

**MANUAL PARA INVESTIGAÇÃO DE  
CASOS DE ASSÉDIO, EXPLORAÇÃO E  
ABUSO SEXUAL COMETIDOS POR  
FUNCIONÁRIOS DE ONGs**

UNICEF ANGOLA  
Versão 1.º - Junho de 2022

# ÍNDICE

<b>I. OBJECTIVOS DO MANUAL</b> .....	<b>2</b>
<b>II. ASSÉDIO, EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL COMETIDOS POR TRABALHADORES DE ONGs</b> .....	<b>3</b>
A. DEFINIÇÃO DA MÁ CONDUTA SEXUAL .....	3
B. ASSÉDIO, EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL NA LEI GERAL DO TRABALHO E NO OUTRA LEGISLAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL ...	7
C. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS DE MÁ CONDUTA SEXUAL .....	8
<b>III. VISÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR</b> .....	<b>12</b>
PRAZOS PROCESSUAIS PREVISTO EM LEI.....	14
MEDIDAS DISCIPLINARES .....	14
MEDIDAS DISCIPLINARES POR MÁ CONDUTA SEXUAL.....	15
<b>PROCEDIMENTO DISCIPLINAR</b> .....	<b>17</b>
DENÚNCIA E O REGISTO DA INFORMAÇÃO INICIAL .....	17
MEDIDAS PROTECTIVAS E DE APOIO À VÍTIMA .....	21
ABERTURA DO PROCESSO DISCIPLINAR.....	26
REALIZAÇÃO DO INQUÉRITO PRÉVIO.....	29
ACUSAÇÃO E NOTIFICAÇÃO DA ACUSAÇÃO .....	34
AUDIÊNCIA COM TRABALHADOR ALEGADO INFRACTOR .....	36
RELATÓRIO E DECISÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR.....	38
REGISTO DA DECISÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR E PUBLICIDADE ..	42
RECLAMAÇÃO E RECURSO .....	44
<b>IV. RELAÇÃO ENTRE INFRACÇÃO OU MÁ CONDUTA SEXUAL E RESPONSABILIDADE CRIMINAL POR CRIMES SEXUAIS</b> .....	<b>45</b>
<b>Anexo 1: Comportamentos de má conduta sexual e potencial Medida Disciplinar</b> .....	<b>48</b>
<b>Anexo 2: Formulário de Denúncia</b> .....	<b>51</b>
<b>Anexo 3: Comunicação Atestando recebimento da Denúncia</b> .....	<b>56</b>
<b>Anexo 4: Análise de Riscos</b> .....	<b>58</b>
<b>Anexo 5: Medidas de Apoio à Vítima e Contacto de Serviços Especializados</b> .....	<b>63</b>
<b>Anexo 6: Modelo de Despacho de Abertura de Processo Disciplinar</b> .....	<b>65</b>
<b>Anexo 7: Folha de Apoio para Entrevista com Testemunhas</b> .....	<b>66</b>
<b>Anexo 8: Modelo de Acusação e Notificação ao Alegado Infractor</b> .....	<b>69</b>
<b>Anexo 9: Quadro de Delitos Penais Aplicáveis à Exploração, Abuso e Assédio Sexual no Âmbito da Prevenção EeCombate à Má Conduta de Natureza Sexual</b> .....	<b>73</b>

## I. OBJECTIVOS DO MANUAL

Tendo em conta a frequência de situações de má conduta sexual no âmbito do trabalho, este acaba por ser um dos temas que mais tinta tem feito correr, pois acaba por constituir uma realidade presente no mundo inteiro, independentemente do sector produtivo. As Organizações da sociedade civil ou Organizações Não-Governamentais (doravante ONGs) actuaes em Angola também não estão imunes a esse problema, de modo que se tem como necessário abordar o tema de maneira prática, nomeadamente traçando estratégias eficazes para lidar com a questão. Nesse contexto, este manual tem como intuito apresentar os procedimentos ideais a serem adoptados como resposta a denúncias de Má Conduta Sexual praticada por trabalhadores de ONGs, abrangendo o Processo de Denúncia, os Procedimentos e Medidas Disciplinares cabíveis.

Embora o aspecto preventivo seja importante, o que engloba a adopção de medidas como, por exemplo, a formação de quadros e a partilha de informação junto dos beneficiários, este não constitui o foco do documento. Este guia tampouco tem como objectivo abordar os prejuízos sofridos pela população assistida que é Vítima de exploração ou de Abuso Sexual. O propósito do presente manual é o de servir como instrumento de apoio para as ONGs actuaes em Angola e que se comprometem a cumprir elevados padrões de prevenção de exploração, de abuso e assédio sexual estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (doravante ONU) e por outros parceiros de desenvolvimento.

Dessa forma, o/a usuário/a encontrará nas próximas páginas não apenas as boas práticas para o tratamento de denúncias de Má Conduta Sexual, mas também a análise de aplicabilidade das normas, principais etapas e exigências procedimentais previstas na Lei Geral do Trabalho Angolana (Lei n.º 7/15, de 15 de junho). Trata-se, portanto, de um documento que se presta a detalhar as melhores práticas no âmbito do tratamento de denúncias de Má Conduta Sexual no trabalho, contra os beneficiários ou outros funcionários, tendo por base o quadro legislativo angolano aplicável e os padrões internacionais relevantes.

Para além da Legislação Angolana, este material baseou-se em documentos da ONU e das suas agências<sup>1</sup>, bem como no guia de investigação produzido pela CHS Alliance de 2015<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> UNHCR, Investigating Allegations of Sexual Exploitation and Abuse: A Toolkit For Partners (2021).

<sup>2</sup> CHS Alliance, Guidelines For Investigations: A guide for humanitarian organisations on receiving and investigating allegations of abuse, exploitation, fraud or corruption by their own staff (2015).

## II. ASSÉDIO, EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL COMETIDOS POR TRABALHADORES DE ONGs

### A. DEFINIÇÃO DA MÁ CONDUTA SEXUAL

De entre as condutas passíveis de serem praticadas por trabalhadores de ONGs contra a população beneficiária ou contra colegas de trabalho, e que representam má conduta sexual, é de salientar as seguintes: Exploração, Abuso e Assédio Sexual.

<b>Resumo da Definição de Exploração, Abuso e Assédio Sexual e âmbito de aplicação da Proibição</b>
<p><b><u>Exploração Sexual (ES)</u></b> <i>Definição</i> A prática real ou na forma tentada de natureza sexual através de abuso de confiança, abuso de situação de vulnerabilidade ou de relação de força desigual, com finalidades sexuais, incluindo, entre outros, com a vantagem material, social ou político. Nos padrões da ONU, a contratação de trabalhadores de sexo representa sempre uma exploração sexual.</p> <p>A reprovação de tal comportamento baseia-se no facto de a exploração sexual ser um abuso da vulnerabilidade, do desequilíbrio de posições de poder acentuada ou abuso de confiança. Na ES, a actividade sexual da vítima gera benefícios.</p> <p><i>Exemplos</i> Oferecer dinheiro, presentes ou emprego em troca de relações sexuais; reter serviços devidos ou chantagear por relações sexuais; contratar trabalhadores de sexo. A ameaça e a tentativa são também reprováveis.</p> <p><i>Âmbito de aplicação da proibição</i> Aplica-se em qualquer situação, não sendo limitada ao local de trabalho ou a actividades relacionadas com o trabalho. A proibição aplica-se em relação a qualquer pessoa, sendo a conduta especialmente grave quando estejam envolvidos beneficiários.</p>
<p><b><u>Abuso Sexual (AbS)</u></b> <i>Definição</i> Toda a violação de natureza física cometida ou ameaça de intrusão física de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas. Considera-se abuso sexual no âmbito dos padrões de má conduta sexual qualquer relação de carácter sexual com uma pessoa com idade inferior a 18 anos (para a ONU, a pessoa com até 18 anos é considerada criança e, assim, não tem a capacidade de consentir para a realização de acções de natureza sexual). Observa-se que o termo “abuso sexual” não se limita aos ilícitos criminais relevantes previstos na lei penal Angolana, mas vão para além para incluir a falta de consentimento (ou reconhecimento da capacidade de consentir) em relação as actividades sexuais,</p> <p><i>Exemplos</i> Beijar, tocar, agarrar ou roçar de forma indesejada; ameaçar a realização de acto sexual indesejado; estupro ou tentativa de violação sexual; actividade sexual com crianças.</p> <p><i>Âmbito de aplicação da proibição</i> Aplica-se em qualquer situação, não sendo limitada ao local de trabalho ou a actividades relacionadas com o trabalho. A proibição aplica-se em relação a qualquer pessoa, sendo a conduta especialmente grave quando estejam envolvidos beneficiários.</p>
<p><b><u>Assédio Sexual (AS)</u></b> <i>Definição</i> Qualquer conduta indesejável de natureza sexual que possa ser razoavelmente esperada ou percebida como causadora de ofensa ou humilhação, quando esse tipo de conduta interfere</p>

com o trabalho, é considerada uma condição de emprego ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo. O assédio sexual pode ocorrer no local de trabalho ou em conexão com o trabalho.

#### **Exemplos**

Tocar, beijar ou falar de forma inadequada com colegas de trabalho; utilizar pornografia durante o trabalho; tecer comentários sobre a vida sexual de colegas de trabalho.

#### **Âmbito de aplicação da proibição**

Aplica-se quando se relacione com o desempenho de trabalho e em actividades fora do ambiente e horário de trabalho, mas relacionadas com o trabalho.

Fonte: *UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse (second edition, 2017)*;  
*UN System Model Policy on Sexual Harassment (approved 11-12 October 2018)*

## **EXPLORAÇÃO SEXUAL**

Na Exploração Sexual, embora a actividade sexual possa gerar algo perceptível pela vítima como benefício, o acto baseia-se no abuso da vulnerabilidade e no desequilíbrio de posições entre o trabalhador da ONG e a vítima, o que torna o comportamento fortemente reprovável. A exploração sexual pode ser praticada em inúmeras situações e não se limita apenas aos locais de trabalho, sendo sempre proibida.

O uso de profissionais do sexo é considerado como exploração sexual, segundo os padrões da ONU. Mesmo que a prostituição não seja uma actividade proibida num dado país, como em Angola, os parceiros da ONU **não podem fazer uso destes serviços**.

A proibição do uso de relações sexuais transaccionais tem por base o reconhecimento de que qualquer relação constitui exploração sexual quando exista uma **relação de exploração** na sua natureza. Inclui-se em tal conceito o abuso real ou a tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, de diferença de poder ou de confiança, para fins sexuais, incluindo quando alguém lucra monetária, social ou politicamente com a exploração sexual de outro.


Um trabalhador de um parceiro da ONU em Angola, considerando o índice de pobreza existente no país, encontra-se, presumivelmente, numa posição economicamente superior à maior parte da população local, existindo um **desequilíbrio de poder vis-a-vis** o resto da população. Por reconhecer esta realidade é que a ONU determina categoricamente a proibição de uso de profissionais do sexo pelos seus parceiros.

### **EXEMPLOS DE EXPLORAÇÃO SEXUAL<sup>3</sup>**




- Uma das agências da ONU implementa um projeto de alfabetização em Angola através de uma ONG nacional. Um dos trabalhadores da ONG, sabendo que a prostituição é uma actividade lícita em Angola, contrata os serviços de uma senhora e, em troca de dinheiro, tem relações sexuais com ela.

<sup>3</sup> Exemplos reproduzidos do “Guião sobre a Prevenção e Proteção da Violência baseada no Género e Má Conduta Sexual – Parceiros da ONU”, Nações Unidas em Timor-Leste (Maio 2020).



- A ONU entrou numa parceria com um Ministério para a prestação de apoio técnico para fortalecer a capacidade de organizações da sociedade civil nacional que trabalham na área de pessoas com deficiência. Um dos funcionários do Ministério visita regularmente os escritórios de uma das ONGs para a realização de actividades de monitorização e de avaliação do projecto, e encontra-se com uma beneficiária desta organização que tem uma deficiência intelectual. O funcionário pressiona esta mulher para que dêem início a uma relação de natureza sexual. A mulher entende que, caso não se relacionasse com este funcionário, poderia perder o benefício prestado pela ONG.



- A ONU conclui uma parceria com uma empresa privada para transportar e distribuir milho e material de construção para as comunidades que ficaram vulneráveis por causa de desastre naturais. O motorista desta companhia “solicitou” a uma das jovens das comunidades beneficiárias que, para lhe mostrar a sua apreciação pelo seu trabalho, lhe desse um beijo e perguntou ainda se a jovem deixaria que ele tocasse as partes íntimas do seu corpo.


## ABUSO SEXUAL

Já o Abuso Sexual pode ser definido como toda a actividade física cometida ou ameaça de actividade física de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas<sup>4</sup>.

Qualquer relação de natureza sexual com pessoa menor de 18 anos é enquadrada no conceito de Abuso Sexual, pela incapacidade de a pessoa até essa idade consentir efectivamente com o acto. É de notar que a ONU reconhece a idade de maioridade aos 18 anos, por esta ser a idade referida na Convenção dos Direitos da Criança, e assim é sempre abuso sexual, no sentido da má conduta sexual, qualquer relação íntima de natureza sexual com menor de 18 anos, mesmo quando a lei Angolana pode, em certas condições, aceitar actividades de carácter sexual com menores de 18 anos de idade.




Actos como tocar e beijar sem consentimento, violação sexual e tentativa de violação sexual, são alguns dos exemplos de Abuso Sexual. Assim como sucede na exploração, a prática de Abuso Sexual não se restringe a actividades ligadas ao trabalho, mas a sua proibição aplica-se a qualquer pessoa, sendo especialmente grave nos casos em que a Vítima é beneficiária da instituição em que trabalha o autor.

### EXEMPLOS DE ABUSO SEXUAL



- Um grupo da sociedade civil que atua na área do meio ambiente implementou uma campanha intitulada “campanha zero plástico” com o apoio financeiro da ONU. Depois de uma reunião, um líder da campanha agride sexualmente um homem que participou na reunião

<sup>4</sup> UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse (second edition, 2017).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A ONU presta apoio à Assembleia Nacional de Angola. Um deputado pergunta a uma mulher angolana se quer trabalhar em sua casa. O deputado tenta convencer a mulher e acaba por usar força física para ter relações sexuais com a mesma, apesar de a mulher ter dito que não queria.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma instituição religiosa de caridade beneficia do apoio da ONU para aulas de costura a mulheres viúvas. Um dia, um padre que implementa o projecto, pede a uma viúva que participa na aula para esperar e comete uma agressão sexual contra a mesma.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um guarda de uma empresa privada foi contratado pela ONU para manter a segurança num armazém de equipamento agrícola. Diversas pessoas na comunidade – incluindo uma vizinha do guarda – recebem o equipamento para melhorar a sua produção agrícola. Uma tarde, o guarda acompanha a vizinha à saída. Enquanto conversam, o guarda mostra, de repente, um vídeo de uma relação sexual no seu telemóvel à vizinha, agarra as suas mãos e obriga a vizinha a tocá-lo, ameaçando-a.</li> </ul>

## ASSÉDIO SEXUAL

Por fim, o Assédio Sexual pode ser definido como um comportamento de índole sexual, que sucede de forma não consentida, causando situações vexatórias, humilhantes e degradantes. Normalmente, há relação de poder entre o assediador e o assediado.

Os actos de Assédio Sexual podem incluir piadas misóginas, presentes inoportunos, contactos físicos forçados e ameaças de demissão ou promessa de promoção.

Diferentemente das demais modalidades de Má Conduta, anteriormente analisadas, a prática do Assédio Sexual somente se verifica no local ou em actividades relacionadas com o trabalho, podendo ocorrer quer entre trabalhadores da organização, quer de trabalhadores relativamente a beneficiários.

## **B. ASSÉDIO, EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL NA LEI GERAL DO TRABALHO E NOUTRA LEGISLAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL**

A Lei Geral do Trabalho (doravante LGT), Lei n.º 7/15 de 15 de Junho, não aborda especificamente a má conduta sexual no trabalho, não prevendo expressamente normas sobre o tema em relação aos deveres do trabalhador ou do empregador. Isso não significa que a má conduta sexual não traga implicações na área laboral, que podem inclusive representar violações graves dos deveres do trabalhador e resultar em demissão por justa causa, além de denúncia às autoridades relevantes.

No que diz respeito aos deveres do trabalhador, a LGT identifica alguns deveres específicos que inquestionavelmente integram a proibição Má Conduta Sexual, nomeadamente o dever de “Respeitar e tratar com respeito e lealdade o empregador, os responsáveis os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa e prestar auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho” (artigo 44.º, alínea d)). Ademais, há ainda o dever de “cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pelo empregador dentro dos seus poderes de direcção e organização” (artigo 44.º, alínea i)).

Na LGT o empregador possui especificamente o dever de “promover boas relações de trabalho” e de “contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho” (artigo 41.º, al. d)).

É incontestável que a Exploração Sexual de terceiros, inclusive dos beneficiários dos programas do Empregador, viola a exigência de um tratamento de respeito para com estes e, ainda, constitui um afronto à própria dignidade humana quando sejam se verificarem estas condutas sem qualquer reacção efectiva por parte do empregador. O mesmo se pode dizer de condutas como o abuso sexual e o assédio sexual. A protecção da dignidade humana e da integridade física e psicológica, a proibição de tratamento degradantes e, ainda, o direito à privacidade são garantias constitucionais, previstas respectivamente nos artigos 31.º, 32.º e 60.º. Garantias desta índole integram o leque dos direitos humanos contidos em tratados internacionais, especialmente no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos.

Ainda por estas condutas impactarem de forma desproporcional as mulheres, estas são reconhecidas como violência baseada no género. Uma das facetas da violência baseada no género é reconhecida como uma forma de discriminação contra a mulher contrária ao princípio da igualdade entre homens e mulheres<sup>5</sup>.

Ainda, quando o empregador prevê no contrato de trabalho referência ao Código de Conduta aplicável aos seus trabalhadores, e o Código prevê a proibição da Má Conduta Sexual, a comissão de tais condutas representaria a violação dos Deveres dos Trabalhadores.

Cabe salientar, ainda, que as organizações têm o direito de elaborar os seus próprios Regulamentos, sendo que estes devem ser respeitados a todo o momento pelos trabalhadores. Isso está previsto no artigo 62.º n. 1, da LGT angolana, que determina que “[o] empregador deve elaborar e aprovar regulamentos internos com vista à organização do trabalho e disciplina laboral, diretivas, instruções, ordem de serviço e

---

<sup>5</sup> Comitê CEDAW, Comitê CEDAW. Recomendação Geral n. 35 sobre violência baseada no género contra as mulheres (em actualização da Recomendação Geral n. 19), 14 Julho 2017.



normas de trabalho [...]”. Além disso, o Poder Disciplinar do empregador, que terá por base não apenas as Normas Angolanas e Internacionais, mas também os Regulamentos Internos supramencionados, está previsto no artigo 46.º da LGT. Segundo o n. 1 e o n. 2 desse artigo, “[o] empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores a seu serviço e exerce-o em relação às infrações disciplinares por estes cometidos” e esse poder disciplinar deve ser “exercido diretamente pelo empregador ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa”.

