

Projecto de Saúde Bandim

Apartado 861, 1004 Bissau Cedex

Guinea Bissau

Tlf. +245-966604119/955900303



BANDIM

E-mail: c.martins@bandim.org

p.aaby@bandim.org

a.rodrigues@bandim.org

**POLÍTICA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, DIVERSIDADE,
INCLUSÃO, PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E
BULLYING**

PROJECTO DE SAÚDE BANDIM

Julho de 2026

Índice

ÍNDICE

PREÂMBULO INSTITUCIONAL	3
1. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA.....	4
2. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4
3. RELAÇÃO COM A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	5
4. DEFINIÇÕES OPERACIONAIS.....	6
5. RESPONSABILIDADES.....	6
6. DIRETRIZES DE IMPLEMENTAÇÃO.....	7
6.1 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E MÉRITO	7
6.2 DISCRIMINAÇÃO	7
6.3 ASSÉDIO	9
6.4 VITIMIZAÇÃO.....	10
6.5 BULLYING	11
7. QUADRO DE REFERÊNCIA	14
COMPROMISSO	15
VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO	15

PREÂMBULO INSTITUCIONAL

O Projeto Saúde Bandim (PSB), no cumprimento da sua missão de promover a excelência científica e o progresso social na área da saúde pública, reconhece que a diversidade, a inclusão e a equidade constituem pilares essenciais para a inovação, a sustentabilidade institucional e o fortalecimento do impacto social das suas atividades.

O Projeto assume o compromisso inequívoco de garantir igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, na progressão profissional e no desenvolvimento de competências, independentemente de fatores identitários, circunstâncias pessoais ou quaisquer características protegidas por lei.

A presente Política estabelece o enquadramento estratégico e normativo do PSB para a promoção ativa da igualdade de género, da diversidade e da inclusão, bem como para a prevenção e eliminação de barreiras estruturais, culturais ou comportamentais que possam perpetuar desigualdades.

O PSB adota uma posição de tolerância zero relativamente a todas as formas de discriminação, assédio moral ou sexual, abuso de autoridade, intimidação e práticas de bullying. A organização rejeita categoricamente qualquer conduta que atente contra a dignidade humana, a integridade física ou psicológica e o bem-estar dos seus colaboradores, parceiros ou terceiros em interação profissional. O PSB compromete-se a assegurar um ambiente profissional seguro, inclusivo e respeitoso, no qual a valorização do mérito assenta estritamente na competência, no desempenho e na conduta ética.

Esta Política está alinhada com os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nas Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), bem como com a legislação laboral e demais normas aplicáveis na República da Guiné-Bissau.

As disposições aqui estabelecidas aplicam-se obrigatoriamente a todos os funcionários, colaboradores, consultores, parceiros, fornecedores e demais pessoas que atuem em nome ou no interesse do PSB.

1. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

O Projeto Saúde Bandim (PSB) é uma organização orientada pelo princípio da igualdade de oportunidades, da dignidade humana e do respeito mútuo no ambiente de trabalho.

O PSB compromete-se a assegurar que todas as suas práticas de recrutamento, gestão de pessoas, avaliação de desempenho, progressão profissional e organização do ambiente laboral estejam em plena conformidade com a legislação aplicável e com os princípios éticos institucionais, prevenindo e sancionando qualquer conduta discriminatória, abusiva ou ilegal.

A discriminação, o assédio, a intimidação, a vitimização e o bullying são estritamente proibidos e não serão tolerados sob nenhuma circunstância. Tais condutas constituem violação desta Política e poderão resultar na aplicação de medidas disciplinares adequadas, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil ou criminal nos termos da lei.

O PSB assegura que todas as denúncias relacionadas com estas matérias serão tratadas de forma célere, confidencial, imparcial e justa, garantindo a proteção contra retaliações a todos aqueles que, de boa-fé, reportem situações de irregularidade ou participem em processos de averiguação.

2. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta política estabelece o compromisso do PSB em criar um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores sejam tratados com dignidade e respeito. O documento define a posição da organização sobre:

- Igualdade de Oportunidades de Emprego;
- Discriminação;
- Assédio;
- Vitimização;
- Bullying.

