

# Política de Prevenção Contra a Exploração e Abuso Sexual

## Anexo I

ao Código de Conduta dos Colaboradores  
e ao Código de Boa Conduta para Prevenção  
e Combate ao Assédio no Trabalho

 FUNDAÇÃO  
CALOUSTE GULBENKIAN



## **Política de Prevenção Contra a Exploração e Abuso Sexual**

Anexo I ao Código de Conduta dos Colaboradores da Fundação Calouste Gulbenkian e ao Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

A Fundação Calouste Gulbenkian (FCG) é uma instituição portuguesa que tem como propósito fundamental melhorar a qualidade de vida das pessoas através da arte, da beneficência, da ciência e da educação.

A FCG desenvolve as suas atividades a partir da sua sede em Lisboa e das delegações em Paris e em Londres, tendo também intervenção através de apoios concedidos desde Portugal nos PALOP e Timor-Leste, bem como nos países com Comunidades Arménias.

É uma fundação de direito privado e de utilidade pública que desenvolve a sua ação por meio de atividades diretas e distributivas, perfeitamente articuladas por uma visão e uma missão comuns: contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e sustentável, na qual os cidadãos intervenham, livre e conscientemente, em igualdade de oportunidades.

A FCG conta com um Museu, que alberga a coleção particular do Fundador e uma coleção de arte moderna e contemporânea; uma orquestra e um coro; uma Biblioteca de Arte e Arquivos; um instituto de investigação científica; e um jardim, que é um espaço central da cidade de Lisboa, onde decorrem também as atividades educativas.

Em articulação com as atividades culturais, a FCG cumpre a sua missão através de programas inovadores que desenvolvem projetos piloto e apoia, através de bolsas e subsídios, instituições e organizações sociais. No âmbito do seu espectro de atuação na sociedade, a FCG adota uma política de prevenção contra a Exploração e Abuso sexual, em complemento de uma política de prevenção e combate contra o Assédio que se encontra vertida nos Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e no Código de Conduta dos Colaboradores da Fundação Calouste Gulbenkian, que assentam numa matriz comum: tolerância zero em relação à Exploração, Abuso e Assédio sexual.

A FCG não tolera qualquer forma de Exploração, Abuso ou Assédio sexual e associa-se à comunidade internacional sem fins lucrativos, no apoio aos princípios fundamentais relativos à prevenção da Exploração e Abuso sexual, estabelecidos em 2003 no Boletim do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Medidas Especiais de proteção de Exploração e Abuso sexual, e na Convenção de Lanzarote – Convenção do Conselho da Europa para a Proteção das Crianças Contra a Exploração sexual e os Abusos Sexuais, de que Portugal é Estado Parte desde 1 de dezembro de 2012. A FCG acredita que todos têm o direito de viver as suas vidas livres de violência sexual.

Esta política de tolerância zero é aplicável a todos os colaboradores da FCG, pessoal relacionado e beneficiários e abrange o comportamento sexual condenável entre os colaboradores da FCG e para com pessoal relacionado, beneficiários e público em geral, que estejam envolvidos nas mais diversas atividades da FCG.

A FCG leva muito a sério todas as denúncias em que possam estar envolvidos colaboradores da FCG, pessoal relacionado, beneficiários e público em geral assegurando uma investigação atempada e rigorosa nos casos de denúncias que indiciem uma possível violação da referida política, tomando as medidas disciplinares e outras que se revelem adequadas a cada situação em concreto.

Assim, todos os colaboradores da FCG, pessoal relacionado, beneficiários e público em geral devem:

- Adotar um comportamento correto do ponto de vista ético, tratando qualquer indivíduo com dignidade e respeito, e abstendo-se de participar em práticas que se traduzam em Exploração, Abuso ou Assédio sexual.
- Contribuir para um ambiente interpessoal em que todos os colaboradores, pessoal relacionado, beneficiários e público em geral saibam reconhecer comportamentos inaceitáveis e se sintam capazes de discutir os seus direitos e preocupações. As chefias têm uma responsabilidade especial em manter este ambiente.
- Transmitir prontamente as suas preocupações, de acordo com os procedimentos de comunicação aplicáveis na FCG, sobre qualquer situação de suspeita de Exploração, Abuso ou Assédio sexual.
- Cooperar plenamente em qualquer investigação realizada pela FCG, respeitando a privacidade de todas as partes envolvidas e com especial sensibilidade para a autonomia e bem-estar das vítimas.

