



## Orientação número 12/2017, de 9 de agosto

### Prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública

De acordo com o artigo 6º da Lei número 7/2009, de 15 de Julho, a Comissão da Função Pública, na 70ª Sessão Extraordinária, de 9 de agosto, aprova a orientação número 12/2017, de 9 de agosto, nos termos a seguir:

#### **Objectivo**

O objectivo da presente orientação é instituir procedimentos de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho da Função Pública. A Comissão da Função Pública pretende proibir todas as formas de assédio sexual no trabalho e tomar as medidas adequadas para prevenir a sua ocorrência, fornecer reparação às vítimas e proteger os seus direitos.

O assédio sexual no trabalho viola os direitos humanos das vítimas. Constitui também uma violação da Constituição e das leis nacionais que proíbem a discriminação e garantem o respeito pela dignidade da pessoa humana, a igualdade entre homens e mulheres, e os direitos humanos e as liberdades fundamentais de todos, incluindo a liberdade pessoal e a segurança da pessoa e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis.

As mulheres são muitas vezes vítimas de assédio sexual devido à discriminação social que sofrem e à sua posição destituída de poder na sociedade. O assédio sexual contra a mulher é uma forma de violência contra as mulheres. A violência contra as mulheres significa qualquer ato de violência baseada no género que resulte, ou seja suscetível de resultar, em danos ou sofrimentos físicos, sexuais ou psicológicos para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coação ou privação arbitrária da liberdade, seja na vida pública, seja na vida privada. A violência contra a mulher constitui uma violação dos direitos e liberdades fundamentais das mulheres e prejudica ou anula o gozo desses direitos e liberdades.

O assédio sexual como forma de violência baseada no género constitui discriminação contra as mulheres de acordo com o artigo 1º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). Como Estado-Parte na CEDAW, Timor-Leste tem a obrigação de eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, incluindo o assédio sexual.

Ainda que a maioria das vítimas de assédio sexual sejam mulheres, o Estado reconhece que os homens também podem ser vítimas. O Estado também reconhece que certos

grupos são particularmente vulneráveis ao assédio sexual, como os pobres e marginalizados, as mulheres que sofrem de insegurança económica, as mulheres jovens e as mulheres com deficiência. Assim, todas e quaisquer medidas adotadas para prevenir e combater o assédio sexual devem abordar todas as suas formas, independentemente de serem perpetradas por homens ou mulheres, e responder às situações e necessidades específicas das vítimas e dos grupos vulneráveis.

Embora o assédio sexual ocorra em todo o lado em Timor-Leste, a sua perpetração por funcionários públicos é particularmente reprovável, dado que estes têm deveres especiais no cumprimento da obrigação do Estado de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos. Por esse motivo, o Estado deve garantir que sejam aplicadas medidas de correção e implementados mecanismos apropriados para resolver todas as ocorrências de assédio sexual na função pública ou em agências do Estado.

O artigo 94.º da Lei n.º 8/2004 estabelece como regra geral que os processos disciplinares devem ser iniciados pela Comissão da Função Pública. Como resultado, esta orientação recomenda às vítimas de assédio sexual, quer sejam funcionários públicos, quer sejam não funcionários, que usem esse canal para denunciar um perpetrador que trabalhe para a função pública.

#### **Aplicação**

Em virtude das funções e competências atribuídas à Comissão da Função Pública nos termos dos artigos 5.º e 6.º da Lei n.º 7/2009, de 15 de junho (que cria a Comissão da Função Pública), em particular, emitir orientações sobre o emprego e a gestão no setor público e sobre infrações disciplinares, que são vinculativas para o setor público após a sua publicação no Jornal da República, a CFP aprova a presente orientação sobre a **“Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Função Pública”** com base nas seguintes premissas:

