

**Manual Operacional**

**Não ao Assédio Sexual na Função  
Pública**



**Comissão da Função Pública**

**Agosto, 2017**

**Título:** Manual Operacional **Não ao Assédio Sexual na Função Pública**

**Edição:** Agosto de 2017

**Autor:** Comissão da Função Pública

**Responsável técnica pela elaboração:** Afonso Soares (Assessor Jurídico)

**Sob a Orientação de:** Prof. DR. Drs. Faustino Cardoso Gomes, Msi (Presidente da CFP)

**Contribuintes:** - José Telo Soares Cristóvão (Comissário da CFP);

- Maria Olandina Isabel Caeiro Alves (Comissária da CFP)

- Maria Domingas Fernandes Alves (Comissária da CFP);

- Jacinta Paula Bernardo (Comissária da CFP);

- Maria de Jesus Sarmento (Secretária Executiva da SCFP);

- José Reali (Assessor Jurídico e de Políticas Públicas Sénior);

- Maria Agnes e Sunita Caminha (Representantes da UN WOMEM)

**Desenho da Capa e Lay out:** Prof. DR. Drs. Faustino Cardoso Gomes, Msi (Presidente da CFP) e Lorga dos Santos (Técnico Administrativo)

**Apoio husi:** Programa iniciativa spotlight Fundu husi Uniaun Europeia

**Impressão:** Sylvia Print shop Díli

**Direito de autor:** Este Manual só é permitido distribuir, é proibido vender nem reprodução sem consentimento da CFP.

**Comissão da Função Pública**

Rua Jacinto Cândido Dili Timor-Leste

Tel: + 670 7730 4068 – [www.cfp.gov.tl](http://www.cfp.gov.tl)

## PREFÁCIO

Desde o início do seu mandato, o qual foi assinalado com a posse realizada em 29 de maio de 2015, a Comissão da Função Pública (Segundo Mandato) tem recebido várias queixas, provenientes tanto dos indivíduos enquanto vítimas, assim como dos que tomaram conhecimento sobre os problemas de assédio sexual ocorridos nos ministérios/instituições do Estado. Este é um problema sério, visto pelos seus efeitos, real e potencialmente, na estabilidade do desempenho profissional das pessoas, na violação dos princípios, valores e a integridade da Função Pública.

É um prazer ter concluído a elaboração do presente manual, intitulado “Manual Operacional Não ao Assédio Sexual na Função Pública”, que tem por base a necessidade de desenvolver um instrumento destinado para: (1) operacionalizar a orientação número 12/2017/CFP, aprovada pela CFP, datada de 09 de agosto de 2017; (2) facilitar melhor a compreensão da orientação e respetiva implementação pelas entidades e instituições da Administração Pública; (3) servir como padrão de procedimento operacional no âmbito das ações a serem tomadas pelas entidades e instituições responsáveis, para prevenir e penalizar as práticas irregulares de natureza assédio sexual ocorridas na Função Pública; e (4) guiar indivíduos como vítimas, assim como os que tomaram conhecimento (queixosos), que procurem e/ou exijam a responsabilidade dos perpetradores pelos atos de assédio sexual.

Esta obra é fruto de trabalho em que foi desenvolvida pela equipa técnica, com os contributos dos Comissários da CFP, em que contribuíram através das valiosas ideias, comentários e sugestões, bem como os contributos de UN WOMEN, pela cooperação no âmbito da preparação das propostas sobre o assédio sexual na Função Pública. Neste âmbito, gostaria de louvar e agradecer o esforço de cada um na finalização do presente documento.



Presidente da CFP

**Prof. DR. Drs. Faustino Cardoso Gomes, Msi**



DELIBERAÇÃO N.º 25/CFP/2017, QUE APROVA O MANUAL  
OPERACIONAL NÃO AO ASSÉDIO SEXUAL FUNÇÃO PÚBLICA

Considerando que é necessário ter um instrumento, que visa à operacionalização das regras de combate e da prevenção das práticas de assédio sexual na Função Pública, aprovadas pela Comissão da Função Pública, sob a Orientação n.º 12/2017/CFP, datada de 09 de Agosto.

Considerando que é importante definir os mecanismos adequados, de forma a prevenir e penalizar os infratores pelas práticas de assédio sexual.

Considerando as práticas de assédio sexual no trabalho viola os direitos humanos das vítimas e constitui também uma violação da Constituição e do Código de Ética da Função Pública.

Considerando que cabe à CFP promover o respeito pelo Código de Ética da Função Pública, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 15 de julho.

Considerando que compete à CFP emitir decisões e orientações, que após publicação no Jornal da República, são de cumprimento obrigatório pelo setor público, nos n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 7/2009, de 15 de julho.

Assim, a Comissão da Função Pública, no uso das competências definidas na Lei n.º 7/2009, de 15 de julho, que cria a Comissão da Função Pública, delibera:

APROVAR o presente documento, cujo título “Manual Operacional Não ao Assédio Sexual na Função Pública”, de forma a ser utilizado nas instituições da administração pública para fins de prevenir e combater assédio sexual na Função Pública.

Publique-se

Dili, 29 de agosto de 2017

**Faustino Cardoso Gomes**  
Presidente da Comissão da Função Pública



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE  
COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

Secretariado da Comissão da Função Pública  
Rua Jacinto Cândido  
Dili, Timor-Leste  
Tel +670 (333 9090)  
Fax +670 (3317201)

**José Telo Soares Cristóvão**

Comissário da Comissão da Função Pública

**Maria Domingas Fernandes Alves**

Comissária da Comissão da Função Pública

**Jacinta Paula Bernardo**

Comissária da Comissão da Função Pública

## **ABREVIATURAS**

**CFP:** Comissão da Função Pública

**CEDAW:** Convenção sobre a eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

**GIA:** Gabinete Inspeção e Auditoria

**IG:** Inspeção Geral

**PNTL:** Polícia Nacional de Timor-Leste

**UN WOMEM:** United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

## GLOSSÁRIOS

**Agência de Ajuda:** é qualquer organização que tem por finalidade prestar apoios no âmbito de combate e da prevenção das práticas de assédio sexual.

**Âmbito de Prevenção:** é o âmbito que abrange etapas e entidades que asseguram mecanismos e ações destinadas para que não aconteçam práticas de assédio sexual.

**Âmbito de Procedimento disciplinar:** é o âmbito que abrange etapas e entidades que asseguram mecanismos e ações para apurar uma infração e punir um infrator em casos de assédio sexual.

**Ambiente de Trabalho intimidante, hostil, humilhante, desestabilizador para a vítima:** é um ambiente de trabalho não amigável e que não assegura a estabilidade para que a vítima possa desempenhar suas funções livre de constrangimentos.

**Assédio sexual:** é qualquer conduta indesejada de natureza sexual, quer verbal, não verbal ou física que ofende a dignidade das mulheres ou dos homens.

**Avanços sexuais:** é o conjunto de atitudes e posições de uma pessoa em relação ao sexo, praticado com um fim de natureza específico, onde a rejeição por parte de outra implicará uma situação ofensiva.

**Conduta indesejada:** é a conduta que decorre involuntariamente.

**Conduta verbal:** é o ato de natureza sexual manifestado por expressão oral.

**Conduta não verbal:** é o ato de natureza sexual manifestado por expressão gestual.

**Conduta física:** é o ato de natureza sexual manifestado por expressão física.

**Deliberação de aprovação:** é um ato administrativo de natureza coletivo da CFP, com a finalidade de aprovar o presente Manual Operacional.

**Explicitamente:** expressos, externados.

**Favores sexuais:** são os atos de natureza sexual praticados em troca de algo, dinheiro, promessa de um emprego, ameaça da demissão de um emprego, etc.

**Implicitamente:** não expressos ou não externados.

**Improcedente:** recusado, rejeitado.

**Infração disciplinar de assédio sexual:** é uma violação das regras definidas no Estatuto da Função Pública e na orientação de assédio sexual aprovada pela CFP.

**Infração disciplinar leve de assédio sexual:** é uma violação das regras relativas ao assédio sexual, cujo meio de expressão é puramente verbal.

**Infração disciplinar de assédio sexual moderadamente grave:** é uma violação das regras de assédio sexual de forma física e repetitiva durante um período de tempo significativo, causando prejuízos ou problemas emocionais, psicológicos, sociais, económicos ou de outra natureza para a vítima.

**Infração disciplinar grave de assédio sexual:** é uma violação das regras de assédio que envolve uma ameaça económica, uso de intimidação, força física ou violência dirigida contra a vítima, contra a pessoa com significado especial para esta ou contra qualquer membro da sua família, ou qualquer conduta que constitui agressão sexual, abuso sexual ou exploração sexual.

**Inquirido:** é a pessoa investigada pela eventual prática de assédio sexual.

**Inspeção:** para efeitos do presente Manual, “inspeção” é a unidade ou gabinete de inspetoria da instituição.

**Legenda:** é a descrição das etapas do procedimento dos atos de assédio sexual desenhada no diagrama.

**Observações sugestivas ou comentários de natureza sexual:** são condutas verbais manifestadas, de forma a sugerir uma ação destinada para um fim de natureza sexual ou os comentários feitos a uma pessoa, que indiquem indícios sexuais.

**Perpetrador:** é a pessoa que alegadamente comete atos de assédio sexual.

**Prescrição:** é o limite de tempo, dentro do qual deve ser feito um processo de identificação da responsabilidade por atos de assédio sexual, sob pena de perder-se o direito de processar.



**Queixoso:** é a pessoa que apresenta uma queixa de assédio sexual, a quem pode ser um funcionário ou agente da administração pública, bem como qualquer pessoa não integrada no quadro da Função Pública.

**Queixa formal:** é a queixa apresentada por meio de ofício escrito, tais como, reclamação, declaração entre outros meios escritos, apresentada por uma pessoa, entidade ou instituições relevantes.

**Retaliação:** é um ato de vingança.

## ÍNDICE

PREFÁCIO.....	v
DELIBERAÇÃO DE APROVAÇÃO.....	vi
ABREVIATURA.....	viii
GLOSSÁRIOS.....	ix
ÍNDICE.....	xiii
Introdução.....	1
Assédio sexual e suas classificações.....	2
Diagrama do Papel das entidades.....	4
Legenda dos diagramas.....	5
1) Âmbito da prevenção.....	6
2) Âmbito de penalização.....	6
Surgimento de assédio sexual.....	6
Conhecimento das práticas de assédio sexual.....	7
Procedimento disciplinar na CFP.....	8
Prescrição do prazo dos atos de assédio sexual.....	8
Responsabilidades por atos de assédio sexual.....	9
Anexo.....	10
-Orientação n.º 12/2017/CFP (versão português).....	10

## Introdução

A Função Pública é a máquina administrativa do Estado, onde se encontram integrados os funcionários públicos, agentes de administração pública e outros contratados, que estão vinculados na prestação de serviços ao Estado, à Nação e ao povo. No âmbito do exercício das funções, os funcionários, agentes, bem como contratados devem manter conduta exemplar em todos os aspetos da vida, tanto no âmbito de trabalho, assim como fora dos locais de trabalho.

Considerando as experiências ocorridas nas instituições da administração pública, as práticas de assédio sexual constituem formas que, por um lado, diminuem a credibilidade e dignidade da Função Pública e, por outro, criam um ambiente de trabalho desestabilizador para as vítimas.

O assédio sexual no trabalho viola os direitos humanos das vítimas e 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.

