



IGeFE

Instituto de Gestão
Financeira da Educação, I.P.

Manual da Denúncia

Novembro 2023

Ficha técnica

Título

Manual da Denúncia

Editor

Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. (IGeFE, I.P.)

Responsável

Núcleo de Auditoria e Controlo Interno (NACI)

Endereço

Avenida 24 de Julho, 134

1399-029 LISBOA

(+351) 213 944 200

geral@igefe.mec.pt

www.igefe.mec.pt

Data de edição

11/2023

Modelo n.º

Mod 03-09

Controlo do documento

Versão	Aprovação	Data de aprovação	Descrição	Próxima revisão
N.º 1	Aprovado pelo RCN no Despacho n.º 81460/2023/IGeFE/NACI	13/12/2023	Manual da Denúncia, em conformidade com o RGPC, o RGPDI e a legislação respeitante à prevenção do assédio	A cada 3 anos ou caso se entenda pertinente uma revisão anterior

Siglas e abreviaturas

ACT	- Autoridade para as Condições do Trabalho
AR	- Assembleia da República
CD	- Conselho Diretivo
CP	- Código Penal
CPA	- Código do Procedimento Administrativo
CT	- Código do Trabalho
IGF	- Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria
IT	- Instrução de Trabalho
IGeFE, I.P.	- Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P.
LTFP	- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MENAC	- Mecanismo Nacional Anticorrupção
NACI	- Núcleo de Auditoria e Controlo Interno
RCN	- Responsável pelo Cumprimento Normativo
RGPC	- Regime Geral de Prevenção da Corrupção
RGPDI	- Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações
SGQ	- Sistema de Gestão da Qualidade
UE	- União Europeia
WBS	- <i>Whistleblower Software</i>

Índice

1. Enquadramento.....	5
2. Âmbito.....	5
3. Objetivos	5
4. Canais de denúncia interna e de denúncia externa.....	6
5. Quem pode apresentar denúncia	6
6. Âmbito das infrações a denunciar.....	7
7. Responsável pelo tratamento da denúncia	7
8. Modo e admissibilidade da denúncia.....	8
9. Procedimentos da denúncia.....	10
10. Direitos e deveres do denunciante	13
11. Tratamento de dados pessoais	14
12. Conservação da denúncia	15
13. Relatório e informação.....	15
14. Glossário.....	15
15. Aplicação e revisão.....	15
16. Legislação	16
17. Documentos de apoio ao Manual	16

1. Enquadramento

Os canais de denúncia do Instituto de Gestão Financeira da Educação (IGeFE, I.P.) cumprem o estabelecido no [Decreto-Lei n.º 109-E/2021](#), de 09.12, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), e a [Lei n.º 93/2021](#), de 20.12, que institui o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI), transpondo a [Diretiva \(UE\) 2019/1937](#), de 23.10, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

O RGPC prevê a adoção e implementação por parte das entidades, sob pena de aplicação do regime sancionatório, de um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade (n.º 1, do art.º 5.º).

O presente manual destina-se a regular a denúncia de atos de corrupção e infrações conexas, nos termos do disposto no RGPDI, assim como a denúncia de eventual violação do [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#), de acordo com o plasmado na [Lei n.º 73/2017](#), de 16.08 e no art.º 29, do [Código do Trabalho](#) (CT) ¹.

2. Âmbito

O conteúdo deste documento deverá ser do conhecimento de todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P., independentemente da sua função, posição hierárquica ou vínculo.

Abrange todos os cidadãos que pretendam apresentar denúncia de eventuais factos que possam consubstanciar violações, no âmbito do RGPC, ou em matéria de combate ao assédio no local de trabalho.

3. Objetivos

O presente manual destina-se a regular os referidos canais, concretizando as disposições decorrentes da legislação em vigor relativa a denúncia de factos que possam consubstanciar

¹ Lei n.º 07/2009, de 12.02, na sua redação atual.

atos de corrupção e infrações conexas, bem como a relativa a denúncia de situações passíveis de serem consideradas como assédio no local de trabalho, constituindo, igualmente, um mecanismo de monitorização e controlo da eficácia das medidas de prevenção, de combate e transparência no âmbito do cumprimento normativo previsto no RGPC.