- a) O desenvolvimento de uma administração pública eficiente e eficaz para servir os interesses legítimos dos cidadãos e das instituições do Estado é um requisito constitucional; o mesmo é indispensável para a realização da harmonia social e do desenvolvimento nacional centrado nas pessoas e nos direitos humanos.
- b) É essencial para o desenvolvimento dessa administração pública eficiente e eficaz que um conjunto de padrões, princípios e valores que enfatizem a integridade, o mérito, a excelência, a igualdade e a não discriminação, além do respeito pelos direitos humanos de todos, seja promovido entre os funcionários públicos.
- c) Esse conjunto de padrões, princípios e valores deve incluir a proibição do assédio sexual com base no reconhecimento de que o assédio sexual viola a dignidade humana da vítima, prejudica ou anula o exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais da vítima, causa erosão da confiança pública na integridade da função pública, prejudica a capacidade dos funcionários públicos de prestarem um serviço público significativo e eficaz, e prejudica não só as vítimas, mas também as suas famílias e sociedades em geral, o que dificulta o progresso social.
- d) O assédio sexual no trabalho, em particular contra as mulheres, constitui uma forma de discriminação ao abrigo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e Timor-Leste, como Estado Parte, tem a obrigação de eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, incluindo o assédio sexual.
- e) Uma política clara e orientações disciplinares bem definidas para enfrentar o

assédio sexual no trabalho devem estar em vigor para implementar a política e o compromisso do Estado na prevenção da discriminação e na proteção e promoção dos direitos humanos, particularmente no local de trabalho.

- f) De acordo com o Plano de Ação Nacional Contra a Violência Baseada no Gênero para 2017-2021, as estratégias do Estado para promover os direitos humanos e eliminar a violência baseada no gênero devem visar a transformação de atitudes, práticas, normas e comportamentos que contribuem para apoiar, tolerar ou aceitar a violência baseada no gênero, incluindo o assédio sexual. Para esse fim, devem ser feitos esforços sustentados para combater a banalização do assédio sexual e para promover um ambiente de tolerância zero para ele.

#### **Base legal**

- a) Estatuto da Função Pública – Lei nr. 8/2004, de 16 de Junho, alterado pela Lei nr. 5/2009, de 15 de Julho  
b) Lei da Comissão da Função Pública – Lei nr. 7/2009, de 15 de Julho  
c) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)  
d) Plano de Ação Nacional Contra a Violência Baseada no Gênero para 2017-2021,

#### **Definição de assédio sexual**

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.<sup>1</sup>

O assédio sexual deve incluir - mas não ser limitado a - os seguintes atos:

- (a) avanços sexuais, pedidos de favores sexuais e outras ações verbais ou físicas de natureza sexual quando:
- (i) a submissão a tal conduta é apresentada explicitamente ou implicitamente como um termo ou condição do emprego de um indivíduo, ou
  - (ii) a submissão ou rejeição de tal conduta por um indivíduo é usada como base para decisões de emprego que afetem esse indivíduo, ou
  - (iii) essa conduta tem o propósito ou efeito de interferir de forma não razoável com o desempenho no trabalho de um indivíduo ou de criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo;
- (b) qualquer comportamento, palavras ou gestos indesejados, ou mensagens de natureza sexual, mesmo na ausência de (i), (ii) e (iii) em (a) acima.

No seu uso nesta orientação, “indesejado” não significa involuntário. Uma vítima pode consentir ou concordar com determinada conduta ou participar ativamente, mesmo que a conduta seja indesejada.

Para os propósitos desta orientação, um ato ou conduta deve sempre ser considerado indesejável quando o perpetrador do ato ou conduta é um superior da pessoa que se

---

<sup>1</sup> Esta definição vem da Lei do Trabalho.

queixa de assédio sexual ou ocupa uma posição mais alta na hierarquia do que a do queixoso, independentemente de o autor do ato ou comportamento possuir ou exercer, ou não, autoridade de supervisão direta ou real sobre o queixoso ou trabalhar no mesmo escritório ou agência que o queixoso.

