



GUIA PARA ELABORAÇÃO DE DECISÃO EM PROCESSO DISCIPLINAR DE ASSÉDIO SEXUAL

2023



Este Guião foi elaborado pela
JU,S Jurídico Social (www.jus.tl)
na implementação de apoio técnico prestado para a
Organização Internacional do Trabalho no âmbito da
Iniciativa Spotlight de Timor-Leste



ÍNDICE

- 1** OBJETIVO
- 2** É IMPORTANTE...
- 3** DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL
- 4** PRINCÍPIOS E DEVERES
- 5** ABORDAGEM CENTRADA NA VÍTIMA
- 6** ESTRUTURA DA DECISÃO
- 7** NÃO ESQUECER



OBJETIVOS



ESTE GUIA...

- Orienta a redação das decisões da Comissão da Função Pública (CFP) relativas a processos disciplinares instaurados no âmbito de alegações de prática de assédio sexual, respeitando a estrutura típica de uma decisão disciplinar da CFP.
- Identifica os princípios e deveres que devem guiar a decisão relativa ao assédio sexual, repetindo a estrutura típica de uma decisão disciplinar da CFP.
- Pretende garantir que a abordagem é centrada na vítima e que o procedimento tem em conta o trauma vivido por esta.
- Relembra que a confidencialidade é um elemento essencial dos processos relativos a assédio sexual, e que a privacidade da vítima deve ser protegida.

O processo disciplinar sobre o assédio sexual envolve uma conduta classificada como assédio sexual de acordo com a Orientação da Comissão da Função Pública n.º 12/2017, de 9 de agosto (Prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública).

O Guia tem como principais referências:

- A estrutura típica das decisões da Comissão da Função Pública no âmbito de processos disciplinares;
- O Estatuto da Função Pública (Lei n.º 6/2009, de 15 de Julho);
- A Orientação da Comissão da Função Pública n.º 12/2017, de 9 de agosto (Prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública)
- Tabela de comportamentos de Assédio Sexual elaborada no âmbito de apoio técnico da ONU Mulheres em 2018.



É IMPORTANTE:



QUE A ABORDAGEM DEVE SEMPRE SER CENTRADA NA VÍTIMA E O PROCEDIMENTO DEVE TER EM CONTA O TRAUMA

Uma abordagem centrada na vítima (ACV) garante que a vontade, a segurança e o bem-estar físico e psicológico das vítimas são priorizados e moldam quaisquer ações que relacionam com a infração que sofreram, incluindo quando do processo de elaboração da decisão do processo disciplinar.

ASSEGURAR A CONFIDENCIALIDADE

Por virtude do direito à privacidade previsto no artigo 36.º da CRDTL, todos os órgãos e serviços devem manter sob sigilo as informações de que tenham conhecimento no âmbito do processo disciplinar e tomar ações rigorosas para não fornecer nenhuma informação que possa facilmente identificar a vítima e as testemunhas.

RESPEITAR OS PRINCÍPIOS & DEVERES BÁSICOS

- Dever de fundamentação dos atos administrativos;
- Dever de discrição e confidencialidade;
- Dever de imparcialidade;
- Dever de pleno respeito pela igualdade e não discriminação;
- Dever de respeito pelos direitos fundamentais e humanos, etc.

QUE A DECISÃO TENHA FUNDAMENTAÇÃO SUFICIENTE

Toda a decisão escrita de processos disciplinares em casos de assédio sexual deve explicar suficientemente a base factual e legal da decisão, (de acordo com artigo 43.º do DL n.º 32/2008, de 27 de Agosto - Procedimento Administrativo).

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL



DE ACORDO COM A ORIENTAÇÃO DA COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA N.º 12/2017, DE 9 DE AGOSTO

O assédio sexual **é qualquer conduta indesejada de natureza sexual** que:

- a) afete a dignidade das mulheres e dos homens; ou
- b) seja considerada verbalmente, não verbalmente ou fisicamente ofensiva, tal como tocar ou fazer observações sugestivas, comentários de natureza sexual, mostrar pornografia, solicitar favores sexuais; ou
- c) crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil, humilhante e desestabilizador para a vítima.