# ÍNDICE

<b>Capítulo I</b>
<b>Responsabilidade e Finalidade</b>
06

<b>Capítulo II</b>
<b>Definições</b>
07

<b>Capítulo III</b>
<b>Normas de Conduta para Colaboradores, Pessoal Relacionado e Beneficiários</b>
09

<b>Capítulo IV</b>
<b>Implementação, Monitorização e Avaliação</b>
11

<b>Capítulo V</b>
<b>Comunicação de Denúncias</b>
13

<b>Capítulo VI</b>
<b>Proteção de Retaliações sobre o Denunciante</b>
15

<b>Capítulo VII</b>
<b>Garantias</b>
16

<b>Capítulo VIII</b>
<b>Investigação</b>
17

<b>Capítulo IX</b>
<b>Decisão</b>
18

## Capítulo I Responsabilidade e Finalidade

O trabalho da FCG implica o contacto dos seus colaboradores e pessoal relacionado com diversos beneficiários e público em geral, podendo incluir crianças e adultos vulneráveis. Envolve também a atribuição de cargos de confiança e delegação de poderes a muitos colaboradores e pessoal relacionado que agem em sua representação, especialmente, quando exercem funções de controlo e afetação de recursos.

A política de tolerância zero relativamente à Exploração, Abuso e Assédio sexual tem por objetivo criar um ambiente seguro para todos os colaboradores, pessoal relacionado, beneficiários e público em geral, e em especial, proteger as crianças e os adultos vulneráveis contra qualquer possível dano sexual decorrente do contacto com a FCG. Esta política visa também estabelecer procedimentos para a resolução de incidentes de Exploração, Abuso e Assédio sexual, e para comunicar aos colaboradores, pessoal relacionado e beneficiários as suas responsabilidades contratuais e morais de proteger as crianças e os adultos em todas as áreas de atividade da FCG.

A presente política vem complementar o Código de Conduta dos Colaboradores da FCG e o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, e foi adotada pelo Conselho de Administração Executivo da FCG (Conselho Executivo da FCG) em 04.02.2021.

O **Presidente da Comissão de Auditoria da FCG** atua como o ponto focal da FCG para a Prevenção da Exploração, do Abuso e do Assédio sexual, com a responsabilidade de monitorizar a presente política, bem como de acompanhar a sua implementação.

## Capítulo II Definições

**Abuso sexual:** toda a intrusão física cometida ou ameaça de intrusão física de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas.

**Assédio sexual:** qualquer aproximação sexual não desejada, pedido de favores sexuais, atitudes verbais ou físicas, ou gestos de carácter sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual, quando, por exemplo, essa atitude interfere com o trabalho, constitui uma condição de emprego ou dá origem a um ambiente intimidativo, hostil ou ofensivo. O assédio sexual pode ser praticado presencialmente ou à distância, incluindo, entre outros, por telefone, por email ou através das redes sociais.

**Beneficiários:** pessoas que recebem auxílios financeiros, sob a forma de subsídios ou bolsas, provenientes das atividades da FCG e que, por conseguinte, estão de alguma forma subordinadas ou dependentes desta.

**Colaboradores da FCG e pessoal relacionado:** pessoas que trabalham a tempo inteiro ou parcial em representação da FCG. Tal inclui trabalhadores com vínculo laboral ou de prestação de serviços, estagiários bolseiros, voluntários, agentes de cooperação internacional e outros profissionais de organizações parceiras que, a título individual, participem em projetos ou ações tuteladas pela FCG.

**Comportamento sexual condenável:** para efeitos da presente política, refere-se a atos de Exploração, Abuso ou Assédio sexual, podendo assumir a forma de um único incidente ou de ato isolado e ocorrer entre pessoas de sexo oposto ou do mesmo sexo. Todos os géneros podem ser vítimas ou suspeitos da prática de comportamento sexual condenável.

