



PRESIDÊNCIA  
DESPACHO N.º 51 /2024

**Assunto:** Denúncias e queixas de assédio ou violação do princípio da igualdade e não discriminação em contexto laboral e constituição de Grupo de Trabalho para a receção e tratamento das mesmas.

Aprovação do normativo relativo ao funcionamento interno do Grupo de Trabalho bem como do respetivo procedimento de receção e tratamento.

Considerado que:

- a) O Município de Oeiras tem preocupações sérias e valoriza a integridade, a responsabilidade e o rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral e física dos seus agentes e trabalhadores mediante o respeito pela respetiva dignidade individual.
- b) Em conformidade com o previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o Município dispõe de um **Código de Ética e de Conduta** publicado pelo Regulamento n.º 1065/2020, no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 236, de 4 de dezembro, que contém regras de prevenção e combate ao assédio em contexto laboral e estabelece a proibição de tais práticas, tendo assumido uma política de **tolerância zero** relativamente às mesmas.
- c) Resulta expressamente do previsto no **Código de Ética e de Conduta** em vigor, que as denúncias e queixas de assédio ou discriminação devem ser dirigidas ao serviço responsável pela gestão de pessoas (Divisão de Gestão de Pessoas do Departamento de Gestão de Recursos Humanos).
- d) O seguimento destas denúncias efetua-se nos termos previstos na LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável por força da remissão efetuada

nas alíneas c) e e) do n.º 1 artigo 4.º da LTFP e na Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que aprovou o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem.

- e) Entende-se por **assédio**, o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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.
- f) Constitui **assédio sexual** o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na alínea anterior.
- g) Por força do direito à **igualdade no acesso a emprego e no trabalho**, consagrado no Código do Trabalho, o trabalhador ou candidato a emprego tem direito à 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 (Cf. artigo 24.º).
- h) Nesse sentido, o trabalhador ou candidato a emprego não deve ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, da 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, idioma, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- i) Resulta ainda da Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que aprovou o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à **discriminação**, que esta consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência ou território de origem.
- j) Sem prejuízo das disposições constitucionalmente consagradas, consideram-se comportamentos discriminatórios, as **ações** ou **omissões**, que se relacionem, em particular, com a raça, o género, a idade, a incapacidade ou atributos físicos, a orientação sexual, as opiniões, a ideologia política ou a religião.

- k) Sem prejuízo dos canais externos disponíveis junto da **Inspeção-Geral de Finanças (IGF)** e da **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)**, respetivamente no setor público e no setor privado, qualquer agente, trabalhador ou terceiro que se considere vítima de assédio ou discriminação ou que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações dessa natureza, pode denunciar ou apresentar queixa dos referidos comportamentos, havendo lugar, em função dos indícios apresentados, à averiguação da **veracidade dos factos** com vista à instauração do competente procedimento disciplinar.
- l) Quando conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o trabalhador ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o Município pode participar o facto criminalmente ao Ministério Público, sem prejuízo de instauração de procedimento de índole disciplinar, nos termos da LTFP.
- m) Sempre que os factos reportados sejam passíveis de ser considerados discriminatórios em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, deve o Município proceder à notícia deles junto da **Comissão Para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)**, nos termos previstos na lei.
- n) A apresentação da participação não dispensa o uso dos meios graciosos e contenciosos de impugnação de atos administrativos e, nos termos da legislação em vigor, pelo que a intervenção do Município não suspende a contagem de quaisquer prazos de impugnação administrativos ou judiciais.
- o) Para a operacionalização deste regime, importa instituir um meio de comunicação, assente num sistema de gestão de participações desenhado para garantir a natureza secreta e confidencial do processo, impedir o acesso de pessoas não autorizadas e permitir a sua conservação nos termos legais.
- p) A apresentação e submissão de denúncias ou queixas nas matérias abrangidas pelo presente despacho, deve ser feita exclusivamente por escrito, através do preenchimento do formulário eletrónico específico disponibilizado no portal institucional da *Internet* do município.