4. Canais de denúncia interna e de denúncia externa

O IGeFE, I.P. disponibiliza canais de denúncia interna e denúncia externa, garantindo aos denunciantes as condições de segurança, sigilo, confidencialidade da identidade e/ou o anonimato, em conformidade com o regime em vigor.

As vias de denúncia interna têm como objeto receber denúncias apresentadas por dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. e a denúncia externa respeita às exposições dos demais cidadãos, que envolvam diretamente esta entidade ou outras, desde que, de acordo com as atribuições e competências deste Instituto, o mesmo esteja habilitado para o respetivo tratamento.

Aquando da denúncia, o denunciante deverá verificar se a mesma se enquadra no estabelecido no art.º 5.º, do RGPDI, pois, caso contrário, a denúncia apresentada pode não ser da competência do IGeFE, I.P. e não poderá ser por este tratada. A denúncia deve ser completa e fundamentada indicando, sempre que possível, toda a informação detalhada sobre os factos ocorridos e ser acompanhada do respetivo suporte, documental ou outro, para que possa ser devidamente tratada.

5. Quem pode apresentar denúncia

Nos termos previstos no n.º 1, do art.º 5.º, do RGPDI, considera-se denunciante, a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento, nomeadamente, em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza dessa atividade e do sector em que é exercida.

Podem ser denunciantes, independentemente do canal:

- Trabalhadores;
- Voluntários ou estagiários, com ou sem remuneração;
- Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;

- Os intervenientes em processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não constituída;
- Qualquer pessoa singular que tenha obtido informação no âmbito de uma qualquer interação ou relação profissional.

6. Âmbito das infrações a denunciar

Os canais de denúncia interna e denúncia externa devem ser utilizados para comunicar as infrações previstas no RGPD, que traduzam violações do direito da União Europeia (art.º 1.º), conforme nela tipificadas (art.º 2.º) e que envolvam diretamente esta entidade ou outras, desde que, de acordo com as atribuições e competências deste Instituto, o mesmo possa conhecer a matéria em causa na denúncia, e resultem de informações obtidas no âmbito da atividade profissional do denunciante (n.º 1, do art.º 5.º).

Os anteditos canais permitem também a denúncia de assuntos relacionados com eventual violação do [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#), de acordo com a al. k), do art.º 127, da Lei n.º 73/2017, de 16.08.

A denúncia pode ser referente a infrações já cometidas, que se encontrem em fase de execução ou cujo cometimento se consiga prever.

7. Responsável pelo tratamento da denúncia

A receção e seguimento da denúncia é efetuada pelo NACI, de forma imparcial e independente, estando assegurados os procedimentos de salvaguarda, em caso de eventual situação de conflito de interesses. Para colmatar situações de ausências e impedimentos, deve garantir-se, permanentemente, a presença de trabalhador afeto ao tratamento da denúncia.

O dirigente e os trabalhadores afetos ao tratamento de denúncias subscrevem acordos de confidencialidade com o IGeFE, I.P., assinando [Declaração de confidencialidade e sigilo](#), seguindo a tramitação prevista no âmbito do SGQ (*software* AGIR®) e [Declaração de inexistência de conflito de interesses](#), conforme prevista no [Código de Conduta e Ética](#).

Eventualmente, se ocorrer durante o processo de tratamento da denúncia uma situação em que considere não estarem garantidas as condições de salvaguarda de conflito de interesses, deve apresentar [Declaração de conflito de interesses](#), conforme igualmente prevista no [Código de Conduta e Ética](#).

O acesso à plataforma, dedicada ao tratamento e repositório dos dados da denúncia, é apenas efetuado pelo responsável, mediante identificação da sua caixa de correio eletrónico profissional e palavra-passe, a definir pelo próprio, optando-se, sempre que possível, pela identificação por duplo fator.

O responsável pelo tratamento da denúncia aplica todas as medidas técnicas e organizativas adequadas para a proteção e segurança dos dados pessoais, garantindo a sua confidencialidade, integridade, disponibilidade e resiliência.

8. Modo e admissibilidade da denúncia

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. que pretendam apresentar denúncia deverão fazê-lo, preferencialmente, através de **Denúncia Interna**.

As restantes pessoas, que pretendam denunciar infrações no âmbito do presente Manual, deverão apresentar **Denúncia Externa**.