A infração disciplinar de assédio sexual pode também constituir um crime nos termos das leis vigentes, tais como, entre outros, a violação, o exibicionismo sexual ou qualquer crime de agressão sexual, exploração sexual ou abuso sexual, conforme definidos no Decreto-Lei n.º 19/2009 (Código Penal). Onde o ato de assédio sexual também constitui um crime, é dever da autoridade disciplinar submeter a questão ao Ministério Público para possível ação judicial penal.

Seguem-se exemplos de atos que podem constituir assédio sexual para efeitos desta orientação:

- (a) ter relações sexuais com outra pessoa;
- (b) ter qualquer tipo de intimidade sexual com outra pessoa;
- (c) abraçar ou beijar outra pessoa, ou acariciar o cabelo ou o corpo de outra pessoa;
- (d) esfregar o corpo contra o corpo de outra pessoa ;
- (e) forçar outra pessoa a tocar o corpo do perpetrador;
- (f) expor os genitais a outra pessoa ou a um grupo de pessoas;
- (g) fazer gestos sexuais com as mãos ou através dos movimentos do corpo ;
- (h) solicitar ou exigir qualquer ato sexual ou favor sexual;
- (i) convidar para saírem juntos (para terem um encontro);
- (j) fazer sons de beijo ou o gesto de mandar beijos;
- (k) contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual de uma pessoa;
- (l) fazer perguntas sobre a vida sexual de uma pessoa;
- (m) discutir a vida sexual de uma pessoa com outra;
- (n) perguntar sobre fantasias sexuais, preferências sexuais ou história sexual de outra pessoa;
- (o) discutir tópicos sexuais;
- (p) fazendo comentários sexuais sobre as roupas, anatomia ou aparência de uma pessoa
- (q) provocações sexuais ou contar anedotas de teor sexual;
- (r) fazer comentários sexuais ou insinuações sexuais ou usar linguagem com conotações sexuais;
- (s) enviar cartas ou mensagens escritas com conotações sexuais ou de natureza sexual;
- (t) mostrar materiais ou recursos visuais sexualmente sugestivos;
- (u) assobiar ou mandar piropos a outra pessoa;

O local da perpetração dos atos que constituem assédio sexual é imaterial na aplicação desta orientação, desde que o infrator esteja abrangido pela Secção 2 deste documento. A infração disciplinar de assédio sexual pode ser cometida em qualquer lugar, mesmo fora do local de trabalho do infrator. Um local de trabalho não inclui apenas locais físicos onde o trabalho é realizado durante as oito horas de trabalho diárias, como o escritório. Esta parte aplica-se a interações relacionadas com o emprego ou a relação profissional é conhecida através do trabalho.

O assédio sexual é uma infração disciplinar nos termos do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho de 2004, e pode constituir especificamente uma violação das seguintes disposições da referida lei:

- (a) Artigo 7.º, que prescreve uma conduta ética para todos os funcionários públicos e

agentes da administração pública;

(b) Artigo 40.º, ponto 1;

(c) Artigo 41.º, alíneas (a), (c), (f), (h), (l), (n), (o), (p), (q), (s) e (v);

(d) Artigo 42.º, alíneas (a), (b), (f), (g), (j) e (k);

(e) Artigo 43.º, ponto 3;

(f) Artigo 45.º, especificamente a obrigação de cumprir o Código de Ética para a Função Pública e, em particular, os parágrafos 3, 4 e 9 deste último que preveem que um funcionário público ou agente da administração pública implemente e promova o respeito pelos direitos humanos, o Estado de Direito e os princípios democráticos; ser um modelo de integridade pessoal, autenticidade e honestidade, procurando sempre contribuir para a boa reputação da função pública através de um comportamento quotidiano exemplar; e servir o público sem qualquer forma de discriminação ou intimidação, incluindo a discriminação sexual, e sem abuso verbal ou físico nas relações no local de trabalho;

O assédio sexual deve ser classificado como leve, moderadamente grave e grave para a imposição de penalidades. Esta categorização não deve ser interpretada como banalização da natureza do assédio sexual ou do prejuízo que causa às vítimas.

**Infração disciplinar leve de assédio sexual.** -- Os atos de assédio sexual de natureza puramente verbal são 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.