- q) O Município de Oeiras disponibiliza unicamente para efeito de obtenção de esclarecimentos ou informações genéricas relacionadas com assédio ou discriminação em contexto laboral o seguinte endereço eletrónico: [assedio@oeiras.pt](mailto:assedio@oeiras.pt).
- r) Para efeito da submissão de denúncias ou queixas de assédio ou discriminação em contexto laboral, a apresentar nos termos do previsto no presente despacho, presume-se que ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Procedimento Administrativo, o titular dos dados pessoais consentiu previamente na utilização do seu endereço eletrónico por parte dos serviços do Município, uma vez que estabelece contacto através do mesmo.
- s) A receção e o tratamento das denúncias e queixas desta natureza deve ser assegurada exclusivamente por trabalhadores detentores de relação jurídica de emprego público designados para o efeito, garantindo-se a independência, imparcialidade, confidencialidade, proteção de dados, sigilo e a ausência de conflito de interesses no desempenho das suas funções.
- t) As pessoas a designar devem ser licenciadas em Direito, possuir um conhecimento profundo da organização, bem como as qualificações técnicas necessárias para acautelar o estrito cumprimento da lei, numa matéria que é complexa e particularmente sensível, devendo possuir ou receber adequada formação em matéria de prevenção e avaliação de casos de assédio.

**Pelo que e ao abrigo da alínea a), do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, e alínea c) do n.º 1 e n.º 2 ambos do artigo 23.º do Regulamento Orgânico do Município em vigor, determino:**

1. A criação do **Grupo de Trabalho, no âmbito do serviço responsável pela gestão de pessoas**, ao qual compete assegurar a receção e seguimento das denúncias e queixas de assédio ou discriminação em contexto laboral, constituído pelos seguintes membros:



- a. **Maria Margarida de Freitas e Amorim Ribes**, Chefe de Divisão da DGP, licenciada em Direito.
  - b. **Francisco Américo Maurício Domingues**, Técnico Superior da DGP, licenciado em Direito.
  - c. **Joana Catarina Barata**, Técnica superior da DGP, licenciada em Direito.
2. Aprovar o normativo de funcionamento do Grupo de Trabalho e o procedimento de receção e tratamento de denúncias e queixas de assédio ou discriminação em contexto laboral, que consta do **Anexo I** ao presente despacho e dele faz parte integrante.
  3. As denúncias podem ser apresentadas mediante identificação do denunciante ou de forma anónima.
  4. A denúncia ou queixa devem ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal e ser apresentadas **obrigatoriamente por escrito** e preferencialmente através do **formulário** eletrónico disponível no portal institucional da Internet, cuja minuta consta do **Anexo II** ao presente Despacho e dele faz parte integrante.
  5. A denúncia ou queixa deve assentar em indícios/factos fundamentados porquanto a falta de veracidade das alegações produzidas é suscetível de eventual responsabilidade disciplinar e criminal, nomeadamente pela alegada prática de denúncia caluniosa.
  6. A denúncia ou queixa apresentada deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio ou discriminação, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do alegado infrator, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes, sob pena de responsabilidade disciplinar e criminal, nos termos legalmente previstos.
  7. Pode haver lugar a instauração de procedimento de índole disciplinar, nos termos da LTFP, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar que a denúncia ou queixa de assédio foram dolosamente apresentadas no intuito de prejudicar outrem, ou de conter matéria difamatória.

8. Cabe aos membros do Grupo de Trabalho registrar todas as denúncias recebidas mediante a atribuição de um **número único de processo**, correspondente ao respetivo processo administrativo, por forma a salvaguardar a respetiva confidencialidade e permitir o acompanhamento do respetivo desenvolvimento por parte dos denunciantes ou queixosos.
9. Os membros do Grupo de Trabalho devem dar cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, propondo a instauração imediata de um procedimento de índole disciplinar, sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho na sequência da receção de denúncias ou queixas.
10. O Grupo de Trabalho deve contar, se necessário, com a colaboração dos diversos serviços municipais, sob os quais impende um especial dever de colaboração.
11. Deve ser assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante, ao denunciado, ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, bem como o anonimato e a não identificabilidade dos denunciantes anónimos, pelo que todos os intervenientes devem agir em observância do dever de confidencialidade e sigilo profissional que sobre eles recai, nos termos legalmente previstos, por forma a proteger a dignidade e a privacidade dos titulares de dados pessoais.
12. Deve ser assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e competências do Município e para as finalidades legalmente previstas ou com elas compatíveis.
13. É proibida a divulgação de qualquer informação, coberta por dever de confidencialidade e sigilo profissional a terceiros, salvo nos casos legalmente previstos.
14. O dever de confidencialidade a que estão vinculados os membros do Grupo de Trabalho, estende-se a todos trabalhadores, avençados ou tarefeiros do Município, que tiverem acesso ou tiverem recebido informações sobre este tipo de denúncias ou queixas, sem prejuízo do dever de sigilo legalmente previsto.
15. Apenas estão autorizados a aceder ao endereço eletrónico dedicado à receção deste tipo de denúncias ou queixas os elementos do Grupo de Trabalho ora criado para efeito