O dever do trabalhador em respeitar as leis nacionais significa que este deve assegurar a não comissão de crimes quando desempenhe o seu trabalho. O Código Penal angolano prevê o assédio sexual como um crime específico no seu artigo 186.º.

Embora não exista previsão expressa de má conduta sexual na LGT, resta claro que a má conduta sexual viola princípios basilares do direito do trabalho e deve, assim, trazer repercussões, a nível laboral, para os trabalhadores de ONGs actuantes em Angola que cometam má conduta sexual, na forma de exploração, abuso ou assédio sexual.

## **C. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS DE MÁ CONDUTA SEXUAL**

### **SERIEDADE NO TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS**

#### **Principais pontos-chave**

- Seriedade do empregador em combater a má conduta sexual visível
- Medida disciplinar correspondente à seriedade
- Processo disciplinar eficiente e célere

É essencial que as organizações tratem seriamente as denúncias de má conduta sexual, independentemente de tais condutas serem crime. Isto implica que sejam realizadas acções constantes e sérias para averiguação da conduta violadora.

A seriedade da organização é factor chave para a responsabilização pela má conduta sexual. A seriedade é demonstrada através de várias acções, incluindo a visibilidade dos padrões que proíbem a má conduta sexual, a tomada de acções concretas e céleres para investigar alegações e responsabilizar os infractores, bem como a tomada de medidas disciplinares correspondentes ao grau de seriedade da violação.

### **ACESSIBILIDADE**

#### **Principais pontos-chave**

- Sistema de denúncias amplamente disponível
- Previsão da possibilidade de denúncia anónima
- Facilidade de acesso a todos, independentemente do género, nível de educação, residência e de se ser portador de deficiência

A organização é responsável por estabelecer sistemas claros e acessíveis para que todos possam e saibam, onde e como apresentar uma denúncia.

É necessário assegurar um processo acessível, relacionando e promovendo a disponibilidade do mecanismo, para que possa ser utilizado pelo maior número de pessoas possível em todos os locais onde uma organização opera.

As comunidades que a organização serve devem ser informadas atempadamente e com as devidas explicações sobre como proceder a uma denúncia, e devem ser activamente encorajadas a apresentar queixa quando exista suspeita de má conduta sexual.

Visto que é um ambiente fechado e de certa forma limitado, a maior parte das vezes, os trabalhadores têm receio de apresentar queixa ou denunciar suspeitas de má conduta sexual. Ainda, no âmbito da má conduta sexual, dada a sua natureza, é inequívoco que muitas vezes a conduta possa, e acabe por ser praticada por trabalhadores que se encontram numa posição de gestão ou de liderança, o que pode trazer mais preocupações pessoais para o denunciante.

Os beneficiários das acções de ONGs também podem, evidentemente, sentir-se apreensivos em comunicar o acontecimento, existindo um certo receio de perder o acesso ao apoio prestado pela ONG.

Por esse motivo, é essencial que a organização possa acomodar denúncias anónimas. Assim, devem ser criados mecanismos, tais como, caixas de denúncias e ser partilhada a sua localização, para que as denúncias possam ser apresentadas anonimamente, se assim o desejarem, de forma a que não exista receio por parte das pessoas em proceder às mesmas.

Para as pessoas com deficiência, é essencial que exista uma forma de serem ouvidas, e que a falta de mobilidade ou desafios decorrentes da deficiência não as exclua nem as prejudique na possibilidade de submeter uma denúncia de má conduta sexual.

Os mecanismos devem ser sensíveis à questão de que, pessoas do sexo masculino, quer sejam rapazes ou homens, também podem ser vulneráveis à Exploração Sexual, e pela existência de estereótipos na comunidade, encontram-se ainda mais reticentes em submeter uma denúncia relacionada com infracções de natureza sexual.

Idealmente, devem ser promovidas acções para que aqueles que não são alfabetizados ou que vivem em áreas rurais possam, igualmente, apresentar uma denúncia. Tal pode incluir criar uma parceria com as autoridades locais ou motivar a existência de representantes dos beneficiários.

## **CONFIDENCIALIDADE**

### **Principais pontos-chave**

- Protecção da identidade do/a denunciante e testemunha
- Realização do processo em confidencialidade

O mecanismo de recepção da denúncia deve garantir a confidencialidade e tornar-se acessível a todos, independentemente da idade, género, capacidade física, língua, nível de alfabetização, etnia ou qualquer outra característica ou factor que possa impedir ou desencorajar a apresentação de uma Denúncia em segurança.

A confidencialidade é um princípio ético, que restringe o acesso à informação e a sua divulgação. Em relação a processos disciplinares sobre má conduta sexual, requer-se que a informação sobre o processo esteja somente disponível para um número limitado de pessoas autorizadas, com o propósito único de concluir o Processo Disciplinar.

A confidencialidade acaba por ajuda a criar um ambiente em que as vítimas e as testemunhas se encontram mais dispostas a contar as suas versões dos acontecimentos,

permitindo que haja confiança no processo disciplinar e no compromisso da organização.

As organizações também devem desenvolver procedimentos para poderem assegurar a confidencialidade das testemunhas e a segurança de todos os registos e documentação relevante.

## **TRANSPARÊNCIA**

### **Principais pontos-chave**

- Cultura para a abertura para receber informação e reclamação
- Publicitação das medidas disciplinares impostas

Um mecanismo para a responsabilização de má conduta sexual é 'transparente' quando todas as partes, incluindo membros da comunidade beneficiária, tenham contribuído para o seu desenvolvimento, souberem da sua existência e possuírem informação suficiente sobre como a ele aceder e sobre como funciona.

A organização deve ter processos transparentes em vigor, para assegurar que os procedimentos são seguidos. Por exemplo, as pessoas que se procura ajudar devem poder falar regularmente com os funcionários da organização sobre o funcionamento do mecanismo de Denúncia.

A organização deve procurar formas, no estrito cumprimento com a privacidade e confidencialidade da vítima, de publicitar as medidas disciplinares tomadas, identificando qual foi o resultado do processo e a eventual medida disciplinar imposta.

## **APOIO E RESPEITO PELA VÍTIMA**

### **Principais pontos-chave**

- Implementação do processo disciplinar centrado na vítima
- Previsão de apoio à vítima ou encaminhamento para entidades relevantes
- Garantia de comunicação frequente com a vítima e solicitação do seu consentimento, quando relevante

A organização tem o dever de prestar assistência à(s) vítima(s) ou de as apoiar no acesso a este apoio.

É importante considerar que a organização para qual o autor que cometeu a má conduta sexual trabalha deve ser, de certa medida, responsável pelo apoio à vítima. Esta posição não reduz nem elimina em medida alguma a responsabilidade individual, que cabe aos indivíduos que tenham cometido actos de exploração ou abusos sexuais, não se estendendo este princípio ao dever de indemnização por parte da organização.

Em termos de assistência e apoio, neste caso em relação à vítima, é necessário que a mesma receba assistência e apoio adicional em conformidade com as necessidades pessoais derivadas directamente da má conduta sexual. É entendido como assistência e apoio a atenção médica, serviços jurídicos e apoio para fazer frente aos efeitos psicológicos e sociais da experiência, e ainda atenção material imediata, segundo as necessidades específicas da vítima, devendo dar-se especial atenção às crianças.

O princípio de respeito pela vítima exige que a organização assegure um contacto frequente com a vítima, prestando informação, identificando as suas necessidades específicas e ainda, quando relevante, assegurar o seu consentimento efectivo para a tomada de decisão no âmbito do processo disciplinar.

### III. VISÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

O diagrama abaixo representa o Procedimento Disciplinar, tendo por base a Lei Geral do Trabalho angolana e os padrões de qualidade, para um processo efectivo no âmbito da resposta às denúncias de Má Conduta Sexual.

## PROCESSO DISCIPLINAR



O Processo Disciplinar é formado por nove (9) Fases Principais:



**Denúncia ou Comunicação** da alegada Violação de Dever por Trabalhador incluindo Violação da Proibição de Má Conduta Sexual.

---



**Medidas de Protecção da Vítima e do Denunciante** etapa complementar para assegurar que o processo disciplinar se centra nas necessidades da vítima e assegura a sua protecção e os seus interesses

---



**Abertura do Processo Disciplinar** passo formal em que se determina o início do Processo Disciplinar contra a pessoa certa.

---



**Inquérito Prévio** representa um passo não obrigatório quando exista necessidade de recolha de informações adicionais sobre a alegada Violação de Dever ou sobre o seu autor.

---



**Notificação da Acusação** por vezes também denominada “Nota de Culpa”, sendo este o documento que contém uma descrição detalhada dos factos alegados contra o trabalhador.

---



**Audiência prévia com o trabalhador** sendo esta uma entrevista com o trabalhador no âmbito do seu direito de defesa.

---



**Decisão** que, quando exista a comprovação de violação do dever – Má Conduta Sexual – incluirá a determinação da medida disciplinar aplicada.

---



**Registo e Publicidade** da Medida Disciplinar quando seja imposta Medida Disciplinar- esta fase relaciona-se com o registo da Medida Disciplinar no ficheiro do trabalhador e a partilha de informação sobre a sua imposição junto da organização e dos beneficiários.

---



**Reclamação e Recurso** quando o trabalhador não estiver satisfeito com o resultado do Processo Disciplinar.

## PRAZOS PROCESSUAIS PREVISTO EM LEI

A Lei Geral do Trabalho prevê prazos bastante curtos para a realização do processo disciplinar, prescrevendo prazos específicos para diversas etapas do processo. Os principais prazos são identificados abaixo:

- **Prescrição da infração disciplinar:** um ano após a sua prática.
  - o Conclusão de todo o processo disciplinar não pode superar o prazo de um ano da data em que o acto foi cometido
- **Convocatória para audiência prévia do trabalhador:** a enviar no prazo máximo de 22 dias úteis após o conhecimento da infração e do seu responsável
  - o Logo que a organização tenha conhecimento do alegado acto possui somente 22 dias úteis desde o conhecimento até a entrevista com o alegado infractor
  - o **Inquérito prévio:** fase não obrigatória, de duração não superior a 8 dias úteis, a realizar nos casos em que a infração ou o autor não estiverem suficientemente determinados – ser implementada dentro do prazo de 22 dias úteis
- **Audiência prévia do trabalhador:** a entrevista deve realizar-se no prazo máximo de 10 dias úteis após a entrega da convocatória (com a Nota de Culpa/Acusação);
  - o Porém, a entrevista pode ser adiada até um máximo de 5 dias úteis caso o trabalhador falte à entrevista, mas o seu representante comparecer;
  - o Se nem o trabalhador nem o seu representante comparecerem à entrevista, sem justificação nos 3 dias úteis seguintes, o empregador pode, terminados esses 3 dias, decidir imediatamente a medida disciplinar a aplicar.
- **Decisão** sobre a medida disciplinar, a tomar num prazo entre 3 dias úteis após a realização da entrevista com o alegado infractor e 30 dias.
  - o Porém, se o trabalhador não puder se contactado para audiência prévia por razões ligadas à prática da infração, pode ser aplicada medida disciplinar, sem audiência prévia, no prazo máximo de 10 dias úteis;
- **Comunicação da decisão** por escrito ao trabalhador até 5 dias após a decisão;
  - o Se o trabalhador for representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, é enviada cópia da comunicação da decisão ao sindicato ou órgão de representação, no mesmo prazo, e este deve pronunciar-se no prazo de 10 dias úteis;
- **Recurso contra medidas disciplinares:** a apresentar no prazo máximo de 22 dias úteis após a notificação da decisão ao trabalhador. Se se tratar de medida de despedimento disciplinar, o prazo de recurso é de 180 dias.

## MEDIDAS DISCIPLINARES

Prevê a LGT quatro medidas punitivas pelo cometimento de infracções, que são aplicadas de acordo com a gravidade das mesmas. Assim, encontramos as medidas disciplinares no artigo 47.º da LGT de: Admoestação Verbal; Admoestação Registada; Redução Temporária de Salário; e Despedimento Disciplinar.

### **ADMOESTAÇÃO VERBAL**



A admoestação verbal é entendida como uma simples repreensão verbal por parte do superior hierárquico, ou seja, o empregador, estando prevista no artigo 47.º, n.1, al. a) da LGT. Através desta medida o empregador “chama a atenção” do trabalhador sobre a violação de seus deveres. Esta medida não é registada nos arquivos de recursos humanos do trabalhador.

Em suma, acaba por ser uma chamada de atenção verbal efetuada ao trabalhador por atos de menor relevância. Esta medida não requer a audiência prévia do trabalhador.

---

### **ADMOESTAÇÃO REGISTADA**



A admoestação registada consiste numa repreensão escrita do trabalhador, estando prevista no artigo 47.º, n.1, al. b) da LGT. Ou seja, é entendida como uma chamada de atenção escrita que acaba por ficar registada no processo individual do trabalhador, ou por ser reincidente na conduta ou por prática de um acto de maior relevo. Esta medida não requer a audiência prévia do trabalhador.

---

### **REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO SALÁRIO**



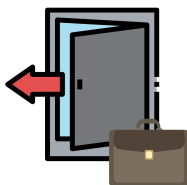
A redução temporária de salário consiste na redução temporária de uma parcela do salário do trabalhador. Essa redução não pode ser superior a 20% do salário-base mensal, e o horizonte temporal não deve ultrapassar os seis (6) meses.

A redução de salário não quer dizer que o empregador fique com este diferencial, mas é estabelecido por lei que o valor descontado deve ser depositado na conta da segurança social (artigo 47.º, n.1, al. c) e n. 2 LGT).

A imposição desta medida disciplinar requer a instauração de um processo disciplinar formal, incluindo a audiência prévia com o trabalhador.

---

### **DESPEDIMENTO DISCIPLINAR**



É a medida disciplinar mais graves que se encontra estabelecida na Lei Geral do Trabalho, e consiste na extinção do vínculo laboral com o trabalhador. A LGT enuncia no artigo 206.º as infracções que constituem justa causa para o despedimento. Porém, existem outras infracções que, de acordo com as circunstâncias concretas e as consequências para a entidade empregadora, podem também levar ao despedimento. Ainda é necessário salientar que os factos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 206.º LGT, não eximem o empregador da instauração do Processo Disciplinar.

A imposição desta medida disciplinar requer a instauração de um processo disciplinar formal, incluindo a audiência prévia com o trabalhador.

---

## **MEDIDAS DISCIPLINARES POR MÁ CONDUTA SEXUAL**



No âmbito da má conduta sexual, entende-se que, regra geral, a conduta alegada alcançará um nível de seriedade suficiente para considerar a aplicação de despedimento disciplinar ou alternativamente a redução temporária de salário.

Em situações excepcionais, e apenas no âmbito do assédio sexual que não seja sistemático ou recorrente, parece ser relevante a aplicação da admoestação escrita como medida disciplinar. Por exemplo, os seguintes assédios sexuais poderiam resultar em admoestação escrita: um colega de trabalho faz um comentário sexual indesejado para com uma colega, um trabalhador faz “piada” com conotação sexual no local de trabalho, ou inclusive partilha fotos baseadas em estereótipos sexuais de mulher. No entanto, quando o assédio sexual já se torna recorrente, entende-se que se deve considerar uma medida mais séria.

No final deste Manual, é incluída uma tabela com possível má conduta sexual e, por sua vez, as potenciais medidas disciplinares relevantes (Anexo 1).



### DENÚNCIA E O REGISTO DA INFORMAÇÃO INICIAL



#### *Passo 1: Denúncia ou Comunicação*

#### O QUE É UMA DENÚNCIA? E DENÚNCIA DE MÁ CONDUTA SEXUAL?

Uma denúncia é uma expressão de insatisfação sobre os padrões de serviço, acções ou inacção/omissão por parte organização ou do seu pessoal, voluntários ou qualquer pessoa directamente envolvida na entrega do seu trabalho. É uma crítica relativamente à qual se espera uma resposta, e tem por base a expectativa de que as coisas sejam alteradas.

As pessoas afectadas têm o direito de denunciar e de procurar reparação por qualquer acto ilícito, incluindo que tenha violado os deveres dos trabalhadores. A organização que recebe uma denúncia ou queixa tem a responsabilidade de responder eficazmente a esta e/ou de a encaminhar para a entidade correcta para a acção.

A denúncia de má conduta sexual é uma reclamação em que se alega o cometimento de uma má conduta sexual por parte de um trabalhador da organização. Espera-se que com a denúncia seja posto um termo ao comportamento violador, se assegure a responsabilização do mesmo e ainda seja promovido o apoio à vítima.

#### QUEM PODE DENUNCIAR?

Pode ser apresentada uma Denúncia por **qualquer pessoa** que esteja preocupada com o facto de algum trabalhador ter infringido políticas da Organização, incluindo o envolvimento em má conduta sexual.

A denúncia não tem de ser feita pela pessoa afectada. Na verdade, é recomendável que, no âmbito das políticas internas da Organização, esteja inclusivamente previsto um **dever de todos os trabalhadores de comunicação (ou denúncia)** de suspeitas de má conduta sexual.<sup>6</sup>

De facto, em alguns casos, a pessoa afectada não irá concordar em prestar testemunho ou poderá querer que o processo seja interrompido. A vítima não é “proprietária” da denúncia, sendo um dever do empregador o de “promover boas relações de trabalho e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho” e “adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança saúde e higiene no local do trabalho”, nos termos do artigo 41.º, alínea d) e g) da LGT. A vítima é uma testemunha, tal como os outros trabalhadores e

<sup>6</sup> No âmbito da Administração Pública Angolana é previsto um dever a todo o funcionário público de relatar suspeitas de Violação dos Deveres do Funcionário Público (artigo 8.º do Decreto Presidencial n.º 115/13, de 3 de Julho).

indivíduos podem ser também testemunhas. Embora, a posição e as aspirações da vítima devam ser consideradas, particularmente quando há risco de danos físicos, emocionais ou sociais, a organização tem o dever de continuar com o processo.

As **denúncias anónimas** são queixas em que é desconhecido o denunciante (quer este seja a vítima ou não). Trata-se de uma boa prática no âmbito da má conduta sexual receber e dar tratamento às queixas anónimas. Através da inquirição destas acaba-se por ter a oportunidade de identificar a existência de outra informação, incluindo, testemunhas que possam dar um depoimento mais consistente sobre o alegado abuso. Assume-se que um trabalhador não iria desperdiçar o seu tempo para realizar uma queixa anónima sobre comportamentos de natureza sexual caso não houvesse qualquer substância (caso fosse a queixa motivada por vingança seria bastante mais sensato fazer uma queixa sobre outra questão e não sobre má conduta sexual). Assim, é importante que o empregador adopte sempre medidas para averiguar a substância das denúncias anónimas.