Os canais disponíveis garantem a exaustividade, a integridade e a conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato do denunciante, bem como de terceiros mencionados na denúncia, e o acesso exclusivo de pessoas autorizadas a aceder aos dados constantes da denúncia (art.º 9.º, do RGPD).

A denúncia pode ser efetuada das seguintes formas:

- Preferencialmente por escrito, através de plataforma eletrónica disponível na página oficial do IGeFE, I.P.; ou
- Por via postal, mediante ofício remetido em envelope fechado com indicação de “Não abrir”, ao cuidado do Responsável pelas Denúncias, para a sede do IGeFE, I.P.
- Verbalmente, através de ficheiro áudio de gravação de voz, remetido pela plataforma acima referida; ou
- Solicitando a marcação de reunião presencial com o Responsável pelas denúncias do IGeFE, I.P., na sede deste, recorrendo aos telefones ou caixas de correio eletrónico gerais disponíveis para contacto.

Denúncia Escrita	Plataforma eletrónica	Página oficial do IGeFE, I.P. Denúncia Interna (exclusivamente para dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. com acesso VPN) Denúncia Externa
-------------------------	------------------------------	---

		Software AGIR® Denúncia Interna
	Via Postal	Em envelope fechado com a indicação no exterior de “Não abrir”, para: IGeFE, I.P. A/C NACI - Responsável pelas denúncias Avenida 24 de Julho n.º 134, 1399-029 Lisboa
Denúncia Oral	Plataforma eletrónica	Página oficial do IGeFE, I.P. Denúncia Interna (exclusivamente para dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. com acesso VPN) Denúncia Externa Software AGIR® Denúncia Interna
	Reunião presencial	Sempre que expressamente solicitado pelo denunciante, mediante prévia marcação com o NACI, preferencialmente através do telefone +351 213 949 200 (dias úteis, das 10h às 12h30 e das 14h30 às 16h30)

Os acessos à denúncia interna e à denúncia externa são efetuados de forma independente e autónoma, através de plataforma eletrónica externa, cujas ligações são disponibilizadas na página oficial do IGeFE, I.P. No caso de denúncia interna a ligação é efetuada via plataforma AGIR®.

Na submissão da denúncia, o denunciante tem de confirmar que está a agir de boa-fé, sendo encaminhado para a página de confirmação da denúncia onde, após submissão da mesma, recebe um código único, que deve ser guardado em local seguro. Este código garante o acesso à página de acompanhamento da denúncia efetuada.

Antes de preencher o formulário de recolha das informações da participação, o denunciante deve proceder à revisão dos seus direitos e deveres, consultando a [Informação sobre a denúncia](#), disponibilizada na página eletrónica oficial do IGeFE, I.P.

A pedido do denunciante, a denúncia pode ser apresentada em reunião presencial, mediante registo da mesma em ata, a lavrar de acordo com o modelo [Ata de registo de denúncia - declaração presencial](#), ou através do preenchimento assistido da informação diretamente no formulário *online*, situação em que se lavrará o auto com o modelo [Auto de ocorrência na assistência à declaração do denunciante](#), ambos os modelos de acordo com a tramitação prevista no âmbito do SGQ (software AGIR®).

A denúncia presencial pressupõe a aposição das correspondentes assinaturas e a entrega ao denunciante de uma cópia.

9. Procedimentos da denúncia

O procedimento para o tratamento da denúncia compreende as fases de receção, análise preliminar, tratamento e conclusão, conforme [Anexo I – Quadro resumo da denúncia](#) e o [Procedimento de trabalho da denúncia](#), de acordo com a tramitação prevista no âmbito do SGQ (*software* AGIR®).

I. Receção

- A denúncia interna, após registo e classificação, é tramitada através da plataforma informática de gestão de denúncias e encaminhada para um dos elementos que ficará responsável pelo seu tratamento. Em caso de ausência do responsável, este designa substituto para o qual a denúncia é encaminhada;
- A denúncia é efetuada na plataforma “*whistleblower software*” (WBS), à exceção da denúncia presencial que deve, sempre que possível, ser imediatamente registada na referida plataforma eletrónica, informando o denunciante da respetiva referência para posterior consulta;
- À denúncia apresentada é atribuído um código único e sequencial, para sua identificação. A codificação da denúncia é efetuada na plataforma WBS;
- O responsável pelo tratamento da denúncia notifica o denunciante, através da plataforma WBS, no prazo de 7 (sete) dias² a contar da data da receção da mesma, conforme estabelece o RGPD.