O assédio sexual pode ser cometido:

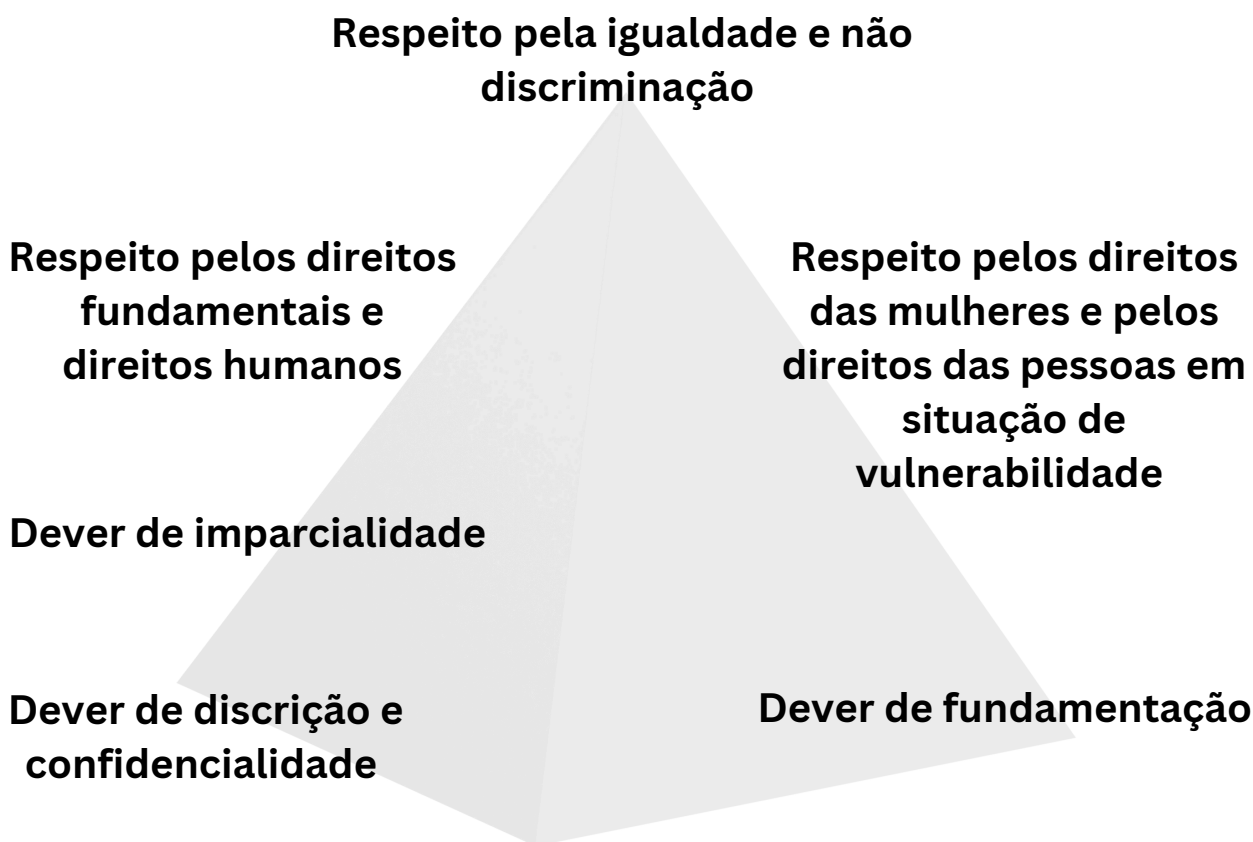
- a) Dentro do local ou localidade de trabalho de quem o pratica ou da sua vítima;
- b) Durante o horário de trabalho de quem o pratica ou da sua vítima;
- c) Em outros locais e fora do horário de trabalho de quem o pratica, desde que a interação entre este e a vítima tenha por base a relação profissional atual ou anterior entre ambos ou decorra do desempenho da atividade profissional de qualquer um deles.



Relembre

Para um maior aprofundamento sobre o que é o assédio sexual e exemplos de atos que o constituem, consultar a Orientação da Comissão da Função Pública n.º 12/2007, de 9 de Agosto e Tabela de Comportamentos (em Anexo).

