

1. O QUE ESTA POLÍTICA COBRE

1.1 Esta política contra o assédio sexual existe para definir as responsabilidades daqueles que trabalham na Manutenção Preditiva no que diz respeito à observação e ao cumprimento de nossa política de tolerância zero sobre o assédio sexual .

1.2 Também existe para atuar como fonte de informação para reconhecer e lidar com questões de assédio sexual.

2. QUEM ESTÁ COBERTO POR ESTA POLITICA

Esta política aplica-se a todas as pessoas que trabalham para a Manutenção Preditiva, a qualquer título e local, incluindo equipa técnica e administrativa, trabalhadores temporários, fornecedores e organizações parceiras. Todos temos responsabilidades no âmbito desta política e se suspeitar que alguém está a sofrer assédio sexual , então deve discutir suas preocupações com seu gestor de linha. Os fornecedores serão obrigados a demonstrar que: São tomadas todas as medidas razoáveis para erradicar o assédio sexual nas suas cadeias de abastecimento. A segurança de todo o pessoal tem a máxima prioridade e é da responsabilidade partilhada de todos funcionários da organização.

3. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

A Manutenção preditiva está comprometida em prevenir a escravidão moderna e o tráfico de pessoas em todas as suas formas, dentro de suas operações e cadeias de suprimentos.

A Manutenção Preditiva se compromete com a manutenção de altos padrões éticos, incluindo respeito aos direitos humanos e práticas trabalhistas justas. Esclarecer que a política se aplica a todos os colaboradores, empreiteiros, fornecedores e parceiros de negócio, independentemente da sua localização.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no local de trabalho é uma forma de discriminação sexual que afecta negativamente o ambiente de trabalho, compromete a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, cria práticas desleais no emprego e tem um impacto negativo na dignidade e no bem-estar dos trabalhadores. Cria ansiedade psicológica e stress para as vítimas e, se for ignorado, pode resultar em custos elevados para as empresas através da perda de produtividade, da baixa moral dos trabalhadores, do absentismo e da rotação de pessoal.

Para estabelecer as bases legais para um ambiente de trabalho seguro e saudável, o Código do Trabalho de 2012 estipula que o assédio sexual é proibido no local de trabalho. Inclui também alguns regulamentos relevantes que, por exemplo, dão aos trabalhadores vítimas de assédio sexual o direito de rescindir unilateralmente o seu contrato de trabalho. Apesar disso, o atual quadro jurídico continua a ser demasiado geral, carecendo de definições e de indicadores específicos para determinar que tipo de comportamento constitui assédio sexual. Na prática, é, pois, difícil prevenir e combater o assédio sexual e lidar com as infracções.

O presente Código tem por objetivo ajudar os empregadores (agências, organizações, empresas, etc.) e os trabalhadores a desenvolverem as suas próprias políticas ou regulamentos (ou a integrarem este conteúdo nas suas políticas e regulamentos existentes) para prevenir e combater o assédio sexual e promover locais de trabalho saudáveis, seguros e produtivos.

Na elaboração do Código, o Comité de Relações Laborais recebeu o valioso apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e comentários de ministérios e autoridades relevantes.

I. OBJECTIVO

O Código fornece orientações práticas aos empregadores, às organizações de empregadores, aos trabalhadores e aos sindicatos sobre a aplicação de regulamentos para prevenir e combater eficazmente o assédio sexual no local de trabalho, em conformidade com o Código do Trabalho. Recomenda também o desenvolvimento, implementação e monitorização de uma política de

assédio sexual no local de trabalho para promover locais de trabalho seguros e saudáveis, onde todos os trabalhadores, independentemente do sexo ou estatuto, sejam tratados com justiça, dignidade e respeito.

II. ÂMBITO E COBERTURA

O Código aplica-se a todas as empresas, incluindo empresas e fábricas, tanto do sector público como do privado, independentemente da sua dimensão. As pequenas empresas poderão ter de adaptar alguns dos conteúdos práticos identificados no Código às suas estruturas operacionais, mas as adaptações devem ser sempre coerentes com os princípios gerais do Código.

O termo "local de trabalho" no Código refere-se não só ao local específico onde o trabalho está a ser realizado, como um escritório ou uma fábrica, mas também a locais onde podem ser realizadas actividades relacionadas com o trabalho. Estes podem incluir, mas não se limitam a:

- ✓ Actividades sociais relacionadas com o trabalho, como uma recepção organizada pela empresa para o pessoal ou clientes, etc;
- ✓ Conferências e acções de formação;
- ✓ Viagens oficiais de negócios;
- ✓ Refeições de negócios;
- ✓ Conversas telefónicas relacionadas com o trabalho; e
- ✓ Comunicações relacionadas com o trabalho através de meios electrónicos.