II. Fase preliminar

- O responsável pelo tratamento da denúncia efetua uma análise preliminar sobre os factos denunciados e o material de prova, que eventualmente, seja entregue em anexo, e procede à qualificação temática dos mesmos.
- Nesta etapa é realizada uma análise que permita:
 - Identificar o enquadramento da denúncia;
 - Identificar as pessoas e unidades orgânicas que possam estar envolvidas ou que possam ter conhecimento de factos relevantes para a investigação;

² Face à omissão da lei quanto à forma de contagem dos prazos, considera-se aplicável o art.º 87.º do Código do Procedimento Administrativo.

- Identificar os factos essenciais e os que são irrelevantes para a investigação;
- Determinar a viabilidade do seguimento da denúncia, principalmente quanto ao fundamento do conteúdo denunciado e aos potenciais obstáculos ou condicionantes.
- As denúncias recebidas no âmbito da prevenção da corrupção e relacionadas com membros do Conselho Diretivo (CD) ou do NACI devem ser comunicadas diretamente a entidade externa, como sejam a [Secretaria-Geral da Educação e Ciência](#), a [Inspeção-Geral de Educação e Ciência](#), a [Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria \(IGF\)](#), ou outra entidade pública, relacionada de alguma forma com a atividade do IGeFE, I.P. e que disponha de canal para denúncia externa, atentos os factos nela enunciados, dando-se conhecimento deste encaminhamento ao denunciante, face ao risco de conflito de interesses, assinando-se a respetiva [declaração de conflito de interesses](#). As denúncias referentes ao assédio e de acordo com o [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#), serão remetidas para a [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT) e à IGF.

O tratamento de dados pessoais observa o disposto no RGPD. Os dados pessoais que manifestamente não forem relevantes para o tratamento da denúncia não são conservados, devendo ser imediatamente apagados (art.º 19.º, do RGPD).

III. Tratamento da denúncia

- Nesta fase, o responsável pelo tratamento da denúncia toma uma decisão sobre cada processo, que pode consistir na abertura de uma investigação ou no arquivamento;
- A denúncia é analisada caso a caso em função das matérias, competências das autoridades e legislação aplicável. Em tudo o que não esteja previsto no RGPD, em matéria contraordenacional, aplica-se o disposto no regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27.10 (art.º 12.º, 15.º, 16.º e 30.º, do RGPD).
- A identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento à denúncia (n.º 1, do art.º 18.º, do RGPD);

- No âmbito da investigação, são realizadas, pessoalmente e de forma confidencial, entrevistas com as pessoas visadas, sendo destas lavradas atas que devem ser assinadas por ambas as partes.

A entrega de documentação de prova é efetuada pessoalmente, no local definido para a entrevista e apenas ao responsável pelo tratamento da denúncia, em suporte papel, ou outro previamente acordado e que não ponha em causa a segurança e confidencialidade da prova e respetivos dados, nem dos sistemas de informação;

- No decorrer da investigação podem ser solicitados, pelo responsável pelo tratamento da denúncia, elementos e informações adicionais ao denunciante, preferencialmente através da plataforma WBS. Caso o denunciante seja anónimo e a denúncia não tenha sido submetida pela plataforma eletrónica, não existindo, deste modo, forma de contacto com o denunciante, poderá a denúncia ser arquivada por falta de elementos;

IV. Conclusão da denúncia

- Por fim, é elaborado um relatório de cada denúncia, pelo seu responsável, com as conclusões, podendo recomendar, designadamente, as seguintes medidas:
 - A abertura de um inquérito interno;
 - A cessação da infração denunciada;
 - A instauração de um processo disciplinar;
 - A realização de uma auditoria interna;
 - A proposta de melhoria de conduta e boas práticas;
 - O arquivamento da denúncia.
- O relatório é submetido à decisão do Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).
- Ao denunciante é comunicado o teor da conclusão e a respetiva fundamentação, num prazo máximo de 3 (três) meses a contar da data da receção da denúncia, ou de 6 (seis) meses no caso de se tratar de denúncia externa e quando a complexidade da mesma o justifique;
- A qualquer momento, o denunciante pode requerer que lhe seja comunicado o resultado da análise efetuada à denúncia externa, no prazo de 15 (quinze) dias após a respetiva conclusão;
- A denúncia é arquivada, mediante decisão fundamentada a notificar ao denunciante, se conhecido/identificado, designadamente quando:

- A infração denunciada é de gravidade diminuta, insignificante ou manifestamente irrelevante;
- A denúncia é repetida e não contém novos elementos de facto; ou
- A denúncia é anónima e dela não se retiram indícios de infração.