Âmbito de Aplicação

Esta política aplica-se ao comportamento de todos os colaboradores do PSB e regula a forma como estes interagem com:

- Candidatos a emprego;

- Outros funcionários e prestadores de serviços;
- Parceiros e fornecedores;
- Visitantes;
- Clientes e público em geral.

3. RELAÇÃO COM A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

A presente Política complementa, mas não substitui, os direitos e obrigações estabelecidos na legislação laboral e demais normas jurídicas aplicáveis na República da Guiné-Bissau, bem como em eventuais instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Em caso de conflito entre as disposições desta Política e a legislação em vigor, prevalecerá sempre a norma legal aplicável, devendo esta Política ser interpretada e aplicada em conformidade com o enquadramento jurídico vigente.

Esta Política tem natureza regulamentar interna e não constitui contrato de trabalho, nem integra automaticamente os contratos individuais celebrados pelo PSB. Contudo, as suas disposições são de cumprimento obrigatório para todos os colaboradores, dirigentes, consultores e demais pessoas que atuem em nome da organização.

O PSB poderá proceder à revisão e atualização desta Política sempre que necessário, designadamente em virtude de alterações legislativas, evolução das boas práticas institucionais ou necessidades organizacionais, garantindo que quaisquer modificações sejam formalmente aprovadas e devidamente comunicadas a todos os destinatários.

4. DEFINIÇÕES OPERACIONAIS

Para efeitos desta política, aplicam-se as seguintes definições:

Funcionário: Pessoa contratada diretamente pelo PSB ao abrigo de um contrato de trabalho.

Trabalhador: Qualquer indivíduo que execute funções para o PSB, independentemente do seu vínculo (incluindo funcionários, prestadores de serviços, subcontratados, trabalhadores temporários, estudantes em estágio profissional ou estagiários).

No Trabalho / Contexto Laboral: Considera-se que o colaborador está em contexto de trabalho sempre que esteja:

- No desempenho das suas funções profissionais ou a agir em nome do PSB;
- Em eventos de trabalho (mesmo fora do horário normal de expediente), tais como jantares de equipa, festas de Natal, reuniões com clientes ou qualquer atividade organizada ou patrocinada pelo PSB;
- A representar a organização (por exemplo, em conferências, seminários e viagens de trabalho, incluindo o comportamento fora das horas de atividades oficiais);
- A interagir informalmente com clientes ou parceiros em nome da empresa.

5. RESPONSABILIDADES

O PSB exige que todos em posição de liderança garantam que os colaboradores sejam tratados de forma justa e equitativa, impedindo ativamente situações de assédio, discriminação ou maus-tratos. A organização encoraja todos os trabalhadores a denunciar incidentes desta natureza através dos canais oficiais de denúncia. É responsabilidade estrita das chefias garantir que nem os denunciadores nem as testemunhas sofram qualquer tipo de retaliação, punição ou vitimização por terem agido de boa-fé.

6. DIRETRIZES DE IMPLEMENTAÇÃO

6.1 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E MÉRITO

O PSB assume o compromisso de tomar decisões de contratação e promoção baseadas estritamente na adequação, experiência e mérito dos candidatos. Todos os processos de avaliação respeitarão critérios objetivos. Os candidatos e funcionários serão avaliados pelas suas competências, qualificações, capacidades e desempenho profissional anterior.

6.2 DISCRIMINAÇÃO

É o ato de dar um tratamento diferente, pior ou injusto a uma pessoa com base em características pessoais, tais como o género, a etnia, a religião, a idade, a orientação sexual ou a deficiência.

O PSB proíbe expressamente práticas discriminatórias nos processos de recrutamento, atribuição de tarefas, avaliação de desempenho e progressão na carreira. A discriminação pode ser direta ou indireta:

- **Discriminação Direta:** Ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra em situação semelhante, com base em motivos proibidos (como sexo, idade, raça, etnia ou deficiência).
- **Discriminação Indireta:** Ocorre quando uma regra, critério ou prática aparentemente neutra coloca pessoas com uma característica protegida em desvantagem injustificada face às outras.
 - *Exemplo:* Exigir que todos os funcionários tenham uma altura mínima de 1,80 m para uma função de escritório. Embora a regra se aplique a todos de forma igual, ela prejudica desproporcionalmente as mulheres e certas etnias. Esta exigência é ilegal por não ser necessária nem relevante para o desempenho do trabalho.