### **MEIO PARA RECEPÇÃO DE DENÚNCIAS**

A denúncia pode ser realizada por diversos meios: pessoalmente (oral), por escrito e por meio electrónico (telefone, Facebook, whatsapp ou ainda correio electrónico).

É essencial que, tratando-se de denúncia oral ou por escrito, os trabalhadores e os beneficiários tenham pleno conhecimento sobre a quem deve a denúncia ser submetida.

Idealmente, a denúncia inclui informações básicas sobre o comportamento em causa, quem o fez, quando, onde, quem mais esteve presente e como o denunciante pode ser contactado novamente. Não devem ser exigidos grandes formalismos para a submissão da denúncia, podendo sempre a etapa de inquérito prévio completar a informação em falta.

O uso de Formulários de Denúncia é uma estratégia vantajosa que permite a recolha de informações relevantes, minimizando o risco de faltar informação. Junto a este Manual encontra-se um exemplo de formulário de denúncia de má conduta sexual (Anexo 2).

O órgão estabelecido internamente para receber Denúncias é o que deve ser procurado pelo Denunciante.

## COMUNICAÇÃO COM O DENUNCIANTE

Depois de a denúncia ser feita, o denunciante deve receber uma confirmação formal, normalmente por meio de carta, afirmando que a organização recebeu a denúncia e que irá proceder com as devidas acções pertinentes. A confirmação é importante por razões de transparência e, quando a denúncia é proveniente da própria vítima, também é essencial enquanto garantia de que a vítima recebe informações sobre o andamento do processo.

A comunicação normalmente deverá conter os seguintes elementos:

- a) Quando e como é que a organização recebeu a Denúncia;
- b) Os passos seguintes a serem tomados;
- c) Quem é o responsável pelo tratamento da denúncia;
- d) Que o processo será iniciado e não se pode antecipar o resultado, mas que a organização vê com seriedade estas denúncias;
- e) Quem deve ser contactado pelo denunciante caso tenha dúvidas ou queira saber sobre o andamento do procedimento;
- f) Quando a denúncia seja apresentada pela vítima, que esta tem a possibilidade de ter apoio psicossocial ou de outra índole.

Esta confirmação deve ser redigida por escrito e de forma sucinta e clara. A mesma deve ser entregue de maneira discreta e assinada por aquele que recebeu a denúncia, ou por outra pessoa designada na organização. O ideal é que a confirmação seja entregue, no máximo, até cinco (5) dias após o recebimento da denúncia.

É evidente que as denúncias anónimas não requerem a redacção de uma carta acusando o recebimento da denúncia.

Um exemplo de comunicação encontra-se em Anexo (Anexo 3)

## DENÚNCIA ORAL: ENTREVISTA COM A POTENCIAL VÍTIMA DE MÁ CONDUTA SEXUAL

A entrevista inicial com a vítima quando esta tenha apresentado a denúncia representa uma acção importante para o efectivo combate à má conduta sexual.

É fundamental que todo o esforço seja realizado para que a entrevista com a vítima seja implementada com fiel respeito pelos seus direitos, incluindo dignidade e privacidade.



É ainda de grande importância que o trabalhador que recebe a denúncia veja a vítima como um “instrumento de apoio” da organização, para que esta tenha a capacidade de assegurar a responsabilização daqueles que tenham cometido má conduta sexual.

A entrevista com a vítima pode seguir o Formulário para a Denúncia em Anexo a este Manual (Anexo 2).

### Entrevista com Vítimas de Má Conduta Sexual<sup>7</sup>

A tabela abaixo representa um resumo de boas e más práticas relativas a entrevistas de vítimas de má conduta sexual.

Boa Prática	Má Prática
<p>Mostre empatia com a vítima: Seja sensível, não julgue, reafirme às vítimas que o abuso não é culpa delas</p>	<p>Não culpe a vítima</p>
<p>Seja pragmático: Seja solidário e ofereça soluções, partilhe uma lista de serviços de referência a que a vítima pode aceder em Angola</p>	<p>Não force ou obrigue a vítima a aceitar apoio</p>
<p>Facilite o acesso aos serviços de apoio, partilhando informações relevantes, facilitando o acesso ao transporte ou fazendo a chamada inicial se a vítima assim o quiser</p>	<p>Não adopte um papel de trabalhador de apoio: A menos que seja um psicólogo especializado na área, pode fazer mais mal do que bem ao tentar dar aconselhamento</p>
<p>Escute activamente, faça perguntas simples e esclarecedoras com o objectivo de apoiar a vítima</p>	<p>Não seja agressivo, não demonstre linguagem corporal desinteressada ou faça perguntas apreciativas da culpabilidade (mesmo parcial) da vítima</p>
<p>Seja solidário: Valide o sentimento da vítima e apoie as suas decisões</p>	<p>Não rejeite ou goze com os sentimentos e decisões da vítima</p>
<p>Seja discreto</p>	<p>Não discuta num espaço de escritórios aberto ou num espaço público aberto. Não deixe cadernos de notas sobre a conversa no espaço de escritórios partilhados ou na secretária. Não partilhe a conversação privada com a vítima com outros colegas ou familiares/amigos</p>

<sup>7</sup> Reproduzido do “Guião sobre a Prevenção e Protecção da Violência baseada no Género e Má Conduta Sexual – Parceiros da ONU”, Nações Unidas em Timor-Leste (Maio 2020).

# MEDIDAS PROTECTIVAS E DE APOIO À VÍTIMA



## Passo 2: Medidas de Protecção

### AVALIAÇÃO OU ANÁLISE DE RISCOS

Identificar os riscos significa pensar amplamente sobre o que sucedeu e o que pode suceder com todas as pessoas envolvidas no potencial inquérito, incluindo a alegada vítima, o denunciante, as testemunhas, ou qualquer outro membro da organização a ser envolvido no processo disciplinar, e ainda o alegado infractor.

É importante ressaltar que é a organização que tem a responsabilidade de reduzir a probabilidade de alguém envolvido no processo disciplinar vir a sofrer danos adicionais.

É importante realizar uma análise pormenorizada dos potenciais riscos em relação a cada um dos intervenientes do processo, sendo os riscos de índole física, psicológica e económica. Com base na análise, a organização pode identificar ainda as medidas a serem tomadas para minimizar os riscos.

O Anexo 4 a este Manual desenvolve um formulário para ser utilizado na análise de riscos.

Todos os riscos são prejudiciais e reduzem a qualidade de vida de uma pessoa, podendo inibir a sua capacidade ou o desejo de contribuir para o bom funcionamento do processo disciplinar.

### POTENCIAIS RISCOS

Os riscos potenciais dependem de alguns factores, incluindo a posição do alegado infractor e o nível de vulnerabilidade da vítima (trabalhador/a da organização, beneficiário/a economicamente vulnerável).

Alguns riscos são físicos e podem ser óbvios como, por exemplo, gravidez ou lesões resultantes da agressão sexual pelo alegado infractor. Outros riscos podem não ser tão óbvios, como infecções sexualmente transmitidas, traumas psicológicos e perdas económicas.

O alegado infractor também pode estar em risco durante uma investigação, porque se as alegações se tornarem conhecidas, ele/ela pode ser ameaçado/a de retaliação por parte da comunidade afectada.

### MITIGAR OS RISCOS

A organização deve tomar medidas para minimizar os riscos.

Medidas para mitigar os riscos incluem:

- **Minimizar o contacto do alegado infractor com a vítima e comunidade vulnerável** - as medidas podem incluir: (i) a transferência temporária do alegado infractor, (ii)

modificação temporária das actividades do alegado infractor (como, durante o processo disciplinar, não viajar para as comunidades); (iii) suspensão preventiva do alegado infractor;

- **Minimizar o impacto psicológico e no desempenho da vítima-trabalhadora**, podendo a organização determinar (i) flexibilidade no local e horário de trabalho durante uma fase transitória; (ii) alteração temporária das actividades (incluindo a alteração do supervisor); (iii) falta justificada ao trabalho por doença ou acidente; (iv) encaminhamento a serviços especializados;
- **Minimizar o impacto junto da vítima-beneficiária** - quando a vítima for membro da comunidade beneficiária em situação vulnerável, pode a organização tomar algumas medidas como (i) rever o estatuto de beneficiária da vítima assegurando que esta não foi indevidamente excluída de programas ou benefícios; (ii) encaminhar a vítima para serviços especializados.

### QUEM FAZ A ANÁLISE DE RISCOS?

Uma análise inicial dos riscos deve ser realizada pelo indivíduo que recebe a denúncia, e a mesma deve ser submetida conjuntamente com os documentos para o órgão com a competência para decidir a abertura ou não de processo disciplinar.

O responsável pela decisão de abertura de processo disciplinar deve ainda rever a análise dos potenciais riscos

## MEDIDAS EM RELAÇÃO AO ALEGADO INFRACTOR

### Suspensão Preventiva

A suspensão preventiva do alegado infractor é uma das medidas de mitigação de riscos quando for considerada que a presença do alegado infractor no local de trabalho é “inconveniente” para a continuidade do processo disciplinar (artigo 53.º, n. 1 da LGT)<sup>8</sup>.

A suspensão tem por propósito somente afastar o alegado infractor do local de trabalho, e assim permitir a realização do processo sem interferências. A Lei Geral do Trabalho determina especificamente que a suspensão não traz qualquer impacto na remuneração do trabalhador, que deve continuar a receber o seu salário como sempre.

É de notar que a LGT somente permite a suspensão quando houver notificação da acusação da violação ao alegado infractor, quer dizer somente no passo 6 do processo disciplinar. Assim, nos casos de má conduta sexual, esta medida pode ser tardia pois pode ainda deixar a vítima em posição vulnerável, ou ainda impactar negativamente no bom nome da organização.

---

<sup>8</sup> O artigo 53.º, n.1 da LGT prevê que “com a convocatória para a entrevista, pode o empregador suspender preventivamente o trabalhador, se a sua presença no local de trabalho se mostrar inconveniente, sem prejuízo do pagamento pontual do salário-base”.

### Outras Medidas Preventivas

Outras medidas podem ser impostas ao alegado infractor com o propósito de distanciar o mesmo da vítima, e assim potencialmente não causar danos adicionais, ou ainda da comunidade local.

Por vezes, a tomada destas medidas pode ter o propósito de proteger a vítima e/ou até mesmo o alegado infractor, ou ambos.

Considerando a LGT, é possível que a organização decida pela transferência temporária do alegado infractor para outro centro de trabalho e pela modificação temporária das actividades do alegado infractor. Tal inclui, por exemplo, durante o processo disciplinar, a proibição de viajar para as comunidades ou a impossibilidade de supervisionar potenciais testemunhas ou a vítima.

É de notar que as medidas a serem tomadas não podem ter qualquer impacto na remuneração do trabalhador, nem na sua antiguidade, pois estas não são medidas disciplinares e não são castigos pela violação de deveres.

A organização possui o dever de realizar o processo disciplinar de forma efectiva e rápida e assim poderá rapidamente determinar a eventual medida disciplinar contra o trabalhador, pondo termo a qualquer medida preventiva aplicada.

### MEDIDAS DE APOIO À VÍTIMA

É inquestionável que a má conduta sexual traz impactos negativos para a vítima.

O impacto físico e emocional da exploração, abuso ou assédio sexual é duradouro e tem repercussões em todas as esferas da vida das vítimas, na sua saúde mental e física.

Os traumas emocionais das sobreviventes de violência sexual incluem, por exemplo, depressão, transtornos de ansiedade e stress pós-traumático, alterações dos padrões de sono e perturbações alimentares, depressão, sentimentos de humilhação, raiva e auto culpa, medo do sexo e incapacidade de concentração. Outras possíveis consequências psicológicas ou emocionais podem ser dificuldades de memória, dificuldades em tomar decisões, tristeza e desconfiança face aos outros, podendo também uma vítima responder à violência com isolamento social.

No que toca ao impacto na saúde física, estudos revelam que as mulheres que estão expostas à violência sexual estão mais vulneráveis a infecções pelo HIV, infecções sexualmente transmissíveis (IST), aborto induzido, bebés que nascem com baixo peso, partos prematuros, restrição de crescimento *in utero* e/ou pequeno para a idade gestacional, uso de álcool, depressão e suicídio. Podem ser ainda identificados por vezes distúrbio nutricional, dor abdominal e outros problemas gastrointestinais, distúrbios neurológicos, dor crónica, incapacidade, ansiedade e stress pós-traumático, bem como doenças não transmissíveis como hipertensão, cancro e doenças cardiovasculares.





Outros efeitos a nível de saúde física, mental, sexual e reprodutiva têm sido associados à violência sexual, com especial incidência em Angola, como por exemplo, gravidez na adolescência.

Além disso, há evidências que ligam a violência sexual contra uma mulher que seja mãe a resultados negativos para a saúde e o desenvolvimento da criança.

Nota-se que as consequências a nível da saúde mental e física podem ser mais ou menos intensas também com base em vários factores, incluindo a frequência da conduta de natureza sexual e a sua seriedade, história anterior pessoal de vitimização, e a existência ou não de uma rede de apoio social e/ou familiar.

É de grande importância compreender que nem todas as vítimas demonstram os mesmos sinais de trauma. Por vezes, há uma falsa expectativa de que todas as vítimas devem demonstrar a todo o tempo o trauma que carregam. Assim, é sempre essencial, como princípio norteador de todas as medidas relevantes aplicáveis à vítima, que a vítima não seja somente informada das medidas possíveis, mas que possa dar o seu consentimento efectivo para a tomada de medidas por parte da organização.

#### **Vítima-Trabalhadora: Falta Justificada ao Trabalho**

Quando a vítima da má conduta sexual for também trabalhadora da organização (colega, supervisora ou subordinada do alegado infractor), deve-se ponderar a implementação de medidas no âmbito do seu trabalho.

A LGT prevê a possibilidade de falta justificada ao trabalho por motivos de doença ou de acidente no trabalho no seu artigo 145.º, n.1, al. g) e artigo 149.º da LGT.

A falta por doença prevista em lei não se limita somente à doença física, mas deve ainda integrar a saúde mental.

A manutenção da saúde física e mental são questões de grande relevância no âmbito de tratamento de denúncias de má conduta sexual centrada nas necessidades da vítima, e, assim, pode ser necessário que a vítima precise de um tempo fora do trabalho para apoiar a sua saúde mental e conseguir lidar com o impacto da alegada exploração, abuso ou assédio sexual.

A organização deve informar a vítima-trabalhadora da alegada má conduta sexual do seu direito à falta justificada por questão de saúde. No entanto, a determinação de falta ao trabalho deve sempre ser uma decisão da própria vítima. Não deve a organização decidir unilateralmente que a vítima deve gozar de falta justificada, nem a sua duração.

#### **Vítima-Trabalhadora: Flexibilidade no Desempenho do Trabalho**

Uma medida que pode ser adequada para uma vítima-trabalhadora da organização é a previsão temporária de flexibilidade no desempenho do seu trabalho, incluindo no que respeita ao local de trabalho, às horas de trabalho e ainda à sua posição dentro da estrutura interna da organização.

Poderia ser autorizada à vítima o trabalho realizado a partir de casa ou noutra localidade, a alteração transitória de local de trabalho (de um escritório para outro), a alteração temporária das funções ou ainda a mudança de superior hierárquico.

A questão-chave na determinação da medida é considerar a vontade da vítima, e assegurar que a vítima possa reavaliar a sua posição durante o prosseguimento do processo disciplinar. A vontade de ver aplicada uma ou mais das medidas de flexibilidade de trabalho deve ser expressamente declarada pela vítima, através de pedido por escrito ou da assinatura de documento preparado no âmbito do processo disciplinar, como por exemplo o formulário para a recepção da denúncia (ver Anexo 2 a este Manual).

### **Encaminhamento para Serviços Especializados**

É importante notar novamente que, nos tratamentos de denúncia de má conduta sexual, o alegado autor é trabalhador da organização e, desta forma, representa-a. Assim, a organização tem a responsabilidade de mitigar a probabilidade de alguém envolvido no processo vir a sofrer maiores danos, em particular, a vítima.

Uma das medidas a ser adoptada é encaminhar as vítimas para os serviços especializados ofertados por outras entidades públicas e privadas, como assistência médica e psicológica, acesso a casas de abrigo ou acolhimento em local alternativo.

Reconhece-se que Angola não tem ainda uma rede de casas de abrigo ou de serviços especializados psicológicos para vítimas de violência sexual. No entanto, existem já alguns serviços de apoio especializados para as crianças vítimas de violência sexual e outros serviços gerais de apoio psicossocial.

Excepcionalmente, quando uma pessoa está em perigo físico imediato, a organização pode ter de assumir um papel mais activo como, por exemplo, consultando a pessoa sobre a necessidade de realocação e, se necessário, ajudando-a a proceder à mesma, ou mesmo prestando o auxílio necessário para o envolvimento de instâncias formais do sistema de justiça criminal, como a formulação de denúncia às autoridades policiais ainda na etapa inicial do processo disciplinar.

A lista de alguns dos serviços especializados existentes em Angola encontra-se em Anexo a este Manual (ver Anexo 5).

O encaminhamento das vítimas para os serviços especializados de vítimas de violência sexual deve ser sempre subordinado à expressa vontade da própria vítima, devendo a vítima assinar o seu consentimento, integrado no formulário da denúncia/entrevista com a vítima (ver Anexo 2 a este Manual).

## ABERTURA DO PROCESSO DISCIPLINAR



### *Passo 3: Abertura do Processo Disciplinar*

#### **QUANDO SE DEVE ABRIR UM PROCESSO DISCIPLINAR FORMAL?**

Considerando a seriedade da má conduta sexual, entende-se que a maioria das denúncias, se substanciadas, deveriam resultar em medidas disciplinares sérias, ou seja, redução de remuneração ou despedimento e, assim, espera-se que seja sempre formalmente aberto um processo disciplinar.

Excepcionalmente, quando a denúncia respeite a uma conduta de assédio sexual não sistemático ou recorrente, parece ser possível a imposição de medida disciplinar de admoestação registada.

Tal como exigido pela LGT, quando exista a possibilidade de imposição de medida disciplinar grave, deve esta ser precedida de um processo disciplinar formal.

Recomenda-se que a organização decida sempre pela abertura de processo disciplinar quando exista uma denúncia de qualquer má conduta sexual. Caso, terminado o processo, se conclua que a má conduta não era grave – como um assédio sexual ocorrido uma única vez em que o autor reconhece o seu erro e se compromete a não fazer mais – então pode ser decidida a aplicação de medida disciplinar leve.

#### **DESPACHO DE ABERTURA DE PROCESSO DISCIPLINAR**

Recomenda-se que a organização faça por escrito um despacho sobre a abertura de processo disciplinar. Este passo não é essencial no âmbito da LGT, no entanto, apresenta uma grande vantagem para a organização, pois prevê-se de forma clara o registo da denúncia e quem é o responsável pela mesma (isto é, o seu instrutor).

Não é necessário que este despacho seja entregue ou notificado ao alegado infractor, servindo este primordialmente enquanto documento interno para o registo dos passos dados pela gestão da organização.