Na verificação da existência da prática de um crime ou contraordenação pelo denunciado, os elementos constantes da denúncia são participados às autoridades competentes, nomeadamente ao Ministério Público ou aos órgãos de polícia criminal, quanto ao crime, e às autoridades administrativas competentes ou às autoridades policiais e fiscalizadoras, quanto à contraordenação, mediante preenchimento de **Comunicação de situação de não conformidade ou potencial fraude**, conforme prevista no **Código de Conduta e Ética**, dando-se conhecimento do facto ao denunciante.

10. Direitos e deveres do denunciante

Atos de corrupção e infrações conexas

O IGeFE, I.P. compromete-se a respeitar a confidencialidade sobre a identidade do denunciante, de atos de corrupção e infrações conexas, ao abrigo do art.º 18.º, do RGPD, salvo obrigação legal ou decisão judicial. No tratamento dos dados pessoais do denunciante é observado o disposto no art.º 19.º, do RGPD.

O denunciante beneficia das medidas de proteção e de apoio e, bem assim, das garantias previstas, respetivamente, nos art.ºs 22.º e 23.º, do RGPD. Beneficia ainda do regime de responsabilidade, previsto no art.º 24.º, do RGPD.

O denunciante que se tenha identificado e o denunciante anónimo que seja posteriormente identificado, beneficiam da proteção conferida pelo RGPD, desde que ajam de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras e denuncie uma infração nos termos estabelecidos no Capítulo II, daquele regime (art.º 6.º).

A proteção do denunciante é extensível, de acordo com o n.º 4, art.º 6.º, do RGPD, com as devidas adaptações a:

- a) Pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;

- b) Terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e
- c) Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

Atos de assédio no local de trabalho

Os denunciantes e as testemunhas referentes a atos que possam consubstanciar situações de assédio no local de trabalho, de acordo com o art.º 29, do CT, beneficiam de proteção disciplinar, quer em processo contraordenacional, quer judicial, mas estabelece-se a ressalva de que esta proteção não é aplicável se atuarem com dolo, sendo que esta proteção tem como limite a data do trânsito em julgado da decisão.

11. Tratamento de dados pessoais

A tramitação do processo decorre na plataforma WBS, que é gerida por entidade externa e que garante a salvaguarda da informação e do tratamento de dados pessoais. Trata-se de um portal imparcial e independente, que recebe e processa a denúncia com sigilo e confidencialidade, desde a receção até à resolução. As denúncias podem ser efetuadas de forma confidencial, indicando o nome e as informações de contacto, ou de forma anónima. O tratamento de dados pessoais no âmbito de um processo de denúncia cumpre o disposto no RGPD, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27.04.2016, e respetiva legislação nacional aplicável.

O tratamento de dados pessoais ao abrigo do RGPD, incluindo o intercâmbio ou a transmissão de dados pessoais pelas autoridades competentes, é efetuado em conformidade com as disposições previstas no RGPD.

A aplicação da [Política de Privacidade](#), em conjunto com o [Código de Conduta e Ética](#) e o [Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#), do IGeFE, I.P, não dispensa o cumprimento de outros deveres que resultem da lei, bem como não impede a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas aplicáveis a determinadas funções, atividades, ou grupos profissionais, nomeadamente o dever de sigilo inerente ao desempenho da atividade profissional em funções públicas.

12. Conservação da denúncia

A plataforma WBS garante a conservação do registo da denúncia durante o período mínimo de 5 (cinco) anos e independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos relacionados, em conformidade com o disposto no art.º 20.º, do RGPD.