de acompanhamento das mesmas, sendo expressamente proibido o acesso ao mesmo por pessoas não autorizadas para o efeito.

16. O disposto no presente normativo não prejudica o dever de **denúncia obrigatória** que recai sobre os funcionários públicos nos termos da lei, designadamente quanto a crimes públicos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas, junto do **Ministério Público**.
17. O presente despacho produz efeitos a partir do próximo dia 24 de maio.
18. Publicite-se o presente despacho na *Intranet* do Município de Oeiras.

Paços do Concelho, 13 de maio de 2024

O Presidente



Isaltino Morais

**Anexos:**

**Anexo I** - Procedimento de receção e tratamento de denúncias e queixas de assédio ou discriminação em contexto laboral.

**Anexo II** - Formulário para submissão *on line* de denúncia ou queixa

**Procedimento de receção e tratamento de denúncias ou queixas de assédio ou discriminação em contexto laboral**

**I. Âmbito objetivo e subjetivo**

1. O presente normativo tem como objeto estabelecer as regras de funcionamento do Grupo de Trabalho constituído no Município para efeito de receção e tratamento de denúncias ou queixas de assédio ou discriminação em contexto laboral, de ora em diante abreviadamente designado por Grupo de Trabalho.
2. O presente normativo estabelece ainda o procedimento tendente à avaliação de qualquer tipo de violação do direito à igualdade e não discriminação, bem como de indícios de assédio, incluído de assédio sexual, no acesso ao emprego e no trabalho.
3. Para efeito do disposto no número anterior são abrangidas as denúncias ou queixas apresentadas com base em alegada prática de qualquer tipo de discriminação nomeadamente em razão da 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, idioma, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical bem como de assédio.
4. As denúncias e as queixas devem ser apresentadas, exclusivamente por escrito, ao Presidente da Câmara Municipal, através do preenchimento de formulário eletrónico disponibilizado para o efeito no portal institucional da *Internet* do Município, e reencaminhado direta e exclusivamente aos membros do Grupo de Trabalho, com o conhecimento do Dirigente do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH).
5. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 178.º da LTFP, na redação atual, as denúncias ou queixas devem ser apresentadas no **prazo máximo de 4 meses** a contar da data em que o titular da queixa tiver conhecimento do facto e dos seus autores, uma vez que, sem prejuízo da infração disciplinar prescrever ao fim de um ano sobre a respetiva prática, quando esta consubstancie também uma infração penal, fica sujeita aos prazos de prescrição estabelecidos na lei penal à data da prática dos factos.



6. Tendo em consideração a natureza sensível da matéria e dos dados pessoais a tratar, o Município carece do consentimento prévio e inequívoco do titular dos dados, sempre que estes sejam submetidos por terceiros, por forma a dar cumprimento ao disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º do Regulamento da União Europeia 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD).
7. O disposto no número anterior não se aplica quando o denunciante ou queixoso seja trabalhador, tarefeiro ou avençado do Município, caso em que conforme decorre do previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 28.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, o consentimento não é legalmente exigível, uma vez que o tratamento está abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º ou pela alínea b) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD, isto é, por um contrato de trabalho ou pela necessidade de cumprimento de obrigações que recaem sobre o responsável pelo tratamento ou o titular dos dados em matéria de legislação laboral.
8. No caso dos denunciantes ou queixosos serem **tarefeiros** ou **avençados**, e por esse facto detentores de um contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas, o consentimento para o tratamento de dados também não é exigível, na medida em que é efetuado com fundamento na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD, isto é, a coberto de um contrato ou pela necessidade de cumprimento de obrigações que recaem sobre o responsável pelo tratamento ou o titular dos dados em matéria de legislação laboral.

