

UNIVERSIDADE DE LISBOA

Faculdade de Direito

Despacho n.º 8830/2023

Sumário: Consulta pública do projeto do Regulamento do Procedimento de Avaliação de Queixas por Assédio na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Considerando a defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio em contexto universitário;

Nos termos dos artigos 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, encontra-se em consulta pública, a partir da data da publicação do presente despacho, o Projeto de Regulamento do Procedimento de Avaliação de Queixas por Assédio na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Os contributos e sugestões devem ser remetidos por escrito, no prazo de trinta dias, para o endereço de correio eletrónico: consultapublica@fd.ulisboa.pt.

Anexo: Projeto de Regulamento do Procedimento de Avaliação de Queixas por Assédio na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

7 de agosto de 2023. — A Diretora, *Prof.ª Doutora Paula Vaz Freire*.

ANEXO

Projeto de Regulamento do Procedimento de Avaliação de Queixas por Assédio na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Preâmbulo

O assédio, incluindo o assédio sexual, é um ataque à dignidade humana e, em muito casos, uma expressão de discriminação em razão do sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, em clara violação do disposto no n.º 2 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

A Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, em cumprimento da Constituição, do Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior, dos Estatutos e do Código de Conduta e de Boas Práticas da Universidade de Lisboa, bem como dos seus próprios Estatutos, zela pela segurança e pelo bem-estar de todos os que frequentam as suas instalações e aí trabalham, ensinando e aprendendo, investigando, e desenvolvendo outras tarefas de relevo universitário.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo-se à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Atualmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, prevê no artigo 71.º, n.º 1, alínea k) a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. A Universidade de Lisboa, na qual a Faculdade de Direito se integra, encontra-se a preparar instrumentos administrativos no sentido de dar cumprimento, em contexto académico, à prescrição da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

A Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa entende, dada a importância e sensibilidade do tema do assédio, incluindo o sexual, adotar um procedimento que regule a avaliação dos indícios de assédio, quer obtidos por denúncia ou queixa, quer oficiosamente. Assim pretende-se, por um lado, poder prestar um apoio imediato às alegadas vítimas de assédio e, por outro, ajuizar de

modo fundamentado qual a decisão a tomar quanto aos indícios apurados, determinando ou não a abertura de um procedimento disciplinar.

A finalidade do presente Regulamento é o combate da prática de assédio em contexto universitário, que extravasa o puro âmbito laboral e integra o universo das relações interpessoais que se estabelecem na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. O seu objetivo é contribuir para que a Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus alunos, funcionários, docentes e investigadores, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O presente Regulamento do “Procedimento de Avaliação de Queixas por Assédio na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa” dá assim cumprimento a um imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio em contexto universitário.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente regulamento tem como objeto o procedimento de avaliação de indícios de assédio, incluindo sexual, que tenham sido obtidos oficiosamente ou através de denúncias e queixas na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (doravante, FDUL)

2 — O procedimento a que se refere o número anterior não tem natureza disciplinar.

Artigo 2.º

Lei Habilitante

O presente Regulamento do Procedimento de Avaliação de Queixas por Assédio na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa é elaborado ao abrigo do disposto na alínea *b*) do artigo 100.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (doravante, RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e do n.º 2 do artigo 3.º dos Estatutos da FDUL.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação objetivo e subjetivo

O presente regulamento aplica-se à avaliação de quaisquer indícios de assédio que ocorra nas instalações da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa ou sejam imputados a seus estudantes, investigadores e trabalhadores incluindo docentes, e em geral sobre quaisquer sujeitos sobre os quais possa legalmente ser exercido poder disciplinar pelo Diretor da FDUL, quer tais indícios sejam obtidos oficiosamente quer sejam comunicados por denúncia ou queixa nos termos deste regulamento.

Artigo 4.º

Prazo para apresentação de denúncia

As denúncias e queixas por assédio e por assédio sexual devem ser apresentadas no prazo de 1 ano a contar da ocorrência do comportamento em causa, ou sendo a prática reiterada, desde o último comportamento ocorrido.

Artigo 5.º

Definições

Para efeitos do presente regulamento entende-se por:

- a) «Ente de Avaliação», o funcionário, órgão ou agente da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, que seja designado pelo Diretor da FDUL para desempenhar as funções de avaliação previstas no presente regulamento;
- b) «Assédio», um comportamento indesejado, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- c) «Assédio sexual», o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito previsto na alínea anterior.