Desta forma, a CFP estabeleceu com UN WOMEN um protocolo de cooperação no âmbito de preparação da forma necessária para a prevenção e penalização dos infratores de assédio sexual na Função Pública. Tendo em conta o protocolo em causa, posteriormente, aprovou-se pela CFP a Orientação n.º 12/2017/CFP, que regula o combate ao assédio sexual na Função Pública. A referida orientação é operacionalizada de forma mais profunda, neste documento, cuja finalidade é esclarecer de forma mais simples as regras e respetivos procedimentos destinados para a prevenção e penalização dos infratores de assédio sexual, e onde detalhadamente se encontram desenvolvidas as seguintes situações:

- Na primeira parte, trata-se sobre as situações introdutórias referentes às práticas de assédio sexual no âmbito das instituições da Função Pública e respetivo impacto no desempenho funcional dos funcionários;
- Na segunda parte, trata-se sobre o desenvolvimento do conceito de assédio sexual e respetivas classificações dadas pela Orientação n.º 12/2017/CFP;
- Na terceira parte, encontra-se desenhado os diagramas sobre os papéis das entidades no âmbito da prevenção e penalização dos infratores de assédio sexual;
- Na quarta parte encontra-se a legenda dos diagramas; e

- Finalmente, encontra-se um anexo do Manual, onde está contida a versão em Português e Tétum da Orientação n.º 12/2017/CFP.

### **Assédio Sexual e suas classificações**

O assédio sexual é entendido como qualquer conduta indesejada de natureza sexual que é considerada verbal, não verbal ou fisicamente ofensiva à dignidade das mulheres ou dos homens, tal como tocar ou fazer observações sugestivas, comentários de natureza sexual, mostrar pornografias, solicitar favores sexuais ou conduta indesejada que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil, humilhante e desestabilizador para a vítima.

O assédio sexual deve incluir as seguintes situações:

- 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 explícita 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 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) na alínea anterior.

Os atos que podem constituir assédio sexual para efeitos da Orientação número 12/2016/CFP:

- (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;

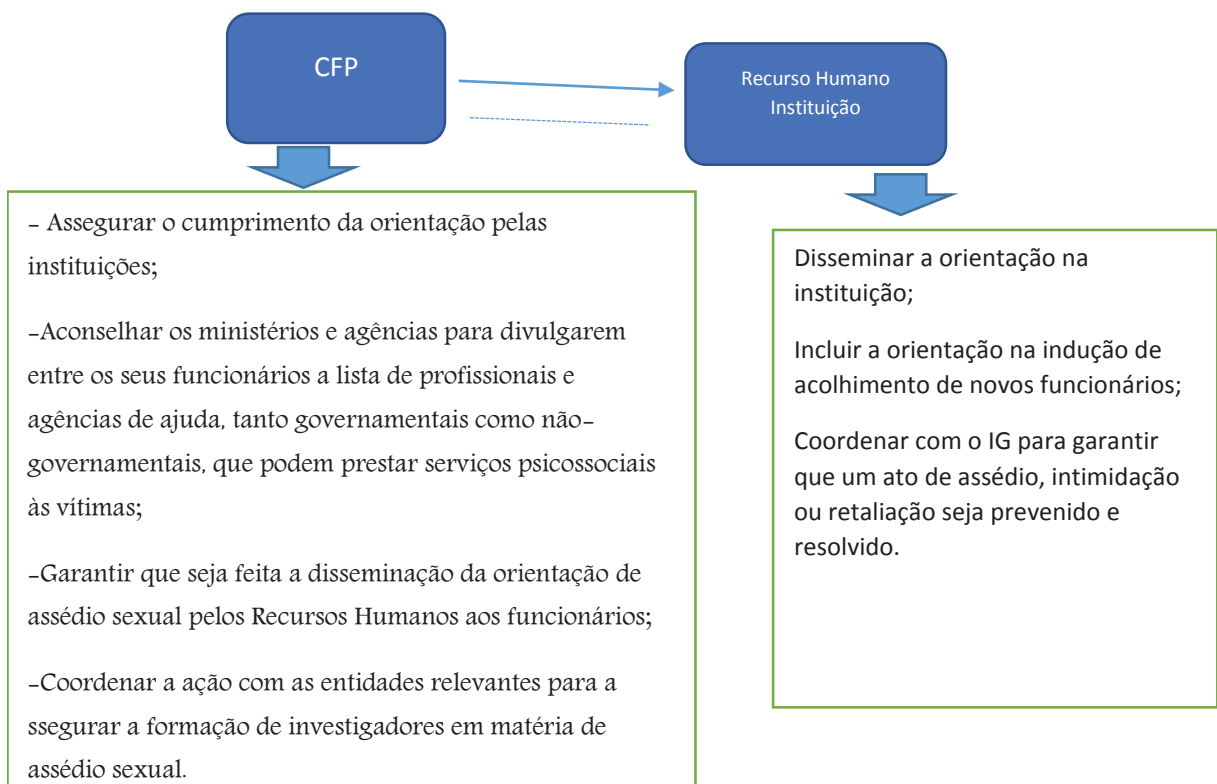
### **O assédio sexual é agrupado em três classificações:**

- 1) Infração disciplinar leve de assédio sexual** - 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 de assédio sexual 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 se 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.
- 3) 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

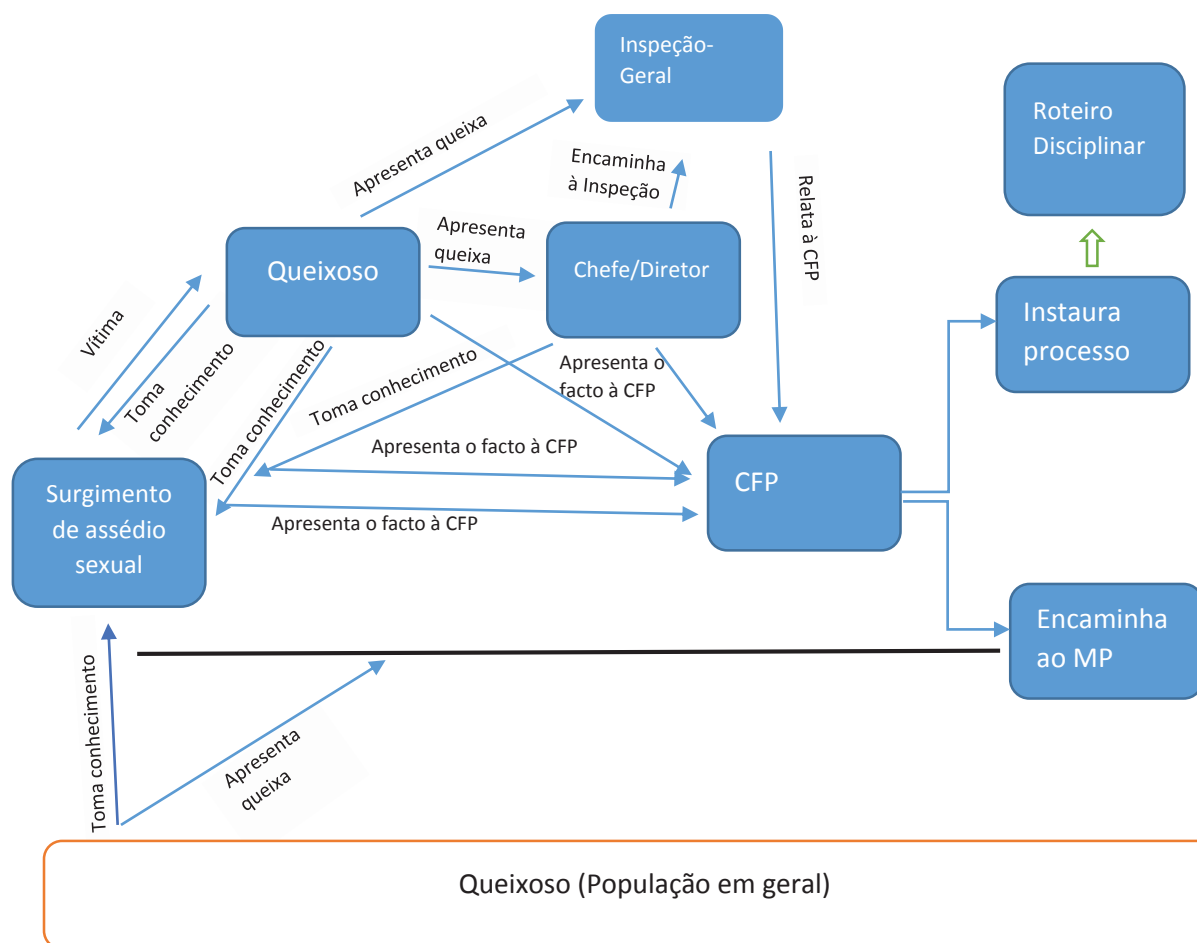
constituir qualquer crime de agressão sexual, abuso sexual ou exploração sexual, os mesmos devem ser considerados uma infração disciplinar grave de assédio sexual.

## Diagrama do Papel das entidades no âmbito da penalização e prevenção de assédio sexual

### A. Âmbito da prevenção



### A. Âmbito de penalização dos perpetrados (infratores)



### Legenda dos Diagramas do Papel das entidades envolvidas na prevenção e procedimento disciplinar das práticas de assédio sexual

Os diagramas acima encontram-se classificados em dois âmbitos, nomeadamente o da prevenção e o de procedimento administrativo disciplinar. Quanto ao primeiro, contém entidades que garantam os mecanismos de disseminação das regras contidas na orientação sobre o assédio sexual e, o segundo, trata-se das pessoas e entidades que devem estar incluídas no âmbito do processo de investigação e penalização dos acusados pela prática de atos de assédio sexual.

## 1. Âmbito da prevenção

No âmbito da prevenção, encontram-se as seguintes entidades com os respetivos papéis:

- ✓ **A Comissão da Função Pública:** cabe à Comissão, neste âmbito, desempenhar os seguintes papéis:
  - Assegurar o cumprimento da orientação sobre assédio sexual pelas instituições da administração pública, que estão incluídas no seu âmbito de aplicação;
  - Aconselhar os ministérios e agências 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;
  - Garantir que seja feita a disseminação pelas unidades/direções de Recursos Humanos das instituições aos funcionários;
  - Coordenar a ação com as entidades relevantes para assegurar a formação dos investigadores em matéria de assédio sexual.
  
- ✓ **Unidade/Direção de Recursos Humanos das instituições:** compete às Unidades/direções de Recursos Humanos das instituições:
  - Fazer a disseminação aos funcionários de outras direções/ unidades dentro da instituição sobre as regras da orientação de assédio sexual;
  - Incluir a orientação de assédio sexual na indução de acolhimento de novos funcionários;
  - Coordenar com o Gabinete de Inspeção da instituição, de forma a promover e garantir que um ato de assédio, intimidação ou retaliação seja prevenido ou resolvido.

## 2. Âmbito de penalização

No âmbito de penalização, o diagrama acima pretende prosseguir para as seguintes finalidades:

- **Surgimento das ações de assédio sexual:**

A infração disciplinar de assédio sexual pode ocorrer em qualquer lugar<sup>1</sup>, mesmo fora do lugar de trabalho do infrator, onde o trabalho é realizado durante as oito horas diárias, como o escritório.

---

<sup>1</sup> Isto é, os lugares fora do escritório, tomando-se como exemplo os hotéis, casas, bar, etc.,



O infrator de assédio sexual pode ser um funcionário público, agente da administração pública ou qualquer trabalhador equiparado e que presta serviços nas instituições da Administração Pública.

Enquanto a vítima de uma infração disciplinar de assédio sexual pode ser um funcionário público, agente da administração pública ou equiparado, bem como qualquer pessoa que não integra no quadro de pessoal da função pública.

- **Conhecimento das práticas de assédio sexual:**

A ocorrência de uma infração disciplinar de assédio sexual pode ser conhecida por:

- Queixoso (vítima);
- Queixoso (comunidade em geral)
- Um chefe/diretor/a;
- Inspetor; ou
- CFP.

Nesta situação, enquanto um queixoso toma conhecimento sobre a prática de assédio sexual, pode apresentar a queixa às seguintes individualidades/entidades:

- **Chefe/diretor/a:** onde este pode apresentar o facto ao Gabinete da Inspeção e Auditoria da instituição e/ou apresentar diretamente à CFP;

Se após a receção da queixa o chefe ou diretor não encaminhar ao inspetor da instituição nem à CFP dentro do período legal para instaurar o processo, a responsabilidade disciplinar recai sobre o referido chefe ou diretor.