## **II. Apresentação de denúncia ou queixa**

9. O procedimento de assédio em contexto laboral ou discriminação pode ser iniciado por:
  - a) Qualquer pessoa que tiver conhecimento de um caso de assédio ou discriminação, através de denúncia;
  - b) Qualquer pessoa que se sinta vítima de assédio ou discriminação, através de **queixa**;

### **III. Avaliação dos indícios de discriminação ou assédio**

10. Analisada a participação ou denúncia, e após a prática dos atos adequados à verificação das alegações do denunciante ou queixoso, a mesma será arquivada se a infração denunciada for de gravidade diminuta, insignificante ou manifestamente irrelevante, se for repetida e não contiver novos elementos de facto ou de direito que justifiquem um seguimento diferente do que foi dado à primeira denúncia ou queixa, ou se dela não se retirarem indícios de infração, mediante decisão fundamentada a notificar ao denunciante ou queixoso.
11. O disposto no presente normativo não prejudica a comunicação das denúncias e queixas às autoridades com competências inspetivas em matéria de assédio, designadamente à Inspeção Geral de Finanças-Autoridade de Auditoria (IGF) ou à Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), sem prejuízo do dever de denúncia obrigatória às demais entidades ou autoridades legalmente competentes para efeitos da investigação e prevenção criminal, nos termos da lei.

### **IV. Garantias do Procedimento**

12. Em conformidade com o previsto no n.º 6 do artigo 29.º do Código de Trabalho, o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, conste de decisão final, transitada em julgado, que atuaram com dolo, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
13. Após receção de denúncia ou queixa nos moldes previstos no presente normativo, o Grupo de Trabalho, deverá:
  - a) No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, caso existam indícios que o justifiquem, referenciar a alegada vítima para serviços internos ou externos ao Município, que proporcionem acompanhamento e ajuda especializada, sob condições e garantias de reserva e confidencialidade e sempre sob a direta responsabilidade de um profissional sujeito à obrigação de sigilo profissional, em conformidade com o previsto no n.º 3 do artigo 9.º do RGPD.
  - b) A referenciação prevista na alínea anterior apenas poderá ocorrer mediante prévio consentimento informado do interessado, para efeito de cumprimento do previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD.

- c) A atribuição de um **número identificativo único e sequencial** ao respetivo processo administrativo, gerado automaticamente pela aplicação de gestão documental, de modo a preservar a identidade dos intervenientes e a assegurar a confidencialidade do procedimento.
- d) A atribuição de um **número identificativo único** ao denunciante ou queixoso e ao alegado assediador, que não deve ser o mesmo do respetivo número mecanográfico, de modo a preservar a identidade dos mesmos e a assegurar a confidencialidade do procedimento.
14. Nenhum ato ou tramitação procedimental, posterior à receção da denúncia ou queixa, pode ser praticado sem que antes se verifique o disposto na alínea c) e d) do número anterior, devendo todos os atos procedimentais ser tramitados com referência aos números de identificador e não a quaisquer outros elementos que possam identificar ou tornar identificáveis os sujeitos do procedimento, o mesmo ocorrendo com todos os atos a praticar após o início oficioso do procedimento, mediante a adoção de garantias adequadas à salvaguarda de confidencialidade e sigilo.
15. As situações de retaliação que envolvam qualquer um dos tipos de discriminação ou assédio referidas no presente normativo, são suscetíveis de ser enquadradas em situações de assédio e sujeitas a procedimento de natureza disciplinar.
16. Quando os factos reportados sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público para promover, sendo caso disso, procedimento criminal, nos termos do previsto no artigo 242.º do Código de Processo Penal, na sua redação atual, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, e no n.º 4 do artigo 179.º da LTFP.
17. Quando os factos reportados sejam passíveis de ser considerados discriminatórios em razão de um dos fatores legalmente previstos, o Grupo de Trabalho propõe ao Senhor Presidente da Câmara Municipal que seja dado obrigatoriamente notícia deles à Comissão Para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), para efeito de cumprimento do previsto no n.º 4 do artigo 17.º da Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.
18. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município são objeto de comunicação, a efetuar pelo Senhor Presidente, mediante proposta do Grupo de Trabalho, junto da Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria (IGF) ou da Autoridade para as Condições

de Trabalho (ACT), consoante se trate, respetivamente, de assediador com ou sem vínculo de emprego público.