Motivos de Discriminação

Os seguintes motivos de discriminação são proibidos por esta política.

(Motivos Proibidos):

• sexo	• características físicas
• estado civil	• identidade de género
• responsabilidades familiares (incluindo estatuto parental)	• gravidez (incluindo potencial gravidez)
• amamentação	• idade
• VIH/SIDA	• atividade sexual lícita
• deficiência (física e mental)	• antecedentes criminais
• sexualidade (heterossexualidade/homossexualidade)	• crenças/atividades políticas
• estatuto transgénero e intersexo	• atividade em associação industrial, sindical ou patronal
• origem nacional ou étnica	• histórico médico
• raça	• religião, crenças ou atividades religiosas
• cor	• imigração

É também ilegal discriminar outra pessoa por estar associada a uma pessoa que possuir atributos relacionados com um dos Motivos Proibidos.

Exceções à regra

A discriminação na área de trabalho pode não ser ilegal quando:

- O fator de diferenciação seja um requisito obrigatório e essencial para o exercício da função; ou

- O Trabalhador não pode desempenhar as funções inerentes ao cargo em causa, ou requer serviços, instalações ou outros ajustes para o fazer, mas a prestação destes impõe dificuldades injustificáveis ao PSB.

6.3 ASSÉDIO

É qualquer comportamento indesejado, insistente e repetido (verbal, físico ou digital) que afete a dignidade de uma pessoa, tendo como objetivo ou efeito humilhar, assustar, isolar ou criar um ambiente de trabalho hostil e intimidador.

É ilegal assediar outro trabalhador ou funcionário, ou uma pessoa com quem um trabalhador ou funcionário contactar como resultado do seu trabalho. O assédio ocorrerá se um colaborador ou trabalhador se envolver em conduta que:

- não seja solicitada ou indesejada;
- ocorra em função de fatores discriminatórios (como raça, género ou religião) através de condutas que, de forma previsível e objetiva, causem ofensa, humilhação ou intimidação à pessoa assediada.

Basta o ato para constituir assédio, e não importa se o comentário ou a conduta não tem a intenção de magoar, humilhar ou ofender alguém. A perceção individual do autor sobre a gravidade do seu ato (como considerar o comportamento uma "brincadeira" ou "humor") não justifica a ação se esta for ofensiva para terceiros. O assédio pode ocorrer através de conduta ou contacto físico, gestos, piadas, insultos, personificações baseadas em estereótipos raciais, por escrito, em e-mails e comentários ou outras publicações nas redes sociais.

Assédio Sexual

O assédio sexual é uma forma específica de assédio e ocorrerá se um funcionário ou trabalhador se envolver em conduta:

- de natureza sexual não solicitada ou indesejada;
- suscetível de ofender, humilhar ou intimidar a(s) pessoa(s) a quem se dirige.

A seguir são apresentados alguns exemplos de condutas que, a serem indesejadas, podem constituir assédio sexual:

- repetidos pedidos não solicitados de encontros ou declarações de amor;
- ameaças de tratar as pessoas de forma desfavorável, a menos que se envolvam em conduta sexual;
- promessas de proporcionar benefícios ou emprego às pessoas se estas se envolverem em conduta sexual;
- avanços sexuais indesejados que envolvam ou não toque físico;
- piadas, referências escritas ou verbais à conduta sexual, boatos sobre a vida sexual de alguém, comentários sobre o corpo, comentários sobre a atividade sexual;
- exibição de objetos, imagens e desenhos sexualmente sugestivos;
- olhar lascivo, assobiar, roçar o corpo, gestos sexuais, comentários sugestivos ou insultuosos;
- perguntas intrusivas sobre a vida ou o histórico sexual da pessoa;
- partilha inadequada ou exposição verbal de detalhes sobre as suas condutas ou atividades sexuais no ambiente de trabalho.