- **Gabinete da Inspeção ou auditoria:** Após receber a queixa, esta vai elaborar o relatório de investigação e encaminhar à CFP dentro do período legal.

Se a inspeção, após a receção dos factos, não relata à CFP dentro do período legal, no que pode implicar na caducidade do prazo de instaurar o processo, a responsabilidade disciplinar deverá recair no responsável pela inspeção da instituição.

- **Queixoso (vítima):** o queixoso enquanto a vítima em si, pode apresentar queixa ao inspetor da instituição, ao chefe/diretor direto ou pode também apresentar diretamente a queixa à CFP.

- **Queixoso (comunidade em geral):** queixoso enquanto a comunidade em geral, pode ser apresentada por qualquer indivíduo não integrado no quadro da Função

Pública a um funcionário, ao chefe/diretor, ao inspetor de uma instituição, bem como diretamente à CFP.

- **CFP:** depois de receber a queixa, deve tomar providências necessárias para a investigação, observando, desta forma, a prescrição do prazo para não implicar a caducidade quanto à instauração do processo administrativo disciplinar.

- **Procedimento disciplinar na CFP:**

Os pedidos apresentados pelas entidades e individualidades acima citados, são considerados como meios oficiais, pelo que a CFP deverá:

1. Instaurar o processo disciplinar, de acordo com o Roteiro de Instauração do Processo Administrativo Disciplinar e Recurso; e
2. Encaminhar os factos para a consideração de Procuradoria Geral da República.

Todas as queixas de assédio sexual quando um queixoso, chefe/diretor ou GIA toma conhecimento devem ser remetidas à CFP.

O Comissário responsável pela disciplina vai determinar se o processo prossegue para:

- a) **Investigação Preliminar:** Se as alegações indicadas na queixa formal são insuficientes para instaurar um processo de assédio sexual e, convoca o queixoso para complementar ou fundamentar a queixa. A determinação desta etapa não pode ultrapassar o prazo de 15 dias desde a receção da queixa formal.
- b) **Abertura do Procedimento Administrativo Disciplinar:** Se as alegações indicadas na queixa formal são suficientes para instaurar um processo de assédio sexual.

Após ter decidido a pena, a CFP vai assegurar ainda o direito de recurso nos termos dos procedimentos legais no âmbito disciplinar.

- **Prescrição do procedimento disciplinar contra os atos de assédio sexual**

De acordo com a determinação da orientação:

- Uma queixa de assédio sexual deve ser apresentada no prazo de dois anos a contar da data da sua ocorrência;
- O prazo acima não pode contar desde a data da ocorrência, quando a vítima não pode apresentar queixa dentro do período devido à ameaça ou intimidação do infrator. Neste caso, o respetivo período, conta-se desde a data em que a ameaça ou intimidação cessa.

- Quando o assédio sexual cometido envolve uma série de atos cometidos durante um período de tempo, o período de dois anos deve ser contado desde a 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.

- **Responsabilidade por atos de assédio sexual**

O infrator pela prática de atos de assédio sexual irá assumir as seguintes responsabilidades:

- a) Sanções administrativas disciplinares;
- b) Sanções penais ou civis

A determinação de uma indenização à vítima ou a qualquer membro da sua família, ou qualquer acordo amigável celebrado pelas partes ou pelos seus representantes em qualquer fórum não implica no arquivamento de uma queixa de assédio sexual, improcedência de uma queixa de assédio sexual ou redução de pena a ser imposta.

**Anexo:**

**- Orientação número 12/2017/CFP (versão português):**



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  
DE TIMOR-LESTE  
COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

Secretariado da Comissão  
da Função Pública  
Rua Jacinto Cândido  
Díli, Timor-Leste  
Tel +670 (333 9090)  
Fax +670 (3317201)

---

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 gênero 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 gênero 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 econômica, 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 Género para 2017-2021, as estratégias do Estado para promover os direitos humanos e eliminar a violência baseada no género devem visar a transformação de atitudes, práticas, normas e comportamentos que contribuem para apoiar, tolerar ou aceitar a violência baseada no género, 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>2</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 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.

---

<sup>2</sup> Esta definição vem da Lei do Trabalho.

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:

- (v) ter relações sexuais com outra pessoa;
- (w) ter qualquer tipo de intimidade sexual com outra pessoa;
- (x) abraçar ou beijar outra pessoa, ou acariciar o cabelo ou o corpo de outra pessoa;
- (y) esfregar o corpo contra o corpo de outra pessoa ;
- (z) forçar outra pessoa a tocar o corpo do perpetrador;
- (aa) expor os genitais a outra pessoa ou a um grupo de pessoas;
- (bb) fazer gestos sexuais com as mãos ou através dos movimentos do corpo ;
- (cc) solicitar ou exigir qualquer ato sexual ou favor sexual;
- (dd) convidar para saírem juntos (para terem um encontro);
- (ee) fazer sons de beijo ou o gesto de mandar beijos;
- (ff) contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual de uma pessoa;
- (gg) fazer perguntas sobre a vida sexual de uma pessoa;
- (hh) discutir a vida sexual de uma pessoa com outra;
- (ii) perguntar sobre fantasias sexuais, preferências sexuais ou história sexual de outra pessoa;
- (jj) discutir tópicos sexuais;
- (kk) fazendo comentários sexuais sobre as roupas, anatomia ou aparência de uma pessoa
- (ll) provocações sexuais ou contar anedotas de teor sexual;
- (mm) fazer comentários sexuais ou insinuações sexuais ou usar linguagem com conotações sexuais;
- (nn) enviar cartas ou mensagens escritas com conotações sexuais ou de natureza sexual;
- (oo) mostrar materiais ou recursos visuais sexualmente sugestivos;
- (pp) 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>3</sup> No entanto, quando a vítima não pôde apresentar uma queixa de assédio sexual dentro do referido período devido a ameaça

<sup>3</sup> Isto está de acordo com o artigo 76.º, ponto 1, da Lei n.º 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.

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>4</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 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

---

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

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

Manuál Operasionál

**Lae Ba Assédio Sexual iha**

**Funsaun Públika**



**Komisaun Funsaun Públika**

**Agostu, 2017**

**Títulu:** Manuál Operasionál **Lae Ba Assédio Sexual iha Funsau Públika**

**Edisaun:** Agostu 2017

**Autór:** Komisaun Funsau Públika

**Responsável técnica ba elaborasaun:** Afonso Soares (Asesor Jurídiku)

**Ho orientasaun husi:** Prof. DR. Drs. Faustino Cardoso Gomes, Msi (Prezidente KFP)

**Kontribuinte sira:**

- José Telo Soares Cristóvão (Komisáriu KFP);
- Maria Olandina Isabel Caeiro Alves (Komisária KFP)
- Maria Domingas Fernandes Alves (Komisária KFP);
- Jacinta Paula Bernardo (Komisária KFP);
- Maria de Jesus Sarmento (Sekretária Ezekutiva SKFP);
- José Reali (Asesor Jurídiku no Políticas Públicas Sénior);
- Maria Agnes no Sunita Caminha (Reprezentantes UN WOMEM)

**Dezeñu Kapa no Lay out:** Prof. DR. Drs. Faustino Cardoso Gomes, Msi (Prezidente KFP) no Lorga dos Santos (Tékniku Administrativu)

**Impresaun:** Sylvia Print shop

**Direitu autór nian:** Manuál ne'e bele de'it fahe, bandu atu fa'an nein reproduasaun ne'ebé laho konsentimentu husi KFP.

**Komisaun Funsau Públika**

Rua Jacinto Cândido Dili Timor-Leste

Tel: + 670 7730 4068 – [www.cfp.gov.tl](http://www.cfp.gov.tl)



## PREFÁSIU

Hori inísiu, hahú nia mandatu, ne'ebé marka ho pose iha loron 29 fulan Maiu tinan 2015, Komisaun Funsau Públika (II Mandatu) simu keixa oioin, mai husi ema sira ne'ebé nu'udar vítima rasik, nune'e mós husi sira ne'ebé iha koñesimentu kona-ba problema sira assédio sexual nian ne'ebé akontese iha ministériu/instituisaun sira Estadu nian. Ne'e hanesan problema sériu ida, haree husi nia efeitu sira, real no potencialmente, ba estabilidade dezempeñu profisionál ema sira-nian, violasaun ba prinsípiu sira, valór sira no integridade Funsau Públika nian.

Ho klosok bo'ot konklui elaborasaun manuál ne'e, entituladu "Manuál Operasionál Lae Ba Assédio Sexual iha Funsau Públika", ne'ebé ho baze ba nesesidade atu dezenvolve instrumentu ida destinadu ba: (1) operasionaliza orientasaun número 12/2017/KFP, ne'ebé aprova husi KFP, loron 09 Agostu 2017; (2) fasilita didi'ak komprensau ba orientasaun no ninia implementasaun husi entidade no instituisaun sira Administrasaun Públika nian; (3) serve hanesan padraun prosedimentu operasionál iha ámbitu asaun sira ne'ebé atu hala'o husi entidade no instituisaun responsável sira, hodi prevene no penaliza prátika sira ne'ebé irregulár ho natureza assédio sexual akontese iha Funsau Públika; no (4) hatudu dalan ba ema sira nu'udar vítima, nune'e mós sira ne'ebé hola koñesimentu ba assédio sexual (queixoso), ne'ebé buka no/eh ezije responsabilidade perpetrador/infrator husi assédio sexual nian.

Obra ida-ne'e nu'udar "fruto" hosi servisu ne'ebé dezenvolve husi ekipa técnica responsável, ho kontribuisaun Komisáriu sira KFP nian, ne'ebé mak sira kontribui ona liuhosi ideia, komentáriu no sujestaun sira, nune'e mós kontribuisaun sira husi UN WOMEM, liuhosi kooperasaun iha ámbitu preparasaun ba proposta kona-ba assédio sexual iha Funsau Públika. Iha ámbitu ne'e, ha'u hakarak louva no agradece esforsu ida-idak nian ba finaliza dokumentu ne'e.



**Prezidente KFP**

**Prof. DR. Drs. Faustino Cardoso Gomes, Msi**



**DELIBERASAUN N.º 25/KFP/2017, NE'EBÉ APROVA MANUÁL  
OPERACIONÁL LAE ASSÉDIO SEXUAL IHA FUNSAUN PÚBLIKA**

Konsidera katak nesesáriu atu iha instrumentu ida, ne'ebé operacionaliza regra sira kona-ba combate no prevensaun ba assédio sexual iha Funsaun Pública, ne'ebé aprova husi KFP, liuhosi Orientasaun n.º 12/2017/KFP, loron 09 Agosto.

Konsidera katak importante atu define mekanizmu sira ne'ebé adequadu, ho forma atu prevene no penaliza infratór sira hosi aktu ba assédio sexual.

Konsidera katak prátika sira ba assédio sexual iha servisu hamosu violasaun ba direitu umanu vítima sira-nian no sai mós violasaun ida ba Konstituisaun no ba Kódigu Étika Funsaun Pública nian.

Konsidera katak compete ba KFP atu promove respeito ba Kódigu Étika Funsaun Pública nian, bazeia ba alínea b) n.º 1 artigo 5.º Lei n.º 7/2009, loron 15 jullu.

Konsidera katak KFP mak iha kompeténsia atu emite desizaun no orientasaun sira, ne'ebé iha obrigatoriedade atu instituisaun sira kumpri, hafoin publika iha Jornál Repúblika, tuir n.º 1 artigo 6.º Lei n.º 7/2009, loron 15 Jullu.