**Crianças:** qualquer pessoa com menos de 18 anos, independentemente da idade de maioridade ou da idade de consentimento local.

**Denunciante:** a pessoa que comunica a suspeita de prática de ato ilícito, incluindo a alegada vítima da Exploração, do Abuso e do Assédio sexual.

**Elemento de prova:** a informação reunida durante a investigação que corrobora ou contraria uma denúncia.

**Exploração sexual:** traduz-se na prática atual ou tentada de natureza sexual através de abuso de confiança, abuso de situação vulnerável ou de relação de força desigual, com finalidades sexuais, incluindo, entre outros, com o aproveitamento material, social ou político.

**Investigador:** uma pessoa nomeada pelo ponto focal da FCG ou designada para investigar uma determinada denúncia. O investigador poderá ser um colaborador da FCG devidamente qualificado ou uma pessoa externa à FCG.

## Capítulo III

# Normas de Conduta para Colaboradores, Pessoal Relacionado e Beneficiários

**Objeto da denúncia:** a pessoa que se presume ou se suspeita ter explorado, abusado ou assediado sexualmente a vítima.

**Parceiro:** uma organização que desempenha um papel crucial no apoio ao cumprimento de um programa da FCG, que assegura uma função de coordenação essencial ou que desenvolve atividades em nome da FCG.

**Ponto focal:** a pessoa incumbida pela FCG de assumir determinadas responsabilidades no que diz respeito à Prevenção Contra a Exploração e Abuso sexual, incluindo receber denúncias de suspeita de Exploração, Abuso e Assédio sexual.

**Público em geral:** qualquer pessoa, independentemente da idade, gênero, raça ou credo, que frua das atividades diretas da FCG, ou seja dos concertos, exposições, conferências, visitas aos Museus, consultas à Biblioteca de Arte e Arquivos, visitas às lojas da FCG e atividades educativas.

**Testemunha:** qualquer pessoa que esteja na posse de informações relevantes para a investigação, incluindo a vítima, o denunciante, um colaborador de uma organização parceira, o objeto da denúncia ou outro colaborador.

**Vítima:** a pessoa que é ou foi explorada, abusada ou assediada sexualmente.

A Exploração, Abuso e Assédio sexual são atos que configuram falta grave e condenável, e qualquer violação das presentes normas poderá justificar ação disciplinar, incluindo o despedimento ou a cessação do vínculo contratual. Todo o colaborador da FCG, pessoal relacionado ou beneficiário que cometer atos de Exploração, Abuso ou Assédio sexual pode também vir a ser objeto de ação penal ou de qualquer outra ação judicial prevista na legislação aplicável.

1. Os colaboradores da FCG, pessoal relacionado e beneficiários devem abster-se de praticar ou participar em atos de Exploração sexual ou beneficiar, intencionalmente, de atos de Exploração sexual praticados por terceiros.
2. Os colaboradores da FCG, pessoal relacionado e beneficiários devem abster-se de praticar ou participar em atos de Abuso sexual ou beneficiar, intencionalmente, de atos de Abuso sexual praticados por terceiros (recurso à força ou à coação para praticar atos sexuais).
3. Os colaboradores da FCG, pessoal relacionado e beneficiários devem abster-se de praticar ou participar em atos de Assédio sexual (atos indesejados de aproximação física ou verbal, fazer piadas sexuais ou de caráter sexual, ou referências a conduta sexual na forma verbal ou escrita, e/ou comentários sobre a vida sexual de alguém).
4. A atividade sexual com crianças (pessoas de idade inferior a 18 anos) é proibida, independentemente da idade de maioridade ou de consentimento definida localmente. A convicção errada sobre a idade de uma criança não é admissível como argumento de defesa.
5. A proposta ou oferta de dinheiro, emprego, bens ou serviços em troca de atividade sexual, ou a proposta ou promessa de atividade sexual de outra pessoa como parte dessa troca, é estritamente proibida, ainda que fora do período e local de trabalho. Tal inclui a oferta ou a prestação do auxílio devido a um beneficiário, quando utilizadas como meio de coação para a atividade sexual.
6. A FCG desencoraja, veementemente, qualquer atividade sexual dos seus colaboradores e pessoal relacionado com beneficiários, com quem interajam, diretamente, no âmbito de auxílios recebidos, sempre que uma dinâmica de desigualdade de poderes puder comprometer a credibilidade e integridade do trabalho da FCG.
7. Sempre que um colaborador da FCG, pessoal relacionado e beneficiários tiver qualquer preocupação ou suspeita no que se refere a Exploração, Abuso ou Assédio sexual por um colega de trabalho ou por pessoal relacionado, seja na FCG ou noutra organização parceira, deve dar delas conhecimento através de um dos meios de comunicação de denúncias referidos no Capítulo V da presente política.