**Infração disciplinar de assédio sexual moderadamente grave.** -- Qualquer forma de assédio sexual, seja físico, verbal 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 se resultou em substanciais prejuízos ou problemas emocionais, psicológicos, sociais, económicos ou outros para a vítima e desde que este não constitua uma infração disciplinar grave de assédio sexual conforme definida abaixo.

**Infração disciplinar grave de assédio sexual.** -- 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. Os atos abrangidos na letra (a), (i) e (ii) da definição de assédio sexual serão considerados como uma infração disciplinar grave de assédio sexual, independentemente de a vítima se ter submetido à conduta do perpetrador ou ter concedido o favor sexual exigido ou solicitado.

A autoridade disciplinar pode considerar um ato de assédio sexual como uma infração disciplinar moderadamente grave, em vez de leve, ou grave, em vez de moderadamente grave, quando as circunstâncias de sua perpetração mostrem repetição durante um período significativo de tempo, ou perversidade, ou que grave dano foi causado ao queixoso, ou quando o tratamento como uma infração mais leve prejudicaria o interesse público ou a moral da função pública.

### **Quem pode cometer assédio sexual e contra quem**

Para o propósito desta orientação, o assédio sexual pode ser cometido por qualquer funcionário público, agente da administração pública ou assemelhado, contra qualquer pessoa, independentemente de o último ter alguma transação oficial com o perpetrador do assédio sexual ou a agência a que este ou esta pertence, e independentemente do local da perpetração do ato. Esta parte aplica-se aos empregados que estejam em operação ou empreendem tarefas relacionadas com o seu trabalho.

### **Quem pode apresentar uma queixa de assédio sexual?**

Qualquer pessoa que tenha motivos para se queixar de assédio sexual pode informar a autoridade disciplinar que decidirá sobre um processo disciplinar contra o perpetrador do ato ou conduta denunciada mediante a apresentação de uma queixa que jura ser verdadeira detalhando os atos de assédio sexual cometidos. A pessoa que apresenta essa denúncia deve ser chamada de “queixoso/a”, enquanto a pessoa acusada pela queixa deve ser chamada de “inquirido”. O queixoso não precisa de ser a vítima do assédio sexual cometido desde que ele ou ela tenha testemunhado o assédio sexual objeto da queixa.

Uma pessoa deve ser considerada uma vítima de assédio sexual se ela tiver sido alvo direto do ato ou conduta que constitua assédio sexual, ou que, tendo assistido a um ato ou conduta que constitui assédio sexual, o mesmo tenha causado a sua ofensa, humilhação, constrangimento ou dano.

### **Prescrição**

Uma queixa de assédio sexual ao abrigo da presente Orientação deve ser apresentada no prazo de dois anos a contar da data da sua ocorrência.<sup>2</sup> No entanto, quando a vítima não pôde apresentar uma queixa de assédio sexual dentro do referido período devido a ameaça ou intimidação do infrator, o período deve ser contado a partir do momento em que a ameaça ou a intimidação cessaram. Quando o assédio sexual cometido envolveu uma série de atos perpetrados durante um período de tempo, o período de dois anos deve ser contado a partir da data do último ato, e a queixa deve abranger todos os atos da série de atos, independentemente de alguns desses atos terem sido cometidos além do período de dois anos.

Se o ato de assédio sexual também é considerado uma infração penal e o prazo para iniciar uma ação criminal prevista na legislação penal pertinente é superior a dois anos, esse prazo também se aplica à apresentação de uma queixa de assédio sexual.<sup>3</sup>

### **Procedimento disciplinar**

Todas as queixas de assédio sexual devem ser remetidas à Comissão da Função Pública. Após o recebimento de uma queixa formal de assédio sexual, o Comissário da CFP responsável pela disciplina vai determinar de forma preliminar se a queixa tem substância. Quando as alegações indicadas na queixa formal são insuficientes para

---

<sup>2</sup> Isto está de acordo com o artigo 76.º, ponto 1, da Lei nº 8/2004, que prevê que o direito de instaurar procedimento disciplinar caduque após dois anos. No entanto, os procedimentos disciplinares previstos na referida lei são instaurados por funcionários ou superiores. Este não é o caso aqui, pois o direito de apresentar uma queixa é dado à vítima ou a qualquer pessoa que tenha assistido ao assédio sexual. Ainda assim, a prescrição após dois anos prevista na lei não pode ser ignorada.