## **V. Dados Pessoais**

19. O tratamento de dados pessoais relativos aos procedimentos administrativos abrangidos pelo presente normativo, incluindo o intercâmbio ou a transmissão de dados pessoais pelas autoridades competentes, deve observar o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo RGPD, na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a respetiva execução, na ordem jurídica nacional, e na Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, que aprova as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais.
20. No respeito pelo princípio da limitação das finalidades e da minimização dos dados, previstos respetivamente nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD, recolhem-se os dados pessoais estritamente necessários à adequada verificação e avaliação de situações de alegado assédio, incluindo sexual ou alegada discriminação.
21. No respeito pelo princípio da exatidão, os membros do Grupo de Trabalho devem assegurar que todos os dados pessoais utilizados no presente procedimento são corretos e rigorosos, e que existe um procedimento célere para a correção de qualquer inexatidão detetada.
22. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no respeito pelo princípio da conservação, os dados pessoais utilizados no presente procedimento devem ser conservados apenas pelo prazo que estiver fixado por norma legal ou regulamentar.
23. Na ausência de norma legal o Município utiliza os critérios de conservação da documentação administrativa previstos na Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril, que aprovou o Regulamento de Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local, findo o qual os mesmos serão anonimizados ou eliminados.
24. Quando, pela natureza e finalidade do tratamento, designadamente para fins de arquivo de interesse público, fins de investigação científica ou histórica ou fins estatísticos, não seja possível determinar antecipadamente o momento em que o mesmo deixa de ser necessário, é lícita a conservação dos dados pessoais, desde que sejam adotadas medidas técnicas e organizativas adequadas a garantir os direitos dos titular dos dados, designadamente a informação da sua conservação.

25. Quando os dados pessoais sejam necessários para o responsável pelo tratamento, ou o subcontratante, comprovar o cumprimento de obrigações contratuais ou de outra natureza, os mesmos podem ser conservados enquanto não decorrer o prazo de prescrição dos direitos correspondentes.
26. Nos casos em que existe um prazo de conservação de dados imposto por lei, só pode ser exercido o direito ao apagamento previsto no artigo 17.º do RGPD, findo esse prazo.
27. No respeito pelo princípio da responsabilidade, previsto no artigo 24.º do RGPD, deve ser mantido um arquivo específico para este tipo de processos administrativos, que salguarde em termos físicos o acesso ao mesmos apenas por pessoas devidamente autorizadas para o efeito e o registo de acesso aos dados pessoais, de acordo com o suporte em que se encontrem, de modo a poder verificar-se a identidade de todos os sujeitos que a eles acedem.

## **VI. Outras Disposições**

28. Em tudo o que não estiver previsto no presente normativo, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na LTFP, bem como no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com as necessárias adaptações.
29. O presente normativo deve ser revisto ao fim de um prazo máximo de três anos a contar da data da respetiva aprovação, para eventual retificação ou alteração de normativos.
30. O Grupo de Trabalho deve elaborar um relatório anual que inclua informação meramente estatística, do qual não constem dados pessoais que permitam identificar ou tornar identificável os respetivos titulares de dados intervenientes nestes procedimentos, sobre o número de denúncias e queixas de discriminação e assédio em contexto laboral, incluindo assédio sexual, que inclua caso seja necessário recomendações associadas a este tipo de procedimentos, tendo em vista a melhoria contínua dos processos, caso se justifique.