Não há prazo específico para a abertura do processo disciplinar. Porém, a LGT prevê prazos prescritivos e consideravelmente curtos. A Nota de Culpa/Acusação deve ser notificada até 22 dias úteis do conhecimento da infracção e do seu responsável (artigo 61.º n. 1, alínea a) da LGT). Assim, este despacho deve ser elaborado o mais brevemente possível a fim de que não seja perdido qualquer tempo.

O despacho de abertura de processo disciplinar deve conter, no mínimo:

- o nome do alegado infractor (se conhecido);

- um resumo breve da denúncia;
- a identificação do/a instrutor/a para o processo disciplinar;
- a instrução para realizar inquérito prévio para a recolha de informação adicional à denúncia (caso necessário);
- a decisão de suspensão preventiva do alegado infractor ou outra medida temporária no âmbito do desempenho do trabalho (caso necessário)

**QUEM  
DECIDE PELA  
ABERTURA DE  
PROCESSO  
DISCIPLINAR?**

A entidade responsável pela decisão de abertura de processo disciplinar depende de cada organização. Entende-se ser aquele/a quem tenha a competência na área de recursos humanos, não sendo, em regra, necessário tratar-se do responsável máximo pela organização, como o Conselho de Administração.

O Anexo 6 a este Manual prevê um modelo de despacho de abertura de processo disciplinar.

**QUEM PODE  
SER O/A  
INSTRUTOR  
DO PROCESSO  
DISCIPLINAR?**

A LGT não prevê a necessidade de nomeação de instrutor disciplinar. Contudo, as melhores práticas na área laboral e ainda de tratamento de denúncias de má conduta sexual recomendam a indicação de um/a instrutor/a disciplinar, o/a qual terá a responsabilidade de coordenar a realização do processo disciplinar, assegurando, especificamente:

- O cumprimento com os prazos prescritos na LGT;
- A estratégia para a recolha (o plano de inquérito prévio);
- A recolha de informação pertinente com o intuito de substanciar a alegação/denúncia;
- Elaboração da Nota de Culpa (documento contendo as alegações);
- Realização da audiência com o trabalhador relevante;
- A elaboração de relatório do procedimento;
- Submissão para o órgão ou pessoa relevante para a tomada de decisão.

É de fundamental importância que o/a instrutor/a tenha informação básica sobre a questão da má conduta sexual. Caso o instrutor seja do sexo masculino e a vítima do sexo feminino, pode procurar-se uma terceira pessoa para servir de apoio à vítima durante o processo de recolha de informação.

Nada impede que uma organização decida pela contratação de um instrutor externo, como um jurista com conhecimento na área da disciplina do trabalho e na área da má conduta sexual.

É ideal que seja também identificado um assistente ao instrutor que tenha como responsabilidade ajudar na tomada de notas durante as entrevistas e recolha de documentos.

# REALIZAÇÃO DO INQUÉRITO PRÉVIO



## Passo 4: Inquérito Prévio

### O QUE É O INQUÉRITO PRÉVIO?

O inquérito prévio pode ser definido como o conjunto de actos necessários que visam a verificação da infracção eventualmente cometida, assim como a identidade do infractor, quando estes não estejam devidamente identificados (artigo 46.º, n. 3, LGT).

O inquérito, na prática, é a fase de investigação e, assim, representa os passos para a recolha de informação adicional para além da informação submetida aquando da denúncia.

### ATIVIDADES DO INQUÉRITO

O inquérito, sendo a fase de investigação, tem como propósito recolher informação através de entrevistas com possíveis testemunhas, de recolha de documentos e de outros indícios relevantes.

A segunda parte deste Manual desenvolve de forma mais detalhada a recolha de informação no âmbito do Inquérito Prévio.

### PRAZO DO INQUÉRITO

De acordo com a LGT o Inquérito Prévio pode ter um prazo máximo de 8 dias úteis (artigo 46.º, n.3 LGT)<sup>9</sup>, sendo um prazo consideravelmente curto.

Deve o/a instrutor/a assegurar a realização de forma eficaz e rápida da recolha de informação necessária.





## PLANEAMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO

### Identificação da natureza da má conduta sexual

No âmbito do inquérito prévio, é importante tentar identificar-se logo a categoria e o tipo de acção alegada pois esta identificação irá apoiar a elaboração do plano de recolha de informação. De facto, a identificação da categoria ajuda a identificar os elementos das alegações e assegurar a concentração do inquérito na recolha da informação mais pertinente para o processo disciplinar.

De forma não exaustiva, a tabela abaixo identifica as principais categorias e acções relevantes no âmbito da má conduta sexual.

<sup>9</sup> A LGT falha em prever expressamente se são “dias úteis” ou “dias seguintes”. Considerando os outros prazos procedimentais do processo disciplinar entende-se que devem ser “dias úteis”, ainda mais considerando que o procedimento de recolha de informação é prévio à acusação e notificação do alegado infractor, esta que deve ser no máximo até 22 dias úteis do conhecimento da infracção e do seu responsável (artigo 61.º, n.1, al. a) LGT).

	<b>Categoria</b>	<b>Ação</b>
1	Físico    [real ou na forma tentada]	Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral] com criança
		Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral] com pessoa vulnerável ou subordinado
		Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral] sem consentimento
		Outro acto físico de natureza sexual com criança
		Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral] com pessoa vulnerável ou subordinado
		Outro acto físico de natureza sexual sem consentimento (ou indesejado)
		Intimidação física ou restrição no movimento
2	Verbal ou por Escrito    	Troca de favores sexuais por vantagem (financeira ou outra)
		Comentários de natureza sexual
		Divulgação de informação sobre vida privada da pessoa (independentemente de ser falsa ou verdadeira)
3	Visual ou gestual  	Pressão, Perseguição ou Insistência para relacionamento/namorar
		Mostra ou envio de material sexual ou ofensivo
		Exibição sexual
		Outros gestos de natureza sexual
4	Outro tipo de acção	Publicação de actividade sexual de terceiro sem a sua autorização

### Tipo de Informação a ser Recolhida

A informação a ser recolhida pode ter a seguinte natureza:

	<b>Física ou Documental</b>	<b>Testemunhal</b>
<b>Conceito e Visão Geral</b>	Prova documental é considerada toda a informação que é relevante para a denúncia e que é registada de alguma maneira em formato físico.	A informação testemunhal refere-se à recolha da informação sobre a experiência ou conhecimento de terceira pessoa que não

	<p>As provas documentais variam em relevância para o processo disciplinar relativo a má conduta sexual.</p> <p>Podem corroborar os relatos das Testemunhas, fornecer pistas para interrogatório, apoiar o depoimento das testemunhas e/ou dar aos instrutores uma melhor compreensão dos antecedentes e contexto da denúncia.</p>	<p>seja vítima ou o alegado infractor sobre os eventos alegados.</p> <p>Apesar de ser normal nos actos de natureza sexual não haver testemunha directa do ocorrido por estes ocorrerem de forma privada e em ambiente fechado, o depoimento de testemunhas pode ser particularmente importante nos processos disciplinares relativos à exploração, abuso e assédio sexual, uma vez que estes actos são denunciados, muitas vezes, após as evidências físicas já terem desaparecido, e estas podem confirmar informação pertinente indirecta que pode apoiar a fiabilidade da declaração da vítima e alegado infractor</p>
<p><b>Potenciais Categorias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fotografias (incluindo reprodução de ecrã de troca de mensagens e fotos do local do acontecimento)</li> <li>• Gravação de áudio ou vídeo</li> <li>• Ficheiros electrónicos</li> <li>• Documentos relativos ao trabalho do alegado infractor (ex. contrato de trabalho, registo de presença em escritório ou viagem às Províncias)</li> <li>• Documentos de registo dos programas implementados pela organização (ex. recebimento de benefícios por parte da comunidade local)</li> <li>• Documentos relativos ao estatuto da vítima (ex. certidão de nascimento, beneficiária de programa social, cartão de residência, exame médico, contrato de trabalho, etc)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Testemunha ocular (assistiu pessoalmente à conduta ou a parte da realização da conduta)</li> <li>• Pessoa que viu directamente as acções anteriores ou imediatamente posterior</li> <li>• Pessoa que teve conhecimento através de relato posterior da vítima ou alegado infractor</li> <li>• Pessoa que identificou potencial impacto (mudança de comportamento) da vítima</li> <li>• Pessoa que possa confirmar factos chaves da declaração de vítima a fim de determinar a sua credibilidade</li> </ul>
<p><b>Gestão das Provas</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recolha de prova física e registo através de recibo ou termo de entrega</li> <li>2. O Termo de Entrega deve incluir uma descrição do material, o nome da pessoa que o forneceu, o nome do escritório onde se encontravam (se relevante), a data e hora em que foram entregues.</li> <li>3. Uma cópia do Termo de Entrega deve ser guardada no Ficheiro do Processo Disciplinar e outra entregue à pessoa relevante que possuía o documento em questão</li> <li>4. Da maior parte dos documentos pode ser entregue uma cópia, podendo o instrutor verificar a cópia comparando-a com o documento original</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifique todos as potenciais testemunhas que podem ser inquiridas em uma lista ou tabela, salientando a potencial informação a ser recolhida</li> <li>2. Elabore uma chamada ou requisição para entrevista e entregue a mesma, de preferência, pessoalmente</li> <li>3. Organize o local e hora da entrevista da testemunha, assegurando a identificação da ordem mais relevante para a recolha da informação</li> <li>4. Prepare-se para a entrevista – com perguntas específicas de acordo com a relevância da testemunha</li> <li>5. Realize a entrevista em local com toda a privacidade necessária. Em regra, a entrevista deve ser realizada presencialmente, mas, por razões justificadas (e considerando o prazo</li> </ol>



		<p>curto da LGT), pode ser realizada através de teleconferência</p> <p>6. Determine como serão realizadas as notas da entrevista com as testemunhas, se através da participação de uma pessoa adicional de apoio, ou não. A gravação pode ser realizada quando exista consentimento do entrevistado, devendo ainda o/a instrutor/a assegurar a tomada de notas por escrito dado o longo tempo que demora retirar notas exaustivas da gravação, sendo tal gravação utilizada para confirmar e/ou completar as notas já tomadas</p> <p>7. Siga o guião da entrevista em Anexo para a realização da entrevista</p>
<b>Exemplos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador utilizado pelo alegado infractor, telefone oficial e <i>pendrives</i>: quando exista a possibilidade de este conter mensagens de correio electrónico para a vítima ou para outra pessoa sobre a alegada infracção, ficheiros com vídeos pornográficos, etc</li> <li>• <i>Postagens nas redes sociais</i>, quando estas possam ser relevantes para identificar a presença do alegado infractor ou vítima em certo lugar ou revelar a existência de relacionamento</li> <li>• <i>Relatório médico</i>, com indicação de informação sobre a saúde física e mental da vítima, garantindo que o relatório médico é submetido por vontade própria da vítima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaração do denunciante, quando este seja diverso da vítima</li> <li>• Declaração de colega de trabalho que confirme a localização do alegado infractor no dia da alegada infracção</li> <li>• Declaração de pessoas próximas da vítima que atestem a alteração de comportamento da mesma depois do alegado acontecimento e/ou relato do acontecimento</li> <li>• Declaração do Soba quando a vítima beneficiária informou o mesmo sobre o incidente que envolve trabalhador da organização</li> </ul>

Deve começar-se a recolher as provas físicas ou documentais antes da recolha de provas testemunhais, pois as mesmas podem orientar actos posteriores do inquérito, nomeadamente contribuindo para estabelecer quem entrevistar e que perguntas formular. O/a instrutor, considerando que a maior parte das provas físicas estarão na posse da organização, pode solicitar o cumprimento com o pedido de entrega em 1 ou 2 dias úteis, visto o prazo curto do inquérito prévio previsto na LGT.

Todos os documentos relevantes e as provas de natureza física devem ser guardadas em ambiente seguro, tal como um armário fechado com acesso limitado ao instrutor do processo.

Pode ser relevante o/a instrutor/a realizar uma visita ao local da alegada má conduta para confirmar certos factos e poder determinar a probabilidade da comissão dos actos na forma com que foi descrita. Através de uma visita ao local, o/a instrutor/a pode ainda proceder à recolha de provas físicas relevantes para os depoimentos das testemunhas. Nota-se que, dado o prazo legal de 8 dias úteis para o inquérito prévio, a realização de visita ao local deve ser incluída no plano de inquérito somente quando for realmente necessário tal passo para o inquérito.

Idealmente, a visita ao local deve ser conduzida na companhia de, no mínimo, uma outra pessoa, como o assistente do inquérito ou um observador independente. Após a visita, deve ser redigida uma nota de arquivo, devendo esta registar quem esteve presente, a data e a hora da visita, em que condições encontraram o local, os procedimentos adoptados e quais os objectos (se houver) que recolheram. Deve-se, ainda, anexar fotografias ou maquetes do local ou objectos relevantes.

#### **Atenção!**

Durante a realização do inquérito deve o/a instrutor/a deve tomar todas as medidas necessárias para assegurar a confidencialidade do processo, incluindo advertir que as testemunhas devem guardar sigilo da entrevista. É nesta fase do processo que se corre o risco de a confidencialidade ser violada por exigir o contacto com outras pessoas para a recolha de documentos e/ou realização de entrevistas.

Relativamente ao alegado infractor, não está previsto o direito de ter informação sobre o andamento do processo durante a fase de inquérito prévio, sendo este informado das alegações quando existir uma acusação formal notificada ao mesmo.

#### **Recursos para a Realização do Inquérito**

A organização deve equipar o/a instrutor/a com os recursos necessários para levar a cabo o inquérito, incluindo:

- **Tempo suficiente**, assegurar que o/a instrutor/a tenha o tempo necessário para implementar o processo disciplinar, assegurando que esta tarefa seja prioritária, ou idealmente que tenha dedicação exclusiva para a realização do inquérito visto o prazo curto previsto pela LGT;
- **Orçamento**, em termos de custos, estes podem incluir viagens locais, bem como alojamento para o/a instrutor/a. Além disso, será necessário um orçamento adicional caso o alegado infractor, a vítima ou outra testemunha tiverem de se deslocar ao escritório central da organização para assegurar a confidencialidade, promover a rápida realização da entrevista ou até mesmo por questões de segurança.

# ACUSAÇÃO E NOTIFICAÇÃO DA ACUSAÇÃO



## Passo 5: Notificação da Acusação

### ACUSAÇÃO DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR

A acusação da infração disciplinar é o documento que inclui o resumo da alegação contra dado trabalhador por violar os seus deveres, tal como previstos na LGT e/ou nos regulamentos internos da organização.

A acusação (ou Nota de Culpa) serve como principal documento para permitir o exercício do direito de defesa e o contraditório por parte do alegado infractor.

### CONTEÚDO DA ACUSAÇÃO

De acordo com a LGT, a acusação deve conter uma “descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado” (artigo 48.º, n.2, al. e)).

Entende-se que se deve incluir na acusação ou Nota de Culpa a descrição dos factos revelados (com o detalhe que foi possível recolher):

- a) Informação processual (data abertura do processo disciplinar, nomeação de instrutor, período da realização do inquérito prévio);
- b) Acção de natureza sexual ocorrida, utilizando a tabela de comportamentos (Anexo 1) como base para a identificação da alegada conduta
  - Identificando especificamente se a alegação se relaciona com mais de uma conduta (mais de um tipo de conduta ou mais de uma vez a mesma conduta)
- c) Data(s) do(s) acontecimento(s), podendo por vezes a data não ser precisa, principalmente quando estejam envolvidas crianças que não têm a capacidade de identificar um dia preciso do acontecimento)
- d) Local do acontecimento
- e) Vítima(s) da(s) conduta(s)
- f) Alegadas regras violadas, especificando o artigo do dever do trabalhador alegadamente violado relevante da LGT e das regras internas
- g) Potencial medida disciplinar a ser aplicada

Caso seja necessário, pode ocultar-se a identidade das testemunhas, assegurando, no entanto, a identificação detalhada dos factos alegados.

### NOTIFICAÇÃO DA ACUSAÇÃO

De acordo com a LGT, a acusação acompanha a notificação para a audiência.

A notificação deve conter o dia, a hora e o local da entrevista do alegado infractor (artigo 48.º, n.2, al. b) da LGT).

A entrevista não deve ser realizada mais de 10 dias seguidos depois da data da entrega da notificação.

Em anexo a este Manual (Anexo 8) encontra-se um modelo de notificação .

A notificação deve ser entregue com assinatura de termo de entrega, a fim de atestar que o alegado infractor recebeu devidamente a notificação.

Recomenda-se que uma cópia da notificação ao alegado infractor, conjuntamente com a acusação, seja entregue também à vítima.

**E SE O  
RESULTADO DO  
INQUÉRITO NÃO  
FOI  
SUBSTANCIADO  
OU NÃO FOI  
IDENTIFICADO  
O ALEGADO  
INFRACTOR?**

É possível que depois de recolhida a informação sobre a denúncia não seja possível substanciar a alegação prevista na denúncia inicial.

Nestes casos não deve haver qualquer acusação ou nota de culpa, e ao invés deve ser elaborado um breve relatório do processo disciplinar, recomendando o encerramento do processo disciplinar.

Com base no prazo temporal da prescrição da infracção disciplinar de um ano, pode ser possível a realização de novo processo disciplinar se for recebida informação que revele a existência de infracção disciplinar no futuro.

# AUDIÊNCIA COM TRABALHADOR ALEGADO INFRATOR



## Passo 6: Audiência Trabalhador

### DIREITO DE DEFESA

A audiência ou entrevista com o trabalhador alegadamente responsável pela má conduta sexual representa o seu direito de defesa no âmbito do princípio do contraditório.

O direito de defesa desdobra-se:

- Entrevista com o trabalhador;
- Potencial apresentação de até 3 testemunhas como defesa do trabalhador

Ainda, o trabalhador pode ser acompanhado de pessoa da sua confiança, não sendo necessária que este seja um representante lega ou sindical

### PROCEDIMENTO DA ENTREVISTA COM O TRABALHADOR

Durante a entrevista, o/a instrutor/a deverá:

1. Expor ao alegado infractor as alegações contra ele/a;
2. Alertar sobre a confidencialidade do processo disciplinar, em especial no que respeita à identidade do denunciante e da vítima (e que a confidencialidade se estende a todas as presentes na entrevista)
3. Proporcionar a oportunidade para responder às alegações, podendo o trabalhador confessar ou admitir, negar e ainda invocar justificações e explicações, circunstâncias atenuantes ou mesmo justificativas do facto
4. Oferecer ao alegado infractor a realização de diligências que reputa necessárias para provar os factos por ele relatados e indicar até 3 testemunhas a serem ouvidas pelo instrutor
5. Reduzir a escrito a entrevista, assegurando uma acta da entrevista, esta que deve ser, por lei, assinada pelo trabalhador e as pessoas presentes na entrevista

### QUANDO DA REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA

De acordo com a LGT, a entrevista deve ser realizada até 10 dias úteis após a data da notificação (artigo 48.º n. 2, alínea b) da LGT). É o empregador – o/a instrutor/a – quem define a data e hora da entrevista com o trabalhador.