## Capítulo IV

# Implementação, Monitorização e Avaliação

8. Os colaboradores da FCG, pessoal relacionado e beneficiários são obrigados a criar e manter um ambiente impeditivo de atos de Exploração, Abuso e Assédio sexual. Todos os níveis de chefia devem apoiar e desenvolver sistemas que preservem este ambiente e agir prontamente em resposta a qualquer preocupação ou suspeita transmitidas, dando cumprimento aos procedimentos de comunicação.
9. Os colaboradores da FCG, pessoal relacionado e beneficiários comprometem-se a fazer uma boa administração dos recursos materiais e logísticos que lhes sejam disponibilizados no âmbito das suas atividades profissionais, incluindo o uso de computadores, câmaras de vídeo ou fotográficas, telefones móveis ou redes sociais, abstando-se de os utilizar para explorar ou assediar crianças ou outros participantes em projetos ou ações promovidas ou apoiadas pela FCG.
10. Ao fotografar ou filmar uma criança, no âmbito das suas atividades profissionais, os colaboradores da FCG, pessoal relacionado e beneficiários obrigam-se a assegurar:
  - O consentimento prévio e informado dos pais ou do representante legal da criança, sendo-lhes prestadas todas as informações sobre o uso das imagens recolhidas;
  - Que não serão recolhidas imagens exclusivas da face da criança, nem de natureza íntima;
  - Que a criança está adequadamente vestida e em poses não suscetíveis de serem interpretadas como sexualmente sugestivas;
  - Que a divulgação das imagens fotográficas ou filmicas ficará condicionada à utilização de filtros de imagem e voz, de modo a proteger a identificação da criança, salvo se assim o justifique a sua notoriedade, ou quando a reprodução da imagem vier enquadrada na de lugares públicos, ou na de factos de interesse público ou que hajam decorrido publicamente;
  - Que os arquivos de imagens não revelem quaisquer dados informativos de cariz pessoal que permitam identificar individualmente a criança;
  - Que a FCG exercerá integralmente os direitos de exploração relativos às imagens recolhidas, que permanecem sua propriedade exclusiva, sendo-lhe vedada a sua cedência a terceiros. A FCG fica ainda impedida de proceder a uma exploração que seja suscetível de causar danos à dignidade, à reputação ou à vida privada do menor, assim como de fazer qualquer outra exploração considerada danosa segundo as leis e os regulamentos em vigor.

Todas as preocupações ou suspeitas de comportamento sexual condenável ou impróprio serão devidamente investigadas, em conformidade com as políticas e os processos da FCG. Uma vez comunicada uma preocupação ou suspeita, a FCG envidará todos os esforços possíveis para prevenir a Exploração, o Abuso e o Assédio sexual, e para proteger as vítimas. Para cumprir este compromisso, a FCG adotou as seguintes medidas:

### Implementação

- Ao Conselho Executivo da FCG é cometida a responsabilidade pela implementação da presente Política.
- Incumbiu o Presidente da Comissão de Auditoria da FCG de supervisionar a implementação da política da Prevenção Contra a Exploração e Abuso sexual, a fim de monitorizar a sua eficácia, comunicar os progressos realizados e melhorar os esforços de prevenção e resposta à Exploração, ao Abuso e ao Assédio sexual. O Secretário-Geral providenciará todo o apoio necessário ao Presidente da Comissão de Auditoria da FCG para o cumprimento das suas responsabilidades neste âmbito.
- Nomeou o Presidente da Comissão de Auditoria da FCG como ponto focal da FCG, no que diz respeito a atividades relacionadas com a Prevenção Contra a Exploração e Abuso sexual, com responsabilidade na nomeação de investigadores, na gestão de investigações e na prestação de informações ao Conselho Executivo da FCG. Compete ainda ao Conselho Executivo da FCG nomear outro ponto focal, em caso de incompatibilidade ou conflito de interesses do inicialmente nomeado.
- Nos termos da legislação aplicável e na medida das possibilidades da FCG, incluiu no recrutamento, procedimentos de consulta dos respetivos registos e antecedentes criminais, bem como a pesquisa de referências junto de anteriores empregadores, mediante concordância dos candidatos, de forma a impedir que os autores de atos de Exploração, Abuso e Assédio sexual sejam contratados ou reintegrados pela FCG, se se tratar de atividade profissional que implique o contato direto ou indireto com crianças. Neste caso, os registos criminais terão de ser atualizados, constando tal obrigação dos respetivos contratos.
- Investigar as suspeitas de Exploração, Abuso e Assédio sexual que envolvam colaboradores da FCG, pessoal relacionado e/ou beneficiários com celeridade, e, na medida das possibilidades da FCG, garantir o cumprimento dos procedimentos legais. Os investigadores devem atuar de forma imparcial no que diz respeito aos direitos e à dignidade dos denunciadores, das vítimas e dos objetos das denúncias. Tal inclui o recurso a práticas adequadas de audição das testemunhas e vítimas, especialmente crianças, e a contratação de investigadores profissionais ou assegurar um aconselhamento

especializado em matéria de investigação, consoante o caso. A FCG terá em conta os resultados da investigação e garantirá que as aprendizagens retiradas são utilizadas para melhorar as políticas e práticas neste âmbito, consoante o caso.

- Proporcionar a todos os colaboradores da FCG e pessoal relacionado formação consistente e regular sobre assuntos relacionados com a Prevenção Contra a Exploração e Abuso sexual, e reunir evidências que comprovem a sua frequência. Esta formação, de cariz obrigatório, terá como conteúdos (não exclusivos) a definição do que se entende por comportamentos de Abuso, Exploração e Assédio sexual, política de tolerância zero, bem como os procedimentos a seguir em caso de denúncia, sendo proporcionada a todos os novos colaboradores durante o período de acolhimento e efetuado um refreshment a cada 2 anos.
- Incluir as normas de conduta sobre a política de Prevenção Contra a Exploração e Abuso sexual, em contratos de trabalho, de estágio, de voluntariado, parceria, de aquisição de bens, de prestação de serviços ou atribuição de bolsas e subsídios, exigindo às contrapartes que comuniquem à FCG qualquer comportamento suscetível de consubstanciar uma violação da presente política.
- Dispor de recursos para prestar assistência e apoio psicológico urgentes, na medida do adequado e viável, às vítimas e outras pessoas afetadas pela Exploração, o Abuso e Assédio sexual. Para este propósito, a FCG dispõe de um Centro Clínico ou recorrerá a uma unidade de saúde externa que avaliará a situação reportada e, se necessário, encaminhará a vítima para cuidados especializados, nomeadamente médicos ou psicológicos ajustados à situação em concreto.
- Encaminhar as denúncias e resultados de investigações no prazo máximo de 48h para as autoridades competentes, designadamente para o Ministério Público, Serviços e Forças de Segurança, Segurança Social, ou outras, sempre que se revele necessário.

Prestar total colaboração com as autoridades competentes a quem seja cometida a investigação contraordenacional ou criminal.

## Monitorização e Avaliação

- Até final do 1º trimestre de cada ano, será elaborado pelo ponto focal um relatório síntese da aplicação desta política no ano anterior, monitorizando indicadores chave, como sejam o número de investigações abertas e concluídas e a duração de cada investigação. O ponto focal dará conhecimento deste relatório síntese anual ao **Conselho de Administração Plenário da FCG**.
- Com periodicidade trienal um grupo de trabalho constituído pelo ponto focal, o Diretor dos Recursos Humanos e o Centro Clínico, avaliarão da necessidade de se proceder à revisão da política, com base nos relatórios de monitorização anual e de novas orientações internacionais sobre a matéria aplicáveis aos contextos em que a FCG trabalha, e submeterão o parecer para aprovação do **Conselho de Administração Plenário da FCG**.