Nune'e, a Comissão da Função Pública, no uso das competências definidas na Lei n.º 7/2009, de 15 de julho, que cria a Comissão da Função Pública, delibera:

Nune'e, Komisaun Funsaun Pública, utiliza kompeténsia sira ne'ebé define iha Lei n.º 7/2009, loron 15 Jullu, delibera:

APROVA dokumentu ida-ne'e, ho título "Manuál Operasionál Lae Assédio Sexual iha Funsaun Pública", ho forma atu utiliza iha instituisaun sira administrasaun pública nian hodi prevene no combate assédio sexual iha Funsaun Pública.

Publika

Dili, 29 Agostu 2017



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE  
COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

Secretariado da Comissão da Função Pública  
Rua Jacinto Cândido  
Díli, Timor-Leste  
Tel +670 (333 9090)  
Fax +670 (3317201)

**Faustino Cardoso Gomes**

Rezidente KFP

**José Telo Soares Cristóvão**

Komisáriu KFP

**Maria Domingas Fernandes Alves**

Komisária KFP

**Jacinta Paula Bernardo**

Komisária KFP

## **ABREVIATURA SIRA**

**KFP:** Komisaun Funsan Públika

**CEDAW:** (iha tetún) Konvensan kona-ba eliminasaun forma Diskriminasaun sira hotu hasoru Feto sira.

**GIA:** Gabinete Inspesun no Auditoria

**IJ:** Inspesun Jerál

**PNTL:** Polisia Nasionál Timor-Letes

**UN WOMEM:** United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

## GLOSÁRIU SIRA

**Ajénsia ba ajuda:** kualkér organizasaun ne'ebé iha ho finalidade atu presta apoiu sira iha ámbitu kombate no prevensaun ba prátika sira kona-ba assédio sexual.

**Ámbitu prevensaun:** nu'udar ámbitu ne'ebé kobre etapa no entidade sira ne'ebé asegura mekanizmu no asaun sira destinada atu la akontese tán prátika sira kona-ba assédio sexual.

**Ámbitu penalizasaun:** nu'udar ámbitu ne'ebé kobre etapa no entidade sira ne'ebé asegura mekanizmu no asaun sira hodi apura faktu sira ba infrasaun no kastigu infratór ida ba kazu sira ne'ebé relaciona ho assédio sexual.

**Ambiente servisu intimidamente, hostil, humilhante, desestabilizador ba vítima:** mak ambiente servisu ida ne'ebé laiha amizade no la asegura establidade atu nune'e vítima bele dezempeña nia funsaun sira ho livre husi obrigasaun sira atu halo eh lahalo buat ida.

**Assédio sexual:** mak kualkér hahalok ne'ebé halo laho hakarak no ho natureza seksuál, verbál, la verbál eh fíziku ne'ebé mak ofende dignidade feto eh mane ida nian.

**Avanço Sexual:** mak konjuntu hosi atitude no pozisaun ema ida nian relaciona ho seksu, ne'ebé pratika ho finalidade spesífika ida, ne'ebé mak rejeisaun husi parte ida seluk hamosu situasaun ofensiva ida.

**Deliberaun ba aprovasaun:** mak aktu kolektivu ida KFP nian, ho finalidade atu aprova Manuál Operasionál ida-ne'e.

**Hahalok laho hakarak:** mak hahalok ida ne'ebé halo laho vontade.

**Hahalok verbál:** mak aktu ho natureza seksuál ne'ebé hatudu liuhosi orál.

**Hahalok la verbál:** mak aktu ho natureza seksuál ne'ebé manifesta liuhosi jestu.

**Hahalok fízika:** mak aktu ho natureza seksuál ne'ebé manifesta ho fíziku.

**Explicitamente:** hatudu

**Favór seksuál:** mak aktu sira ho natureza seksuál ne'ebé pratika hodi troka buat ida, osan, promessa ba servisu ida, ameasa atu sai servisu, nsst.

**Implicitamente:** la hatudu.

**Improcedente:** rekuza, rejeita.**Infrasaun dixiplinár ba assédio sexual:** mak violasaun ba regra sira ne'ebé define iha Estatutu Funsau Públika no ba orientasaun kona-ba assédio sexual ne'ebé aprova husi KFP.

**Infrasaun dixiplinár kmaan ba assédio sexual:** mak violasaun ida ba regra sira kona-ba assédio sexual, ne'ebé liuhosi meiu verbál de'it.

**Infrasaun dixiplinár ba assédio sexual moderadamente grave:** mak violasaun ida ba regra sira ba assédio sexual ho forma fízika no ho repetiva (pratika liuhosi dala ida) durante período tempu ne'ebé signifíkativu no hamosu prejuízo eh problema emosiál, prokolójiku, sosiál, ekonómiku eh seluk ba vítima.

**Infrasaun dixiplinár grave ba assédio sexual:** nu'udar violasaun ida ba regra assédio sexual ne'ebé envolve ameasa ekonómika, intimidasaun, forsa fízika eh violénsia hasoru vítima, ema ne'ebé signifíkadu espesiál ho vítima eh hasoru kualkér ninia membru família, ka kualkér hahalok ne'ebé konstitui agresaun fízika, abuzu seksuál eh eksplorasaun seksuál.

**Inquirido:** mak kualkér ema ne'ebé investiga hela nia tanba pratika assédio sexual.

**Inspesaun:** tuir manuál ne'e, inspesaun mak unidade eh gabinete inspetoria instituisaun nian.

Legenda: mak deskrisaun ba etapa sira iha prosedimentu aktu assédio sexual nian ne'ebé dezeña iha diagrama.

**Observasaun sugestiva eh komentáriu ho natureza seksuál:** mak hahalok verbál sira ne'ebé manifesta, ho forma atu sujere asaun ida ne'ebé destina ba finalidade ida ho natureza seksuál eh komentáriu sira ne'ebé halo ba ema ida, ne'ebé hatudu sinál seksuál ruma.

Perpetrador: mak ema ne'ebé mak alega katak halo aktu assédio sexual.

**Preskrisaun:** mak limite tempu, ne'ebé iha período ne'e laran tenki halo prosesu identifíkasaun ba responsabilidade ba aktu sira assédio sexual nian, selae lakón tiha direitu atu halo prosesu.

**Queixoso:** mak ema ne'ebé apresenta keixa ida, ne'ebé nia bele funcionáriu eh ajente ida, nune'e mós ema sé deit mak laintegra iha kuadru funsau públika, hensan comunidade ein jerál.

**Queixa formal:** mak keixa ne'ebé apresenta liuhosi meu eskritu, hanesan, reklamasau, deklarasaun entre meu eskritu sira, ne'ebé apresenta hosi ema ida, entidade eh instituisaun relevante sira.

**Retaliação:** Hahalok ruma kona-ba vingansa, ódiu-malu.

## ÍNDISE

PREFÁSIU.....	v
DELIBERASAUN BA APROVASAUN.....	vi
ABREVIATURA SIRA.....	viii
GLOSÁRI SIRA.....	ix
ÍNDISE.....	xi
Introdusaun.....	1
Assédio sexual ni nia klasifikasaun.....	2
Diagrama papel entidade sira nian.....	4
Legenda ba diagrama sira.....	5
1) Ámbitu prevensaun.....	6
2) Ámbitu penalizasaun.....	6
Akontesimentu assédio sexual.....	6
Koñesimentu ba prátika sira assédio sexual.....	7
Prosedimentu dixiplinár iha KFP.....	8
Preskrisaun prazu ba assédio sexual.....	8
Responsabilidade sira ba aktu assédio sexual.....	9
Aneksu.....	10
- Orientasaun n.º 12/2017/CFP (versaun tétum).....	10



## Introdusaun

Funsaun Públika mak mákina administrativa Estadu nian, ne'ebé mak integra husi funsionáriu públiku sira, ajente administrasaun públika sira no kontratadu sira, ne'ebé mak vinkula hodi presta servisu sira ba Estadu, Nasaun no ba povu. Iha ámbitu ezersísiu ba sira-nia funsaun, funsionáriu, ajente, nune'e mós kontratadu sira tenki mantein komportamentu ida ne'ebé ezemplár iha aspetu moris nian hotu-hotu, tantu iha servisu, nune'e mós iha fatin seluk.

Konsidera ba experiénsia sira ne'ebé mosu iha instituisaun sira administrasaun públika nian, prátika sira kona-ba assédio sexual sai hanesan forma ne'ebé, iha parte ida, hamenus kredibilidade, dignidade no integridade Funsaun Públika nian no, iha parte seluk, hamosu ambiente servisu ida ne'ebé la estável ba vítima sira.

Assédio sexual iha servisu viola direitu umanu vítima sira-nian no sai mós violasaun ida ba Konstituisaun no ba lei nasional sira ne'ebé bandu diskriminasaun no garante respeitu ba dignidade pesoa umana nian, igualdade entre feto ho mane, direitu umanu sira no liberdade fundamentál ema hotu nian, inkui liberdade pesoál, seguransa ema nian no direitu ba kondisaun servisu ne'ebé justu no favorável.

Ho forma ne'e, KFP establece ho UN WOMEN protokolu kooperasaun ida iha ámbitu preparasaun forma nesesáriu ba prevensaun no penalizasaun infratór assédio sexual sira iha Funsaun Públika. Ho protokolu ne'e, ikus-mai, KFP aprova orientasaun 12/2017/KFP, ne'ebé regula no kombate assédio sexual iha Funsaun Públika. Orientasaun refere operasionaliza ho forma profundo liu, iha dokumentu ne'e, ho finalidade atu esklarese ho simplés liu regra no prosedimentu sira ne'ebé destina ba prevene no penaliza infratór assédio sexual sira, ne'ebé detallu liu dezenvolve situasaun hirak tuir mai-ne'e:

- Iha parte uluk, koalia kona-ba situasaun introdutória ba prátika sira assédio sexual iha ámbitu instituisaun Funsaun Públika nian ho ninia impaktu iha dezempeñu funsionál funsionáriu sira-nian.
- Iha parte da-ruak, koalia kona-ba dezenvolvimentu konseitu assédio sexual no ninia klasifikasaun ne'ebé define iha orientasaun 12/2017/KFP;
- Iha parte terseitu, dezeña diagrama sira kona-ba papél entidade sira iha ámbitu prevensaun no penalizasaun infratór sira.
- Iha parte da-haat, deskreve lejenda diagrama sira-nian; no

- Ikus-liu, iha aneksu Manuál nian, ne'ebé kontein Orientasaun 12/2017/KFP

### **Assédio Sexual ho nia klasifikasaun**

Assédio sexual mak kualkér hahalok ne'ebé halo laho hakarak ho natureza seksuál ne'ebé konsidera nu'udar verbál, la verbál eh fizikamente ofende dignidade fetu eh mane sira-nian, hanesan kaer eh halo observasaun sugestiva sira, komentáriu sira ho natureza seksuál, hatudu porno, husu favór seksuál eh hahalok sira ne'ebé laho hakarak no kria ambiente traballu ida ne'ebé hata'uk, halo-moe no laiha estabilidade ba vítima hosi assédio sexual sira.

Assédio sexual inklui situasaun hirak tui-mai ne'e:

- a) Avanço sexual, pedidu favór seksuál sira no asaun sira seluk verbál eh fízika ho natureza seksuál bainhira:
  - i) Hahalok ne'ebé apresenta ho hatudu eh lahatudu nu'udar termu eh kondisaun servisu ema ida nian;
  - ii) Simu eh rejeita hahalok ne'e hosi ema ida sei uza hanesan baze hodi hola desizaun servisu ne'ebé afeta ba ema ne'e;
  - iii) Hahalok ne'e iha dezempeñu servisu nian hosi ema ida eh hamosu ambiente ida ne'ebé hata'uk eh ofende ema ida.
- b) Kualkér hahalok, lia-fuan eh jestu ne'ebé laho hakarak, eh mensajen ho natureza seksuál, maske sein situasaun iha alínea i), ii) no iii) iha número anteriór.