CAPÍTULO II

Procedimento de avaliação de assédio

Artigo 6.º

Princípios fundamentais

1 — O procedimento previsto no presente regulamento garante os seguintes princípios: da confidencialidade; do respeito, proteção da dignidade e integridade das pessoas afetadas e proibição de retaliação; da diligência e rapidez; da imparcialidade e contraditório.

2 — A FDUL assegura que os participantes não sejam sujeitos a intimidação, perseguição, discriminação ou represálias. Se ocorrerem algumas destas situações, a FDUL adota as medidas disciplinares aplicáveis contra quem as tenha praticado.

3 — Durante todo o procedimento, as pessoas envolvidas podem ser auxiliadas por qualquer outra pessoa de sua escolha.

Artigo 7.º

Princípio da confidencialidade

A FDUL assegura a confidencialidade da identidade de cada uma das pessoas envolvidas no procedimento e da informação dele derivada. Quem intervém tem a obrigação de manter estrita confidencialidade e não transmitir ou divulgar informações sobre o conteúdo dos conflitos em processo de investigação, mesmo depois de encerrados.

Artigo 8.º

Princípio do respeito, proteção da dignidade e integridade das pessoas afetadas e proibição de retaliação

As ações são realizadas com a maior prudência e com o devido respeito a todas as pessoas envolvidas que não podem receber tratamento desfavorável por esse motivo.

Artigo 9.º

Princípio da diligência e rapidez

O apuramento e resolução da conduta denunciada deve ser realizada com o devido profissionalismo, diligência e sem demora injustificada, para que o procedimento possa ser concluído no menor tempo possível, respeitando as devidas garantias.

Artigo 10.º

Princípio da Imparcialidade e contraditório

O procedimento deve garantir um tratamento imparcial e justo às pessoas afetadas. Quem intervir no procedimento deve agir de boa-fé na busca da verdade e no esclarecimento dos factos relatados.

Artigo 11.º

Início do procedimento

1 — O procedimento de avaliação de indícios de assédio pode ser iniciado por:

a) Qualquer pessoa que tiver conhecimento de um caso de assédio, incluindo sexual, através de denúncia ao Ente de Avaliação;

b) Qualquer pessoa que entenda ter sido assediada, incluindo sexualmente, através de queixa ao Ente de Avaliação, diretamente ou através de representante.

2 — O procedimento de avaliação de indícios de assédio deve ainda ser iniciado pelo Ente de Avaliação, para além dos casos previstos no número anterior, sempre que obtenha officiosamente indícios da prática de assédio ou assédio sexual.

3 — Quando se verificarem as situações previstas na alínea a) do n.º 1 e no número anterior, o Ente de Avaliação informa imediatamente a alegada vítima, sendo feito registo desta comunicação.

4 — As denúncias e as queixas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 podem ser apresentadas:

a) Através da morada de correio eletrónico queixas@fd.ulisboa.pt;

b) Por correio para “Ente de Avaliação, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Alameda da Universidade, 1649-014 Lisboa, Portugal” com indicação de “confidencial” no envelope;

c) Presencialmente, junto do gabinete do Ente de Avaliação, na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

5 — Deve ser garantido que apenas o Ente de Avaliação tem acesso ao endereço de e-mail previsto na alínea a) do número anterior ou alguém por ele indicado, mediante fundamentação, que deverá ser arquivada.

6 — No caso de denúncia ou queixa apresentada presencialmente, será lavrada ata assinada pelo denunciante ou queixoso e pelo Ente de Avaliação ou pessoa por si indicada para receber a denúncia ou queixa.

7 — Se o visado pela denúncia ou queixa for o Ente de Avaliação, a denúncia deve ser feita ao Diretor da FDUL, por correio para “Diretor da FDUL, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Alameda da Universidade, 1649-014 Lisboa”, com indicação de “confidencial” no envelope, ou presencialmente, aplicando-se neste caso o disposto no número anterior, com as devidas adaptações, cabendo ao Diretor da FDUL indicar substituto, para efeitos da aplicação do presente Regulamento.

8 — Caso a denúncia, queixa ou o apuramento officioso de indícios respeite ao Diretor da FDUL, todos os elementos apurados devem ser enviados ao Reitor da Universidade de Lisboa, por correio para “Reitoria da Universidade de Lisboa, Alameda da Universidade, 1649-004 Lisboa”, com indicação de “confidencial”.

