



POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL E BULLING

Código:	FUSA.POL.003
Versão / Revisão:	000 – Emissão Inicial
Data de Emissão:	Abril 2026
Próxima Revisão:	Abril 2027 (ou após evento significativo)
Norma de Referência:	
Base Legal:	
Elaborado por:	Vanda Parruque 
Revisto por:	
Aprovado por:	Patricio Chemane
Distribuição:	



Conteúdo

Objectivo	3
Âmbito de Aplicação.....	3
Considerações Gerais	3
Vínculos	4
Conceitos	4
ASSÉDIO	5
O Assédio no ambiente de trabalho.....	5
Tipos de assédio no ambiente de trabalho.....	6
Assédio moral.....	6
Assédio sexual.....	6
O que fazer quando há assédio ou <i>Bullying</i> no ambiente de trabalho?	7
Direito ao silêncio e à privacidade no trabalho:	7
Directrizes gerais.....	7

68

Objectivo

Esta política tem como objectivo promover um ambiente seguro e respeitoso, prevenir comportamentos inapropriados, proteger os direitos individuais, estabelecer procedimentos de denúncia, assegurar responsabilização, fomentar a igualdade e inclusão, educação e treinamento, reduzir os riscos legais, melhorar o bem estar e moral entre os colaboradores, fortalecer a reputação da organização em relação a um ambiente onde os Colaboradores possam relatar, de boa-fé, violações ou possíveis violações ao Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas, procedimentos da Organização, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.

Âmbito de Aplicação

A presente política aplica-se à FUNDAÇÃO SALMINA.

Da mesma maneira, a presente norma abrange também a todos os Terceiros com os quais a FUSA mantenha ou venha a manter relações.

Considerações Gerais

- O conteúdo desta política é propriedade da FUSA, e é destinado para uso interno e para garantir que seja considerada a versão mais actualizada, não é recomendado que este documento seja reproduzido, armazenado ou transmitido, em qualquer formato ou por quaisquer meios, sejam electrónicos ou físicos.
- O conteúdo desta política deve ser conhecido e observado por todos os Colaboradores, sendo o seu incumprimento passível de aplicação das medidas legais e disciplinares cabíveis.
- Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das directrizes constantes da presente política, os Colaboradores devem consultar o seu Gestor imediato ou a Área de Compliance.
- Os casos omissos serão decididos pelo Comité de Ética da organização.

Vínculos

A presente política, tem vínculos com a Lei do Trabalho em vigor na República de Moçambique, o Código de Conduta e Ética Profissional e ainda o Código de Gestão de Consequências e não Retaliação

Conceitos

- **Bullying** - Refere-se ao comportamento repetitivo e intencional de intimidação, humilhação, exclusão ou agressão.
- **Assédio** é definido como qualquer comportamento indesejado, praticado de forma reiterada ou não, com o objectivo ou efeito de perturbar, constranger ou afectar a dignidade de uma pessoa, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
- **Infrator da ação** qualquer pessoa que pratique directamente o acto de assédio ou bullying, sendo responsável pela execução do comportamento que viola as normas estabelecidas.
- Para efeitos da presente política, considera-se **vítima** qualquer pessoa que seja alvo directo ou indirecto de comportamentos de assédio ou bullying, independentemente da sua posição hierárquica, vínculo contratual ou local de prestação de serviços.

BULLYNG

A FUSA adopta uma política de tolerância zero em relação a qualquer forma de bullying, não sendo permitido qualquer comportamento que afecte a dignidade, o bem-estar ou o desempenho de qualquer colaborador. São proibidos todos os comportamentos que configurem bullying, incluindo, mas não se limitando a:

- Intimidação, humilhação ou ridicularização;
- Isolamento social ou exclusão deliberada;
- Propagação de rumores ou informações falsas;
- Ameaças, insultos ou linguagem ofensiva;
- Abuso de poder ou autoridade para prejudicar terceiros;

- Desrespeito as características físicas dos colaboradores.

Responsabilidade Individual

Todos têm o dever de:

- Tratar os outros com respeito e profissionalismo;
- Não praticar, incentivar ou tolerar comportamentos de bullying;
- Reportar situações de que tenham conhecimento.

Respeito e Convivência Profissional

Todos os colaboradores e demais intervenientes devem pautar a sua conduta pelo respeito mútuo, urbanidade e consideração no relacionamento interpessoal.

É obrigatório:

- Tratar todas as pessoas com dignidade, independentemente da sua função, origem, género, crenças ou opiniões;
- Manter uma comunicação profissional, evitando linguagem ofensiva, discriminatória ou desrespeitosa;
- Respeitar as diferenças individuais e promover um ambiente inclusivo e colaborativo;
- Abster-se de comportamentos que possam causar constrangimento, humilhação ou desconforto a terceiros.