Hahalok sira ne'ebé mak bele sai nu'udar assédio sexual tuir efeito iha orientasaun número 12/2016/KFP:

- a) Halo relasaun seksuál ho ema seluk;
- b) Iha kualkér tipu intimidade seksuál ho ema seluk;
- c) Hakuak eh re'i ema seluk eh kaer halimar fuuk eh ema seluk nia isin-lolon;
- d) Kose isin lolon kona ema seluk nia isin-lolon;
- e) Haka'as ema seluk atu kaer nia isin-lolon;
- f) Hatudu orgaun jenitál ba ema ida eh ba ema grupu ida;
- g) Halo jestu seksuál ho liman eh ho movimentu isin-lolon nian;
- h) Husu eh ezije kualkér aktu seksuál eh favór seksuál;
- i) Konvida hodi sai hamutuk ( hodi halo enkontru);
- j) Halo lian hanesan ema re'i eh jestu ruma ne'ebé hanesan manda beiju (re'i);
- k) Konta lia bosok eh halo rumores kona-ba vida seksuál ema ida-nian;

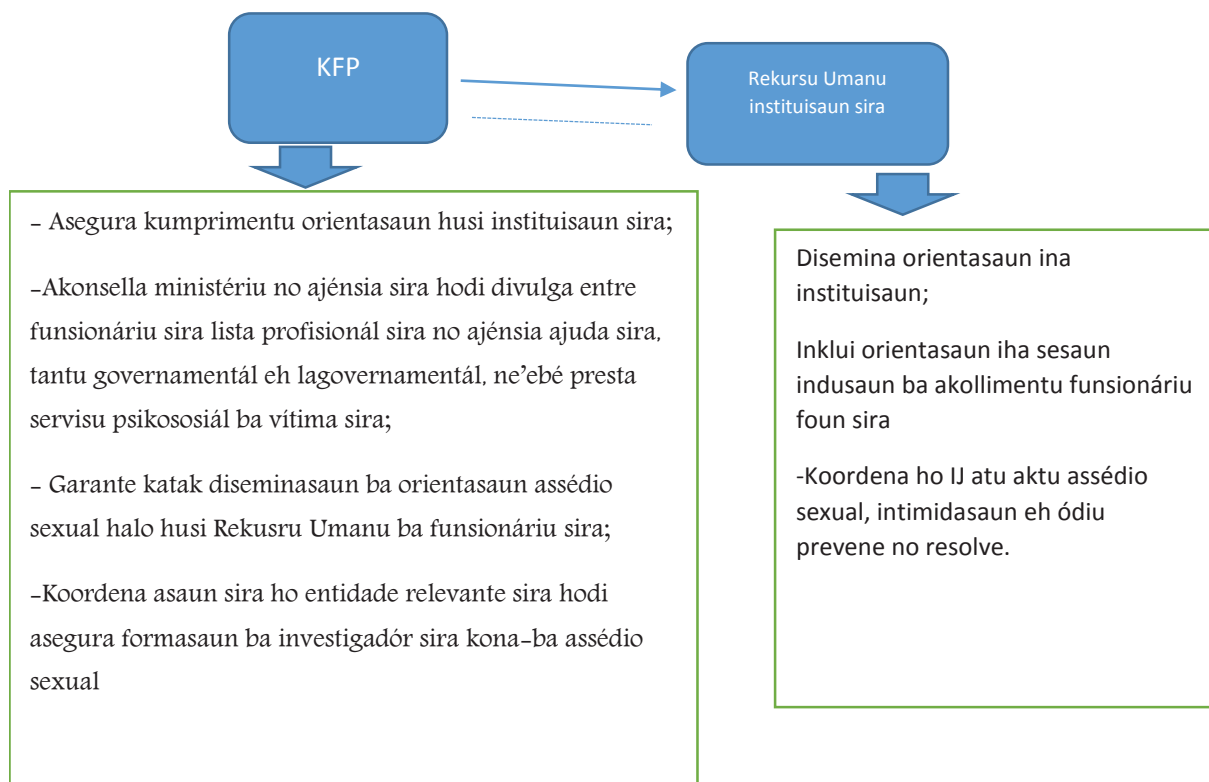
- l) Halo pergunta kona-ba vida seksuál ema seluk nian;
- m) Diskuti vida seksuál ema ida nian ho ema seluk;
- n) Husu kona-ba fantazia seksuál sira, preferénsia seksuál eh istória seksuál ema seluk nian;
- o) Diskuti tema seksuál sira;
- p) Halo komentáriu seksuál kona-ba ropa, *anatomia* eh aparénsia ema ida nian;
- q) Provokasaun seksuál sira eh konta anedota ho teor seksuál;
- r) Halo komentáriu seksuál sira insinuação sexual eh linguajen ho konotasaun seksuál;
- s) Haruka karta eh mensajen eskrita ho konotasaun seksuál eh ne'ebé natureza seksuál;
- t) Hatudu materiál eh rekursu sira ne'ebé bele haree no seksualmente sugestivu;
- u) Hakfu'ik eh haruka piropos (lia-fuan domin) ba ema seluk;

### **Assédio sexual hafahe ba klasifikasaun tolu:**

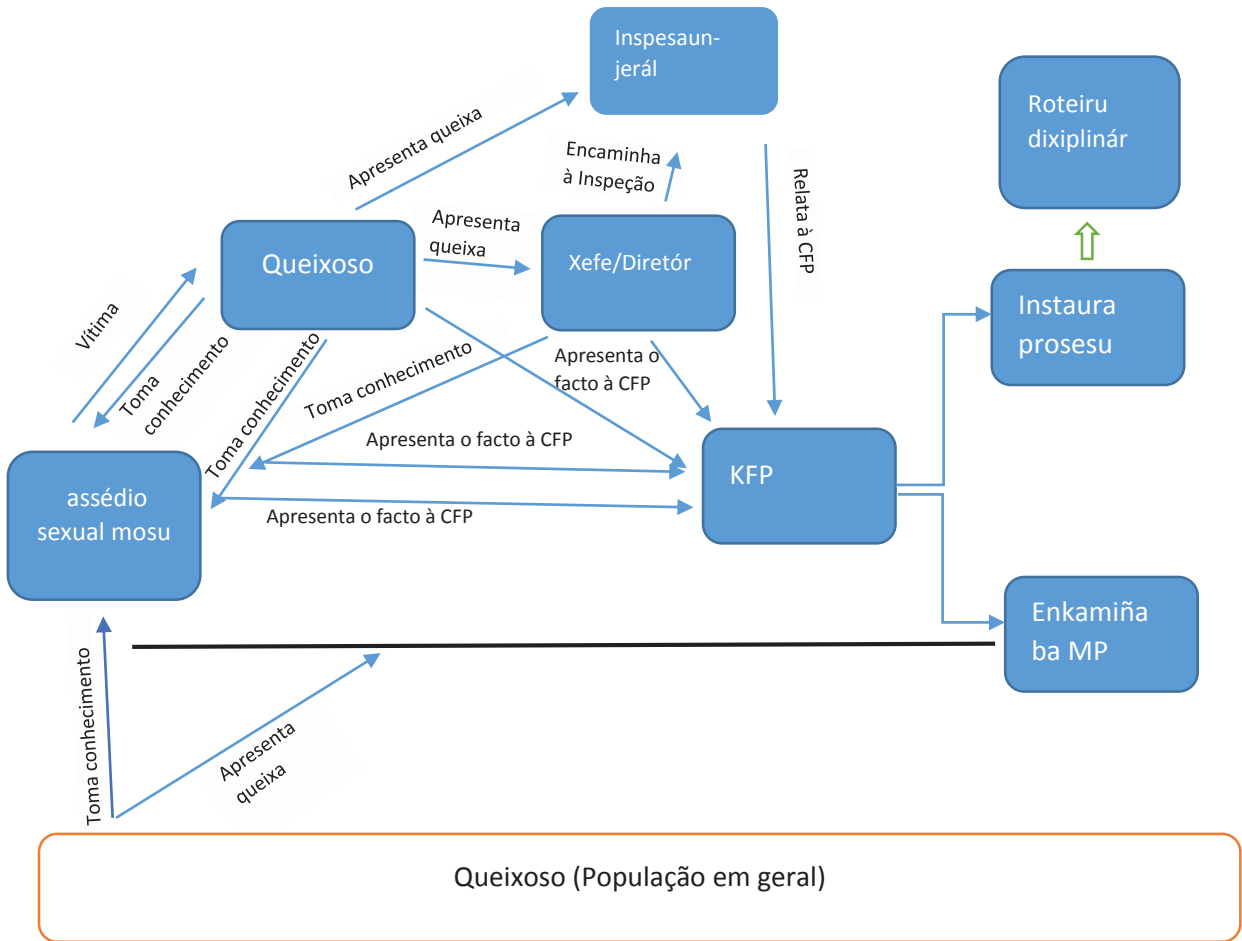
- 1) **Infrasaun dixiplinár kmaan ba assédio sexual:** mak hahalok sira assédio sexual nian ho natureza verbál no konsidera hanesan infrasaun dixiplinár kmaan. Maibé, se assédio sexual verbál halo durante período tempu ida ne'ebé significativu eh rezulta prejuízu ruma ba substánsia, problema psikolójika, sosiál, ekonómika eh seluk ba vítima, bele konsidera nu'udar infrasaun dixiplinár moderadamente grave.
- 2) **Infrasaun dixiplinár ba assédio sexual moderadamente grave:** mak kualkér forma assédio sexual, fíziku eh la verbál, konstitui infrasaun dixiplinár moderadamente grave ba assédio sexual se hahalok ne'e halo ho dala-barak (repetisaun) durante período tempu ida ne'ebé significativu eh prejuízu ruma ba substánsia, problema emosionál, psikolójika, sosiál, ekonómika eh seluk ba vítima no naran katak hahalok ne'e la konstitui infrasaun dixiplinár ida ne'ebé grave ba assédio sexual hanesan define iha kraik ne'e;
- 3) **Infrasaun dixiplinár grave ba assédio sexual:** se aktu sira assédio sexual nian envolve kualkér ameasa ekonómika ruma ba vítima eh ba ema seluk ne'ebé iha signifikadu espesiál ho vítima eh ba kualkér membru família, eh uza intimidasaun, forsa fízika eh violénsia eh hahalok ne'ebé bele hamosu kualkér krime agresaun seksuál, abuzu seksuál eh explorasaun seksuál, hahalok hirak ne'e tenki konsidera infrasaun dixiplinár grave ba assédio sexual.

## Diagrama Papél entidade sira iha ámbitu prevensaun no penalizasaun infratór assédio sexual

### A. Ámbitu prevensaun



A. Ámbitu penalizasaun (infratores)



**Legenda Diagrama sira ba Papél entidade sira ne'ebé envolve iha prevensaun no penalizasaun infratór assédio sexual**

Diagrama sira iha letén klasifika ba ámbitu rua, nomeadamente prevensaun no penalizasaun. enkuantu ba primeiru, kontein entidade sira ne'ebé garante mekanizmu sira iha disseminasaun ba regra sira kona-ba assédio sexual no, segundu, kona-ba pesoál no entidade sira ne'ebé inklui iha ámbitu mekanizmu sira ba penalizasaun infratór assédio sexual nian.

## 1. **Ámbitu prevensaun**

Iha ámbitu prevensaun, entidade sira hanesan tuir mai ho sira-nia papél:

- ✓ **Komisaun Funksaun Públika:** kompete ba Komisaun, iha ámbitu ne'e, dezempeña papél hirak tuir mai:
  - Asegura kumprimentu orientasaun husi instituisaun sira;
  - Akonsella ministériu no ajénsia sira hodi divulga entre funsionáriu sira lista profisionál sira no ajénsia ajuda sira, tantu governamentál eh lagovernamentál, ne'ebé presta servisu psikososiál ba vítima sira;
  - Garante katak diseminaun ba orientasaun assédio sexual halo husi Rekursu Umanu ba funsionáriu sira;
  - Koordena asaun sira ho entidade relevante sira hodi asegura formasaun ba investigadór sira kona-ba assédio sexual
  
- **Unidade/Diresaun Rekursu Umanu instituisaun sira:** kompete ba sira:
  - a) Disemina regra sira kona-ba assédio sexual iha orientasaun ne'ebé KFP aprova ba funsionáriu sira iha instituisaun;
  - b) Inklui orientasaun iha sesaun indusaun ba akollimentu funsionáriu foun sira;
  - c) Koordena ho IJ atu nune'e aktu sira kona-ba assédio sexual, intimidasaun eh ódiu bele hetan prevensaun no rezolve.