Em caso de falta do trabalhador na entrevista tal como determinada na notificação, a mesma pode ser reagendada quando seja submetida uma justificação pelo trabalhador (ou seu representante) em até 3 dias úteis. Uma vez apresentada a justificação, o/a instrutor/a determina nova data da entrevista, a realizar no prazo de 5 dias úteis contados da data da recepção da justificação.

Caso o trabalhador não justifique a sua ausência no prazo previsto de 3 dias úteis, o empregador pode concluir o

processo disciplinar sem a entrevista com o trabalhador  
(artigo 49.º, n.5 da LGT).

### A NÃO CONFISSÃO DA ALEGAÇÃO PELO ALEGADO INFRACITOR

O que acontece se o alegado infractor não confessa os factos?

Não é necessário a confissão do alegado infractor para determinar a violação de dever do trabalhador e a comissão de má conduta sexual; o que é suficiente é que o empregador considere, numa ponderação de probabilidades, que o trabalhador violou o dever. Não é necessária a certeza absoluta acerca da violação do dever do trabalhador.

Muitas vezes há mais de uma peça de informação, incluindo provas físicas, como mensagens ou outras peças de informação que, quando analisadas conjuntamente, deixam praticamente nenhuma dúvida sobre a existência da má conduta sexual.

Na maior parte dos casos, será possível analisar, por exemplo, potenciais factos que **corroboem a versão da vítima**, com especial atenção para o relato sobre o impacto posterior da alegada má conduta, como mudanças de comportamento.

Nos casos excepcionais em que não há realmente qualquer outra peça de evidência ou informação para além da declaração da vítima e do alegado autor, então a recomendação do/a instrutor/a deve ter por base uma ponderação da credibilidade da vítima versus a credibilidade da versão do alegado trabalhador. No final do processo, qual a versão a que o/a infractor/a dá mais crédito: a da vítima ou a do/a infractor/a?

**Credibilidade da declaração da vítima** – durante a sua declaração, a vítima relatou os factos com um discurso fluente, de forma firme, lógico e coerente, sem hesitação, descrevendo ao pormenor os actos de que foi alvo e vítima, tendo-se mostrado sempre segura e sem qualquer tipo de dúvidas sobre o que aconteceu. A espontaneidade, a autenticidade, a consistência e a credibilidade da declaração da vítima são, na realidade, os principais factores a considerar quando se considera qual a versão da história que irá o/a instrutor/a preferir.

Nota-se que não é necessário saber exactamente a data ou hora (especialmente quando a vítima for vítima).

É também importante que o/a instrutor/a, quando analisar a credibilidade da vítima e do alegado autor, questione:

- A minha avaliação da credibilidade da versão a ser privilegiada tem por base estereótipos de género? (exemplo, esperar que a vítima grite ou tente fugir quando perante a alegada agressão; esperar que a vítima relate imediatamente o ocorrido; esperar que a vítima se lembre da hora e data específica dos acontecimentos, quando estes aconteceram muitas vezes)
- O que tem a vítima a ganhar com a alegação de má conduta e o processo disciplinar? Há mesmo alguma evidência forte e inequívoca de que a vítima “queria vingar-se ou castigar” o alegado infractor? Caso esta seja a defesa do alegado infractor, é importante que haja informação clara sobre esta alegação do trabalhador, corroborada por factos revelados durante o processo disciplinar

# RELATÓRIO E DECISÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR



## Passo 7: Decisão do Processo Disciplinar

### RELATÓRIO DO PROCESSO DISCIPLINAR

O Relatório do Processo Disciplinar é o documento que contém as conclusões do/a instrutor sobre se, com base nas informações disponíveis, houve ou não uma violação das normas de conduta relevantes.

O relatório expõe, de forma narrativa, como foi descoberta a alegada má conduta, a quem foi relatada, as acções tomadas para recolher a informação, as conclusões dos instrutores e as provas que apoiam essas conclusões.

### CONTEÚDO DO RELATÓRIO DO PROCESSO DISCIPLINAR

Na realidade, o Relatório do Processo Disciplinar nada mais é que uma acusação revista, adicionando a posição do alegado infractor durante a sua entrevista e uma conclusão e recomendação.

Assim, o relatório contém:

- a) Informação processual (data da abertura do processo disciplinar, nomeação de instrutor, período da realização do inquérito prévio, realização de entrevista com o alegado infractor);
- b) Lista das diligências efectuadas (recolha de informação física ou documental, entrevistas com testemunhas, visita ao local da alegada violação, entrevista com o trabalhador e outras diligências apresentadas pelo trabalhador);
- c) Descrição da(s) alegação(ões) tal como na Acusação (podendo ser uma reprodução da mesma):
  - Data do acontecimento e Local do acontecimento (salientando-se se aconteceu mais de uma vez)
  - Acção de natureza sexual ocorrida, utilizando a tabela de comportamentos (Anexo 1) como base para a identificação da alegada conduta
  - Vítima(s) da conduta
  - Alegadas regras violadas, especificando-se o artigo do dever do trabalhador alegadamente violado da LGT e as regras internas da organização
- d) Informação Recolhida para sustentar a violação da regra
- e) Informação Recolhida para refutar a violação da regra
- f) Conclusão do/a Instrutor sobre a(s) denúncia(s):
  - Procedente por inferência razoável, existindo violação de deveres por parte do trabalhador
  - Não procedente devido a provas insuficientes ou pouco claras, não podendo estabelecer-se se houve ou não violação dos deveres por parte do trabalhador
  - Não procedente com base em provas que exoneram o trabalhador da alegada violação
- g) Proposta ou Recomendação de Medida Disciplinar, quando a denúncia for considerada procedente

- h) Recomendação de Outras Acções de Natureza Institucional, como recomendações relativas à formação, supervisão, ou políticas organizacionais
- i) Anexos

Quando exista mais de uma alegada má conduta, é importante que o Relatório e a recomendação sejam específicos para cada alegada violação, assim repetindo-se (c) a (g) para cada uma das alegadas condutas.

## **ENTREGA DO RELATÓRIO**

O relatório do processo disciplinar elaborado pelo instrutor é um documento interno que contém informação sensível.

Como tal, este deve ser considerado como documento confidencial, incluindo o seu conteúdo, conclusão e recomendações. O relatório deve indicar claramente a sua natureza confidencial.

O/a instrutor/a submete o relatório ao Director da Organização ou Presidente do Conselho de Administração para o processo de tomada de decisão.

O relatório nunca pode ser divulgado publicamente, mas pode ser entregue uma cópia às autoridades quando o resultado do processo revele a existência de ilícito criminal e, assim, deva ser submetido às autoridades criminais pertinentes.

## **DECISÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR**

A decisão do processo disciplinar deve ser tomada até 30 dias seguidos da data da realização da entrevista com o alegado infractor (ou a data em que esta deveria ter lugar, caso nunca tenha se realizado), tal como previsto no artigo 50.º, n.3 da LGT.

A decisão é tomada pelo órgão relevante, dependendo das competências previstas na estrutura da organização, na prática sendo o/a Director/a Executivo, o/a Presidente do Conselho de Administração ou ainda um Comité de Ética.

O órgão pode tomar as seguintes decisões:

- Concordar com a conclusão do/a Instrutor/a;
- Não concordar com a conclusão do/a Instrutor/a, solicitando a revisão do relatório, devendo identificar-se o problema encontrado no relatório

É de notar que, como o órgão de decisão não foi o/a instrutor/a do processo disciplinar, este tem um poder relativo de homologação da proposta ou para pedir a revisão por identificar problemas no relatório (falta de cumprimento com as etapas do processo ou não conexão entre os factos



## **NOTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR E VÍTIMA**

recolhidos e a conclusão). É de notar que, como o órgão de decisão não tem acesso à informação completa do processo, este não deveria decidir de forma diversa da conclusão do/a instrutor/a, mas solicitar a revisão do relatório quando necessário.

O órgão de decisão deve, tiver decidido que houve uma má conduta sexual, determinar a medida disciplinar aplicável, utilizando a proposta do/a instrutor/a apenas como parâmetro.

De acordo com o artigo 50.º, n. 2 da LGT, a decisão tomada sobre o processo disciplinar com imposição de medida disciplinar deve ser “[...] comunicada por escrito ao trabalhador nos cinco (5) dias seguintes à decisão”, devendo incluir “[...] os fatos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição”.

Com base nesta provisão legal, o trabalhador sujeito ao processo deve receber uma cópia da decisão do órgão deliberativo. Quando a decisão for de violação do dever pelo trabalhador, deve o mesmo receber uma cópia do relatório do processo disciplinar, podendo ser omitida informação sobre a identidade da vítima e testemunhas.

Não é necessário informar o trabalhador sobre o facto de a alegação ter sido encaminhada para as Autoridades Nacionais para um eventual processo criminal, uma vez que serão tomadas outras medidas pela autoridade nacional relevante.

Do mesmo modo, a vítima deve receber uma cópia da decisão do processo disciplinar, podendo ser ainda facilitada uma cópia do relatório final do processo disciplinar caso esta requeira.

### **Conselhos sobre as boas práticas para manter a Confidencialidade do Relatório do Processo Disciplinar**

A fim de promover a confidencialidade do processo, é importante que o relatório seja confidencial. Assim temos como boas práticas para assegurar esta garantia:

- Limitar o número de cópias impressas do Relatório;
- Numerar cada cópia e manter um registo das cópias que são entregues e a quem;
- Não emitir cópias electrónicas, a menos que não haja outra alternativa. Nesse caso, garantir que a cópia electrónica é protegida por senha;
- Escolher a forma mais segura e confidencial de transmitir o relatório ao órgão responsável pela decisão disciplinar;

- Adicionar marca d'água no documento ou cabeçalho com a palavra "CONFIDENCIAL"

# REGISTO DA DECISÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR E PUBLICIDADE



*Passo 8: Registo e Publicidade*

## REGISTO NOS RECURSOS HUMANOS

O resultado do processo disciplinar e a decisão relevante devem ser guardados no ficheiro de recursos humanos do trabalhador em causa, sendo sempre identificada tal informação como estritamente confidencial.

Entende-se que a organização tenha já um sistema interno para a gestão da informação pessoal dos trabalhadores, inclusive previsão de quem pode ter acesso aos ficheiros dos recursos humanos.

Não deve ser incluído qualquer registo no ficheiro da vítima-trabalhadora.

## PUBLICITAÇÃO DO RESULTADO

Segundo o artigo 55.º da LGT, as medidas disciplinares aplicadas podem ser objecto de publicação dentro da empresa ou instituição e “[...] são sempre registadas no processo individual do trabalhador, sendo atendidas na determinação dos antecedentes disciplinares todas as que tenham sido aplicadas à menos de cinco (5) anos”.

Considerando a natureza da má conduta sexual, é importante que o supervisor hierárquico do trabalhador e a organização tenham conhecimento do resultado do processo disciplinar.

A partilha de informação com o supervisor deve ser realizada em termos gerais, a dizer:

- Identificação da violação de dever (LGT e regulamento interno)
- O/a trabalhador/a infractor
- A medida disciplinar imposta

Não devem ser partilhadas informações acerca da identidade da vítima ou do processo disciplinar.

Um caso de má conduta sexual pode ter um enorme impacto na moral nos trabalhadores. No momento em que uma denúncia é apresentada, já podem ter existido meses de rumores e preocupações a circular no escritório afectado. Os trabalhadores podem, então, sentir-se excluídos pelo processo disciplinar, uma vez que os requisitos de confidencialidade significam que não podem ter conhecimento de qualquer informação específica sobre o assunto. Assim, a organização pode ter de investir tempo no restabelecimento do moral dos trabalhadores, ouvindo as suas preocupações e tranquilizando-os de que o processo foi devidamente instruído, mas ao mesmo

tempo explicar o porquê de alguns aspectos do caso necessitarem de permanecer confidenciais.

Considerando os deveres relativos aos parceiros de desenvolvimento, incluindo a ONU, a organização deve relatar de forma sucinta e regularmente (anualmente) o número de alegações/denúncias de má conduta sexual, a conclusão ou não do processo disciplinar e as medidas disciplinares impostas.

# RECLAMAÇÃO E RECURSO

## Passo 9: Reclamação ou Recurso



### RECLAMAÇÃO OU RECURSO

A reclamação tem por base o pedido de revisão da decisão pelo próprio órgão de tomada de decisão.

O recurso é um pedido de revisão da decisão por órgão hierarquicamente superior ao órgão da tomada de decisão.

A possibilidade de o trabalhador submeter um recurso ou uma reclamação está diretamente dependente da existência de órgão superior de tomada de decisão e caso exista, na estrutura a organização um outro órgão hierarquicamente superior (como por exemplo, a decisão foi tomada pelo Diretor Executivo ou Comité de Ética, podendo o recurso ser submetido ao Conselho de Administração).

### BASE DA RECLAMAÇÃO OU RECURSO

O trabalhador contra qual foi determinada violação de dever e prevista medida disciplinar pode solicitar, na reclamação ou recurso, que:

- a) Seja reavaliada a decisão determinando a violação do dever, alegando que a decisão foi incorrectamente tomada;
- b) Seja considerada a determinação de outra medida disciplinar, argumentando que a medida imposta não foi proporcional à gravidade da violação

### PRAZO PARA A RECLAMAÇÃO OU RECURSO

De acordo com a LGT, a reclamação ou recurso podem ser submetidos até 22 dias úteis da data da notificação da decisão do processo disciplinar (artigo 61.º, n.1, al. c)).

## V. RELAÇÃO ENTRE INFRACÇÃO OU MÁ CONDUTA SEXUAL E RESPONSABILIDADE CRIMINAL POR CRIMES SEXUAIS

### Mensagem-Chave

- A má conduta sexual pode também representar um crime.
- Nem toda a má conduta sexual é uma ofensa criminal
- Um processo disciplinar tem o propósito de determinar as consequências no âmbito da relação laboral
- Um processo penal tem o objectivo de punir, através da acção penal do Estado, os indivíduos que cometem um crime
- O procedimento disciplinar é autónomo relativamente ao processo penal, e o envio ou comunicação no âmbito do processo penal não resulta na suspensão ou extinção do processo disciplinar

A Proibição do Abuso, Exploração e Assédio Sexual (PEAAS) constitui um Dever dos trabalhadores numa Organização. As políticas de PEAAS possuem um carácter administrativo-laboral, com base no qual é exigido do trabalhador um comportamento que cumpra as regras Éticas deontológicas relativas à prevenção de Violações de Natureza sexual.

Um sistema de qualidade relativo à PEAAS tem de ser um sistema eficiente de resposta às alegadas violações dos deveres relativos à relação laboral. Assim, no cerne das acções de resposta, encontra-se o processo disciplinar, com base no qual são analisadas alegações, sujeitas a uma instrução (ou inquérito) disciplinar e, quando aplicável, uma sanção de natureza disciplinar. As sanções no âmbito da resposta à infracção sexual, variam de acordo com a política interna da Instituição e as regras aplicáveis aos trabalhadores em questão, podendo chegar até à demissão do posto de trabalho.

No contexto da PEAAS, através desta lente, foca-se nos comportamentos realizados no âmbito do trabalho, ou com o uso dos poderes facilitados pela posição de trabalho. Assim, o canal do processo disciplinar mostra-se como uma espécie de caminho exigido para responder à violação ocorrida.

É a organização ou a entidade empregadora que tem a competência ou jurisdição para investigar as violações dos deveres do trabalhador, independentemente de o mesmo comportamento representar um crime ou não. Algumas das infracções sexuais ou a situação específica em que esta ocorreu, constituem também crime previsto na legislação penal de Angola. No entanto, nem toda a infracção sexual é necessariamente um crime. Para ser considerada como crime, a conduta proibida deve integrar especificamente um ilícito criminal previsto expressamente em Lei Penal.<sup>10</sup> É de notar, ainda, que a infracção ou a má conduta sexual não se limita somente às praticadas contra as crianças e com base em violência ou ameaça, podendo ocorrer também contra adultos, e ser representada por condutas de natureza sexual consentidas (tal como acontece com um número de exploração sexual).

---

<sup>10</sup> Note-se que a definição de “Violência sexual” como qualquer conduta que obrigue a presenciar, a manter ou participar de relação sexual por meio de violência, coação, ameaça ou colocação de pessoa em situação de inconsciência ou de impossibilidade de resistir (artigo 3 n.º2, alínea a) da Lei n.º 25/11, de 14 de Julho (Lei Contra a Violência Doméstica).

Por exemplo, um caso em que, um trabalhador namore com uma das beneficiárias do seu trabalho com idade superior a 16 anos, existindo consentimento da jovem para o relacionamento, possivelmente tal comportamento não se enquadra em qualquer delito de natureza criminal, visto não estar presente elemento de coacção, fraude, ameaça, violência ou ainda de dependência. No entanto, tal comportamento será “abuso sexual” no âmbito do enquadramento da PEAAS, por esta ser menor de 18 anos de idade. Da mesma forma, caso um Gerente do Projecto exija favores sexuais como troca da integração do nome de uma mulher (maior de 18 anos) nas acções da organização, tal comportamento possivelmente não será considerado como crime de assédio sexual ou agressão sexual, mas será, de todo o modo, “exploração sexual” do ponto de vista de PEAAS. Se um trabalhador fizer comentários indesejados de índole sexual a um outro trabalhador, este comportamento, caso chegue a representar “propostas explícitas de teor sexual”, pode vir a ser um crime de importunação sexual e será sempre uma infracção ou má conduta sexual na forma de assédio sexual.

A polícia e o Ministério Público têm jurisdição para investigar actos que representam um delito de acordo com a Lei penal Angolana. Ademais, quando o delito criminal tenha como vítima uma criança, aplica-se ainda o regime especial que se encontra previsto na Lei de Julgado de Menores.

No âmbito dos comportamentos proibidos no contexto laboral, como as infracções ou má conduta sexual, temos o Denunciante ou Queixoso(a) e a Vítima. Por virtude dos padrões da ONU determinarem o dever de relatar ou denunciar a infracção sexual por parte de outrem, por vezes o denunciante não é necessariamente a vítima. Porém, aquele que comete a infracção sexual é o infractor (e não um Arguido).

Já no Direito Penal, num inquérito criminal referente a comportamentos que enquadram ao mesmo tempo má conduta sexual e um ilícito penal, a vítima tem a posição de lesada e o infractor é denominado de arguido. Nesse contexto, quando o comportamento reprovável for também uma infracção ou má conduta sexual e um ilícito penal, os processos disciplinares e criminais serão procedimentos autónomos que devem correr de forma paralela ou concorrencial, sendo promovidos por entidades diversas e tendo, ainda, objectivos e resultados distintos.

Tal entendimento é reforçado pelo próprio ordenamento jurídico Angolano, prevendo o Código Penal expressamente a possibilidade de o “Arguido definitivamente condenado a pena de prisão, que não for demitido disciplinarmente de função pública que desempenhe, incorre[r] na suspensão da função enquanto durar o cumprimento da pena”, ou seja, quando este não for demitido especificamente da função pública, será somente suspenso da sua posição, retornando ao seu posto de trabalho quando concluída a pena de prisão.