III. DEFINIÇÕES, IDENTIFICAÇÃO E FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

1. O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL

O "assédio sexual" é definido como qualquer comportamento de natureza sexual que afecte a dignidade das mulheres e dos homens, que seja considerado indesejado, inaceitável, inadequado e

ofensivo para o destinatário e que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil, instável ou ofensivo.

O assédio sexual "quid pro quo" (isto por aquilo) é cometido quando um empregador, supervisor, diretor ou colega de trabalho, empreende ou tenta influenciar o processo de recrutamento, promoção, formação, disciplina, despedimento, aumento de salário ou outro benefício de um membro do pessoal ou candidato a emprego, em troca de favores sexuais.

As piores formas de assédio sexual são os actos criminosos, como a agressão sexual ou a violação, que são abrangidos pelo Código Penal.

2. O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

Os elogios ocasionais que são social e culturalmente aceitáveis e apropriados não são considerados assédio sexual. Qualquer interação de natureza sexual que seja consensual (exceto as proibidas por lei, como as relações sexuais com crianças), bem-vinda ou recíproca não é considerada assédio sexual.

3. FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no local de trabalho pode ser físico, verbal ou não verbal, e inclui as seguintes formas principais:

- (a) Formas físicas de assédio sexual, tais como qualquer contacto indesejado, desde o toque intencional, a carícia, o beliscão, o abraço ou o beijo até à agressão sexual ou à violação.
- (b) As formas verbais de assédio sexual incluem comentários social e culturalmente inadequados e indesejáveis com conotações sexuais, tais como piadas sexualmente sugestivas ou comentários sobre o vestuário ou o corpo de uma pessoa, feitos na sua presença ou dirigidos a ela. Incluem também propostas persistentes e pedidos indesejáveis ou convites pessoais persistentes para sair.

(c) As formas não verbais de assédio sexual incluem gestos indesejáveis, linguagem corporal sugestiva, exposição indecente, olhares lascivos, piscadelas de olho repetidas e gestos com os dedos. Inclui também a exibição indesejada de materiais pornográficos, imagens e objectos sexualmente explícitos, protectores de ecrã ou cartazes, bem como mensagens de correio eletrónico, notas ou mensagens SMS sexualmente explícitas.

IV. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

1. EMPREGADORES

É papel e responsabilidade de cada empregador, independentemente da dimensão da sua empresa, criar e manter um ambiente de trabalho livre de assédio sexual.

Os empregadores devem responder prontamente a qualquer acusação de assédio sexual, assegurando que as alegadas vítimas não tenham medo de represálias ou sintam que as suas queixas estão a ser ignoradas ou banalizadas.

A fim de prevenir eficazmente o assédio sexual no local de trabalho, todos os empregadores devem adotar, promover, aplicar e controlar uma política em matéria de assédio sexual no âmbito dos regulamentos do local de trabalho, da convenção colectiva ou de outros regulamentos legais da empresa.

A política deve ser desenvolvida em conjunto com o sindicato para garantir a sua aplicação efectiva.

2. TRABALHADORES

Todos os trabalhadores, independentemente do seu sexo, idade, posição, tipo de contrato ou estatuto, têm a responsabilidade de assegurar que o local de trabalho está livre de assédio sexual, de desencorajar e denunciar comportamentos inaceitáveis e de cumprir a política de assédio sexual da empresa.

3. SINDICATOS

Os sindicatos têm a responsabilidade de participar no desenvolvimento e implementação da política de assédio sexual de uma empresa e garantir que as questões relacionadas com o assédio sexual no local de trabalho são negociadas de forma justa e transparente. Devem também fornecer informação, aconselhamento e representação aos trabalhadores que tenham sido vítimas de assédio sexual, bem como aos trabalhadores contra os quais tenham sido feitas alegações de assédio sexual, e incluir essa informação sobre assédio sexual nos seus programas regulares de educação e formação.

4. ORGANIZAÇÕES PATRONAIS

As organizações patronais devem assegurar que a informação sobre assédio sexual seja incluída nos programas de orientação, educação e formação do seu pessoal.

5. INSPECTORES DO TRABALHO

Os inspetores do trabalho devem analisar cuidadosamente os registos e as práticas da empresa com o objetivo de detetar e responder adequadamente às alegações de assédio sexual. É importante que os inspetores do trabalho tomem a iniciativa de investigar não só as alegações de assédio sexual físico, mas também as de assédio sexual moral.