## 2. **Ámbitu penalizasaun**

Iha ámbitu penalizasaun, diagrama iha leten hakarak prosege ba finalidade hirak tuir mai-ne'e:

- **Akontesimentu asaun sira ba assédio sexual:**

Infrasaun dixiplinár ba assédio sexual bele akontese iha kualkér fatin<sup>1</sup>, maske la'ós iha infratór nia fatin servisu, ne'ebé mak hala'o servisu diáriu durante oras-ualu, hanesan eskritóriu.

---

<sup>1</sup> Hanesan, fatin sira ne'ebé la'ós iha eskritóriu, hanesan hotel, uma, bar, nsst.

Infrator ba assédio sexual bele funsionáriu públiku, ajente administrasaun eh kualkér traballador ida ne'ebé ekiparadu, nune'e mós bele kaulkér ema ida ne'ebé laintegra iha kuadru pesoál funsaun públika nian.

Enkuantu vítima ba infrasaun dixiplinár ba assédio sexual bele funsionáriu públiku, ajente administrasaun públika eh ekiparadu ida ne'ebé laintegra iha kuadru pesoál funsaun públika nian.

- **Koñesimentu ba prátika sira assédio sexual:**

Infrasaun ida ba assédio sexual bele koñese husi:

- Queixoso (vítima);
- Queixoso (comunidade em geral)
- Xefe/diretor/a;
- Inspetór; ou
- KFP.

Situasuan ne'e, enkuantu queixoso ida koñese/ toma koñesimentu kona-ba prátika ida assédio sexual, bele apresenta keixa ba ema/entidade hirak tuir mai ne'e:

- **Xefe/diretor:** ne'ebé nia koñese bele apresenta faktu ba GIA instituisaun nian no/eh apresenta direta ba KFP;

- **GIA/IJ:** hafoin simu keixa, elabora relatório investigasaun no haruka ba KFP tuir período legál nia laran.

Bainhira inspesaun, hafoin simu faktu sira, la relata ba KFP iha período legál nia laran, ne'ebé bele implika kadusidade ba prazu instaurasaun prosesu nian, responsabilidade dixiplinár sei monu ba responsável inspesaun instituisaun nian.

- **Queixoso (vítima):** Queixoso enkuantu vítima rasik, bele apresenta keixa ba inspetór instituisaun nian, ba xefe/diretor diretu eh bele mós apresenta diretamente ba KFP.

- **Queixoso (komunidade ein jerál):** queixoso enkuantu ema ida husi comunidade ein jerál, keixa bele mai husi ema sé de'it ne'ebé mak laintegra iha kuadru Funsau Públika no, hato'o ba funsionáriu ida, xefe/diretor eh ba inspetór instituisaun ida nian, nune'e mós bele diretamente keixa ba KFP.

- **KFP**: hafoin simu keixa, sei hola providéncia nesesáriu sira ba investigasaun ne'ebé mak sei observa nafatin preskrisaun prazu atu laimplika kadusidade tempu ba instaurasaun prosesu administrativu dixiplinár.

- **Prosedimentu Dixiplinár iha KFP:**

Pedidu sira ne'ebé apresenta husi entidade no individualidade sira iha leten, sei konsidera hanesan meu sira ne'ebé ofisiál, nune'e KFP sei:

1. Instaura prosesu dixiplinár, tuir Roteiru Instaurasaun Prosesu Administrativu Dixiplinár; no
2. Enkamina faktu sira ba konsiderasaun Prokuradoria Jerál Repúblika nian.

Keixa hotu ba assédio sexual bainhira queixoso ida, xefe/diretór eh GIA/IJ hola koñesimentu tenki hato'o ba KFP:

**Komisáriu responsável ba dixiplina sei determina se prosesu halo:**

- a) **Investigasaun Preliminár:** bainhira alegasaun sira ne'ebé hatudu iha keixa formál suficiente ona atu loke prosesu ida ba assédio sexual no, konvoka queixoso atu komplementa eh fundamenta keixa. Determinasaun iha etapa ne'e la bele liu prazu loron 15 hahú hosi loron simu keixa formál.
- b) **Abertura Prosesu Administrativu Dixiplinár:** bainhira alegasaun sira iha keixa formál suficiente ona atu instaura prosesu ida ba assédio sexual.

Hafoin decide pena, KFP sei asegura nafatin direitu ba rekursu husi kondenadu, tuir prosedimentu legál sira iha ámbitu dixiplinár nian.

- **Preskrisaun ba prosedimentu dixiplinár kontra aktu sira ba assédio sexual**

Bazeia ba determinasaun iha orientasaun:

- Keixa ida ba assédio sexual sei apresenta iha prazu tinan-rua nia laran, ne'ebé konta hahú hosi loron ne'ebé akontese assédio sexual;
- Prazu iha leten la bele konta hahú akontesimentu prátika assédio, bainhira vítima la bele apresenta keixa iha período ne'e laran tanba ameasa eh intimidasaun husi infratór. Iha kazu ne'e, período ne'e, sei konta hahú hosi loron ne'ebé ameasa eh intimidasaun ne'e termina.



-Bainhira assédio sexual ne'ebé komete envolve mós aktu barak ne'ebé komete durante períodou tempu ida, períodou tempu tinan rua sei sura hahú loron ne'ebé aktu ikús ne'e termina no keixa sei abranje aktu sira hotu ne'ebé komete, independentemente husi husi aktu sira ne'e balu komete aleinde períodou tinan rua ne'e nia laran.

- Se aktu ba assédio sexual mós konsidera infrasaun penál no prazu hodi hahú asaun kriminal ne'ebé prevee iha lejislasaun penál ne'ebé importante, liu tinan rua, prazu ne'e mós sei aplika ba apresentasaun keixa ida kona-ba assédio sexual.

- **Responsabilidade ba aktu sira assédio sexual nian**

Infratór ba prátika aktu sira assédio sexual nian sei assume responsabilidade hirak tui mai-ne'e:

- a) Sansaun Administrativa dixiplinár;
- b) Sansaun penál eh sivíl.

Determina indemnizasaun ida ba vítima eh ba kualkér membru ninia família, eh kualkér akordu amizade ruma ne'ebé hala'o husi parte sira eh husi sira-nia representante sira iha fórum sá de'it la implika atu arkiva keixa ida ba assédio sexual, improsedénsia keixa ida eh redusaun ba pena sira ne'ebé aplika ba kondenadu.

**Aneksu:**

- **Orientasaun número 12/2017/KFP (versaun Tétun).**



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  
DE TIMOR-LESTE  
COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

Secretariado da Comissão  
da Função Pública  
Rua Jacinto Cândido  
Díli, Timor-Leste  
Tel +670 (333 9090)  
Fax +670 (3317201)

**Orientasaun número 12/2017, loron 09 Agostu**

**Prevensaun no kombate “assédio sexual” iha Funksaun Públika**

Bazeia ba artigu 6.º husi Lei 7/2009, loron 15 fulan jullu, Komisaun Funksaun Públika, iha Sesaun Ekstraordinária ba dala-70, loron 9 fulan agostu, aprova orientasaun número 12/2017/KFP, tuir termu hirak hanesan tuir mai ne'e:

**Objetivu**

Objetivu husi orientasaun ida-ne'e mak atu institui prosedimentu ba prevensaun no kombate ba assédio sexual iha ambiente servisu Funksaun Públika nian. Komisaun Funksaun Públika hakarak bandu forma hotu-hotu “assédio sexual” nian iha servisu fatin no hola medida sira ne'ebé loloos hodi prevene ninia akontesimentu, fornese reparasaun ba vítima sira no proteje sira-nia direitu.

“Assédio sexual” iha servisu viola direitu umanu vítima sira-nian. Sai mós violasaun ida ba Konstituisaun no ba lei nasional sira ne'ebé bandu diskriminasaun no garante respeitu ba dignidade umana, igualdade entre mane no fetu, direitu umanu no liberdade fundamental sira ema hotu nian, inklui liberdade pesoál no seguransa ida-idak nian no direitu ba kondisaun servisu ne'ebé justu no favorável.

Dala-barak fetu sira mak sai nu'udar vítima ba assédio sexual ho razaun ba diskriminasaun sosial ne'ebé sira sofre no destituisaun ba sira-nia poder iha sociedade. Assédio sexual hasoru fetu signifika kualkér hahalok violénsia bazeia ba jéneru ne'ebé rezulta eh bele hamosu, dano/ estragu eh sofrimentu fíziku, sexuál eh psikolójiku ba fetu sira, inklui

ameasa husi hahalok sira ne'e, "coaço" eh "privaço arbitrária da liberdade", iha vida pública eh privada. Violénsia hasoru fetu sai nu'udar violasaun ida ba direitu no liberdade fundamentál sira fetu nian no prejudika eh halakón gozu ba direitu no liberdade sira ne'e.

Assédio sexual hanesan forma violénsia ida ne'ebé bazeia ba jéneru, ne'ebé konstitui diskriminasaun hasoru fetu bazeia ba artigu 1.º hosi *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres* (CEDAW). Hanesan Estadu parte husi CEDAW, Timor-Leste iha obrigasaun atu halakón forma diskriminasaun hotu hasoru fetu, inklui assédio sexual.

Maski vítima ba "assédio sexual" barak-liu mak fetu sira, Estadu rekoñese katak mane sira mós bele sai vítima. Estadu rekoñese katak grupu balu mak partikularmente vulnerável ba assédio sexual, hanesan kiak no marjinalizadu sira (sira ne'ebé laiha kondisaun mínima), fetu sira ne'ebé iha inseguransa ekonómika, fetu sira ne'ebé sei joven no sira ne'ebé deficiente. Nune'e, kualkér medida hotu ne'ebé adota atu prevene no kombat assédio sexual tenki aborda forma sira hotu, independentemente hosi fetu no mane sira ne'ebé komete no responde ba situasaun no nesesidade espesífika vítima no grupu vulnerável sira-nian.

Maski assédio sexual akontese iha fatin hotu-hotu iha Timor-Leste, assédio sexual ne'ebé pratika husi funsionáriu públiku sira sei partikularmente reprovável, tanba sira iha devér espesial atu kumpri obrigasaun Estadu nian ba respeita, proteje no kumpri direitu umanu sira. Ho motivu ne'e, Estadu tenki garante katak sei aplika medida sira ba koresaun no implementa mekanizmu sira ne'ebé apropriadu hodi rezolve akontesimentu sira hotu ba assédio sexual iha Funsau Públika eh iha ajénsia sira Estadu nian.

Artigu 94 iha Lei 8/2004 estabese hanesan regra jerál katak prosesu dixiplinár sira tenki inisia husi KFP. Nu'udar rezultadu, orientasaun ida-ne'e rekomenda ba vítima assédio sexual sira, funsionáriu públiku sira nomós la'ós funsionáriu sira, katak uza kanál ne'e hodi hato'o denúnsia ba infratór ne'ebé servisu ba Funsau Públika.