## Capítulo V Comunicação de Denúncias

Todas as denúncias sobre comportamentos sexuais condenáveis, efetivamente constatados ou sobre os quais existem suspeitas, ou violações da presente política, devem ser comunicadas. A FCG atuará face a qualquer denúncia de suspeita de Exploração, Abuso ou Assédio sexual, mesmo que se trate apenas de um rumor. Não é necessário estar na posse de elementos de prova que sustentem a preocupação ou suspeita para a comunicar. O facto de uma pessoa se sentir desconfortável com algo que viu ou ouviu e que pode indiciar uma violação desta política, é motivo suficiente para apresentar uma denúncia.

Aos denunciantes deve ser garantido que podem apresentar a sua denúncia em segurança, que são ouvidos e que são tomadas medidas efetivas. A FCG está empenhada em encorajar e permitir que todos os colaboradores, o pessoal relacionado, beneficiários e público em geral se manifestem e comuniquem formalmente as suas preocupações ou suspeitas logo que possível, de modo a permitir que estas sejam tratadas em tempo útil. Os colaboradores, pessoal relacionado, beneficiários e público em geral devem sentir-se confiantes e confortáveis para comunicar qualquer suspeita, incluindo de Abuso, Exploração e Assédio sexual - quer se refiram a situações do passado ou do presente.

Como tal, a FCG tratará todas as preocupações ou suspeitas com seriedade e sensibilidade. Se não pretenderem fazê-lo pessoalmente, os colaboradores, o pessoal relacionado, beneficiários e público em geral devem comunicar qualquer preocupação ou suspeita de forma anónima, no prazo máximo de 48 horas após a ocorrência dos factos ou a tomada de conhecimento dos mesmos por parte do denunciante.

As denúncias devem ser comunicadas através dos seguintes meios:

- Mediante preenchimento do formulário de denúncia, na opção exclusivamente dedicada às questões de combate e prevenção da Exploração, Abuso e Assédio sexual, disponível em <https://gulbenkian.pt/politicas-de-prevencao/>
- **Ao Presidente da Comissão de Auditoria**, ponto focal da FCG para esta matéria, através dos seguintes meios:
  - a) Por comunicação escrita, através do endereço de correio eletrónico [denuncia@gulbenkian.pt](mailto:denuncia@gulbenkian.pt), exclusivamente dedicado às questões de combate e prevenção do assédio na FCG e também do Abuso e da Exploração sexual, ou através de carta dirigida ao Presidente da Comissão de Auditoria para a seguinte morada:

Fundação Calouste Gulbenkian  
Av. de Berna, 45 A  
1067-001 Lisboa

## Capítulo VI

### Proteção de Retaliações Sobre o Denunciante

**b)** Presencialmente, em data e hora a combinar. A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar práticas de Exploração, Abuso ou Assédio sexual, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) objeto(s) da denúncia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

A denúncia, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

A denúncia pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.

Qualquer pessoa que deliberadamente apresentar uma denúncia por malícia (p. ex., falsas declarações) será objeto de ação disciplinar e/ou ação criminal.

A FCG não tolerará qualquer forma de assédio, retaliação, vitimização ou consequência profissional adversa contra um colaborador que manifestar uma preocupação ou suspeita ou, de boa-fé, apresentar uma denúncia ao abrigo da presente política. As preocupações ou suspeitas devem ser manifestadas de boa-fé, mesmo que infundadas. Qualquer colaborador da FCG ou pessoal relacionado que assediar, retaliar, vitimizar ou tomar qualquer iniciativa contra alguém que, de boa-fé, comunicou uma preocupação ou suspeita, será objeto de ação disciplinar, na medida do permitido pela legislação aplicável, que poderá incluir o despedimento ou a cessação do vínculo contratual.

