



**ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE MOÇAMBIQUE  
CENTRAL SINDICAL**

**II SESSÃO DO CCS**

**POLÍTICA DA OTM-CS CONTRA O  
ASSEDIO SEXUAL**

Maputo, Novembro de 2021

## I. CONTEXTUALIZAÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em que Moçambique é membro, reunida em Genebra, na sua 108ª sessão a 21 de Junho 2019 aprovou a Convenção 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho e a recomendação 206 sobre violência e assédio.

A Convenção 190 da OIT está alinhada com a Declaração de Filadélfia a qual defende que todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança económica e oportunidades iguais, reafirma igualmente a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e outros instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

Em Moçambique, a Lei 29/2009 sobre Violência Doméstica praticada contra a Mulher aborda a Violência Sexual como: “Qualquer conduta que constrange a praticar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou utilizar de qualquer modo a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimónio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício dos seus direitos sexuais e reprodutivos.

Assim, o assédio sexual é crime punível, porque é uma violência, das muitas que a mulher e homem sofrem no seu dia-adia. De modo geral acontece quando o homem ou a mulher, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o seu propósito.

Essa pressão tem componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferido para sectores indesejados, perder direitos, etc. O Assédio Sexual é crime porque regra geral, consiste no abuso de poder.

Em moçambique o número 1 do Artigo 205 do Código Penal, Lei N<sup>o</sup> 24/2019 de 24 de Dezembro sobre “Assédio sexual” prevê que quem, abusando da autoridade que lhe conferem as suas funções ou prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, é punido com a pena de prisão até 2 anos e multa correspondente

Outrossim, a lei do Trabalho Lei Nº 23/2007 de 1 de Agosto, prevê na sua alínea e) do artigo 54 que todo trabalhador deve ser tratado com correção e respeito, sendo punidos por lei os actos que atentem contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade.

A OTM-CS reconhece o direito por um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género; reconhece ainda, que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma violação ou abuso dos direitos humanos e uma ameaça à igualdade de oportunidades. Estas atitudes são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.

A OTM-CS enaltece a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio.

A OTM-CS encoraja e promove um ambiente de tolerância zero ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas no seio do movimento sindical, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater estes actos que afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social,

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de um sindicalismo sustentável e afetam negativamente as relações no local de trabalho, as relações no local de trabalho bem como o empenho do trabalhador, a OTM-CS adopta a presente política contra o assédio sexual:

## **II. ÂMBITO E OBJECTIVOS**

A presente política aplica-se no seio da OTM-CS e seus filiados visando proporcionar um ambiente seguro e acolhedor para todos, livre de assédio, *bullyng*, ameaças, coação moral ou física, intimidação, discriminação e violência baseados em idade, na raça, etnia, religião, idioma, orientação sexual, identidade ou expressão de género, deficiência, condição de saúde, condição socioeconómico, estado civil, situação doméstica ou status parental.

## **III. DEFINIÇÃO DE ASSEDIO**

Pela presente política, se define assédio nos seguintes termos:

1. Manifestações explícitas ou implícitas constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje.

Essa atitude pode ser clara ou subtil e dissimulada, pode ser falada ou apenas insinuada, pode ser escrita ou explicitada com gestos, pode vir em forma de coação, ou seja, quando um superior hierárquico promete promoção para a mulher ou homem, seu subordinado, desde que este aceite, ou ainda em forma de chantagem, quando há uma ameaça.

Por outras palavras, o assédio sexual é o acto de constranger alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo o agente na condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

2. Investidas sexuais indesejáveis, contacto físico indesejável de natureza sexual, conduta física ou verbal de natureza sexual, solicitações indesejáveis de favores sexuais, e condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual dirigidas a alguém por causa de seu sexo.

3. Constituem assédio sexual as piadas, comentários, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados, intimidação, ameaças, represálias, recusa de promoção, demissão ou outras injustiças resultantes de uma recusa de favores sexuais.

Fazer o download, postar, visualizar, editar, fotografar, imprimir, distribuir conteúdo pornográfico, obsceno, ofensivo ou inapropriado, ou material de natureza sexual, étnico, religioso ou racial;

4. É assédio moral qualquer tipo de conduta que crie um ambiente de trabalho hostil caracterizado por comentários ofensivos, obscenos ou depreciativos como insultos raciais ou étnicos, abuso psicológico e humilhação em função ao estado sociocultural, cor ou ainda zona de origem.