Tanto os inspetores do trabalho do sexo masculino como do sexo feminino devem receber formação especializada que lhes permita detetar situações e tratar queixas de assédio sexual, porque, em geral, as mulheres vítimas de assédio sexual sentem-se mais à vontade para discutir a sua situação com inspectoras do sexo feminino do que com inspetores do sexo masculino.

V. RECOMENDAÇÕES SOBRE PROCEDIMENTOS RELEVANTES PARA O ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

1. POLÍTICA DA EMPRESA EM MATÉRIA DE ASSÉDIO SEXUAL

A política de uma empresa em matéria de assédio sexual deve, em geral, ser autónoma. No entanto, no caso de empresas mais pequenas, poderá ser adequado associá-la à política da empresa em matéria de igualdade e não discriminação. Deve ser redigida numa linguagem simples e direta e deve ser facilmente compreensível para todos os participantes no local de trabalho, incluindo os trabalhadores analfabetos. Uma política deve incluir os seguintes elementos-chave

- ✓ Proibição do assédio sexual no local de trabalho;
- ✓ Uma definição clara de assédio sexual;
- ✓ Um procedimento de reclamação/queixa claro e de fácil compreensão;
- ✓ Regras disciplinares contra o assediador e contra qualquer pessoa que faça uma falsa acusação; e
- ✓ Medidas de proteção e de reparação a favor da vítima.

Compromisso contra o assédio sexual no local de trabalho

A declaração de política contra o assédio sexual no local de trabalho deve ser articulada pela alta administração para garantir a aceitação e o cumprimento por todos os trabalhadores, inclusive supervisores e gerentes. Deve indicar claramente (a) o compromisso da empresa em garantir um local de trabalho livre de assédio sexual; (b) que o assédio sexual não será tolerado em nenhuma circunstância; (c) que serão tomadas medidas disciplinares rápidas contra qualquer membro do pessoal, homem ou mulher, que viole a política; e (d) que os supervisores e gestores têm o dever de implementar a política e demonstrar liderança pelo exemplo.

A definição

Deve ser incluída uma definição pormenorizada para garantir que todo o pessoal - trabalhadores, supervisores e gestores - compreende o que constitui assédio sexual. O elemento mais importante a salientar é o facto de o assédio sexual ser um comportamento indesejado de natureza sexual. Deve ser fornecida uma lista (que pode não ser exaustiva) de exemplos. Deve também ficar claro

que qualquer interação que seja consensual, bem-vinda e recíproca (exceto as proibidas pela legislação) não constitui assédio sexual.

Procedimentos de reclamação/queixa

O procedimento de reclamação deve ser claramente explicado numa linguagem simples. Se necessário, deve ser disponibilizado em formatos adequados para as pessoas que não conseguem ler a língua. O procedimento deve garantir que qualquer trabalhador que deseje apresentar uma queixa não tenha dúvidas sobre o que fazer e a quem se dirigir. O procedimento deve ser adequado à dimensão e estrutura da empresa. Se necessário, pode ser utilizado ou adaptado para este efeito um procedimento existente que trate de outros tipos de queixas relacionadas com o trabalho.

Recomenda-se a criação de mecanismos de reclamação, tanto informais como formais.

As sanções e indemnizações

A política da empresa em matéria de assédio sexual deve indicar claramente as medidas disciplinares a adotar em caso de incumprimento. Dependendo da gravidade do caso, as consequências podem ir desde um pedido de desculpas à vítima ou uma advertência disciplinar até ao aconselhamento, transferência, despromoção ou despedimento; estas medidas disciplinares devem ser incluídas nos regulamentos da empresa. Deve ficar claro que serão tomadas medidas disciplinares imediatas contra qualquer pessoa que vitimize ou retalie contra uma pessoa que se tenha queixado de assédio sexual.

Se uma vítima de assédio sexual tiver sofrido danos, como uma despromoção ou a recusa de uma promoção, em consequência do assédio, é conveniente que essa pessoa seja devidamente indemnizada. A vítima deve também ser indemnizada por qualquer perda monetária resultante da recusa de benefícios relacionados com o emprego que lhe eram legitimamente devidos.

Os membros não pertencentes ao pessoal, tais como clientes ou contratantes, devem também ser informados de que, se uma queixa contra eles for legitimamente aceite, poderá resultar na rescisão de um contrato, na suspensão do serviço ou na cooperação comercial.