9 — A denúncia e a queixa devem ser o mais detalhadas possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

Artigo 12.º

Instrução inicial de denúncias e queixas de assédio

1 — Após receção de denúncia ou queixa por um dos meios previstos nas alíneas do n.º 4 do artigo anterior, o Ente de Avaliação determina:

a) No prazo de 48 horas, caso existam indícios que o justifiquem, referenciar a alegada vítima para serviços internos ou externos à FDUL, que proporcionem acompanhamento e ajuda especializada;

b) A atribuição de um número identificativo ao queixoso e ao alegado assediador, de modo a preservar a identidade dos mesmos e a assegurar a confidencialidade do procedimento.

2 — Nenhum ato procedimental, posterior à receção da denúncia ou queixa, pode ser praticado sem que antes se verifique o disposto na alínea b) do número anterior, devendo todos os atos procedimentais ser tramitados com referência aos números de identificação e não a quaisquer outros elementos que possam identificar os sujeitos do procedimento.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a todos os atos a praticar após o início oficioso do procedimento.

Artigo 13.º

Avaliação dos indícios de assédio

1 — O Ente de Avaliação avalia os indícios de assédio obtidos oficiosamente ou por intermédio de denúncia e queixa, podendo realizar as audições e analisar os elementos que entender necessários.

2 — O Ente de Avaliação pode ouvir a alegada vítima e o alegado assediador.

3 — Sem prejuízo do direito ao patrocínio jurídico, na audição prevista no número anterior a alegada vítima e o alegado assediador podem fazer-se acompanhar por pessoa que indiquem.

4 — O Ente de Avaliação pode solicitar ao Diretor da FDUL a designação de um especialista em questões de assédio e assédio sexual para proceder às audições e consultas de informação previstas no n.º 1.

5 — Havendo queixa pela alegada vítima, se passados 10 dias da receção de denúncia ou queixa, ou do conhecimento oficioso de indícios de assédio, não tiver sido possível concluir a avaliação, o Ente de Avaliação comunica as razões da impossibilidade e o prazo estimado para a conclusão da avaliação.

6 — A avaliação prevista no n.º 1 do presente artigo não pode, em qualquer caso, ultrapassar os 20 dias.

7 — O Ente de Avaliação pode, em qualquer momento do período de avaliação, propor ao Diretor da FDUL a adoção de medidas cautelares que entender necessárias.

Artigo 14.º

Resultado da avaliação dos indícios de assédio

1 — Concluída a avaliação prevista no número anterior o Ente de Avaliação elabora um relatório de avaliação da prática de assédio, em que é, fundadamente, proposta ao Diretor da FDUL uma das seguintes medidas:

a) Extinção do procedimento, quando não resultem dos indícios avaliados factos que possam configurar a prática de assédio, incluindo sexual;

b) Abertura de procedimento disciplinar contra o alegado assediador, quando se confirmem os indícios da prática de assédio ou assédio sexual, ou de outro ilícito disciplinar;



c) Abertura de procedimento disciplinar contra o denunciante ou queixoso, quando se conclua que a queixa ou denúncia é dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio.

2 — No caso previsto na alínea a) do número anterior o Ente de Avaliação pode, cumulativamente, propor ao Diretor da FDUL que o relatório seja enviado a outros órgãos, internos ou externos à FDUL, quando:

a) Forem apurados indícios da prática de assédio, incluindo sexual, praticado por terceiros que não exerçam funções na FDUL;

b) Forem apurados indícios de outras ilegalidades que não a prática de assédio, incluindo sexual, e que não configurem apenas ilícito disciplinar; ou

c) Forem identificadas outras questões da competência desses órgãos.

3 — Não se verificando qualquer dever legal de remessa que justifique a transmissão dos dados pessoais, o envio do relatório previsto no número anterior deve ser precedido do consentimento dos titulares de dados pessoais constantes do procedimento e integrados no relatório.

4 — O Ente de Avaliação pode propor, no relatório de avaliação de prática de assédio, a adoção das medidas cautelares que entender necessárias.

5 — O relatório referido no n.º 1 deve ser notificado à alegada vítima, no prazo de 48 horas após o envio ao Ente de Avaliação, no caso da alínea a) do n.º 1.