### **3.1. Resultados Esperado**

1. Espera-se de todos interlocutores da OTM-CS, principalmente e em especial aqueles que estão em posição de liderança, observem esta Política contra o assédio no exercício de todos actos profissionais e sociais.

2. Espera-se que todos responsáveis sindicalistas sigam as normas de respeito para um relacionamento profissional são. Caso alguém testemunhe uma conduta imprópria, seja proactivo ao ajudar a interromper essa conduta ou limitar seus efeitos.

3. Em todos eventos sindicais e antes da execução da agenda de trabalhos, sejam divulgadas as linhas gerais da presente política contra o assédio sexual.

### **3.2. Queixas**

Reclamações e queixas a propósito de comportamento inaceitável nos termos da presente Política devem ser submetidas ao Conselho Fiscal da OTM-CS que atuará de conformidade com os Estatutos e diretivas sobre organização e funcionamento da OTM-CS.

Em todas atividades formativas e sessões dos órgãos, antes do início da execução da agenda dos trabalhos, devem ser indicados 2 indivíduos sendo uma mulher e um homem que assumirão a responsabilidade de pontos de contacto especificamente no que se refere ao assédio sexual.

### **3.3. Procedimentos de Investigação**

- a) Uma queixa formal e uma solicitação de investigação serão protocoladas junto ao Conselho Fiscal, mediante pedido formal da vítima,
- b) Toda a busca de factos será conduzida pelo Conselho Fiscal
- c) Será solicitado a vítima que forneça uma declaração por escrito incluindo toda a informação identificável e necessária quanto possível, o horário e a data aproximados do comportamento, a localização e as circunstâncias envolvendo o incidente, bem como a identificação de qualquer outra pessoa que possa estar envolvida ou ter testemunhado o incidente;
- d) O Conselho Fiscal deverá informar ao agressor cuja conduta está sendo questionada. Uma declaração por escrito da queixa será disponibilizada para ambas as partes;
- e) Também será solicitado ao agressor cuja conduta é questionada que forneça uma declaração por escrito um relato a propósito das actividades contidas na queixa;
- f) O Conselho Fiscal preparará um relatório resumindo a investigação para o Comité Executivo da OTM-CS conforme escalão, quer seja central ou provincial
- g) Em função das conclusões da investigação, o Conselho Fiscal decidirá sobre o caso e ou dispensará a queixa, ou emitirá uma sanção, nos termos estatutários e regulamentares.

### **3.4. Sanções**

São aplicadas as seguintes sanções:

1. Repreensão por escrito
2. Suspensão do agressor/a das actividades sindicais em curso, bem como de quaisquer outras responsabilidades que exerça na OTM-CS
3. Proibição do agressor frequentar futuros eventos promovidos pela OTM-CS;

### **3.5.Recurso**

1. Caso qualquer uma das partes em conflito queira entrar com um recurso sobre a decisão tomada, deverá dentro de 30 dias, depois de tomar conhecimento, dirigir o pedido ao Secretario Geral com conhecimento do Conselho Fiscal.
2. As razões para o recurso incluem queixas sobre erros processuais, novas provas substanciais, provas quanto ao uso de critérios não permitidos ou prova de tendenciosidade no tratamento dos processos de busca factual e tomada de decisões.
3. O Conselho Fiscal fará as devidas recomendações ao Secretario Geral.
4. A ser aprovado, uma decisão final, inapelável, será emitida na ocasião.

### **3.6.Conflito de Interesses**

Caso um membro do Conselho Fiscal ou quadros indicados como pontos de contacto sobre o assédio sexual indicados nos eventos da OTM-CS identifique um conflito de interesse, definido como autoria ou colaboração, seja da vítima, seja do agressor/a, o membro será substituído

### **3.7.Confidencialidade**

A OTM-CS manterá a confidencialidade em todos os estágios processuais.

### **3.8.Entrada em vigor**

A presente política da OTM-CS contra o assédio sexual entra em vigor 90 dias após a sua aprovação pelo Conselho Central dos Sindicatos.

## Lei do trabalho

1. Entende-se por assédio no local de trabalho ou fora dele o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, sejam de ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objecto, que causem ou sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e assédio com bases no género.
2. Constitui discriminação e assédio todo o acto praticado no momento do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual com base no género o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, como objectivo ou o efeito referido no número um do presente artigo.
4. Constitui contra-ordenação muito grave, quando o assédio seja praticado pelo empregador, superior hierárquico ou mandatário e confere ao trabalhador o direito à indemnização de vinte vezes o salário mínimo do sector de actividade, sem prejuízo de procedimento judicial.