A pena acessória de proibição do exercício de cargo ou função é aplicável apenas em casos específicos (penas superiores a três anos de prisão) e ainda quando certos critérios sejam cumpridos, a dizer exercerem funções públicas ou quando a função depender de autorização pública (artigo 64.º do Código Penal Angolano). Ainda, não existe suspensão automática das funções uma vez iniciado o procedimento penal, existindo a mesma apenas em caso de condenação definitiva a pena de prisão efectiva.

Do ponto de vista jurídico, o ónus e o encargo processual para se demitir um trabalhador é inferior àquele empregado no âmbito do Processo Penal. Assim, o procedimento criminal, não se mostra como o meio efectivo para se prevenir o risco de continuação

do comportamento, e por isso não tem a capacidade de assegurar a responsabilização por má conduta sexual em relação ao trabalho.

Quando acções de natureza criminal ocorrerem no âmbito do trabalho ou do desempenho de funções profissionais em entidade privada, é possível que seja o seu supervisor ou o empregador a tomar o conhecimento inicial da alegada violação. De acordo com os padrões das Nações Unidas, as Agências das ONU e todos os seus parceiros, quer entidades públicas ou privadas, têm o dever de informar as autoridades criminais, quando a infracção sexual possa constituir também crime no regime jurídico penal.

Uma lista dos principais crimes que são relevantes no contexto da má conduta sexual encontra-se em Anexo (Anexo 9).



## Anexo 1: Comportamentos de má conduta sexual e potencial Medida Disciplinar

A Tabela abaixo, tem o objetivo de servir como orientação para apoiar o processo, e assim proceder à determinação da medida disciplinar quando da comprovação de má conduta sexual.

Nota-se que a Tabela, serve como orientação somente e sempre a Organização deve assegurar a recolha de informação suficiente para substanciar a decisão e a medida disciplinar, e assim garantir o direito dos trabalhadores.

É difícil identificar o nível de seriedade de uma conduta através de exemplos, sendo por regra a conduta reiterada mais séria que uma única vez.

		<b>Ação</b>	<b>Categoria Má Conduta</b>	<b>Violação de Dever do Trabalhador</b>	<b>Potencial Medida Disciplinar</b>	<b>Potencial Ilícito Criminal</b>
1	Físico	Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral] com criança	Abuso sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Abuso sexual de menor de 14 anos Abuso sexual de menor de 14 anos
		Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral] com pessoa vulnerável ou subordinado	Exploração sexual ou Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Abuso sexual de menor dependente
		Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral] sem consentimento	Abuso Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Agressão Sexual com Penetração
		Outro acto físico de natureza sexual com criança	Abuso Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Abuso sexual de menor de 14 anos Abuso sexual de menor de 14 anos
	[atual ou tentativa]	Outro acto físico de natureza sexual com pessoa vulnerável ou subordinado	Exploração ou Abuso Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Abuso sexual de menor dependente

		Outro acto físico de natureza sexual sem consentimento (ou indesejado)	Abuso Sexual ou Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Agressão Sexual
		Intimidação física ou restrição no movimento	Abuso Sexual ou Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Assédio Sexual Coação
		Troca de favores sexuais por vantagem (financeira ou outra)	Exploração sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Despedimento Disciplinar	Recurso a prostituição de menores Lenocídio
2	Verbal ou por Escrito	Comentários de natureza sexual	Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Redução de salário ou Admoestação escrita	Assédio Sexual
		Divulgação de informação sobre vida privada da pessoa (independente se falso ou verdadeiro)	Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Redução de salário ou Admoestação escrita	Devassa
		Pressão, Perseguição ou Insistência para relacionamento/namorar	Abuso Sexual ou Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Redução de salário ou Admoestação escrita	Importunação sexual
3	Visual ou gestual	Mostra ou envio de material sexual ou ofensivo	Abuso Sexual (se vítima criança) ou Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Redução de salário ou Admoestação escrita	Importunação sexual

	Exibição sexual	Abuso Sexual (se vítima criança) ou Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Redução de salário ou Admoestação escrita	Importunação sexual
	Outros gestos de natureza sexual	Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Redução de salário ou Admoestação escrita	Assédio sexual
	Publicação de atividade sexual de terceiro sem a sua autorização	Assédio Sexual	Art. 44.º, al. d) e i)	Redução de salário ou Admoestação escrita	Devassa

## FORMULÁRIO DE DENÚNCIA DE EXPLORAÇÃO, ABUSO OU ASSÉDIO SEXUAL

Este formulário deve ser preenchido quando da submissão de queixa contra funcionário da Organização. Este formulário deve ser preenchido pelo trabalhador da Organização que receba a denúncia.

### PARTE I: RECEÇÃO DA DENÚNCIA

Nome do Trabalhador que recebeu a denúncia: .....

Assinatura do Trabalhador.....

Local de Trabalho:  Sede  Província ou Antena .....

Meio de Submissão da Queixa:  direto  documento  telefone  email  Outro .....

Data de Receção da Denúncia: .....

### PARTE III: SOBRE A DENÚNCIA

#### A) LOCAL E DATA ACONTECIMENTO

Data do acontecimento: .....

Local do acontecimento: ..... Comuna..... Município.....  
Província.....

#### B) DESCRIÇÃO DO ACONTECIMENTO

Incluir informação sobre “o que”, “como”, “número de vezes”. Incluir também informação sobre os passos dados depois do acontecimento (exemplo: para quem foi revelado o acontecido, o que a vítima fez depois do incidente, se foram tomadas ações para dar resolução à questão etc.).

1.
2.
3.
4.
5.

CATEGORIA		AÇÃO	
1	Físico  [atual ou tentativa]	Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral], com criança	<input type="checkbox"/>
		Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral], com pessoa vulnerável ou subordinado	<input type="checkbox"/>
		Relação sexual [coito vaginal, anal ou oral], sem consentimento	<input type="checkbox"/>
		Outro acto físico de natureza sexual com criança	<input type="checkbox"/>
		Outro acto físico de natureza sexual sem consentimento (ou indesejado)	<input type="checkbox"/>
		Intimidação física ou restrição no movimento	<input type="checkbox"/>
2		Troca de favores sexuais por vantagem (financeira ou outra)	<input type="checkbox"/>
		Comentários de natureza sexual	<input type="checkbox"/>



Há alguém que tenha conhecimento sobre o assunto? (não precisa ser alguém que de fato presenciou ou viu diretamente a conduta, mas que pode ser também quem tenha escutado o relato da vítima ou saiba das consequências ou do impacto à vítima)

Nome (caso conhecido): .....  Homem  Mulher

Ocupação (caso conhecida):.....

Local de trabalho: .....

Meio de contacto da testemunha:

telefone - número .....  Local de trabalho .....

domicílio ..... Comuna ..... Município ..... Província .....

Como essa pessoa pode contribuir para a investigação? .....

\*\*\*\*\*

Nome (caso conhecido): .....  Homem  Mulher

Ocupação (caso conhecida): .....

Local de trabalho: .....

Meio de contacto da testemunha:

telefone - número .....  Local de trabalho .....

domicílio ..... Comuna ..... Município ..... Província .....

Como essa pessoa pode contribuir para a investigação? .....

### **E) DOCUMENTOS, IMAGENS OU REPRODUÇÃO DE VOZ**

Existência de qualquer documento, imagem ou reprodução de voz, incluindo mensagens de telefone, gravação ou outro, que possa ser relevante para a análise da queixa.

Referência ao documento relevante abaixo.

### **PARTE III: SOBRE O/A DENUNCIANTE/A**

Nome completo: ..... Alcunha: .....

Domicílio: .....

Comuna: ..... Município: ..... Província: .....

N. telefone: ..... E-mail: .....

Ocupação: ..... Local de Trabalho (caso tenha):.....

Data de Nascimento: .....

Sexo:  Homem  Mulher  Transgénero  Não quer revelar

Nível de escolaridade:

Sem escolaridade/não alfabetizado

Primária não completa

Primária completa

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ciclo 1 secundário não completo | <input type="checkbox"/> Ciclo 1 secundário completo  |
| <input type="checkbox"/> Ciclo 2 secundário não completo | <input type="checkbox"/> Ciclo 2 secundário completo  |
| <input type="checkbox"/> Curso Técnico incompleto        | <input type="checkbox"/> Curso Técnico completo       |
| <input type="checkbox"/> Curso Universitário incompleto  | <input type="checkbox"/> Curso Universitário completo |

Pós-graduação

*Informação sobre o nível de educação importante para fins de análise do alcance do procedimento de denúncia.*

**B) REPRESENTANTE**

Preenchimento desta parte caso o/a queixoso/a tenha sido representado/a por uma terceira pessoa, como advogado, pais, líder da comunidade, membro da família etc.

Nome do Representante: .....

Ocupação: .....

Local de Trabalho (caso relevante): .....

Número de Telefone (pessoal): ..... Número de telefone (trabalho): .....

**PARTE III: MEIOS PRÉVIOS DE RESOLUÇÃO**

Houve denúncia dos mesmos fatos perante outra instituição ou entidade?

- Sim  Não  Não sabe

→

Caso SIM  
 A queixa foi submetida a quem?  
 Exemplos: Polícia, ONG, liderança local (ex. Soba), INAC, Ação Social, CASI etc.  
 ..... Quando? .....  
 Já foi obtido algum resultado?  Não  Sim. Qual resultado?  
 .....

Já foi esta denúncia registada junto a autoridades judiciárias/tribunal?

- Sim  Não  Não sabe

→

Caso SIM  
 Informação adicional:

**PARTE IV: RISCO DE SEGURANÇA FÍSICA E PSICOLÓGICA E MEDIDA DE PROTEÇÃO**

Questões ou riscos de segurança ou impacto negativo prováveis:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Risco de segurança física por parte do alegado infrator |   |
| <input type="checkbox"/> Risco de segurança física por parte da comunidade local |   |
| <input type="checkbox"/> Impacto psicológico sério ou grave                      | <input type="checkbox"/> Gravidez                             |
| <input type="checkbox"/> Medo de estar presente no trabalho                      | <input type="checkbox"/> Forte relutância em ser identificada |
| <input type="checkbox"/> Perigo em ser abandonado/a pela família                 | <input type="checkbox"/> Outro                                |
- .....

Explicação sobre fatos relevantes ao risco ou impacto identificado:

**Potenciais medidas de proteção:**

1. Relevante ao Alegado Infrator

- Suspensão preventiva  
 Alteração temporária de local de trabalho

2. Relevante à Vítima ou Denunciante

- Falta justificada ao trabalho  
 Flexibilidade na implementação ou desempenho do trabalho

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Modificação temporária das atividades | <input type="checkbox"/> Encaminhamento para serviços especializados (ver abaixo) |
| <input type="checkbox"/> Outra .....                           | <input type="checkbox"/> Outra .....  |

**A tomada de qualquer medida de proteção deve ter por base o consentimento da vítima (ou quando menor de seu representante legal).**

**PARTE IV: INFORMAÇÃO SOBRE SERVIÇOS DE APOIO OU PROTEÇÃO DA VÍTIMA**

Relevante quando denunciante é a própria vítima. Deve-se sempre informar a vítima dos serviços de apoio existentes, independentemente do procedimento interno da Organização.

Encaminhamento da vítima na denúncia específica:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Assistência de Saúde (física) | <input type="checkbox"/> Assistência de Saúde (psicológica) |
| <input type="checkbox"/> Comissão Tutelar de Menores   | <input type="checkbox"/> INAC (Rede de Proteção da Criança) |
| <input type="checkbox"/> SOS Mulher 15020 (MASFAMU)    |   |
| <input type="checkbox"/> Polícia                       | <input type="checkbox"/> Ministério Público                 |
| <input type="checkbox"/> Outro (ex. acolhimento) ..... |   |
| <input type="checkbox"/> Nenhum encaminhamento         |   |

**Números de contacto do serviço pertinente a ser partilhado.**

**O encaminhamento deve sempre ter por base o consentimento da vítima (ou quando menor de seu representante legal).**

**Assinatura do/a Denunciante ou do seu Representante**

Caso a queixa tenha sido submetida por meio de uma carta ou email não é necessária a assinatura.

.....

Assinatura ou Impressão Digital	Data
---------------------------------	------

**Não se esqueça!**

- a. Anexar os documentos pertinentes à denúncia.
- b. Agradecer a submissão da denúncia.
- c. Informar ao denunciante as próximas etapas do processo (isto é, análise da denúncia e potencial abertura processo disciplinar, inquérito prévio, entrevista com o alegado infrator, relatório e decisão do processo disciplinar).

**SUBMETTER ESTA DENÚNCIA AO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**



## CONFIRMAÇÃO DE RECEPÇÃO DA DENÚNCIA

Procedimento n.º [INSERIR NÚMERO DO PROCEDIMENTO]

Prezado(a) Sr(a). NOME DO DENUNCIANTE

No dia [DATA DE RECEBIMENTO DA DENÚNCIA] o [DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL] recebeu, por meio de [email/carta/formulário/telefone], denúncia de má-conduta sexual por parte de funcionário da [Nome da Organização].

Segundo consta da denúncia, o(a) Sr(a). [NOME DENUNCIADO(A)] [BREVE RESUMO DA DENÚNCIA] [CLASSIFICAÇÃO PRELIMINAR DA CONDUTA com base nas condutas contidas no Anexo 1]. *exemplo: Segundo consta da Denúncia, o Sr. Fulano de Tal teria, por diversas vezes, feito comentários indesejados de natureza sexual para a denunciante nas dependências da sede da organização em Luanda. A conduta descrita na denúncia é preliminarmente classificada como ato(s) de assédio sexual na forma de comentário de natureza sexual durante o desempenho do trabalho.*

A [NOME DA ORGANIZAÇÃO] possui uma política de tolerância zero em relação a assédio, exploração e abuso sexual e leva a sério todas as denúncias realizadas contra seus empregados, colaboradores, parceiros e membros da direção.

### **Quem é responsável pela denúncia e como posso obter informações sobre seu andamento?**

A(O) Sr(a). [nome do/a instrutor] foi nomeado(a) Instrutor do Processo Disciplinar e será o(a) responsável por conduzi-lo de forma célere, eficaz, confidencial e transparente. Quaisquer dúvidas sobre o procedimento ou questionamentos acerca do seu andamento podem ser direcionados a ele(a).

### **Quais são os próximos passos?**

Recebida uma denúncia de má conduta sexual, espera-se, caso esta revele informação suficiente preliminar, que seja instaurado processo disciplinar contra a pessoa denunciada.

Caso seja necessária a recolha de informações adicionais sobre a alegada violação de deveres e regulamentos internos, em especial nos casos em que a infração ou o infrator não estejam devidamente identificados, o(a) instrutor(a) poderá realizar Inquérito Prévio, o qual terá duração máxima de 8 (oito) dias úteis.

Em seguida, será formalizada uma Nota de Culpa, documento que deverá conter uma descrição detalhada dos factos alegados contra o denunciado, a qual será entregue ao denunciado que poderá exercer seu direito de defesa em entrevista previamente designada. Posteriormente, será emitida um relatório e uma decisão acerca do procedimento disciplinar que incluirá os fatos imputados ao denunciado, as consequências desses factos, o resultado do inquérito prévio, incluindo a entrevista com o arguido, e a decisão final de punição, quando relevante, com a determinação da medida disciplinar aplicada. O denunciado poderá apresentar reclamação ou recurso, caso não esteja satisfeito com o resultado do processo disciplinar.

### **Qual punição pode ser aplicada ao denunciado?**

A Lei Geral do Trabalho prevê 4 (quatro) tipos de punições:

- a) Admoestação Verbal: Trata-se de uma repreensão verbal através da qual o empregador “chama a atenção” do trabalhador sobre a má conduta praticada.
- b) Admoestação Registada: Trata-se de uma repreensão por escrito que fica registada na ficha individual do trabalhador.

- c) Redução Temporária do Salário: redução temporária (maximo seis meses) de uma parcela do salário do trabalhador não superior a 20% do salário-base mensal.
- d) Despedimento Disciplinar: É a medida disciplinar mais grave e consiste na extinção do vínculo laboral.

Em regra, os casos de má conduta sexual alcançam um nível de seriedade suficiente para considerar a aplicação de despedimento disciplinar ou, alternativamente, a redução temporária de salário. Em situações excepcionais, e apenas no âmbito do assédio sexual que não seja sistemático ou recorrente, a medida de admoestação escrita pode ser aplicada como medida disciplinar.

#### **Confidencialidade e Transparência**

A [NOME DA ORGANIZAÇÃO] garante a confidencialidade no processamento de denúncias de má conduta sexual, com o fim de assegurar a proteção das partes envolvidas, em especial, a privacidade e segurança da parte denunciante. Todas as partes têm assegurado o acesso ao processo e documentos que o formam, bem como a informações acerca dos andamentos processuais.

#### **Apoio às vítimas**

A [NOME DA ORGANIZAÇÃO] oferece assistência e apoio às vítimas de má conduta sexual praticada por seus empregados. Caso você seja vítima, ou conheça vítima(s), de má conduta sexual e tenha interesse em receber assistência e apoio, entre em contato com o(a) Instrutor(a) [nome do instrutor/a], por meio do número de telefone [contacto instrutor], e-mail [correio eletrônico instrutor] ou, ainda, caso prefira, pode se encaminhar ao endereço [endereço], de **segunda a sexta-feira**, entre **8:00 e 17:00** [colocar dias e horários de funcionamento do atendimento presencial].

Local, data.

\_\_\_\_\_ [assinatura]  
Nome do/a Instrutor/a

## ANÁLISE DE RISCOS

Os riscos envolvidos no processo disciplinar devem ser identificados e evitados ou mitigados. Os riscos podem envolver a alegada vítima, o denunciante, as testemunhas, ou qualquer outro membro da organização a ser envolvido no processo disciplinar e, ainda, o alegado infractor.

A Organização tem a responsabilidade de reduzir a probabilidade de alguém envolvido no processo disciplinar vir a sofrer danos adicionais. Dessa forma, é importante realizar uma análise pormenorizada dos potenciais riscos em relação a cada um dos intervenientes do processo, sendo os riscos de índole física, psicológica e económica. Com base na análise, a organização pode identificar ainda as medidas a serem tomadas para minimizar os riscos.

Os riscos potenciais dependem de alguns factores, incluindo a posição do alegado infractor e o nível de vulnerabilidade da vítima (trabalhador/a da organização, beneficiário/a economicamente vulnerável).

<b>PAPEL NO PROCESSO DISCIPLINAR</b>	<b>RISCOS</b>	<b>RISCOS IDENTIFICADOS (ESPECIFICAR)</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO DO RISCO (alto, médio ou baixo)</b>	<b>ACÇÕES TOMADAS PARA MINIMIZAR O RISCO</b>
<b>Infractor</b>	Ameaças por parte de colegas de trabalho ou comunidade afectada			
<b>Infractor</b>	Retaliação por parte de colegas de trabalho ou comunidade afectada			
<b>Infractor</b>	Sonegação de garantias processuais durante o processo disciplinar.			