Artigo 15.º

Pronúncia sobre o relatório de avaliação da prática de assédio

No caso da alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, a alegada vítima pode requerer a intervenção da Comissão de Avaliação de Práticas de Assédio (CAPA), nos termos do artigo seguinte.

Artigo 16.º

Intervenção da Comissão de Avaliação de Práticas de Assédio (CAPA)

1 — O Diretor da FDUL convoca, no prazo máximo de 48 horas contadas da receção da pronúncia, prevista no n.º 1 do artigo anterior, a Comissão de Avaliação de Práticas de Assédio (CAPA) para emitir parecer sobre o relatório de avaliação de prática de assédio e a pronúncia que sobre ele recai.

2 — A CAPA é constituída por cinco membros:

a) O Diretor da FDUL;

b) Um docente ou investigador;

c) Um estudante;

d) Um trabalhador do pessoal técnico e administrativo; e

e) O Ente de Avaliação.

3 — Os membros previstos nas alíneas b), c) e d) do número anterior são eleitos pelo Conselho Académico de entre os seus membros.

4 — O Ente de Avaliação não tem direito a voto.

5 — A convocatória prevista no n.º 1 do presente artigo deve marcar a reunião da CAPA para um prazo inferior a 10 dias contado da data da convocatória e especificar quais os membros que devem apreciar o relatório e a pronúncia, de acordo com as seguintes regras:

a) O Diretor da FDUL e o Ente de Avaliação integram sempre a convocatória e apreciam todos os relatórios, independentemente da qualidade da alegada vítima e do alegado assediador;

b) O docente ou investigador integra apenas as convocatórias que digam respeito à apreciação de relatórios que envolvam docentes e investigadores;

- c) O estudante integra apenas as convocatórias que digam respeito à apreciação de relatórios que envolvam estudantes;
- d) O trabalhador integra apenas as convocatórias que digam respeito à apreciação de relatórios que envolvam trabalhadores.

6 — O parecer da CAPA não é vinculativo para o órgão com competência disciplinar.

Artigo 17.º

Parecer da Comissão de Avaliação de Práticas de Assédio

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a CAPA aprecia o relatório e a pronúncia previstos no n.º 1 do artigo anterior, podendo propor ao Diretor da FDUL:

- a) A extinção do procedimento, quando não resultem dos indícios avaliados factos que possam configurar a prática de assédio, incluindo sexual;
- b) A abertura de procedimento disciplinar contra o alegado assediador, quando se verificarem indícios da prática de assédio ou assédio sexual, ou de outro ilícito disciplinar apurado;
- c) A abertura de procedimento disciplinar contra o denunciante ou queixoso, quando se conclua que a queixa ou denúncia é dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio.

2 — Em alternativa às propostas previstas no número anterior, a CAPA pode proceder a audições e consultas de informação que entender convenientes, devendo ser marcada nova sessão para tomada de decisão no máximo 10 dias após a realização da primeira sessão, na qual terá de ser adotada uma das opções das alíneas a) a c) do número anterior.

3 — Por decisão unânime da CAPA, poderá ser designado um especialista em questões de assédio e assédio sexual para proceder às audições e consultas de informação previstas no número anterior, o qual é obrigatório em caso de proposta de extinção do procedimento

4 — O parecer referido no n.º 1 deve ser notificado à alegada vítima no prazo máximo de 48 horas após o envio ao Diretor da FDUL.

5 — Sem prejuízo do disposto no artigo 19.º, o conteúdo das reuniões da CAPA bem como das suas atas é confidencial, devendo os membros da Comissão guardar sigilo sobre toda a informação a que tenham acesso.

Artigo 18.º

Decisão do Diretor da FDUL

1 — Num prazo de 5 dias a contar da receção do relatório previsto no artigo 14.º ou do Parecer previsto no artigo anterior, o Diretor da FDUL determina:

- a) A extinção do procedimento, quando não resultem dos indícios avaliados factos que possam configurar a prática de assédio, incluindo sexual;
- b) Instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho ou do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade de Lisboa, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio, incluindo sexual;
- c) Instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar que a queixa ou denúncia é dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio.

2 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na FDUL são objeto de comunicação, a efetuar pelo Diretor,

junto da Inspeção-Geral de Finanças (IGF) ou da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), consoante se trate, respetivamente, de assediador com ou sem vínculo de emprego público.