# Denúncia ou queixa em contexto laboral

## Participação de assédio ou discriminação em contexto laboral

Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal

\* Campo de preenchimento obrigatório

Na qualidade de participante, indique se é\*

- Queixoso – o ofendido
- Denunciante – aquele que não sendo o ofendido submete a queixa

Abre o conteúdo da caixa azul na página seguinte se selecionada a opção "Queixoso"

Abre o conteúdo da caixa vermelha se selecionada a opção "Denunciante"

Indique a forma como pretende apresentar a queixa\*

- Anónima
- Identificada

Abre o conteúdo da caixa verde se selecionada a opção "Identificada"

Dados do Denunciante

Nome completo\*

Endereço de correio eletrónico\*

Declaro que li e compreendi a [Informação sobre o tratamento de dados pessoais](#).\*

Abre pop-up com a informação (ver caixa pop up no final do documento)

Relação com o município\* (Selecione)

Abre o conteúdo da caixa azul se "Estagiário, voluntário ou similar" ou "Sem relação direta"

Presto o meu consentimento para o tratamento dos meus dados pessoais, por mim voluntariamente fornecidos, para efeito de apresentação de denúncia em matéria de assédio, incluindo assédio sexual ou discriminação em função de fatores legalmente previstos, em contexto laboral.\*

Opções:

- Trabalhador, tatefeiro ou avençado
- Estagiário, voluntário ou similar
- Sem relação direta

### Dados do Ofendido

Nome Completo

Endereço de correio eletrónico

### Dados do Queixoso

Nome Completo\*

Endereço de correio eletrónico\*

Natureza da denúncia ou queixa\*

(Selecione)



Opções:

- Assédio moral
- Assédio sexual
- Discriminação

Existiram testemunhas factuais que possam comprovar a queixa?\*

Não

Sim

Abre o conteúdo da caixa vermelha se for assinalada a opção "Sim"

Indique o número de testemunhas a enunciar

1

Opções:

- 1
- 2
- 3

Abre o conteúdo da caixa azul tantas vezes quantas o n.º de testemunhas (X)

Nome da testemunha X\*

### Dados do Infrator(es)

Caso exista mais de um infrator deve separar os respetivos nomes com uma virgula.

Nome(s)

### Descrição da denúncia ou queixa\*:

Deve conter uma descrição precisa dos factos, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, bem como dos meios de prova eventualmente existentes que fundamentam a denúncia ou queixa.

Limite máximo máximo de 800 caracteres - inserir contador decrescente de caracteres no formato x/800

Confirmo que pretendo submeter a participação\*

Submeter

(Pop up)

## Informação sobre o tratamento de dados pessoais (Artigo 13.º do RGPD)

**Responsável pelo Tratamento de Dados** - O Município de Oeiras, pessoa coletiva de direito público n.º 500 745 943, com sede em Oeiras, no Edifício dos Paços do Concelho, sito no Largo Marquês de Pombal, é o responsável pelo tratamento dos dados pessoais recolhidos para efeito de tramitação das denúncias ou queixas em matéria de **prevenção e combate da prática de assédio em contexto laboral no setor público, independentemente da modalidade de vínculo e de prestação de trabalho para o exercício de funções públicas, ou de qualquer tipo de discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem.**

**Finalidade do Tratamento** - O Município de Oeiras compromete-se a tratar os dados pessoais no âmbito do exercício das suas atribuições e competências legais, que lhe são cometidas por força do regime de assédio e do regime de prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, em contexto laboral no setor público, independentemente da modalidade de vínculo e de prestação de trabalho para o exercício de funções públicas, previstos respetivamente no Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável por força da remissão prevista no artigo 4.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que consta do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que aprovou o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação.

**Licitude do Tratamento** – O tratamento de dados fundamenta-se nas disposições conjugadas contidas na alínea a), b), c), e e) do n.º 1 do artigo 6.º e alínea a), b) e g) do n.º 2 do artigo 9.º todos do Regulamento da União Europeia 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD), bem como na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que executa na ordem jurídica interna o RGPD.

A licitude do tratamento de dados decorre ainda das disposições sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho, previstas no artigo 32.º e seguintes do **Código de Ética e de Conduta** do Município de Oeiras, publicado no Regulamento n.º 1065/2020, no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 236, de 4



de dezembro, sem prejuízo das demais disposições legais ou regulamentares que o Município se encontre vinculado a cumprir.