<b>Vítima</b>	Gravidez decorrente da má conduta sexual			
<b>Vítima</b>	Infecções sexualmente transmitidas (IST) decorrentes da má conduta sexual			
<b>Vítima</b>	Lesões corporais decorrentes da má conduta sexual			
<b>Vítima</b>	Traumas psicológicos e emocionais (por exemplo, depressão, transtornos de ansiedade e estresse pós-traumático, alterações dos padrões de sono e perturbações alimentares, depressão, sentimentos de humilhação, raiva e auto culpa, medo do sexo e incapacidade de concentração, dificuldades de memória, dificuldades em tomar decisões, tristeza e desconfiança face aos outros, isolamento social, uso abusivo de álcool ou outras drogas e pensamentos suicidas)			

<b>Vítima</b>	Sequelas físicas em terceiros (bebés que nascem com baixo peso, partos prematuros, restrição de crescimento <i>in utero</i> e/ou pequeno para a idade gestacional)			
<b>Vítima</b>	Impactos negativos na saúde física (por exemplo, distúrbio nutricional, dor abdominal e outros problemas gastrointestinais, distúrbios neurológicos, dor crónica, bem como doenças não transmissíveis como hipertensão, cancro e doenças cardiovasculares.)			
<b>Vítima</b>	Retaliação no ambiente de trabalho (especialmente se o acusado é superior hierárquico)			
<b>Vítima</b>	Dificuldades em manter as atividades laborais e a produtividade			
<b>Vítima</b>	Culpabilização pelo ocorrido pela comunidade ou colegas de trabalho			
<b>Denunciante</b>	Ameaças ou coacção por parte do infractor ou de terceiros pela denúncia feita			

<b>Denunciante</b>	Perseguição ou retaliação no ambiente de trabalho pela denúncia feita (em alguns ambientes de trabalho, o “dedo-duro” é enjeitado, mesmo que esteja colaborando para a melhoria de práticas e comportamentos)			
<b>Testemunhas</b>	Ameaças ou coacção por parte do infractor ou de terceiros para não depor ou mentir no depoimento			
<b>Testemunhas</b>	Perseguição ou retaliação no ambiente de trabalho pela colaboração no processo administrativo (colaborar com investigações pode ser visto como ser um “dedo-duro”, que em alguns ambientes de trabalho é enjeitado, mesmo que esteja colaborando para a melhoria de práticas e comportamentos ou tenha o dever de colaborar)			
<b>Investigador</b>	Ameaças ou coacção por parte do infractor ou de terceiros pela condução da investigação			

<b>Investigador</b>	Perseguição ou retaliação no ambiente de trabalho pela condução da investigação			
<b>Investigador</b>	Destruição de provas documentais ou de outra natureza necessárias à apuração dos fatos			
<b>Investigador</b>	Coacção ou perseguição a testemunhas que necessitam ser ouvidas para a apuração dos fatos			
<b>Investigador</b>	Resistência em cooperar por parte de terceiros			

## **MEDIDAS DE APOIO À VÍTIMA E CONTACTO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS**

A má conduta sexual traz impactos negativos para a vítima, de natureza duradoura e com repercussões em todas as esferas da vida das vítimas, incluindo-se na sua saúde mental e física, o que pode ser encontrado em detalhes no Manual.

Dessa forma, é de extrema importância a adoção de medidas de apoio às vítimas, o que inclui, mas não se limita a, o encaminhamento para Serviços Especializados, de forma a se mitigar os danos causados pela má conduta sexual. Tais serviços são ofertados por entidades públicas e privadas, abrangendo a assistência médica e psicológica, acesso a casas de abrigo ou acolhimento em local alternativo.

Excepcionalmente, quando uma pessoa está em perigo físico imediato, a organização pode ter de assumir um papel mais activo como, por exemplo, com a realocação da pessoa ou mesmo com o envolvimento de instâncias formais do sistema de justiça criminal, como a formulação de denúncia às autoridades policiais ainda na etapa inicial do processo disciplinar.

### **LISTA DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS**

#### **1) Apoio Geral e Aconselhamento de Medidas**

---

##### **Direcção Nacional da Mulher e da Equidade do Género**

Endereço: Rua Revolução de Outubro (antiga sede do MINFAMU)

Telefones: 917 303 091/925 591 549

Contacto: Sr. Octávio, Técnico de Direcção

Horário de funcionamento: 8h – 15h30

Funcionamento aos fins de semana: Não

##### **INAC – SOS Criança 15015**

#### **2) Serviços de atendimento Médico e Psicológico**

---

##### ***Luanda***

1. Hospital Geral de Luanda
2. Hospital Municipal Sambizanga
3. Hospital Municipal Capalanga
4. Hospital Cajueiro
5. Hospital Municipal Cazenga
6. Hospital Municipal Cacuaco
7. Hospital Maternidade A. Gangula
8. Maternidade Lucrecia Paim
9. Hospital J. Machel
10. Hospital A. Boavida
11. Hospital Prenda



12. Hospital Esperança
13. Hospital Geral
14. Hospital Geral do Kilamba Kiaxi

### **Vítima criança (menor de 18 anos)**

---

→ Nas províncias onde não houver serviços sociais, a Sala do Julgado de Menores ou o Tribunal Provincial podem requisitar funcionários da administração do Estado para fazer o acompanhamento social da criança e do adolescente.

#### **1. Comissão Tutelar de Menores**

- Acompanha e executa as medidas de protecção social aplicadas pelo juiz(a), a título de exemplo: registo de nascimento, matrícula escolar, cuidados de saúde, atendimento psicossocial, entre outros.

#### **2. INAC/Ação Social**

- Articulação sectorial promovida pelos órgãos da acção social das administrações municipais para atender às necessidades básicas da criança e do adolescente: saúde, educação, alimentação, habitação, registo de nascimento, acesso à escola, entre outros.

### **Denúncia de Crime ou Pedido de Aconselhamento Geral e Acompanhamento (Rede Protecção da Criança)**

---

#### **Direcção Nacional da Mulher e da Equidade do Género**

Endereço: Rua Revolução de Outubro (antiga sede do MINFAMU)

Telefones: 917 303 091/925 591 549

Contacto: Sr. Octávio, Técnico de Direcção

Horário de funcionamento: 8h – 15h30

Funcionamento aos fins de semana: Não

#### **Redes de Protecção da Criança**

---

Contactar o MASFAMU ou ativista social para identificar a Rede de Protecção da Criança da Província e/ou Município

##### **1. Cacuaco**

Telefone: 935 564 513

Contactos: Sr. Félix

##### **2. Cazenga – OCODE/APDCH**

- Endereço: Rua Ngola Kiluange, Bairro Hoji Ya Henda
- Telefone: 993 951 758
- E-mail: [ocodeong2@yahoo.com.br](mailto:ocodeong2@yahoo.com.br) / [mbutapascoal2@yahoo.com.br](mailto:mbutapascoal2@yahoo.com.br)
- Contactos: Coordenadores da Rede, Sr. Afonso Manuel Yangana e Sr. Mbuta Pascoal

##### **3. Maianga**

- Telefone: 923 888 412
- Contacto: Sra. Doroteia Domingos

##### **4. Viana**

- Endereço: Sede da Repartição Municipal da Acção Social de Viana
- Telefone: 923 443 905
- Contacto: Coordenador da Rede, Sr. Arnaldo Camolacongue

- Horário de Funcionamento: 8h – 15h30

## Anexo 6: Modelo de Despacho de Abertura de Processo Disciplinar

### DESPACHO DE ABERTURA DE PROCESSO DISCIPLINAR

Aos [data da decisão], após a receção de denúncia e documentos comprobatórios preliminares, determino a **INSTAURAÇÃO de Processo Administrativo Disciplinar**, nos termos do artigo 46.º da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (Lei Geral do Trabalho, doravante “LGT”), no âmbito do qual deverão ser realizados os seguintes atos: a) realização de inquérito prévio com a recolha de informação documentais e testemunhais relevantes; b) elaboração de acusação; c) notificação e entrevista com o acusado; e f) elaboração de relatório do processo disciplinar.

Para tanto, nomeio como Instrutor/a [nome do responsável], que deverá reduzir todas as informações recolhidas por escrito, registando-as nos autos do processo administrativo disciplinar.

[Local, data].

---

[Nome do(a) empregador(a)]

Quando da entrevista ou escuta de testemunhas, deve-se criar um ambiente recetivo e confiável, que permita que as testemunhas declinem todas as informações que possuem sobre os fatos em apuração, sem que sejam induzidas ou hostilizadas em suas respostas. Ademais, deve-se ter o cuidado de formular perguntas que extraiam, de forma confiável e de acordo com o conhecimento que a testemunha possua, as informações necessárias. Por fim, deve-se reconhecer a colaboração de testemunhas e prestar quaisquer esclarecimentos que elas necessitem.

Para que se possa obter o melhor aproveitamento dessa fonte de provas, é recomendado que se siga determinados procedimentos, os quais podem e devem ser adaptados caso a situação em concreto exija.

Dessa forma, devem ser seguidas quatro principais etapas quando das entrevistas com testemunhas: (1) Estabelecimento de Relação; (2) Narrativa Livre; (3) Perguntas Específicas; e (4) Encerramento da Entrevista.

### **ETAPA 1: INTRODUÇÃO E ESTABELECIMENTO DE RELAÇÃO ENTRE ENTREVISTADOR E TESTEMUNHA**

O objetivo da Fase de “Relação” é que o entrevistador se apresente e diga à testemunha as razões pelas quais está sendo entrevistada. Esta etapa é também importante para criar um ambiente de conforto para a testemunha, a fim de que esta confie no entrevistador e no procedimento e forneça um relato completo e franco acerca do que sabe sobre os fatos em apuração.

Para estabelecer um relacionamento positivo, o entrevistador deve:

- 1.1 Apresentar-se, bem como apresentar o assistente (caso exista) e qualquer outra pessoa presente na entrevista
- 1.2 Dar à testemunha detalhes de contato e nome completo (preferencialmente partilhar um cartão de visitas)
- 1.3 Explicar os papéis dos intervenientes na entrevista
- 1.4 Deixar claro o objetivo da entrevista (recolher informação sobre alegações de violação de dever de trabalhador), sem dar quaisquer detalhes mais específicos sobre as alegações
- 1.5 Esclarecer as regras básicas, como por exemplo, o dever da testemunha de dizer a verdade e que, caso não saiba a resposta para qualquer pergunta, que pode simplesmente assim o dizer
- 1.6 Assegurar que a testemunha conheça os seus direitos e obrigações
- 1.7 Informar à testemunha seu direito de solicitar uma pausa durante a entrevistas.
- 1.8 Conversar sobre assuntos neutros a fim de reforçar a ligação, tais como a viagem para o local da entrevista, o tempo no dia da entrevista, quanto tempo o entrevistado viveu/trabalhou na área, etc.

### **ETAPA 2: NARRATIVA LIVRE**

O objetivo da Fase de “Narrativa Livre” é obter um relato ininterrupto dos acontecimentos, tomando-se o cuidado para permitir à testemunha falar livremente e de forma sincera, bem como para não induzir inconscientemente o depoimento. Para estimular uma narrativa livre, o Entrevistador deve:

- 2.1. Esclarecer a necessidade de fazer anotações e buscar o consentimento da testemunha para tanto
- 2.2. Explicar sucintamente o que se busca apurar e iniciar com “O que pode me falar sobre esses fatos?”
- 2.3. Não interromper a testemunha ou sinalizar qualquer satisfação ou insatisfação com a sua narrativa
- 2.4. Utilizar alertas neutros relacionados com o relato da testemunha (sem se referir ao testemunho de outra Testemunha), como, por exemplo, perguntar “E depois? O que aconteceu?”
- 2.5. Repetir frases-chave para promover a compreensão fiel da informação e demonstrar que o entrevistador está escutando a declaração atentamente
- 2.6. Adotar uma postura “ativa e neutra”, ou seja, questionar, mas sem mostrar sinais de concordância ou discordância acerca do que está a ser dito

O Entrevistador não deve interromper ou esclarecer ambiguidades nesta Fase. Se tiver dúvidas acerca de algum ponto, o Entrevistador deve fazer uma anotação para abordá-lo na etapa de “Perguntas Específicas”.

### **ETAPA 3: PERGUNTAS ESPECÍFICAS**

Na Fase de “Perguntas Específicas”, o Entrevistador esclarece as informações que a Testemunha já forneceu e também pode auxiliar a testemunha a fornecer outras informações relevantes, que ela não pôde ou não quis dar durante a Narrativa Livre. As perguntas a serem formuladas nessa fase são, em geral, mais fechadas, devendo-se tomar especial cuidado para não induzir a resposta da testemunha ao questionar sobre pontos específicos.

Assim, deve o Entrevistador:

- 3.1 Retomar elementos do depoimento já prestado e fazer perguntas de acompanhamento mais específicas, contextualizando estas a fim de obter respostas mais precisas, caso possível ao “quando”, “onde”, “como/de que maneira” dos factos. Por exemplo, “O senhor disse que voltou à clínica na noite do dia 15 de outubro de 2021. O que aconteceu depois disso?”; ou “A senhora disse aqui que disse à Maria Silva que reportaria o ocorrido. Ela respondeu alguma coisa? Em caso positivo, o que disse?”.

Os Entrevistadores devem *evitar* fazer perguntas que influenciem a resposta da Testemunha, ou seja, que induzam as testemunhas a uma determinada afirmação, como formular perguntas que já contenham uma resposta nela (e.g. “Estava a usar uma camisa vermelha, não estava?”), pois estas podem acabar por distorcer o depoimento da Testemunha.

Muitos Entrevistadores acham útil identificar potenciais perguntas previamente, especialmente perguntas difíceis de formular ou que possam expor informações fornecidas por outras Testemunhas. Os Entrevistadores podem querer fazer uma identificação prévia de potenciais linhas de interrogatório, de modo a que se preparem para potenciais respostas, mas isto não exclui a possibilidade de que o Entrevistador terá que lidar com linhas de interrogatório inesperadas.

#### **ETAPA 4: ENCERRAMENTO DA ENTREVISTA**

Para terminar, o Entrevistador deve:

- 4.1 Verificar com o assistente, caso exista, se existem assuntos pendentes
- 4.2 Fazer um breve resumo sobre o que a Testemunha relatou
- 4.3 Perguntar se a Testemunha tem algo a acrescentar
- 4.4 Se a Testemunha concordar em fazê-lo, pedir-lhe que reveja e assine as anotações
- 4.5 Perguntar se a Testemunha tem alguma pergunta ao Entrevistador sobre o processo e responder a qualquer pergunta que a testemunha tenha em relação ao procedimento
- 4.6 Explicar o que irá acontecer a seguir, ou seja, que o seu depoimento será compilado com outras informações e entregue confidencialmente aos quadros superiores para decidir sobre a eventual violação ou não de dever por parte do Trabalhador
- 4.7 Relembrar à Testemunha como estabelecer contacto com o Entrevistador
- 4.8 Informar à Testemunha sobre a natureza confidencial do processo disciplinar e que não deve partilhar com outras pessoas sobre a Entrevista realizada
- 4.9 Anotar a hora da conclusão no registo da entrevista
- 4.10 Por fim, agradecer a Testemunha pelo seu tempo despendido

Se a Testemunha fornecer informações mais relevantes após o Resumo (4.2), o Investigador deve esclarecer e confirmar a nova informação, e depois resumi-las à Testemunha.

## NOTA DE CULPA

### Processo Administrativo Disciplinar

A organização [nome completo da ONG] (doravante “XXX” [nome abreviado]), com fundamento nos artigos 46.º e 48.º da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (Lei Geral do Trabalho, doravante “LGT”), através de [órgão da tomada de decisão de abertura do processo disciplinar] instaurou, com base em decisão de [data da decisão de abertura de processo disciplinar] processo disciplinar contra o seu trabalhador(a), [Nome do(a) funcionário(a)], nascido em [data do nascimento] em [cidade/município/província], que exerce as funções de [indicar função: motorista/rececionista/contador/etc.].

O presente processo disciplinar baseia-se em investigação preliminar realizada e recolha de informações do(a) Instrutor(a), representando esta **Acusação** ou **Nota de Culpa**.

### DOS FATOS PRELIMINARMENTE APURADOS

1. O acusado é funcionário da [nome ONG abreviada], ocupando o cargo [especificar o cargo], desde [data de início do contrato], [especificar a natureza do contrato: temporário, definitivo, por tarefa etc., informando data do fim da relação de trabalho, caso aplicável].
  -
2. De acordo com as informações recolhidas com base na denúncia e ao longo do inquérito prévio, no âmbito do processo disciplinar, alega-se que o acusado adotou má conduta sexual consistente em [especificar: a conduta prevista no Anexo 1 ao Manual] contra o(a) Senhor(a) [nome da vítima].
  -
3. [Descrever os fatos apurados, com data, local e conduta detalhadas]. Ex.: *Em 15 de abril de 2022, o acusado e a vítima estavam trabalhando no projeto XXX. Durante uma reunião realizada na manhã naquele dia e na presença de XXX, XXX e XXX, o acusado, enquanto apresentava os resultados parciais do referido projeto, andava pela sala de reunião. Ao se aproximar do local onde a vítima estava sentada, ali parava e fazia massagens não solicitadas no pescoço e nas costas da vítima e mexia em seu cabelo. O acusado é superior hierárquico da vítima, uma vez que exerce as funções de XXX e a vítima ocupa a posição de XXX [explicar a relação de trabalho entre os dois]. Desde então, a vítima evita se deparar com o acusado, inventa desculpas para não participar das reuniões, possui reações de ansiedade e pânico quando recebe qualquer comunicação, mesmo por e-mail ou telefonema do acusado.* [Os detalhes do quanto apurado alteram-se a depender da conduta praticada, da reiteração e dos elementos que devem ser descritos para expor as acusações formuladas e comprovadas. Devem constar informações detalhadas sobre o local, a data e a conduta, bem como o contexto em que essa se deu. Em havendo mais de uma

conduta, devem todas serem detalhadas da mesma forma. Ainda, devem constar as consequências para a vítima, seja em seu local de trabalho, ou em sua vida familiar ou comunitária, e mesmo consequências psicológicas não necessariamente externalizadas ou perceptível a terceiros].

## CONCLUSÕES

As condutas alegadas do acusado, descritas em detalhes na presente **Nota de Culpa**, são atos graves que violam a política interna da [nome da ONG abreviada] e representam uma violação da política de tolerância zero com más condutas sexuais. Os atos alegados contra o acusado representam uma ofensa séria que impactam de forma acentuada a vítima e a [nome da ONG abreviada], sendo esta uma Organização que valoriza o fomento de um ambiente respeitoso e repudia quaisquer atos de discriminação, inclusivamente aqueles de natureza sexual.