Quando o comportamento é solicitado, consensual ou recíproco, não é ilegal. Note-se, também, que o simples facto de uma pessoa estar numa relação consensual ou manter uma amizade com outra pessoa não significa que o comportamento sexual será consensual. O comportamento sexual que não foi consentido por um amigo ou companheiro pode ainda ser ilegal.

6.4 VITIMIZAÇÃO

A vitimização é o processo de sofrer um dano ou uma injustiça causada por outra pessoa ou por uma situação. Está dividida em três fases:

1. O Dano Direto (Vitimização Primária): É o sofrimento que a pessoa sente no momento em que é atacada, enganada ou humilhada.

2. A Falta de Apoio (Vitimização Secundária): É o sofrimento que a pessoa sente quando pede ajuda e a organização ou as autoridades a ignoram, não acreditam nela ou a tratam mal. A pessoa sofre duas vezes: primeiro com a agressão, depois com o desprezo do sistema.

3. A Retaliação ou Castigo (No Trabalho): É quando a pessoa sofre consequências negativas (como ser isolada da equipa, perder o emprego ou ser perseguida) só porque teve a coragem de denunciar uma injustiça ou defender um colega.

O PSB não tolerará qualquer ato de retaliação ou comportamento em que um funcionário, trabalhador ou colaborador vitimize outra pessoa por estar envolvido numa denúncia sobre alegada discriminação, assédio ou outro ato ilícito.

É ilegal vitimizar outra pessoa porque:

- ela/ele fez uma denúncia sobre o que acredita ser discriminação, assédio ou outro ato ilegal;
- ele/ela está prestes a fazer tal reclamação;
- está envolvido/a de outra forma numa queixa, por exemplo, como testemunha.

A vitimização pode incluir, mas não se limita aos seguintes tipos de comportamento:

- tratar alguém de forma prejudicial;
- criar um ambiente de trabalho hostil ou o isolamento do colaborador;
- abuso verbal e comentários depreciativos.

6.5 BULLYING

O bullying pode incluir, mas não se limita a comportamentos que sejam ilegais, discriminatórios ou assediadores. O bullying, de uma forma mais geral, pode ser uma violação das leis de saúde e segurança física e mental no trabalho aplicáveis. O bullying ocorrerá se:

- um indivíduo ou grupo adote, de forma repetida, comportamentos abusivos, despropositados ou agressivos contra o funcionário, trabalhador ou colaborador;
- este comportamento criar um risco para a saúde e segurança.

Projécto de Saúde Bandim

Apartado 861, 1004 Bissau Cedex
Guiné Bissau
Tlf. +245-966604119/955900303



BANDIM

E-mail: c.martins@bandim.org
p.aaby@bandim.org
a.rodrigues@bandim.org

Exemplos de Bullying direto no local de trabalho incluem:

• Críticas injustificadas persistentes	• Insultos
• Comentários depreciativos	• Títulos ou apelidos condescendentes
• Linguagem ofensiva ou abusiva	• Contacto físico indesejado

Exemplos de Bullying indireto no local de trabalho:

• Prejudicar o desempenho profissional	• Definir prazos ou objetivos irrealistas
• Omitir informações	• Recusar pedidos razoáveis
• Tomar crédito pelas ideias ou pelo trabalho de outra pessoa	

Responsabilidade

Os **gestores e colaboradores** do PSB desempenham um papel fundamental na identificação e prevenção do *bullying* no ambiente de trabalho, competindo-lhes:

- Cessar imediatamente qualquer conduta de *bullying* presenciada no local de trabalho.
- Assegurar a consciencialização de todos os colaboradores sobre a intolerância do PSB face a estes atos.
- Responder com celeridade e imparcialidade a todas as reclamações, conforme os procedimentos do PSB.
- Abster-se estritamente de praticar, incentivar ou tolerar comportamentos de *bullying*.
- Notificar imediatamente a Direção ou Conselho Administrativo sobre qualquer denúncia de *bullying* ou intimidação.