<sup>3</sup> Conforme o Artigo 76.º, ponto 4 da Lei Nº. 8/2004.

instaurar um processo de assédio sexual, a CFP pode convocar o queixoso para complementar ou fundamentar a queixa. Esta determinação preliminar não deve exceder quinze (15) dias após o recebimento da queixa.

O Comissário da CFP responsável pela disciplina pode decidir a suspensão preventiva do inquirido por um período considerado necessário se tal for preciso para garantir a integridade e eficácia da investigação ou para proteger o queixoso.

Toda a decisão escrita em casos de assédio sexual deve explicar suficientemente a base factual e legal da decisão.

A parte que se sente prejudicada pela decisão do Comissário da CFP responsável pela disciplina pode interpor recurso para a Comissão da Função Pública no prazo de 15 (quinze) dias contados a partir da receção da decisão.

A informação obtida durante qualquer investigação formal de uma queixa de assédio sexual deve ser confidencial. Todos os procedimentos devem envolver apenas as partes, os seus advogados, se os houver, e as testemunhas. Embora a decisão sobre a infração disciplinar seja pública, o relatório sobre o qual a decisão se baseia estará disponível apenas para as partes e para os seus advogados.

As disposições do Artigo 4.º da Lei nº 8/2004, de 16 de junho de 2004, relativas a entidades e atores não abrangidos pelo Estatuto da Função Pública não afetam o âmbito de aplicação dos procedimentos disciplinares desta orientação em caso de assédio sexual. Quando houver estatutos que regem os membros da PNTL e da Defensoria Pública, esta orientação serão complementares.

#### **Responsabilidade administrativa por atos de assédio sexual**

Qualquer pessoa abrangida por esta orientação que cometa assédio sexual estará sujeita a sanções disciplinares nos termos do artigo 73.º, ponto 1., da Lei nº 8/2004, sem prejuízo de qualquer ação penal ou civil que possa ser instaurada contra ele ou ela de acordo com as leis em vigor.

A pena de suspensão e a pena de inatividade consistem na separação completa de um funcionário público ou de um agente da administração pública do serviço durante o período da pena. A demissão do serviço significa separação permanente do infrator do emprego público.

Os efeitos das penas acima serão os definidos no artigo 81.º da Lei nº 8/2004, de 16 de junho de 2004.

O pagamento de uma indemnização à vítima ou a qualquer membro da sua família, ou qualquer acordo amigável celebrado pelas partes ou pelos seus representantes em qualquer fórum não será motivo para arquivamento de uma queixa de assédio sexual, ou para considerar improcedente uma queixa de assédio sexual, ou para reduzir a pena a ser imposta.

#### **Dever e responsabilidade dos diretores ou chefes de departamento**

É dever de todos os diretores ou chefes de departamento que tenham conhecimento da perpetração de assédio sexual agirem em relação a isso denunciando o mesmo ao Inspetor-Geral do ministério ou diretamente à Comissão da Função Pública. Após o recebimento dessa informação reportada, o Inspetor-Geral enviará a mesma à

Comissão da Função Pública para a ação apropriada. A Comissão da Função Pública deve tomar medidas, ou tratando a informação reportada, quando adequado, como uma queixa formal e instaurando um processo de investigação formal ou convidando a vítima a apresentar uma queixa de assédio sexual.

Qualquer superior ou chefe de departamento que tolere um ato de assédio sexual ou negligencie a denúncia do mesmo ao funcionário ou agência apropriado, conforme previsto no parágrafo anterior, cometerá uma infração disciplinar nos termos do artigo 75.º da Lei nº 8/2004, de 16 de junho de 2004, e será sujeito a um processo disciplinar.