Dessa forma, de acordo com a informação revelada a conduta descrita acima constitui uma violação ao artigo [identificar o artigo na LGT – exemplos: “Respeitar e tratar com respeito e lealdade o empregador, os responsáveis os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa e prestar auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho” (artigo 44.º, alínea d)); e dever de “cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pelo empregador dentro dos seus poderes de direcção e organização” (artigo 44.º, alínea i))].

O acusado, assim, poderá estar sujeito às medidas disciplinares consistentes em admoestação registada, redução temporária do salário ou despedimento disciplinar, todas nos termos do artigo 47.º, n. 1, da LGT.

Os arquivos e as provas relativas ao processo disciplinar estão sob a guarda do/a instrutor [nome completo do instrutor], localizada à [endereço], onde poderão ser consultados de segunda a sexta-feira, excluídos feriados, no horário normal de funcionamento.

[Local, data].

---

[Nome do(a) representante do empregador(a)]

### **Instrutor do Processo Disciplinar**

[Nome]

[local], [data]

## **NOTIFICAÇÃO: Nota de Culpa em Processo Disciplinar**

Com base no despacho de [órgão da tomada de decisão pela abertura do processo disciplinar], de [data], foi decidido pela abertura de processo disciplinar contra Sr.(a) [Nome do Trabalhador], que exerce a função de [função] com base em informação da denúncia submetida.

A [data do despacho de acusação] foi formulada a acusação formal contra o(a) Sr.(a) [nome do trabalhador], esta que é notificada através deste documento.

Com base no exposto, com esta notificação submete-se formalmente o despacho de acusação de má conduta sexual ao alegado infractor, e determina-se a seguinte data e hora para a entrevista com o alegado infractor: **dia [data, que deve ser de ao menos 10 dias úteis a contar da entrega da nota de culpa], às [horário] no [local da entrevista].**

Nesse ato, serão expostas, pelo empregador ou seu representante, as razões da medida disciplinar que se pretende aplicar, bem como serão ouvidas as explicações e justificativas apresentadas pelo trabalhador e os argumentos apresentados pelas pessoas que o assistem (artigo 49.º, n. 2, da LGT).

A entrevista representa a oportunidade do direito de defesa do acusado, com base na qual tem a oportunidade de expor a sua versão dos fatos e oferecer quaisquer informações que entender pertinentes. Nesse ato, serão expostas, pelo empregador ou seu representante, as razões da medida disciplinar que se pretende aplicar, bem como serão ouvidas as explicações e justificativas apresentadas pelo trabalhador e os argumentos apresentados pelas pessoas que o assistem (artigo 49.º, n. 2, da LGT).

É de notar que:

- “[...] o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por até três (3) testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado” (artigos 48.º, n. 2, alínea c), e 49.º, n. 1, da LGT);
- Mediante justificação apresentada até a data da entrevista, poderá este ato ser adiado em até cinco (5) dias úteis (artigo 49.º, n. 4, da LGT);
- Em caso de ausência do trabalhador e/ou seu representante à entrevista, e não sendo justificada em até três (3) dias úteis a contar da data inicialmente agendada, poderá o



empregador decidir de imediato a medida disciplinar a ser aplicada (artigo 49.º, n. 5, da LGT);

- Este documento e demais peças processuais relevantes ao processo disciplinar são de natureza confidencial, não podendo o acusado revelar quaisquer informações contidas neste documento e na Nota de Culpa, sem prejuízo da partilha de documentos junto a representantes legais formalmente indicados pelo acusado.

Os arquivos e as provas relativas ao processo disciplinar estão sob a guarda do/a instrutor [nome completo do instrutor], localizada à [endereço], onde poderão ser consultados de segunda a sexta-feira, excluídos feriados, no horário normal de funcionamento.

Cordiais saudações,

[Nome completo]

Instrutor do Processo Disciplinar

**Anexo:** *Cópia do Despacho de Acusação*

Certifico a recepção desta notificação em _____ no dia _____ do	
mês _____ de _____	
_____	
TRABALHADOR	DATA
_____/_____/_____	

Anexo 9: Quadro de Delitos Penais Aplicáveis à Exploração, Abuso e Assédio Sexual no Âmbito da Prevenção EeCombate à Má Conduta de Natureza Sexual

O Código Penal Angolano (Lei n.º 38/20, de 11 de Novembro) prevê diversos delitos aplicáveis às situações de exploração, abuso e assédio sexual definidos no âmbito de instrumentos da Organização das Nações Unidas relevantes para a prevenção da má conduta sexual pelos seus parceiros nacionais.

Tipo penal	Descrição da conduta
<p>Art. 168.º: <b>maus-tratos a menores, incapazes ou familiares</b></p>	<p>1. É punido com pena de prisão de 2 a 6 anos, se pena mais grave não lhes couber por força de outra disposição penal quem conviver com pessoa menor ou incapaz ou os tiver a seu cuidado, sob sua autoridade ou ao seu serviço ou a quem tiver sido entregue com fins de educação, instrução, tratamento, vigilância, custódia ou formação profissional ou artística e habitualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) O tratar cruelmente ou lhes infligir maus tratos físicos ou psíquicos;</li> <li>b) O empregar em actividades perigosas, desumanas ou proibidas;</li> <li>c) O sobrecarregar com trabalhos excessivos;</li> <li>d) O obrigar a exercer a mendicidade.</li> </ul> <p>2. Com a mesma pena é punido quem habitualmente exercer violência física ou psíquica sobre o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em situação análoga à dos cônjuges ou sobre os próprios filhos, os filhos do cônjuge ou os de pessoa com quem viva em situação análoga à dos cônjuges.</p>
<p>Art. 170.º: <b>ameaça</b></p>	<p>1. Quem, por qualquer meio, ameaçar seriamente outra pessoa com a prática de um crime contra a integridade física, a liberdade pessoal, a liberdade e autodeterminação sexual ou bens patrimoniais de valor consideravelmente elevado, nos termos da alínea a) do artigo 391.º, de forma a causar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação é punido com pena de prisão até 1 ano ou com a de multa até 120 dias.</p> <p>2. A ameaça de morte é punida com pena de prisão de 6 meses a 2 anos ou com a de multa de 60 a 240 dias.</p> <p>3. As penas estabelecidas nos números anteriores são agravadas de metade nos seus limites mínimo e máximo, se a ameaça for dirigida a uma pessoa por causa da sua raça, cor, etnia, local de nascimento, sexo, orientação sexual, doença ou deficiência física ou psíquica, crença ou religião, convicções políticas ou ideológicas, condição ou origem social ou quaisquer outras formas de discriminação.</p>

	<p>4. O disposto no número anterior aplica-se à ameaça dirigida a um grupo humano que se caracterize pela raça, cor, etnia, local de nascimento, sexo, orientação sexual, doença ou deficiência física ou psíquica, crença ou religião, convicções políticas ou ideológicas, condição ou origem social ou outra razão relevante que respeite às pessoas que o constituem.</p> <p>5. As penas estabelecidas nos números anteriores são ainda agravadas em um quinto dos seus limites, mínimo e máximo, se o crime for praticado através de um sistema de informação, nos termos da alínea e) do artigo 250.º</p> <p>6. Salvo se a vítima for menor, o procedimento criminal depende de queixa do ofendido ou, no caso descrito no n.º 4, de qualquer membro do grupo ameaçado.</p>
Art. 171.º: <b>coação</b>	<p>1. Quem, por meio de violência ou ameaça de produzir um mal relevante, constranger outra pessoa a uma acção ou omissão ou a suportar uma actividade, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com a de multa até 360 dias.</p> <p>2. O mal a que se refere o número anterior é relevante sempre que, face às circunstâncias do facto, for adequado para constranger a pessoa ameaçada a uma acção ou omissão ou a suportar uma actividade.</p> <p>3. A pena estabelecida no n.º 1 é agravada em 1/5 dos seus limites mínimo e máximo, se o crime for praticado através de um sistema de informação, nos termos da alínea e) do artigo 150.º</p> <p>4. O facto não é punível quando a violência ou ameaça utilizadas forem meio proporcionalmente adequado à realização de um fim não censurável.</p> <p>4. A tentativa é sempre punível.</p> <p>5. O procedimento criminal depende de queixa, salvo se a vítima for menor.</p>
Art. 172.º: <b>coacção grave</b>	Quando a coacção for realizada mediante ameaça de morte ou de cometimento de crime punível com pena de prisão superior a 3 anos, por funcionário público com grave abuso das suas funções, contra qualquer das pessoas referidas na alínea d) do artigo 150.º ou a vítima for pessoa indefesa em razão da idade, deficiência física ou psíquica, doença ou gravidez ou se suicidar ou tentar o suicídio, a pena é de prisão de 1 a 5 anos.
Art. 173.º: <b>perseguição</b>	<p>1. Quem, de modo reiterado, perseguir ou molestar outra pessoa por qualquer meio, directa ou indirectamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de autodeterminação é punido com pena de prisão até 2 anos ou de multa até 240 dias.</p> <p>2. Se a vítima for menor, a pena é de 1 a 2 anos de prisão ou multa de 120 a 240 dias.</p>

	<p>3. Podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contatos ou aproximação com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos, e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.</p> <p>4. O procedimento criminal depende de queixa.</p>
Art. 175.º: <b>rapto</b>	<p>1. É punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, quem, por meio de violência, ameaça ou astúcia, raptar outra pessoa, transferindo-a de um lugar para outro, com a intenção de:</p> <p>a) a submeter à escravidão;</p> <p>b) a submeter a extorsão;</p> <p>c) cometer crime contra a sua autodeterminação sexual;</p> <p>d) obter resgate ou recompensa.</p> <p>2. A pena é de prisão de 3 a 10, de 4 a 12 ou de 5 a 15 anos, se ocorre respectivamente, qualquer das situações descritas nos n. 2, 3 ou 4 do artigo anterior.</p>
<p>Os chamados “crimes sexuais” podem ser tanto “crimes contra a liberdade sexual” quanto “crimes contra a autodeterminação sexual”, a depender da idade da vítima.</p> <p>A lei traz, ainda, diversas <b>definições</b> para compreender esses delitos (art. 181.º):</p> <p>a) <b>Acto sexual</b>: é todo o acto praticado para satisfação do instinto sexual;</p> <p>b) <b>Agressão sexual</b>: é todo o acto sexual realizado por meio de ameaça, coação, violência ou colocação da vítima em situação de não poder resistir;</p> <p>c) <b>Penetração sexual</b>: é a cópula, o coito anal ou oral e a penetração vaginal ou anal com qualquer parte do corpo ou objectos utilizados em circunstâncias de envolvimento sexual.</p>	
<b>Crimes contra a liberdade sexual</b>	
Art. 182.º: <b>agressão sexual</b>	<p>1. Quem praticar agressão sexual contra outra pessoa, ainda que esta seja cônjuge do agente, é punido com pena de prisão de 6 meses a 4 anos.</p> <p>2. A mesma pena é aplicada a quem, pela mesma forma, levar outra pessoa a sofrer ou praticar acto sexual com um terceiro.</p>

	<p>O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)</p>
<p>Art. 183.º: <b>agressão sexual com penetração</b></p>	<p>Quem, mediante os meios referidos na alínea b) do artigo 181.º [agressão] efectuar penetração sexual noutra pessoa, ainda que esta seja o cônjuge do agente ou que, pelos mesmos meios, a constranger a sofrer penetração sexual por terceiro é punido com pena de prisão de 3 a 10 anos.</p> <p>O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)</p>
<p>Art. 184.º: <b>abuso sexual de pessoa inconsciente ou incapaz de resistir</b></p>	<p>1. Quem praticar acto sexual com pessoa inconsciente ou incapaz de resistir, aproveitando-se de qualquer dessas situações, é punido com pena de prisão de 1 a 4 anos.</p> <p>2. Se houver penetração, a pena é de prisão de 3 a 12 anos.</p> <p>O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)</p>
<p>Art. 185.º: <b>abuso sexual de pessoa internada</b></p>	<p>1. Quem, aproveitando-se da função ou do cargo que, a qualquer título, exerce ou detém em estabelecimento prisional, de educação, hospitalar, de saúde, ou outro destinado ao tratamento ou assistência, praticar acto sexual com pessoa internada ou que, de qualquer modo, lhe esteja confiada ou se encontre a seu cuidado é punido com pena de prisão de 1 a 4 anos.</p> <p>2. Se houver penetração sexual, a pena é de prisão de 2 a 10 anos.</p>
<p>Art. 186.º: <b>assédio sexual</b></p>	<p>1. Quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de domínio, dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, coacção ou fraude, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com a de multa até 360 dias.</p> <p>2. Se a vítima for menor, a pena é de 1 a 4 anos de prisão.</p>

	O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)
Art. 187.º: <b>fraude sexual</b>	<p>1. Quem se aproveitar de erro de outra pessoa ou a induzir em erro sobre a sua identidade pessoal e, assim, praticar com ela acto sexual, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com a de multa até 360 dias.</p> <p>2. Se houver penetração, a pena é de prisão de 6 meses a 4 anos.</p> <p>O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)</p>
Art. 189.º: <b>lenocínio</b>	<p>1. Quem, com intenção de lucro, promover, favorecer ou facilitar o exercício da prostituição ou prática reiterada de actos sexuais por outra pessoa, aproveitando-se de situação de necessidade económica ou particular vulnerabilidade da vítima ou a constranger a esse exercício ou prática, usando de violência, ameaça ou fraude, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.</p> <p>2. Se o agente se aproveitar da situação de incapacidade psíquica da vítima ou fizer da 77atividade descrita no número anterior profissão, a pena é de prisão de 5 a 10 anos.</p>
Art. 190.º: <b>tráfico sexual de pessoas</b>	Quem, usando de violência, ameaça, ardil, manobra fraudulenta, ou aproveitando qualquer relação de dependência ou situação de particular vulnerabilidade de uma pessoa a aliciar ou constranger à prática de prostituição em país estrangeiro ou favorecer esse exercício, transportando-a, alojando-a ou acolhendo-a, é punido com a pena de prisão de 2 a 10 anos.
Art. 191.º: <b>importunação sexual</b>	<p>1. Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela actos de exibicionismo sexual, constrangendo-a a contacto de natureza sexual ou formulando propostas explícitas de teor sexual, é punido com a pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2. Quem praticar actos de importunação sexual perante menor de 14 anos é punido com pena de prisão de 6 meses a 4 anos.</p>

	O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)
<b>Crimes contra a autodeterminação sexual</b>	
Art. 192.º: <b>abuso sexual de menor de 14 anos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quem praticar acto sexual com menor de 14 anos ou o levar a praticá-lo com outra pessoa é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</li> <li>2. Se houver penetração sexual, a pena é de prisão de 3 a 12 anos.</li> <li>3. Se houver penetração com menor de 12 anos, a pena é de 5 a 15 anos.</li> <li>4. Quem instigar menor de 14 anos a assistir a abusos sexuais ou a actividades sexuais é punido com a pena de prisão de 6 meses a 3 anos ou multa de 60 a 360 dias.</li> </ol> <p>O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)</p>
Art. 193.º: <b>abuso sexual de menor de 16 anos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quem, sendo maior, se aproveitar da inexperiência de menor de 16 anos ou de situação de particular necessidade em que este se encontrar e com ele praticar actos sexuais ou o levar a praticá-los com terceiro é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</li> <li>2. Se houver penetração, a pena é de prisão de 3 a 8 anos.</li> </ol> <p>O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)</p>
Art. 194.º: <b>abuso sexual de menor dependente</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quem praticar ou levar a praticar actos sexuais com menor de 18 anos que tiver à sua guarda para assistir ou educar, é punido com pena de prisão de: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 5 a 15 anos de prisão, se for menor de 14 anos de idade;</li> <li>b) 3 meses a 12 anos, se o menor tiver menos de 18 anos de idade.</li> </ol> </li> <li>2. Se houver penetração sexual, a pena é de prisão de 8 a 15 anos se for menor de 14 anos de idade, e de 5 a 12 anos se o menor tiver menos de 18 anos de idade.</li> </ol>

	O procedimento criminal depende de queixa (exceto se do crime resultar a morte da vítima ou se for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo) (art. 200.º)
Art. 195.º: <b>lenocínio de menores</b>	1. Quem promover, incentivar, favorecer ou facilitar o exercício da prostituição de menor de 18 anos ou a prática reiterada de actos sexuais por menor de 18 anos é punido com pena de prisão de 3 a 12 anos. 2. Se o agente usar de violência, ameaça ou coacção, actuar com fim lucrativo ou fizer profissão da atividade descrita no número anterior, o menor sofrer de anomalia psíquica ou tiver menos de 14 anos, a pena é de prisão de 5 a 15 anos.
Art. 196.º: <b>tráfico sexual de menores</b>	1. Quem aliciar menor de 18 anos de idade para o exercício da prostituição ou, para o mesmo fim, o transportar, alojar ou acolher ou, de qualquer outro modo, favorecer aquele exercício, é punido com pena de prisão de 5 a 12 anos. 2. Se o agente usar de violência, ameaça ou coacção, actuar com fim lucrativo ou fizer profissão da atividade descrita no número anterior, o menor sofrer de anomalia psíquica ou tiver menos de 14 anos de idade, a pena é de prisão de 8 a 15 anos.
Art. 197.º: <b>recurso a prostituição de menores</b>	1. Quem, sendo maior, praticar acto sexual com menor, mediante pagamento ou outra contrapartida, é punido com pena de prisão de até 3 anos. 2. Se houver penetração, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave não couber por força de outra disposição.
Art. 198.º: <b>pornografia infantil</b>	1. É punido com pena de prisão de 1 a 5 anos quem: a) Promover, facilitar ou permitir que menor de 18 anos participe de leitura obscena, conversa, assista a espetáculo, projecção de filmes, audição de gravações, exposição de fotografias ou observe ou examine instrumentos pornográficos; b) Utilizar menor de 18 anos em fotografia, filme ou gravação pornográfica, independentemente do seu suporte, ou o aliciar para esse fim; c) Ceder a menor de 18 anos escritos, fotografias, filmes, gravações ou instrumentos de natureza pornográfica. 2. É punido com pena de prisão de 2 a 10 anos quem: a) Produzir pornografia infantil para ser difundida através de sistema de informação; b) Oferecer, disponibilizar, difundir ou transmitir pornografia infantil através de um sistema de informação.



- |  |
|--|
| <p>3. Quem adquirir, detiver, acordar ou facilitar o acesso a material pornográfico infantil por qualquer meio é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>4. Se o agente fizer profissão dos actos descritos nos números anteriores ou os praticar com fim lucrativo, a pena é de prisão de 3 a 10 anos.</p> <p>5. Para efeitos do n.º 2, entende-se por:</p> <p>a) «Pornografia Infantil», qualquer material pornográfico que represente, de forma visual ou sonora, menor de 18 anos ou pessoa, real ou virtual, aparentando ser menor de 18 anos, envolvidos em comportamentos sexualmente explícitos ou que incitem à prática desses comportamentos;</p> <p>b) «Sistema de informação», o definido na alínea e) do artigo 250.º</p> |
|--|