**Transmissão de Dados a entidades Terceiras** - O Município de Oeiras poderá ter necessidade de transmitir parcialmente os seus dados pessoais às entidades ou autoridades terceiras legalmente competentes para se pronunciarem sobre a denúncia ou queixa, nomeadamente à **IGF- Autoridade de Auditoria**, à **Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT)**, ao **Ministério Público**, bem como à **Comissão Para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial**, bem como às demais entidades ou autoridades legalmente competentes em matéria de assédio laboral e referida discriminação.

O Município de Oeiras poderá ainda ter necessidade de transmitir dados aos seus subcontratantes, nomeadamente no âmbito de contratos de prestação de serviços, caso em que adotará as medidas técnicas e organizativas previstas no artigo 28.º do RGPD, a garantir a confidencialidade ou sigilo profissional relativamente aos denunciantes, testemunhas e relativamente à denúncia, até à dedução de acusação, no âmbito do respetivo procedimento disciplinar que tenha sido aberto na sequência da mesma.

Mais se informa que apenas estão autorizados a autorizados a tramitar este procedimento administrativo os trabalhadores, que a qualquer título, exerçam funções públicas ao serviço da pessoa coletiva, em regime de subordinação jurídica, devidamente autorizados pelo Presidente da Câmara, os quais se encontram abrangidos pelo dever de confidencialidade ou sigilo profissional.

**Transferências Internacionais** - O Município de Oeiras não transferirá em caso algum os seus dados pessoais para um país terceiro ou uma organização internacional, designadamente uma Embaixada ou organização de um País que não pertença à União Europeia, a menos que haja uma decisão de adequação adotada pela Comissão ou, no caso das transferências mencionadas nos artigos 46.º ou 47.º, ou no artigo 49.º, n.º 1, segundo parágrafo, a referência às garantias apropriadas ou adequadas e aos meios de obter cópia das mesmas, ou onde foram disponibilizadas.

**Categorias de Dados** - Mais se informa que o Município de Oeiras tem necessidade de recolher o endereço eletrónico e dados de identificação e contacto para efeito de confirmação automática da receção da denúncia ou queixa e demais contactos regulares no âmbito da tramitação do presente procedimento por parte dos serviços municipais competentes.

Mais se informa que a informação recolhida é suscetível de ser tratada para fins estatísticos de forma agregada e anonimizada.

**Prazo de Conservação** - Em conformidade com o previsto no artigo 21.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura o RGPD na ordem jurídica nacional, o prazo de conservação de dados pessoais é o que estiver fixado por norma legal ou regulamentar ou, na falta desta, o que se revele necessário para a prossecução da finalidade.

Na ausência de normas legais previstas para o efeito, os dados serão conservados pelos prazos previstos para a conservação de documentação administrativa, de acordo com o disposto na Portaria n.º 112/2023 de 27 de abril, que aprovou o Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local, findo os quais os mesmos serão anonimizados ou eliminados.

Sempre que continuem a existir razões ponderosas para a respetiva conservação, nos termos legais nomeadamente se continuarem a ser necessários para a prossecução da finalidade que presidiu à sua recolha e tratamento ou sejam necessários para o Município de Oeiras, na qualidade de responsável pelo tratamento, ou os respetivos subcontratante(s), comprovarem o cumprimento de obrigações contratuais

ou de outra natureza, designadamente judiciais, caso em que os mesmos podem ser conservados enquanto não decorrer o prazo de prescrição dos direitos correspondentes.

Quando cesse a finalidade que motivou o tratamento, inicial ou posterior, de dados pessoais, o responsável pelo tratamento deve proceder à sua destruição ou anonimização.

Nos casos em que existe um prazo de conservação de dados imposto por lei, só pode ser exercido o direito ao apagamento previsto no artigo 17.º do RGPD findo esse prazo.

**Direitos dos Titulares de Dados Pessoais** - Os direitos de acesso, retificação, oposição, limitação, apagamento e portabilidade dos dados pessoais, bem como o direito de retirar o consentimento quando o tratamento de dados se basear na alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD, podem ser exercidos através do endereço de correio eletrónico: [epd@oeiras.pt](mailto:epd@oeiras.pt), sem prejuízo do direito do titular apresentar reclamação a uma autoridade de controlo, nomeadamente à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) (<https://www.cnpd.pt>). Para informações adicionais, consulte a política de privacidade do Município de Oeiras, disponível em <https://www.oeiras.pt/politica-privacidade>.