### **Medidas de proteção**

Um queixoso ou vítima de assédio sexual tem o direito de ser protegido de outros atos de assédio, intimidação ou qualquer forma de retaliação como resultado da apresentação de uma queixa de assédio sexual. É dever do superior e do chefe do departamento em que a vítima trabalha garantir que qualquer ato de assédio, intimidação ou retaliação seja prevenido e resolvido.

Quando a vítima ou o queixoso e o inquirido pertencem à mesma agência ou ministério, a CFP vai assegurar que nenhum ato de retaliação seja cometido contra a vítima ou o queixoso. Se necessário, a CFP providenciará a transferência do inquirido para outra unidade ou departamento dentro da mesma agência ou ministério. A vítima ou queixoso também pode ser transferido para outra unidade ou departamento dentro da mesma agência ou ministério, atendido o interesse do serviço e ouvido o interesse do funcionário.

Quando uma vítima não compareceu ao serviço devido a atos de assédio sexual, as ausências devem ser consideradas justificadas nos termos do artigo 62.º, ponto 1, alíneas e) e j) da Lei nº 8/2004. A justificação das ausências pode ser escrita antes da ausência depois de um caso de assédio sexual ter sido reportado e uma ausência ter ocorrido por causa do assédio sexual. O prazo prescrito de 5 dias para apresentar a justificação de faltas nos termos do ponto 2 do artigo 62.º da referida lei começará após o assédio sexual ter sido reportado pela vítima.

As vítimas de assédio sexual têm o direito de receber serviços psicossociais, que devem incluir, mas não estar limitados a, serviços de aconselhamento, se disponíveis, ou ter alguém para as acompanhar. A Comissão da Função Pública vai instruir todos os ministérios e agências abrangidos por esta orientação para que divulguem entre os seus funcionários a lista de profissionais e agências de ajuda, tanto governamentais como não-governamentais, que podem prestar serviços psicossociais às vítimas. A CFP também vai informar cada queixoso sobre a eventual disponibilidade destes serviços imediatamente após o recebimento da queixa de assédio sexual.

### **Medidas Preventivas**

Os ministérios e agências abrangidos pela presente Orientação devem tomar todas as medidas apropriadas para prevenir a prática de assédio sexual pelas pessoas abrangidas pela presente Orientação.

Para assegurar que todas as pessoas abrangidas pela presente Orientação compreendam o dever de se absterem de atos que constituem assédio sexual e de impedir a prática de tais atos, todos os ministérios e agências cujos funcionários estão abrangidos pela presente Orientação devem:

Levar a cabo uma orientação obrigatória sobre a infração disciplinar de assédio sexual e a presente Orientação como parte do acolhimento de novos funcionários;

Incluir a presente matéria nas ações de disseminação sobre a legislação e regulamentos da Função Pública realizadas para as linhas ministeriais e nos encontros do Grupo Gestor de Profissionais de Recursos Humanos;

Desenvolver materiais multimédia destinados a educar as pessoas no local de trabalho sobre o assédio sexual, os direitos de todos contra o assédio sexual e as medidas de reparação para as vítimas.

A direção ou departamento de recursos humanos de cada ministério ou agência deve ser o principal responsável por assegurar que estas medidas preventivas sejam implementadas pelo ministério ou agência.

#### **Formação de investigadores**

A Comissão da Função Pública só delegará a investigação formal de uma queixa de assédio sexual a um funcionário que possua integridade, independência, imparcialidade, competência e probidade inquestionáveis e preferencialmente àqueles que tenham sido submetidos a formação intensiva sobre o tratamento adequado dos casos de assédio sexual.

Faustino Cardoso Gomes  
Presidente da Comissão da Função Pública

José Telo Soares Cristóvão  
Comissário da CFP

Maria Domingas Fernandes Alves  
Comissária da CFP

Jacinta Paula Bernardo  
Comissária da CFP