Os funcionários, trabalhadores e colaboradores são responsáveis por:

- Cumprir integralmente as diretrizes desta política do PSB.
- Pautar a sua conduta pelo respeito e equidade em todas as interações.
- Rejeitar categoricamente o assédio e a intimidação no ambiente profissional.

- Reportar formalmente quaisquer incidentes de assédio ou intimidação de que tenham conhecimento.
- Prestar apoio aos colegas que venham a ser alvo de condutas de *bullying*.

Exclusões à Definição de *Bullying*

Não configuram atos de *bullying* no local de trabalho:

1. Medidas de gestão legítimas, desde que executadas de forma razoável (ex.: avaliação de desempenho ou aplicação de sanções disciplinares justificadas).
2. Episódios isolados de indelicadeza, insensibilidade ou outros comportamentos considerados inadequados, mas que não configurem perseguição continuada (ex.: Dois técnicos de campo têm uma discussão mais ríspida e com o tom de voz elevado sobre como fazer a recolha de dados de um projeto. Apesar de o comportamento ter sido inadequado para o ambiente de trabalho, o conflito limitou-se àquela situação específica e pontual, não se repetindo no futuro.)

Medidas Disciplinares e Resolução

O PSB reserva-se o direito de aplicar medidas disciplinares, que poderão incluir a rescisão do contrato de trabalho, caso o comportamento seja considerado inadequado pela organização. O PSB incentiva todos os colaboradores a encaminhar formalmente qualquer incidente relacionado com os temas desta política à administração, em primeira instância, ou alternativamente, submeter a sua denúncia através dos canais oficiais do PSB.

7. QUADRO DE REFERÊNCIA

Conceito	Definição Curta e Clara	Foco Prático	Exemplo no Trabalho
Discriminação	Tratar uma pessoa de forma pior, desigual ou injusta por preconceito baseado nas suas características (como género, etnia, religião, idade ou orientação sexual).	Exclusão e Desigualdade	Recusar a promoção de um colaborador competente devido à sua etnia ou género.
Assédio	Comportamento indesejado e insistente que atenta contra a dignidade de alguém, causando constrangimento, humilhação ou medo.	Desrespeito e Constrangimento	Fazer comentários insidiosos, piadas de teor sexual ou perguntas intrusivas sobre a vida privada de um colega.
Bullying	Perseguição agressiva, intencional e repetida no dia a dia, onde se usa o poder ou a força social para intimidar e isolar alguém.	Perseguição e Intimidação	Espalhar boatos deliberados, criticar agressivamente em público ou ignorar e isolar sistematicamente um funcionário.
Vitimização	Sofrer retaliações, punições ou ser prejudicado pela chefia ou colegas apenas por ter feito uma denúncia legítima ou por testemunhar a favor de alguém.	Retaliação e Castigo pós- denúncia	Retirar as ferramentas de trabalho ou demitir de projeto um funcionário que reportou um caso de assédio ou fraude.

COMPROMISSO

É responsabilidade de todos os que colaboram com o Projeto Saúde de Bandim (PSB), independentemente do seu envolvimento direto ou indireto, económico ou social, em âmbito nacional e internacional, em todos os níveis hierárquicos, promover esforços para adquirir conhecimento do conteúdo desta política.

Para tanto, é compromisso de todos participar de toda e qualquer capacitação ou divulgação de informações desta Política, bem como às demais providências adotadas pelo PSB.

VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

A presente Política entra em vigor no primeiro dia útil subsequente à sua divulgação oficial a todos os funcionários, colaboradores e membros da direção do PSB, passando a ter aplicação obrigatória e integral em todas as instalações e níveis da instituição.

Este documento será revisto periodicamente pela Direção do PSB, ou outro órgão competente designado, a fim de assegurar sua atualidade, eficácia e alinhamento com as normas legais, éticas e operacionais em vigor. Quaisquer alterações ou atualizações deverão ser devidamente comunicadas a todos os membros da instituição, parceiros e colaboradores e passarão a vigorar após sua aprovação e divulgação formal.

Bissau, 16 de Julho de 2026



Dr. Cesário Lourenço Martins

Diretor do PSB