## **Aplikasaun**

Haktuir ba funsau no kompeténsia sira ne'ebé atribui ba KFP, iha artigu 5.º no 6.º husi Lei 7/2009, loron 15 jullu, ne'ebé partikulár liu, emite orientasaun sira kona-ba empregu no jestaun iha setór públiku no kona-ba infrasaun dixiplinár, ne'ebé vinkula setór públiku hotu hafoin publika iha Jornál Repúblika, KFP aprova orientasaun ne'e kona-ba "Prevensaun no Kombat Assédio Sexual iha Funsau Públika" ho baze ba premisa hirak tuir mai- ne'e:

- a) Dezenvolvimentu ba administrasaun públika ida ne'ebé eficiente no efikás hodi serbí interese lejítimu sidadaun no instituisaun Estadu sira-nian nu'udar rekizitu konstitusionál ida; nune'e mós indispensável ba realizasuan harmonia sosiál no dezenvolvimentu nasional ne'ebé sentraliza iha ema no iha direitu umanu sira.

- b) Importante duni atu dezenvolve administrasaun pública ne'e ho eficiente no efikas mak padraun lubuk ida, prinsípiu no valór sira ne'ebé fó énfaze ba integridade, méritu, exelénsia, igualdade no laiha diskriminasaun, aleinde respeita direitu umanu hotu-hotu nian, bele promove di'ak entre funsionáriu públiku sira.
- c) Padraun, prinsípiu no valór sira lubuk ida ne'e, tenki inklui proibisaun ba assédio sexual ho baze ba rekoñesimentu katak assédio sexual viola dignidade umana vítima nian, prejudika eh halakón atu ezerse direitu umanu sira no liberdade fundamentál sira vítima nian, hamosu mós erozaun konfiansa pública nian ba integridade funsaun pública nian, prejudika mós kapasidade funsionáriu públiku nian atu presta servisu públiku ida ne'ebé signifikativu no efikas, prejuízu ne'e la'ós de'it ba vítima sira maibé, ba sira-nia família no sosiedade tomak, situasaun ne'ebé difikulta ba progresu sosiál.
- d) Assédio sexual iha servisu, partikulár liu hasoru fetu sira, sai nu'udar forma diskriminasaun ida ba Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) no Timor-Leste, hanesan Estadu Parte, iha obrigasaun atu halakón forma diskriminasaun hotu hasoru fetu sira, inklui assédio sexual.
- e) Polítika ida ne'ebé klara no orientasaun dixiplinár sira ne'ebé define ho didi'ak hodi hasoru assédio sexual iha servisu, tenki vigora hodi implementa polítika no kompromisu Estadu nian iha prevensaun hasoru diskriminasaun no iha protesau no promosaun ba direitu umanu sira, liuliu iha lokál servisu nian.
- f) Bazeia ba Planu Asaun Nasionál Kontra Violénsia ho baze ba jéneru ba tinan 2017-2021, estratégia sira Estadu nian hodi promove direitu umanu no elimina violénsia ho baze ba jéneru, tenki muda atitude, prátika, norma no komportamentu sira ne'ebé kontribui hodi apoia, tolera eh aseita violénsia ho baze ba jéneru, inklui assédio sexual. Ba finalidade ne'e, tenki halo esforsu sira ne'ebé sustenta hodi kombat proibisaun assédio sexual no hodi promove ambiente ida ne'ebé zero toleránsia ba assédio sexual.

### **Baze legál**

- a) Estatutu Funsau Pública – Lei número 8/2004, lora 16 Juñu, ne'ebé altera husi Lei número 5/2009, lora 15 Jullu;
- b) Lei ne'ebé kria KFP, Lei 7/2009, lora 15 jullu;
- c) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW);
- d) Planu Asaun Nasionál Kontra Violénsia bazeia ba Jéneru ba tinan 2017-2021.

### **Definisaun husi assédio sexual**

Assédio sexual mak kualkér hahalok ne'ebé halo laho hakarak ho natureza seksuál ne'ebé mak:

- a) Afeta dignidade fetu no mane sira nian; eh

- b) Konsidera verbál, lae verbál eh fizikamente ofensivu, hanesan halo observasaun sejestiva, komentáriu sira ho natureza seksuál, hatudu porno, husu favór seksuál; eh
- c) Kria ambiente servisu ida ne'ebé hata'uk ema, laiha amizade, halo ema sente moe no laiha estabilidade ba vítima.

Assédio sexual tenki inklui – maibé la limita ba – hahalok hirak tuir mai-ne'e:

- a) Avanços sexuais, husu favór seksuál no asaun seluk verbál eh física ho natureza seksuál bainhira:
  - i) Submisaun ba hahalok ne'e apresenta ho forma nakloke eh la nakloke hanesan termu eh kondisaun servisu ema ida nian; eh
  - ii) Submisaun eh rejeisaun ba hahalok ne'e husi ema ida sei uza hanesan baze ba desizaun servisu nian ne'ebé afeta ema ne'e, eh;
  - iii) Hahalok ne'e iha motivu eh efeitu atu interfere ho forma la razoável ba dezempeñu iha servisu hosi ema ida eh kria ambiente servisu ida ne'ebé hata'uk ema, halo ema moe eh ofensivu;
- b) Kualkér komportamentu, lia-fuan eh jestu sira ne'ebé laho hakarak eh mensajén ho natureza seksuál, maske sein hahalok sira hanesan refere iha alínea i), ii) no iii).

Tuir orientasaun ida-ne'e, “indezejado” la signifika involuntáriu. Vítima ida bele iha konsentimentu eh konkorda ho hahalok ruma eh partisipa ho forma ativa, maski hahalok ne'e halo laho hakarak.

Tuir orientasaun ida-ne'e, aktu eh konduta ida sempre konsidera indezejável bainhira infratór aktu eh hahalok ne'e nu'udar superiór ida husi ema ne'ebé keixa, independentemente husi autór aktu eh komportamentu nian posui eh ezerse autoridade supervizaun direta eh real ba ema ne'ebé keixa ka servisu iha eskritóriu eh ajénsia ida deit.

Infrasaun dixiplinár ba assédio sexual nian bele konstitui mós krime ida tuir lei ne'ebé vigora hela, hanesan, violasaun, exibicionismo sexual eh kualkér krime agresau sexual, explorasaun seksuál, tuir definisaun iha dekretu-lei 19/2009 (Kódigu Penál). Iha ne'ebé mak, aktu assédio sexual mós konstitui krime ida, ne'ebé nu'udar devér husi autoridade dixiplinár nian atu submete kualkér kestaun ba Ministériu Públiku atu hola asaun judisiál.

Hahalok sira ne'ebé sai ezemplu hosi aktu sira ne'ebé konstitui assédio sexual tuir efeitu husi orientasaun ida-ne'e:

- a) Halo relasaun seksuál ho ema seluk;
- b) Iha kualkér tipu intimidade seksuál ho ema seluk;
- c) Hakuak eh re'i ema seluk eh kaer halimar fuuk eh ema seluk nia isin-lolon;
- d) Kose isin lolon kona ema seluk nia isin-lolon;
- e) Haka'as ema seluk atu kaer nia isin-lolon;
- f) Hatudu orgaun jenitál ba ema ida eh ba ema grupu ida;
- g) Halo jestu seksuál ho liman eh ho movimentu isin-lolon nian;
- h) Husu eh ezije kualkér aktu seksuál eh favór seksuál;

- i) Konvida hodi sai hamutuk ( hodi halo enkontru);
- j) Halo lian hanesan ema re'i eh jestu ruma ne'ebé hanesan manda beiju (re'i);
- k) Konta lia bosok eh halo rumores kona-ba vida seksuál ema ida-nian;
- l) Halo pergunta kona-ba vida seksuál ema seluk nian;
- m) Diskuti vida seksuál ema ida nian ho ema seluk;
- n) Husu kona-ba fantazia seksuál sira, preferénsia seksuál eh istória seksuál ema seluk nian;
- o) Diskuti tema seksuál sira;
- p) Halo komentáriu seksuál kona-ba ropa, *anatomia* eh aparénsia ema ida nian;
- q) Provokasaun seksuál sira eh konta anedota ho teor seksuál;
- r) Halo komentáriu seksuál sira insinuação sexual eh linguajen ho konotasaun seksuál;
- s) Haruka karta eh mensajen eskrita ho konotasaun seksuál eh ne'ebé natureza seksuál;
- t) Hatudu materiál eh rekursu sira ne'ebé bele haree no seksualmente sugestivu;
- u) Hakfu'ik eh haruka piropos (lia-fuan domin) ba ema seluk;

Lokál ne'ebé pratika hahalok sira ne'ebé konstitui assédio sexual nu'udar imateriál hosi aplikasaun orientasaun ida-ne'e, naran katak infratór abranje iha seksaun 2 hosi dokumentu ne'e. Infrasaun dixiplinár kona-ba assédio sexual bele komete iha kualkér fatin, maski la'ós iha infratór nia servisu fatin. Lokál servisu ida la inklui de'it lokál fíziku ne'ebé hala'o servisu diáriu durante oras ualu (8), hanesan eskritóriu. Parte ida-ne'e aplika ba interasaun sira ne'ebé relasiona ho empregu eh relasaun profisionál ne'ebé mak hatene liuhosi servisu.

Assédio sexual mak infrasaun dixiplinár ida, tuir númeru 1 artigu 75.º husi Lei 8/2004, loron 16 Juñu no bele konstitui violasaun spesífika ida ba dispozisaun hirak iha lei refere, hanesan:

- a) Artigu 7.º, ne'ebé preskreve konduta étika ida ba funsionáriu sira no ajente sira hotu;
- b) Artigu 40/1
- c) Artigu 41 alínea (a), (c), (f), (h), (l), (n), (o), (p), (q), (s) e (v);
- d) Artigu 42.º, alíneas (a), (b), (f), (g), (j) e (k);
- e) Artigu 43.º, ponto 3;
- f) Artigu 45, liuliu obrigasaun atu kumpri kódigu étika Funsun Públika nian no, partikulár liu, iha parágrafu 3, 4 no 9 ne'ebé iha ida ikus-liu ne'e funsionáriu públiku ida eh ajente ida implementa no promove respeito ba direitu umanu, Estadu Direitu no prinsípiu demokrátiku sira, sai modelu integridade pesoál, autenticidade no onestisidade no sempre buka atu hetan reputasaun funsaun públika nian ne'ebé diak liuhosi komportamentu ezemplár loro-loron; serbí públiku sein kualkér intimidasaun eh diskriminasaun, inklui diskriminasaun seksuál, sein abuzu verbál eh fíziku iha relasaun servisu nian.

Assédio sexual klasifika nu'udar leve, moderadamente grave no grave hodi impoin pena. Categoria ida ne'e labele interpreta ba proibisaun natureza assédio seksuál eh prejuízu ne'ebé kauza ba vítima sira nian.

**Infrasaun dixiplinár kmaan ba assédio sexual** – hahalok sira ba assédio sexual ho natureza verbál de'it no konsidera hanesan infrasaun dixiplinár kmaan. Maibé, se assédio seksuál vebál komete durante período tempu ida ne'ebé significativu eh rezulta prejuízu ruma ba substánsia eh problema psikolójika, sosiál, ekonómika eh seluk ba vítima, bele konsidera infrasaun dixiplinár moderadamente grave.

**Infrasaun dixiplinár ba assédio sexual moderadamente grave** – kualkér forma assédio sexual, fíziku, verbál eh la verbál, ne'ebé konstitui infrasaun dixiplinár moderadamente grave se hahalok ne'e karateriza hanesan repetisaun durante período tempu ne'ebé significativu eh rezulta prejuízu ruma ba substánsia eh problema emosionál, psikolójiku, sosiál, ekonómiku eh seluk ba vítima no importante katak hahalok ne'e la konstitui infrasaun dixiplinár grave ba assédio sexual konforme define iha kraik ne'e.