PRINCÍPIOS E DEVERES



Dever de discrição e confidencialidade

- A informação específica obtida durante qualquer instrução no âmbito do processo formal disciplinar relativo a assédio sexual deve ser **confidencial**.
- Os procedimentos envolvem apenas as partes (investigado e vítima), os seus representantes legais, se os houver, e as testemunhas.
- A decisão sobre a infração disciplinar é pública, mas deve-se **ter o cuidado e atenção de assegurar um balanço entre a fundamentação necessária e a revelação de detalhes específicos capazes de identificar a vítima.**



ATENÇÃO:

- No âmbito judicial, a versão pública de decisão é editada, **retirando-se elementos identificativos do infrator, da vítima e das testemunhas** (nomeadamente os nomes, iniciais, data de nascimento, local de residência e local de trabalho).
- Como a CFP publica no Jornal da República a decisão tal como aprovada, **esta não pode conter dados de identificação ou identificáveis da vítima.**
- Caso o investigado queira submeter um recurso, este sempre deve ter acesso ao relatório da instrução contendo os dados da vítima, assim assegurando o seu direito de recurso.

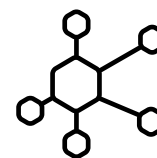
ABORDAGEM CENTRADA NA VÍTIMA



ASPETOS IMPORTANTES A GARANTIR:

- ✓ Priorizar a vontade, a segurança e o bem-estar das vítimas (que devem moldar quaisquer ações que sejam tomadas)
- ✓ Partir da possibilidade de que o que a vítima relatou possa de facto ter acontecido
- ✓ Não presumir a culpa ou a inocência do investigado
- ✓ Criar condições que salvaguardam o bem-estar psicológico das vítimas e testemunhas, e informar sobre os serviços especializados de apoio para vítimas de violência baseada no género
- ✓ Garantir a comunicação regular com a vítima sobre o processo, incluindo a notificação da decisão
- ✓ Esclarecer questões de privacidade e confidencialidade à vítima, sempre que necessário
- ✓ Tomar ações concretas para assegurar a confidencialidade do processo
- ✓ Respeitar a privacidade da vítima

ESTRUTURA DA DECISÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL



A decisão final no processo disciplinar deve incluir:

- ① Referência à data de abertura do procedimento disciplinar e identificação do funcionário/investigado;
- ② Referência à conduta alegada;
- ③ Referência ao poder disciplinar da Comissão da Função Pública e do Comissário Disciplinar;
- ④ Referência aos passos-chave do procedimento: (i) cumprimento com as garantias de defesa do investigado; (ii) elaboração de Relatório da instrução disciplinar; (iii) informação recolhida (em termos gerais)
- ⑤ Enquadramento da alegação como assédio sexual, identificando os 3 elementos: (1) ação, (2) forma e (3) impacto (e/ou outras questões importantes);
- ⑥ Conclusão se foi ou não assédio sexual, e quando positivo a gravidade da infração;
- ⑦ Decisão da CFP incluindo:
 - Conclusão se o investigado é culpado ou não de conduta irregular
 - Identificação das normas violadas (deveres violados)
 - Factores para a determinação da pena disciplinar
 - Aplicação da pena disciplinar

A redação da decisão em que culmina o processo disciplinar é da responsabilidade da Unidade Jurídica da Comissão da Função Pública, a quem cabe:

- Apoiar e assegurar suporte legal às instruções em processos disciplinares
- Fundamentar juridicamente as decisões disciplinares da CFP e instruir os recursos

ESTRUTURA DA DECISÃO: ORIENTAÇÕES

1

Referência à data de abertura do procedimento disciplinar e identificação do funcionário/investigado

EXEMPLO DE TEXTO

No dia [data] foi instaurado processo disciplinar contra o/a funcionário [nome funcionário], titular do SIGAP n.º [n.º SIGAP], funcionário público do [entidade onde desempenha funções] com a posição [posição de direção e chefia, carreira especial ou grau].