Outras medidas

A política da empresa em matéria de assédio sexual deve propor medidas que garantam a máxima confidencialidade para todas as partes envolvidas, tanto no momento da denúncia como durante a investigação da queixa. Deve ficar claro que os membros do pessoal não serão vitimizados ou sujeitos a sanções por (a) apresentarem uma queixa de boa fé; (b) testemunharem num processo; ou (c) notificarem a sua intenção de o fazer. Deve também ficar claro que, no decurso da investigação de uma queixa, o empregador não fará quaisquer suposições sobre a culpa ou inocência do alegado assediador.

I. RECOMENDAÇÕES SOBRE A COMUNICAÇÃO E A APLICAÇÃO DA POLÍTICA EM MATÉRIA DE ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

A aplicação dos regulamentos da empresa sobre assédio sexual deve ser cuidadosamente monitorizada através da elaboração de relatórios anuais sobre o número e o tipo de queixas apresentadas e a forma como foram resolvidas.

Estas informações devem ser imediatamente analisadas e, se necessário, devem ser efectuadas as revisões adequadas da política.

1. COMUNICAR A POLÍTICA

A política de assédio sexual e o seu conteúdo específico devem ser comunicados de forma eficaz a todos os membros do pessoal, incluindo gestores, supervisores, trabalhadores, clientes, contratantes e quaisquer outros contactos comerciais, incluindo aqueles que fornecem e recebem bens e serviços. Devem ser feitos esforços especiais para os trabalhadores em áreas remotas.

Os meios eficazes de comunicar a política incluem boletins informativos, manuais de formação, cursos de formação, folhetos, sítios Web, mensagens de correio eletrónico e afixação de cartazes contra o assédio sexual em quadros de avisos nas áreas de trabalho partilhadas. A comunicação

verbal da política é particularmente importante nos locais de trabalho onde o pessoal pode ser analfabeto.

2. BOAS PRÁTICAS FORMAÇÃO REGULAR

Devem ser realizadas sessões regulares de formação sobre assédio sexual para todos os membros do pessoal, incluindo gestores, supervisores e trabalhadores. O objetivo desta formação é: (a) aumentar a sensibilização para o que constitui assédio sexual; (b) fornecer pormenores sobre a política de assédio sexual da empresa; e (c) fornecer actualizações sobre quaisquer alterações que possam ter sido feitas à mesma. Recomenda-se uma formação de atualização regular.

Os gestores e supervisores também devem receber formação específica para distinguir entre comportamentos adequados e inadequados, a fim de desempenharem eficazmente o seu papel de garantir que o local de trabalho está livre de assédio sexual.

As pessoas identificadas na política como responsáveis pelo tratamento das queixas devem receber uma formação específica e aprofundada sobre a forma de prevenir e combater o assédio sexual.

Dependendo do tipo de formação a realizar e do número de membros do pessoal envolvidos, as sessões podem variar entre algumas horas e um dia inteiro.

CONFIDENCIALIDADE

Os empregadores devem tomar todas as medidas para garantir que as queixas de assédio sexual sejam investigadas e tratadas de forma confidencial, sem expor a identidade das partes envolvidas. Apenas as pessoas especificamente designadas pelo empregador têm o direito de tratar tais casos; o queixoso, o seu representante, o alegado assediador, o seu representante, testemunhas e intérpretes (se necessário), têm o direito de participar no processo de inquérito.

As entidades patronais devem divulgar todas as informações solicitadas no âmbito da preparação do inquérito disciplinar.

MODELAÇÃO EFICAZ DA GESTÃO

Todos os directores e supervisores devem demonstrar um forte empenhamento na política de assédio sexual, dando sempre o exemplo de um comportamento adequado, o qual deve ser regularmente analisado pelos empregadores através de avaliações de desempenho.

Além disso, ao nomear gestores e supervisores, os empregadores devem assegurar-se de que os candidatos propostos têm uma compreensão e capacidade demonstradas para lidar com questões de assédio sexual, ou devem proporcionar-lhes formação adequada antes ou imediatamente após a nomeação.

BOA MODELAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

Os empregadores devem criar e manter um ambiente de trabalho livre de assédio sexual. As formas eficazes de o garantir incluem:

- A remoção de materiais ofensivos, pornográficos ou sexualmente explícitos do local de trabalho;
- Controlo regular da política e dos procedimentos para lidar com o assédio sexual;
- Painéis mistos (homens/mulheres) para entrevistas de emprego; e
- Áreas de trabalho bem iluminadas e equipadas com um sistema de monitorização eletrónica.

Maputo, 03 de Setembro de 2024



Director Geral