**Infrasaun dixiplinár grave ba assédio sexual** – se hahalok sira ba assédio seksuál envolve uzu kualkér tipu ameasa, inklui ameasa ekonómika, dirije ba vítima, kontra ema ne'ebé iha significadu espesiál ba nia eh kontra kualkér membru família ruma, eh uza intimidasaun, forsa fízika eh violénsia, hahalok ne'ebé bele konstitui kualkér crime agresaun seksuál, abuzu seksuál eh eksplorasaun seksuál. Hahalok sira ne'ebé abranje iha letra a), i) no ii) kona-ba definisaun assédio sexual sei konsidera infrasaun dixiplinár grave ba assédio sexual, independentemente husi vítima se submete ba hahalok infratór eh fó favór seksuál ne'ebé ejize eh husu.

Autoridade dixiplinár bele konsidera aktu assédio sexual ida hanesan infrasaun dixiplinár moderadamente grave, invés kmaan eh grave, invés moderadamente grave, bainhira sirkunstánsia husi prátika hatudu repetisaun durante período tempu ne'ebé significativu, eh perversidade (kesengsaraaan), eh dano (estragu) ne'ebé grave, kauza ba ida ne'ebé keixa, eh bainhira tratamentu hanesan infrasaun ne'ebé kmaan liu prejudika interese públiku eh morál funsaun públika nian.

### **Sé mak bele komete assédio sexual no hasoru sé**

Ba propóztu husi orientasaun ne'e, assédio sexual bele komete hosi kualkér funsionáriu públiku, ajente administrasaun públika eh sira ne'ebé ekiparadu, hasoru kualkér ema, independentemente husi ida ikus ne'e iha tranzasaun ofisiál ruma ho infratór assédio sexual eh ajénsia ne'ebé sira pertense, no independentemente husi lokál ne'ebé pratika aktu. Parte ne'e aplika ba empregadu sira ne'ebé iha operasaun eh ne'ebé hala'o tarefa sira relasionada ho nia servisu.

### **Sé mak bele apresenta keixa ida kona-ba assédio sexual?**

Ena sé de'it mak iha motivu sira atu hato'o keixa ba assédio sexual bele informa ba autoridade dixiplinár atu decide kona-ba prosesu dixiplinár hasoru infratór ida ba aktu eh konduta ne'ebé denunsia liuhosi apresentasaun keixa ida ne'ebé mak jura loloos no detallu aktu sira kona-ba assédio sexual ne'ebé komete. Ena ne'ebé apresenta denúnsia hanaran “queixoso”, enkuantu ena ne'ebé hetan akuzasaun ba keixa ne'e hanaran “inquirido”. Queixoso la'ós deit ena ne'ebé vítima ba assédio sexual, ena seluk ida mós bele hato'o keixa naran katak nia sai sasin ba objetu husi keixa assédio sexual ne'e.

Ena ida tenki konsidera nu'udar vítima ba assédio sexual se nia sai nu'udar alvu diretu ba aktu eh konduta ne'ebé konstitui assédio sexual eh asiste aktu ida eh konduta ida ne'ebé konstitui assédio sexual, ofende mós nia, humilhação, constrangimento eh dano.

### **Preskrisaun**

Keixa ida kona-ba assésio sexual tuir orientasaun ne'e tenki apresenta iha prazu tinan-rua nia laran konta hahú lora ne'ebé akontese. Maibé, bainhira vítima ida la apresenta keixa ida iha prazu refere tanba ameasa eh intimidasaun husi infratór, período ne'e sei konta hahú hosi ameasa eh intimidasaun ne'e hotu. Bainhira assédio abranje aktu sira ne'ebé komete durante período tempu ida, período tinan rua ne'e konta hahú lora ida ne'ebé komete aktu ikus-liu, no keixa tenki envolve aktu hotu ne'e, independentemente husi aktu balu ne'ebé komete aleide tinan rua.

Se aktu assédio sexual mós konsidera hanesan infrasaun penál ida no prazu hodi hahú asaun kriminal ida ne'ebé prevee iha lejislasaun penál ne'ebé liu husi tinan rua, prazu ne'e mós aplika ba apresentasaun keixa ida ba assédio sexual.

### **Prosedimentu dixiplinár**

Keixa hotu ba assédio sexual tenki hato'o ba KFP. Hafoin simu keixa formál ida kona-ba assédio sexual, Komisáriu KFP responsável ba dixiplina sei determina ho forma preliminar se keixa ne'e iha substánsia. Bainhira alegasaun ne'ebé indika iha keixa formál la suficiente hodi instaura prosesu, KFP bele konvoka ida ne'ebé keixa atu kompleta eh fundamenta keixa. Determinasaun ne'e labele liu lora 15 konta hahú hosi lora simu keixa.

Komisáriu KFP responsável ba dixiplina bele decide suspensaun preventiva inquirido iha período ida ne'ebé konsidera nesesáriu se nune'e bele garante integridade no efikásia investigasaun eh hodi proteje ida ne'ebé keixa ne'e. Desizaun eskrita hotu ba kazu assédio sexual tenki esplika ho suficiente baze ba faktu no legalidade desizaun nian.

Parte ida ne'ebé sente prejudikadu ho desizaun Komisáriu responsável ba dixiplina nian, bele hato'o rekursu ba KFP iha prazu lora 15 nia laran, konta hahú hosi lora simu desizaun aplikasaun pena.

Informasaun ne'ebé hetan durante kualkér investigasaun formál keixa ida nian tenki segredu. Prosedimentu hotu tenki envolve de'it parte sira, advogadu sira, se iha, no sasin



sira. Maski desizaun kona-ba infrasaun dixiplinár públika, relatóriu ne'ebé hodi hola desizaun, sei disponível de'it ba parte sira no advogadu.

Disposizaun sira iha artigu 4.<sup>o</sup> lei 8/2004, loron 16 juñu, kona-ba entidade no atór sira ne'ebé la abranje iha EFP la afeta âmbito aplikasaun pena dixiplinár tuir orientasaun ne'e iha kazu assédio sexial.

### **Responsabilidade administrativa ba aktu sira assédio seksuál**

Ema sé de'it ne'ebé abraje hosi orientasaun ne'e, ne'ebé komete assédio sexual sei sujeita ba sansaun dixiplinár sira tuir artigu 73/1, lei 8/2004, no la prejudika kualkér asaun penál eh sivil ne'ebé bele instaura kontra nia tuir lei ne'ebé vigora.

Pena suspensaun no inatividade konsiste iha separasaun kompleta funsionáriu públiku eh ajente ida hosi servisu durante período pena nian. Demisaun hosi servisu signifika separasaun permanente infratór nian hosi empregu públiku.

Efeito hosi pena sira iha leten define iha artigu 81 hosi lei 8/2004, loron 16 juñu 2004.

Selu indemnizasaun ida ba vítima eh ba kualkér membru família vítima nian, eh kualkér akordu amigável ne'ebé halo husi parte sira eh representante sira iha kualkér fórum la sai motivu atu arkiva keixa ida ba assédio sexual, eh hodi konsidera la prosesa keixa ne'e eh redús pena ne'ebé atu impoin ba infratór assédio sexual.

### **Devér no responsabilidade diretór no xefe departamentu sira**

Nu'udar devér Diretór no xefe hotu nian ne'ebé iha koñesimentu ba prátika aktu assédio sexual atu denuncia ba Inspetór-Jerál instituisaun nian eh direta ba KFP kona-ba asaun ne'ebé apropiada. KFP tenki hola medida eh trata informasaun ne'ebé reporta, karik loos, hanesan keixa formál ida no instaura prosesu investigasaun formál eh konvida vítima atu apresenta keixa ba assédio sexual.

Kualkér superiór eh xefe departamentu ne'ebé tolera aktu assédio sexual eh ho negligénsia la denuncia ba entidade ne'ebé apropiadu, conforme prevee iha parágrafu anteriór, hanesan komete infrasaun dixiplinár ida, tuir artigu 15.<sup>o</sup> hosi Lei 8/2004, loron 16 juñu, no sei sujeita ba prosesu dixiplinár.

### **Medida na protesaun**

Queixoso eh vítima ida hosi aktu assédio sexual iha direitu atu hetan protesaun hosi aktu assédio, intimidasaun eh kualkér forma retaliasaun (vingansa), hanesan rezultadu hosi

aprezentasaun keixa ida ba assédio sexual. Superiór eh xefe departamentu ne'ebé vítima servisu mak iha devér atu garante katak kualkér aktu assédio sexual, intimidasaun eh retaliasaun tenki prevene no rezolve.

Bainhira vítima eh ema ne'ebé apresenta keixa no *inquirido* pertense iha ajénsia eh ministériu ida, KFP sei asegura katak laiha aktu ida ba retaliasaun (ódio) bele komete fali hasoru *vítima* eh *queixoso*. Se presiza, KFP sei transfere inquirido ba unidade eh departamentu seluk iha ministériu eh ajénsia ida nia laran. Nune'e mós bele transfere vítima no queixoso ba departamentu no unidade seluk iha instituisaun laran, tuir interese servisu nian no rona mós interese funsionáriu nian.

Bainhira vítima latama servisu tanba hahalok sira assédio sexual nian, auzénsia sira ne'e tenki konsidera hanesan justifikada, tuir artigu 62/1 al. e) no j) Lei 8/2004. Justifikasaun ba falta ne'e bele halo pur eskritu antes auzénsia no hafoin reporta ona akontesimentu kazu assédio sexual ida no falta ne'e akontese tanba kauza hosi assédio sexual. Prazu atu apresenta justifikasaun ne'e halo iha loron lima nia-laran, konta hafoin reporta ona husi vítima.

Vítima sira ba assédio sexual iha direitu atu simu servisu psicossociais, ne'ebé tenki inklui, maibé lalimita ba, servisu akompañamentu sira, se disponível, eh iha ema ruma hodi akompaña sira. KFP sei instrui ministériu no ajénsia sira atu divulga entre funsionáriu sira lista profesionál no ajénsia, tantu governamentál eh la governamentál sira ne'ebé bele presta servisu ba ajuda psicossociais ba vítima sira. KFP mós sei informa kedan ba ema ne'ebé hato'o keixa kona-ba disponibilidade servisu sira ne'e hafoin simu keixa.

### **Medida preventiva sira**

Ministériu no ajénsia sira ne'ebé abranje husi orientasaun ne'e tenki hola medida hotu ne'ebé loloos hodi prevene prátika assédio sexual husi ema sira ne'ebé abranje iha orientasaun ne'e.

Atu asegura katak, ema hotu ne'ebé abranje iha orientasaun ne'e komprende devér hodi la halo aktu sira ba assédio sexual no atu impede prátika aktu sira ne'e, ministériu no ajénsia sira ne'ebé funsionáriu sira abranje iha orientasaun ne'e tenki:

Lori orientasaun ida ne'ebé obrigatóriu kona-ba infrasaun dixiplinár assédio sexual no orientasaun ne'e hanesan parte ida hodi simu funsionáriu foun sira;

Inklui matéria ne'e iha diseminasaun lei no regulamentu sira ne'ebé realiza iha liña ministeriál sira no iha enkontru Grupu Jestór Profesionál Rekursu Umanu sira;

Dezenvolve matéria multimédia destina ba eduka ema iha lokál servisu kona-ba assédio sexual, direitu sira hotu kontra assédio sexual no medida sira ba reparasaun vítima sira.

Diresaun no departamentu rekursu umanu ministériu ka ajénsia ida-idak nian tenki sai responsável prinsipál ba asegura katak medida preventiva sira ne'e implementa husi ministériu eh ajénsia sira.

**Formasaun investigadór sira**

KFP só delega investigasaun formál ba keixa ida kona-ba assédio sexual ba funsionáriu ida ne'ebé iha integridade, independénsia, imparcialidade, kompeténsia no probidade la kestiona no preferénsia ba sira ne'ebé iha ona formasaun intensiva ba tratamentu adekuaadu kazu sira assédio sexual nian.

Faustino Cardoso Gomes  
Prezidente Komisaun Funsau Públika

José Telo Soares Cristóvão  
Komisáriu KFP

Maria Domingas Fernandes Alves  
Komisária KFP

Jacinta Paula Bernardo  
Komisária KFP