3 — O Diretor pode ainda determinar, em decorrência do previsto no n.º 2 do artigo 10.º, o envio do relatório e/ou do Parecer a órgãos de outras entidades públicas, aplicando-se o disposto no n.º 3 do artigo 14.º

CAPÍTULO III

Garantias do procedimento

Artigo 19.º

Confidencialidade e celeridade

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, queixoso/os e testemunhas e, em relação à denúncia e queixa, até à dedução de acusação em eventual procedimento disciplinar, quando a mesma ocorra.

2 — As denúncias e queixas, bem como toda a documentação gerada pelo procedimento, são tratadas e arquivadas com as medidas de segurança necessárias para assegurar que apenas os intervenientes identificados no presente regulamento podem ter acesso aos processos, na estrita medida do aí previsto.

3 — 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.

4 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

Artigo 20.º

Garantias do denunciante, queixoso e testemunhas

1 — O denunciante, o queixoso e as testemunhas indicadas por ambos não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuarem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

2 — Não obstante o previsto no presente Regulamento, a IGF, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral, a saber: ltfp.art4@igf.gov.pt

Artigo 21.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1 — Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Regulamento, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 — A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 22.º

Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa

Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º, quando se conclua que a denúncia ou queixa é dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, o Diretor da FDUL participa o facto criminalmente nos casos em que o enquadramento em abstrato dos factos constitua crime público.

Artigo 23.º

Dados pessoais

1 — O presente Regulamento e o procedimento nele previsto regem-se pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

2 — No respeito pelo princípio da licitude, e tendo em atenção a natureza sensível da matéria e dos dados, todos os dados pessoais são tratados com base no consentimento dos titulares intervenientes no procedimento previsto no presente Regulamento, exceto se outro fundamento no n.º 1 do artigo 6.º do RGPD for aplicável.

3 — No respeito pelo princípio da finalidade, recolhem-se os dados pessoais estritamente necessários à adequada verificação e avaliação de situações de assédio, incluindo sexual, indiciada.

4 — No respeito pelo princípio da minimização e em decorrência da finalidade indicada no número anterior, os dados a tratar são: nome completo, idade, género, domicílio profissional.

5 — No respeito pelo princípio da exatidão, o Ente de Avaliação deve assegurar que todos os dados utilizados no presente procedimento são corretos e rigorosos, e que existe um procedimento célere para a correção de qualquer inexatidão detetada.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no respeito pelo princípio da conservação, os dados pessoais utilizados no presente procedimento devem ser conservados apenas durante a sua tramitação, devendo com a extinção do procedimento ser:

a) Eliminados ou anonimizados para cumprimento de obrigações legais de arquivo, no caso da alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º;

b) Eliminados ou anonimizados para cumprimento de obrigações legais de arquivo, após transmissão ao órgão determinado nos termos do n.º 3 do artigo 18.º

7 — Nos casos previstos na alínea b) e c) do n.º 1 do artigo 18.º, os dados podem ser tratados no âmbito dos procedimentos disciplinares respetivos, com respeito pelo n.º 4 do artigo 6.º do RGPD.

8 — No respeito pelo princípio da integridade e confidencialidade, e sem prejuízo do disposto no artigo 19.º, os dados pessoais constantes do procedimento devem ser tratados de acordo com as medidas técnicas e organizativas adequadas.

9 — No respeito pelo princípio da responsabilidade, deve ser mantido um 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.

Artigo 24.º

Formação

1 — O Ente de Avaliação e os membros da CAPA devem possuir ou receber formação em matéria de prevenção e avaliação de casos de assédio, incluindo sexual.

2 — A formação prevista no número anterior deve ser renovada no mínimo a cada 3 anos contados desde a data da última formação.

3 — Nos casos em que o Ente de Avaliação exerça a faculdade prevista no n.º 4 do artigo 13.º e a CAPA exerça a faculdade prevista no n.º 3 do artigo 117.º, as pessoas que procedam às diligências aí previstas devem possuir ou receber a formação prevista no número anterior.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 25.º

Designação do Ente de Avaliação

O Diretor da FDUL designa o Ente de Avaliação no prazo de 15 dias após a entrada em vigor do presente Regulamento.



Artigo 26.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Regulamento, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, com as necessárias adaptações, bem como o disposto no Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Artigo 28.º

Divulgação

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Regulamento ser divulgado amplamente junto de toda a comunidade académica, nomeadamente no sítio eletrónico da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

316756214