13. Relatório e informação

De acordo com o art.º 17.º, do RGPD, é remetido, à Assembleia da República (AR), até ao final do mês de março de cada ano, um relatório anual, no âmbito da denúncia de infrações que possam violar os interesses da União, contendo pelo menos:

- O número de denúncias externas recebidas;
- O número de processos iniciados com base naquelas denúncias e o seu resultado;
- A natureza e o tipo das infrações denunciadas;
- O que demais se considere pertinente para melhorar os mecanismos de apresentação e seguimento de denúncias, de proteção de denunciantes, de pessoas relacionadas e de pessoas visadas, e a ação sancionatória.

O NACI elabora e submete o antedito relatório sobre denúncia de atos de corrupção e infrações conexas ao CD do IGeFE, I.P., para aprovação e remessa à AR.

14. Glossário

De modo a clarificar e a gerar linhas de orientação de condutas, esclarecem-se alguns conceitos no [Anexo II](#) ao presente Manual:

15. Aplicação e revisão

O presente manual entra em vigor no dia da sua divulgação, efetuada através dos canais de comunicação existentes no IGeFE, I.P e é publicitado igualmente na plataforma AGIR®, na página eletrónica oficial do IGeFE, I.P. e na plataforma WBS.

Os procedimentos para a receção e seguimento de denúncias, devem ser revistos pelo menos a cada 3 (três) anos, tendo em consideração a sua experiência, bem como a de outras autoridades competentes.

16. Legislação

- Lei n.º 7/2009, de 12.02 - CT
- Lei n.º 35/2014, 20.06 - LTFP
- Lei n.º 73/2017 de 16.08 – Prevenção da prática de assédio
- Lei n.º 93/2021 de 20.12 - RGPD
- Decreto-Lei n.º 48/95, de 15.03 - CP
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09.12 - RGPD
- Decreto-Lei n.º 480/99, de 09.11 – Código de Processo do Trabalho

17. Documentos de apoio ao Manual

- POL 03-01 – Política de Privacidade
- COD 02-01 - Código de Conduta e Ética
- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho
- Procedimento de trabalho da denúncia
- Declaração de confidencialidade e sigilo
- Declaração de inexistência de conflito de interesses
- Declaração de conflito de interesses
- Ata de registo de denúncia - declaração presencial
- Auto de ocorrência na assistência à declaração do denunciante
- Modelos de notificações a remeter ao denunciante, da plataforma WBS

Anexo I
Quadro resumo da denúncia

A denúncia de atos corrupção e infrações conexas

(Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações)

<p>Quem pode ser denunciante? (art.º 5.º, do RGPD)</p>	<p>a) Os trabalhadores do setor privado, social ou público; b) Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção; c) Os titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos; d) Voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados.</p>
<p>Como é apresentada a denúncia? (art.º 7.º, do RGPD)</p>	<p>As denúncias de infrações são apresentadas pelo denunciante através dos canais de denúncia interna ou externa ou divulgadas publicamente.</p>
<p>Só se recorre ao canal de denúncia externa quando... (art.º 7.º, do RGPD)</p>	<p>a) Não existe canal de denúncia interna; b) O canal de denúncia interna admita apenas a apresentação de denúncias por trabalhadores, não o sendo o denunciante; c) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação; d) Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia nos prazos previstos no art.º 11.º; ou e) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50.000 €.</p>
<p>Como se pode efetuar denúncia? (art.º 10.º, do RGPD)</p>	<p>Por escrito e ou verbalmente, <u>anónimas ou com identificação do denunciante.</u> de denúncia verbal por telefone ou através de outros sistemas de mensagem de voz a <u>pedido do denunciante</u>, em reunião presencial.</p>
<p>Características do canal de denúncia interna (art.º 9.º, do RGPD)</p>	<p>Garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, e de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.</p>

A denúncia de atos corrupção e infrações conexas

(Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações)