ASSÉDIO

É todo e qualquer comportamento indesejado e ofensivo que viola a dignidade da pessoa e cria um ambiente hostil, degradante ou humilhante, pode ocorrer em diversos contextos em ambiente de trabalho ou relações sociais, podendo estas ser avaliadas como assédio moral e sexual.

O Assédio no ambiente de trabalho

A princípio, podemos caracterizar o assédio como a exposição do trabalhador a humilhações e constrangimentos, podendo ser visto como o comportamento ofensivo de uma determinada pessoa geralmente um superior para com seu colaborador, acontece de diversas formas, por

isso é essencial saber identificá-lo.. O assédio não tem, necessariamente, relação de hierarquia, ou seja, ele pode acontecer entre funcionários de diferentes níveis.

Tipos de assédio no ambiente de trabalho

Geralmente o assédio que ocorre em âmbito profissional é **moral** ou **sexual**.

Assédio moral

É um comportamento indesejado que afecta a dignidade da vítima. O agressor tem o intuito de coagir e humilhar e isso pode ocorrer de forma repetitiva ou não.

Entre os exemplos de assédio moral no ambiente de trabalho, podemos destacar:

- Agressões verbais;
- Imposição de metas impossíveis ou abusivas;
- Brincadeiras ofensivas;
- Punições injustas;
- Apelidar colegas de forma pejorativa;
- Trocar empregados de sectores sem aviso ou treinamento;
- Ameaças de punições ou demissão.

Assédio sexual

A princípio, o assédio sexual costuma ser associado ao estupro ou outras consequências físicas, no entanto, essa ilegalidade é bem mais ampla.

Contudo, até as ocorrências “brandas” já são passíveis de punição para o assediador e para a empresa que for conivente com a violência.

Alguns exemplos de assédio sexual são:

- Toques indesejados que causem desconforto;
- Exigência de favores sexuais;
- Intimidação de natureza sexual;
- Piadas com carácter obsceno;

- Envio ou repasse de e-mails/mensagens com natureza sexual;
- Julgar trabalhadores pelos atributos físicos;
- Comentários a respeito de aparência, tipo de roupa e aspectos físicos.

O que fazer quando há assédio ou *Bullying* no ambiente de trabalho?

O primeiro é a identificação do assédio ou *Bullying*, de seguida a vítima deve ser a denúncia aos superiores da empresa.

É fundamental saber como agir quando percebe este tipo de constrangimentos, em primeiro lugar deve identificar, de seguida a vítima deve imediatamente fazer a denuncia ao comité de ética, e à partir daí a instituição ira tomar providências para investigar o caso. O processo pode culminar com uma advertência ou uma punição mais grave. Por outro lado, em casos recorrentes, é possível, proceder-se com o despedimento por justa causa, só se realmente for identificado esta conduta, que a nível da FUSA é intolerável, para tanto é indispensável a comprovação da situação de forma documental e testemunhal.

Direito ao silêncio e à privacidade no trabalho:

A vítima goza do direito de não ver exposta a situações constrangedoras, ou seja, por parte dos colegas de trabalho ou da própria empresa. Isso inclui o respeito à sua privacidade (não fazer questões pessoais da vida do trabalhador), seja no ambiente físico do local de trabalho, seja no acesso às suas informações pessoais. Todas as denúncias e processos de averiguação devem ser tratados com estrita confidencialidade, assegurando a proteção das partes envolvidas.

Directrizes gerais

Para que os processos internos de uma organização sejam eficientes e o sucesso desejado seja alcançado, é fundamental que os colaboradores estejam bem informados e integrados. Independente do nível hierárquico ocupado na organização, todos os funcionários, são comunicadores e, ao interagir dentro do processo, mesmo através da comunicação informal, facilitará a integração e a participação de todos os envolvidos na mesma.

- a) Elaborar boas estratégias de comunicação nas organizações faz com que estes colaboradores tenham uma nova perspectiva da empresa na qual trabalham e não sejam influenciados por conceitos externos. Dessa maneira, eles se tornam verdadeiros decisores da empresa em que trabalham.

As empresas são feitas de pessoas para pessoas, a comunicação no ambiente de trabalho é essencial. Colaboradores que possuem essa habilidade bem desenvolvida mantêm óptimos relacionamentos interpessoais, contribuindo para a construção de um clima organizacional mais harmonioso. A consequência de uma falha na comunicação pode acarretar conflitos e desentendimentos no ambiente de trabalho, trazer abalos à equipe, impactando no desempenho e na produtividade dos profissionais, além de interferir directamente nas actividades da organização, seus resultados e por fim no próprio alcance dos seus objectivos.

Disposições Finais

A presente política entrará em vigor na data de sua divulgação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto.

Dúvidas e Reclamações

A FUSA conta com os seguintes canais formais que devem ser utilizados para esclarecimento de dúvidas:

Contacto: +20 607216

Avenida: Kim Il Sung nº 1180, Maputo

Saiba mais em: www.fusa.co.mz

PELAS PESSOAS. PELA VIDA.