## Capítulo VII Garantias

Serão desenvolvidos todos os esforços para proteger a privacidade de todos os denunciante e pessoas objeto de denúncia. Apesar de a FCG não poder garantir a total confidencialidade, as informações sobre denúncias e investigações apenas serão transmitidas de acordo com o princípio da necessidade de ter conhecimento. Nos casos em que a pessoa objeto de denúncia for um dirigente, ponto focal ou superior hierárquico da alegada vítima, o ponto focal que receber a denúncia cumprirá os procedimentos para evitar que aqueles que, eventualmente, possam ter um conflito de interesses, sejam envolvidos no processo.

Durante e após uma investigação, qualquer pessoa que tenha conhecimento de uma denúncia deve respeitar a sensibilidade da questão e a necessidade de proteger as identidades, a privacidade e a reputação do alegado objeto da denúncia, do denunciante, da alegada vítima e de possíveis testemunhas. Os indivíduos que não cooperarem numa investigação ou violarem as restrições em matéria de confidencialidade serão objeto de ação disciplinar ou de outras cominações, na medida do permitido pela legislação aplicável.

O ponto focal e investigadores da FCG tomarão todas as medidas razoáveis para proteger o denunciante, a alegada vítima, e possíveis testemunhas de atos de retaliação, assim como para manter a sua segurança ao longo de todo o processo de investigação.

## Capítulo VIII Investigação

Recebida a denúncia, o ponto focal diligenciará no sentido de promover a celeridade da investigação devendo, designadamente, nomear de imediato o investigador responsável pelo apuramento dos factos denunciados. A investigação deverá estar concluída em prazo não superior a 72 horas, salvo se a complexidade dos factos denunciados justificar um prazo superior, e compreenderá a realização das diligências tidas como adequadas para o apuramento dos factos. Concluída a investigação, o investigador remeterá ao ponto focal um relatório com as conclusões da investigação.

Após a análise do relatório de investigação, e sem prejuízo de poder requerer esclarecimentos e diligências adicionais que considere necessários para o apuramento dos factos, o ponto focal apresentará ao Conselho Executivo da FCG uma proposta fundamentada de decisão.

Contudo, sempre que se revele evidente a prática de comportamento sexual condenável, suscetível de traduzir Exploração, Abuso ou Assédio sexual, quer aquando da análise da denúncia, quer no decurso da investigação, deverá o investigador, através do ponto focal, solicitar, de imediato, ao Conselho Executivo da FCG deliberação para comunicação dos factos sob investigação às autoridades de investigação contraordenacional ou criminal, ainda que não tenha sido ultimado o relatório com as conclusões da investigação.

## Capítulo IX

### Decisão

A proposta de decisão a apresentar pelo ponto focal ao Conselho Executivo da FCG poderá ser a instauração de procedimento disciplinar ou outra cominação aplicável contra o objeto da denúncia, o arquivamento por inexistência de indícios suficientes ou, ainda, o arquivamento por ausência de indícios e a adoção, contra o denunciante, de medidas de índole disciplinar ou de outra natureza tida por adequada ao caso concreto, caso se considere que tenha havido dolo ou intenção de prejudicar o objeto da denúncia.

Em paralelo, a proposta de decisão poderá conter outras recomendações, com indicação do respetivo prazo de implementação, tais como o acompanhamento médico e/ou psicológico da vítima, a adoção de medidas de proteção da vítima, o encaminhamento da denúncia para o Ministério Público, ou outras que se afigurem adequadas no caso concreto.

Recebido o relatório da investigação e a proposta de decisão apresentada pelo ponto focal, o Conselho Executivo da FCG deverá deliberar sobre a proposta fundamentada de decisão em prazo não superior a 48 horas.

Nos casos em que, a partir da análise da denúncia, ou no decurso da investigação, se revele evidente a prática de comportamento sexual condenável, suscetível de traduzir Exploração, Abuso ou Assédio sexual que justifique a comunicação imediata dos factos junto das autoridades de investigação contraordenacional ou criminal, o Conselho Executivo da FCG decidirá a apresentação de tal comunicação no prazo máximo de 24 horas.