Seguimento da denúncia interna	
<p>Notificar o denunciante... (art.º 11.º)</p>	<p>...<u>no prazo de 7 dias</u></p> <p>Informando-o... dos requisitos; autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa</p>
<p>Averiguação (art.º 11.º)</p>	<p>Verificação das alegações Cessação da infração denunciada (abertura de inquérito), ou Comunicação a autoridade competente para investigação da infração</p>
<p>Comunicação ao denunciante... (art.º 11.º)</p>	<p>...das medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, no prazo máximo de 3 meses a contar da data da receção da denúncia.</p>
<p>Se a denúncia for apresentada a uma autoridade sem competência? (art.º 12.º) OU Se for sobre um elemento do CD ou do NACI (conflito de interesses)</p>	<p>A denúncia é remetida oficiosamente à autoridade competente.</p> <p>Notificar o denunciante Considera-se como data da receção da denúncia a data em que a autoridade competente a recebeu. Nos casos em que não exista autoridade competente, deve a mesma ser dirigida ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC). Se a infração respeitar a crime ou contraordenação, as denúncias externas podem ser apresentadas através dos canais de denúncia do Ministério Público ou dos órgãos de polícia criminal, quanto ao crime, e das autoridades administrativas competentes ou das autoridades policiais e fiscalizadoras, quanto à contraordenação.</p>
<p>Quando é arquivada a denúncia não havendo seguimento? (art.º 14.º)</p>	<p>Mediante decisão fundamentada</p> <p>Notificar o denunciante A infração denunciada é de gravidade diminuta, insignificante ou manifestamente irrelevante; A denúncia é repetida e não contém novos elementos de facto ou de direito que justifiquem um seguimento diferente; A denúncia é anónima e dela não se retiram indícios de infração.</p> <p>Exemplos Não enquadramento dos factos relatados nas infrações e domínios tipificados na lei (art.º 2.º, do RGPD). Não apresentação de provas claras e inequívocas dos factos que podem ser contrários à lei vigente.</p>

	<p>Não cumprimento dos requisitos/elementos mínimos de elaboração da denúncia e o seu autor não ter corrigido os erros/omissões após ter sido solicitado para o fazer.</p> <p>Não ser o IGeFE, I.P. a entidade competente para apreciar a denúncia, caso em que se procederá ao envio para a entidade responsável.</p> <p>A situação já ter sido comunicada a uma autoridade judiciária ou a uma autoridade administrativa competente, que a está a investigar ou que já adotou uma decisão anteriormente.</p> <p>A infração denunciada ser repetida e não conter novos elementos que justifiquem um seguimento diferente de uma decisão anterior</p>
Conservação da denúncia	
<p>Conservação da denúncia (art.º 20.º)</p>	<p>Registo das denúncias recebidas</p> <p>Conservá-la, pelo menos, durante o período de 5 anos</p> <p>Ou, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.</p>
<p>Se for uma denúncia apresentada verbalmente/reunião...</p>	<p>... obtido o consentimento do denunciante para</p> <p>Gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável; ou</p> <p>Transcrição completa e exata da comunicação (ata assinada pelas partes).</p>

A denúncia de atos corrupção e infrações conexas

(Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações)

Prazos legais

Notificar o denunciante... (art.º 11.º, do RGPDI)	no prazo de sete dias
Comunicar ao denunciante a conclusão... (art.º 11.º, do RGPDI)	no prazo máximo de 3 meses a contar da data da receção da denúncia, ou de 6 meses quando a complexidade da denúncia o justifique. (no caso de uma denúncia externa)
O denunciante pode requer...	a qualquer momento o resultado da análise efetuada à denúncia Comunicação no prazo de 15 dias após a respetiva conclusão
Relatório anual... (art.º 17.º, do RGPDI)	até ao final de março <ul style="list-style-type: none">• N.º de denúncias externas• N.º de processos iniciados com base na denúncia e o resultado• Natureza e tipo de infrações denunciadas• Outros Enviar para a AR
Revisão (art.º 13.º, do RGPDI)	cada 3 anos tendo em consideração a sua experiência, bem como a de outras autoridades competentes.