2

Referência à conduta alegada

Considerando que o referido investigado foi alvo de alegação da comissão de assédio sexual contra [outro funcionário do sexo feminino ou masculino/subordinado(a)/usuário(a) do serviço público/um(a) aluno(a) /outra pessoa do sexo feminino ou masculino]



Atenção:

NÃO SE PODE

Referir nome/elemento identificador da vítima: abreviatura do nome; data de nascimento; local de trabalho ou estudo, etc

A informação sobre o género da vítima pode constar da decisão, a não ser que o universo de pessoas que podem ser vítimas seja tão reduzido que se torne possível individualizar a vítima pelo simples facto de identificar o género.

ESTRUTURA DA DECISÃO: ORIENTAÇÕES

- ③ Referência ao poder disciplinar da Comissão da Função Pública e do Comissário disciplinar

EXEMPLO DE TEXTO

*Considerando que compete à Comissão da Função Pública (CFP) instaurar, conduzir e decidir processos disciplinares e aplicar as respectivas penas, nos termos da alínea h” do número 1 do artigo 5.o da lei Lei n.o 7/2009, de 15 de Julho;
Compete ao Comissário Disciplinar da Comissão da Função Pública decidir processos disciplinares e aplicar as respectivas penas, em razão da delegação contida na Deliberação nº 143/2020/CFP III Mandato, de 2 de setembro, da CFP;
Considerando a decisão do Comissário Disciplinar da CFP na 152a Reunião Disciplinar de 7 de junho de 2022*

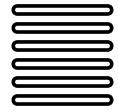
- ④ Referência às garantias de defesa do investigado
Referência ao Relatório da instrução disciplinar;
Referência à prova produzida

*Considerando que foi garantido ao investigado, o pleno direito de defesa e o acesso a todas as provas contra ele produzidas;
Considerando o que consta do relatório do processo administrativo disciplinar;
Considerando as provas obtidas no processo, nomeadamente [referências às principais provas recolhidas, ex. declarações da vítima/declarações de indivíduos com conhecimento relevante/admissão do investigado/documento relevante, etc];
Considerando as provas apresentadas pelo investigado [não] foram suficientes para elidir a sua conduta.*

ESTRUTURA DA DECISÃO: ORIENTAÇÕES

5

Enquadramento como assédio sexual
(3 elementos e/ou outras referências importantes)



Para a verificação da prática de assédio sexual é importante incluir de forma expressa na decisão todos os elementos de facto, o momento, a forma da ação e o seu impacto na vítima bem como outras referências importantes

EXEMPLO DE TEXTO

Considerando que para se verificar se a conduta praticada pelo investigado consubstancia um ato de assédio sexual é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a ação de natureza sexual, a forma (indesejado ou involuntário) e o impacto da ação na vítima ou no ambiente de trabalho.



RELEMBRE

DEFINIÇÃO ASSÉDIO SEXUAL: ELEMENTOS



1 Inclui avanços e pedidos sexuais, exhibir e tocar em partes íntimas do corpo da vítima, mostrar vídeos de conteúdo sexual, abraçar e beijar, e falar da vida sexual de outros

2 “Indesejada” tem por base a existência de consentimento livre, consciente e válido da pessoa para realizar ou receber a ação de natureza sexual. Considera-se sempre “indesejada” quando a diferença de poder por razão de hierarquia superior vicia o consentimento. A atuação da vítima em conformidade com a ação não significa que não é “indesejada”

3 A não intenção do investigado em cometer o assédio não tem qualquer relevância, pois o elemento foca-se inteiramente no impacto à vítima. O assédio sexual está presente quando a vítima não se sente confortável, tem prejuízos, resulta em medo ou estress.

ESTRUTURA DA DECISÃO: ORIENTAÇÕES



AÇÃO

AÇÃO - os **factos** praticados, i.e. comportamentos de natureza sexual (inclui tocar no corpo, mandar mensagens, enviar fotos, etc: ver **ANEXO**).

EXEMPLO DE TEXTO

Relativamente ao elemento da “ação de natureza sexual” entende-se que este está presente uma vez que o investigado [ação de acordo com a Tabela de Comportamentos], sendo que tal ação pode vir a representar um assédio sexual na sua forma [física/oral/visual ou gestual].