A denúncia de atos de assédio

Lei n.º 73/2017, de 16.08

Código do Trabalho

<p>O que é o Assédio? (art.º 29.º, do CT)</p>	<p>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.</p>
<p>Quem pode ser vítima de assédio</p>	<p>Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho.</p>
<p>Quem pode ser assediante?</p>	<p>Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho: Superiores hierárquicos, diretos e indiretos; Colegas de trabalho; Prestadores/as de serviços; Fornecedores/as; Clientes.</p>
<p>Como pode denunciar? (art.º 4.º, da Lei n.º 73/2017)</p>	<p>Por escrito e ou verbalmente, <u>anónimas ou com identificação do denunciante, identificando a(s) vítima(s) e o(s) assediante(s)</u></p> <p>de denúncia verbal por telefone ou através de outros sistemas de mensagem de voz a <u>pedido do denunciante, em reunião presencial.</u></p>
<p>Onde pode denunciar?</p>	<p>Através de denúncia interna ou denúncia externa</p> <p>A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais,</p> <p>Inspeção-Geral de Finanças ltfp.art4@igf.gov.pt ou Autoridade para as Condições de Trabalho https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx</p> <p>Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.</p>
<p>O que deve conter a denúncia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, - Identidade da vítima e do assediador, - Meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes, se for possível.
<p>Sansões aplicadas</p>	<p>Procedimento disciplinar</p>

<p>(art.º 29.º, do CT, e LTFP)</p>	<p>O IGeFE, I.P. instaura procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores.</p> <p>A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.</p>
<p>Direitos das vítimas (art.º 29.º e 283º, do CT)</p>	<p>A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no art.º 28.º do CT, em matéria de indemnização por ato discriminatório.</p> <p>A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.</p>
<p>Proteção do denunciante e das testemunhas (art.º 29º, do CT)</p>	<p>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.</p>

Anexo II Glossário

Atos de corrupção e infrações conexas

- **Conflito de interesses**

Qualquer situação em que o trabalhador tenha de tomar decisões ou contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar ou estar em causa interesses particulares, seus ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou ainda que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o seu rigor profissional.

- **Corrupção**

Facto, acontecimento, situação ou circunstância que pressupõe uma relação de vantagem obtida pelo trabalhador através de um ato que, abrangido pelas suas funções, pode ser tipificada como:

- **Recebimento indevido de vantagem**

O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas. Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes (vd. art.º 372.º, do Código Penal - CP).

- **Passiva para ato ilícito**

O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação (vd. n.º 1, do art.º 373.º, CP).

- **Passiva para ato lícito**

Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida (vd. n.º 2, do art.º 373.º, do CP).

- Ativa

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1, do art.º 373.º, patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1, do art.º 373.º (vd. art.º 374.º, do CP).

- **Infrações conexas (nomeadamente)**

Comportamentos prejudiciais na relação entre o trabalhador e o bom funcionamento das instituições públicas, e que tem como objetivo a obtenção de vantagem ou compensação do primeiro, tais como:

- Tráfico de influência

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública (vd. art.º 335.º, do CP).

- Peculato

O trabalhador que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções. E ainda, se o trabalhador der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar os valores ou objetos referidos (vd. art.º 375.º, do CP).

- Peculato de uso

O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado (vd. art.º 376.º, do CP).

- Participação económica em negócio

O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar (vd. art.º 377.º, do CP).

- Concussão

O trabalhador que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima (vd. art.º 379.º, do CP).

- Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial (nos termos do art.º 359º), ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução (nos termos do art.º 360º), sem que estes venham a ser cometidos (vd. art.º 363.º, do CP).

- Abuso de poder

O funcionário que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa (vd. art.º 382.º, do CP).

- Branqueamento

Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal. Quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

- Violação de segredo

O trabalhador que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros (vd. art.º 383.º e ss., do CP).

- Abandono de funções

O funcionário que ilegitimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento (vd. art.º 385.º, do CP).

- Regime de impedimentos de titulares de órgãos e agentes da Administração Pública (vd. art.º 69.º, do CPA).

- Regime de escusa (vd. art.º 73.º, do CPA).

- Incompatibilidades com outras funções (vd. art.º 20.º, da LTFP).

- Acumulação com outras funções (vd. art.º 21.º, da LTFP).

- Acumulação com funções ou atividades privadas (vd. art.º 22.º, da LTFP).

- Proibições específicas (vd. art.º 24.º, da LTFP).

Atos de assédio no local de trabalho

- **Assédio no trabalho**

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 (vd. n.º 2, do art.º 29.º, do CT e art.º 3.º, da [Lei n.º 93/2017, 23.08](#)).

- Assédio moral no trabalho

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 (CITE - Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, 2013, Lisboa).

- Assédio sexual no trabalho

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, 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 (vd. n.ºs 2 e 3, do art.º 29.º, do CT).