Relembre

Há várias categorias de assédio (físico, verbal, visual, gestual, etc.) - a Tabela de Comportamentos (em **ANEXO**) pode ser usada e dá exemplos úteis:

Kategoria	Hahalok	Ezemplu asaun nian	Devér Estatutu Funsau Públika (potensiál) *haree tabela iha kraik
Fiziku 	Aktu seksuál ho koitu/ penetrasaun	Ezije halo aktu seksuál reprezenta (inklui seksu orál); ameasa konsekuénsia karik la halo asaun seksuál hanesan koitu/penetrasaun; oferece favór/vantajen atu ema halo aksaun seksuál (koitu ka penetrasaun)	[Art. 41/a)] [Art. 41/c)*] [Art. 41/h)*] [Art. 41/n)] [Art. 41/p)] [Art. 41/q)*] [Art. 42/a)*] [Art. 42/b)*] [Art. 42/f) *] [Art. 42/g)*] [Art. 42/j) *] [Art. 42/k)] [Art. 45 – KE: 2,3,4,9]

MOMENTO - o **momento** dos acontecimentos e a sua **frequência**. Notando que o momento não exige uma data precisa, podendo ser aproximada.

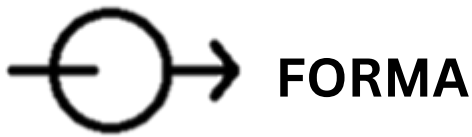
EXEMPLO DE TEXTO

Tendo a ação ocorrida aproximadamente em [período do acto e frequência].

O comportamento aconteceu em [dia] de [mês] de [ano].

O comportamento aconteceu todas as terças feiras na hora de saída do serviço, durante um período de cerca de dois meses/o ato foi praticado uma vez.

ESTRUTURA DA DECISÃO: ORIENTAÇÕES



FORMA

FORMA – informação de que o comportamento foi **indesejado para a vítima** - quer dizer sem o seu consentimento.

O consentimento para afastar o assédio sexual deve cumprir com 3 características: **LIVRE**, **CONSCIENTE** e **VÁLIDO**

EXEMPLO DE TEXTO

Quanto à consideração se o ato foi indesejado ou não, entende-se que o consentimento livre, consciente e válido não está presente, uma vez que ficou demonstrado que a conduta foi indesejada pela vítima ____ [porque a vítima não teve a oportunidade de consentir/a vítima era sua subordinada/a ação foi realizada com o uso de pressão, ameaças ou coação ou troca de vantagens/a vítima era menor de idade]



LIVRE

Pessoa desejava realmente realizar a atividade sexual



- "Quero uma outra coisa", mas "paciência, devo realizar atividade sexual para conseguir o que quero"
- Realização de ação sob pressão
- "Não tenho outra opção" (não posso sair, vou perder meu emprego, etc)
- "Tenho medo ou receio de dizer não"



CONSCIENTE

Pessoa teve a oportunidade e o tempo de entender o ato e expressar o seu consentimento



- Quando "de repente"
- Sem oportunidade de expressar sua opinião
- Não ter conhecimento de que um ato sexual é iminente pela circunstância não dar a entender



VÁLIDO

Pessoa tem a capacidade legal de consentir



- Quando menor de 16 anos
- Quando inconsciente (ex. dormindo ou desmaiado)
- Quando intoxicado (bêbado ou sob influência de drogas)

ESTRUTURA DA DECISÃO: ORIENTAÇÕES



IMPACTO

IMPACTO – descrever o que a ação provocou na vítima (danos físicos, impacto psicológico, impacto na produtividade do trabalho, importunação, ações da vítima como consequência da infração, etc.)

Outras referências úteis, quer sejam positivas ou negativas - reiteração do comportamento, perseguição da vítima, arrependimento do investigado, caso o acto foi intencional ou não, etc.

EXEMPLO DE TEXTO

Finalmente, quanto ao elemento “impacto”, entende-se que a conduta em questão do investigado resultou em

A vítima _____ ficou com medo OU triste, etc. _____ começou a ter medo de ir ao serviço, deixou de ter vontade de trabalhar OU não viajou mais para o município, OU perdeu a sua autonomia relativa à deslocação ao trabalho, etc.

As acções foram repetidas várias vezes.

O investigado actuou sem intenção de causar dano ou prejuízo à vítima.

O investigado tentou influenciar o processo, oferecendo benefícios à vítima para que esta não colaborasse no inquérito.

O investigado pediu desculpas à vítima e mostrou remorsos pelo impacto causado.

ESTRUTURA DA DECISÃO: ORIENTAÇÕES

- 6 Conclusão se foi ou não assédio sexual + qual a gravidade da infração

EXEMPLO DE TEXTO

A conduta praticada pelo infrator consubstancia um ato de assédio sexual classificado de [leve/moderado/grave] uma vez que [factores para a determinação da gravidade]



RELEMBRE

- 1) Infração disciplinar leve** - são os atos de assédio sexual de natureza puramente verbal, sendo considerados uma infração disciplinar leve. No entanto, se o assédio sexual verbal foi cometido durante um período significativo de tempo ou resultou em substanciais prejuízos ou problemas psicológicos, sociais, económicos ou outros para a vítima, poderá ser considerado uma infração disciplinar moderadamente grave.
- 2) Infração disciplinar moderadamente grave** - qualquer forma de assédio sexual, seja físico ou não-verbal, constitui uma infração disciplinar moderadamente grave de assédio sexual se o mesmo se caracteriza pela repetição durante um período de tempo significativo ou há substanciais prejuízos ou problemas emocionais, psicológicos, sociais, económicos ou outros para a vítima (desde que este não constitua uma infração disciplinar grave de assédio sexual).
- 3) Infração disciplinar grave** - Se os atos de assédio sexual envolvem o uso de qualquer tipo de ameaça, incluindo ameaças económicas, seja dirigido contra a vítima, contra a pessoa com significado especial para esta ou contra qualquer membro da sua família, ou o uso de intimidação, força física ou violência, ou conduta que possa constituir qualquer crime de agressão sexual, abuso sexual ou exploração sexual, os mesmos devem ser considerados uma infração disciplinar grave de assédio sexual.

ESTRUTURA DA DECISÃO: INSTRUÇÕES

7

Decisão da CFP, incluindo:

- Conclusão se o investigado é culpado ou não de conduta irregular
- Identificação das normas violadas (deveres violados)
- Factores para a determinação da pena disciplinar
- Aplicação da pena disciplinar

EXEMPLO DE TEXTO

Considerando os deveres éticos previstos no Estatuto da Função Pública e as regras relativas à prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública, nos termos da Orientação n.º 12/ 2017, de 9 de agosto.

Assim, a Comissão da Função Pública, pelo seu Comissário Disciplinar, no uso das competências próprias previstas na alínea h) do número 1 do artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 15 de Julho, decide:

- 1. Considerar [nome do funcionário público] culpado de conduta irregular na forma de assédio sexual;*
- 2. Considerar que violou o disposto no artigo [identificar os artigos do EFP e Código de Conduta – ver Tabela de Comportamentos];*
- 3. Aplicar ao funcionário público, a pena de [repreensão escrita/multa na quantia de X remuneração/suspensão de X dias/inactividade por x anos/aposentação compulsiva/demissão], visto sua conduta ser considerada um assédio sexual [leve/ moderado/ grave], tendo sido ponderada a existência de fatores [agravantes/atenuantes], nomeadamente [identificação dos fatores no artigo 90.º ou 91.º EFP].*

Comunique-se ao investigado, à vítima e à entidade pública aonde o investigado desempenha as suas funções.

VERIFIQUE

		SIM	NÃO
1	Foi utilizada uma abordagem centrada na vítima?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Os princípios e deveres básicos foram respeitados (igualdade, imparcialidade, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Foi seguida a estrutura de decisão final?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Os elementos de assédio foram identificados (ação/forma/impacto) de forma suficiente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Fez-se referência à qualificação da infração disciplinar (leve, moderadamente grave ou grave)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Identificaram-se as normas legais violadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	A decisão tem fundamentação suficiente: quer legal quer factual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	A decisão não revela qualquer elemento da identidade (ou identificável da vítima), limitando-se a identificar o seu sexo, e a relação com o investigado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXOS

A - Tabela de Comportamentos com os artigos relevantes

B - Minutas e Exemplo de Decisão de Assédio Sexual





**Iniciativa
Spotlight**
*Atu elimina violéncia
Kontra feto ho tabarik-feto*

