M&F Trading Lda
AV. Armando Tivane, Beira
Mocambique
NUIT: 401040390
NUIT: 401040390

Política de Direitos Humanos e Escravatura Moderna

Portal M&F | Actualizado: 02 out. 2026 | Políticas | Publicado

Resumo:
MF-POL-009 · Version 2.0 · Issued October 2026 · M&F Trading, Lda1. PurposeM&F respects the human rights of every person affected by its business. This policy sets out the Company's commitments and ho

MF-POL-009 · Versão 2.0 · Emissão Outubro de 2026 · M&F Trading, Lda

1. Objectivo

A M&F respeita os direitos humanos de todas as pessoas afectadas pela sua actividade. A presente política estabelece os compromissos da Empresa e o modo como esta actua para prevenir o envolvimento em violações dos direitos humanos, incluindo a escravatura moderna. Substitui a Política de Direitos Humanos, versão 1.3, de Janeiro de 2025.

2. Âmbito

A presente política aplica-se a todos os Colaboradores e às relações da Empresa com fornecedores, clientes e outros parceiros de negócio.

3. Normas de referência

A M&F orienta-se por:

- a Constituição e a Lei do Trabalho de Moçambique (Lei n.º 13/2023);
- a Carta Internacional dos Direitos Humanos;
- a Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
- os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;
- os princípios do Pacto Global das Nações Unidas;
- as Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável.

Quando a lei nacional e estas normas divergem, a M&F segue a norma mais exigente e, quando entram em conflito, procura honrar a norma internacional na máxima medida que a lei permita.

4. Os nossos compromissos

- **Proibição do trabalho forçado:** todo o trabalho deve ser voluntário. A M&F não utiliza nem tolera trabalho forçado, trabalho em servidão por dívidas, trabalho sob contrato de servidão ou trabalho prisional involuntário, nem o tráfico

NUIT: 401040390

de pessoas.

- **Proibição do trabalho infantil:** a M&F não emprega qualquer pessoa com idade inferior à idade mínima legal de admissão ao trabalho e, em caso algum, inferior a 15 anos.
- **Tratamento justo:** nenhuma pessoa é sujeita a castigos físicos, ameaças, assédio ou abusos.
- **Não discriminação:** as decisões em matéria de emprego baseiam-se exclusivamente na capacidade e na conduta, sem discriminação por qualquer motivo, incluindo o estado serológico em relação ao HIV.
- **Remuneração e horários justos:** os salários são iguais ou superiores ao mínimo legal do sector, o horário de trabalho cumpre a lei e o trabalho extraordinário é pago nos termos exigidos por lei.
- **Privacidade e dignidade:** os dados pessoais são tratados de forma lícita e as pessoas são tratadas com respeito pela sua dignidade.
- **Liberdade de associação:** são respeitados os direitos legais de organização e de negociação colectiva.
- **Trabalho seguro:** as condições de trabalho protegem a saúde e a segurança.
- **Comunidades:** a M&F respeita os direitos das comunidades afectadas pelas actividades que apoia e contribui através do emprego local e da transferência de competências.

5. Escravatura moderna na cadeia de fornecimento

Para além dos seus próprios trabalhadores, a exposição da Empresa ao risco em matéria de direitos humanos decorre da sua cadeia de fornecimento, dos prestadores de serviços logísticos e dos subcontratados em trabalhos no local. Por conseguinte, a M&F:

- exige que os fornecedores cumpram o Código de Conduta do Fornecedor;
- pondera o risco laboral e de direitos humanos, por país e por produto, na selecção de fornecedores;
- abastece-se, na medida do possível, junto de fabricantes estabelecidos que tenham normas laborais próprias publicadas;
- procura obter compromissos contratuais em matéria de normas laborais junto dos fornecedores de risco mais elevado;
- dá seguimento a indícios credíveis de abuso e exige acções correctivas.

6. Indicadores de escravatura moderna

Os Colaboradores devem estar atentos a sinais como trabalhadores cujos documentos de identificação se encontram retidos pelo empregador, trabalhadores com dívidas de recrutamento, restrições à liberdade de circulação, retenção de salários, trabalho extraordinário excessivo sob ameaça e trabalhadores que aparentam ter medo ou não conseguir falar livremente.

7. Reparação

Quando a M&F constatar que causou ou contribuiu para um impacto adverso nos direitos humanos, deve actuar para o fazer cessar e deve assegurar a reparação adequada ou cooperar na mesma. Quando o impacto estiver ligado a um fornecedor, a M&F deve usar a sua influência para garantir a correcção e deve pôr termo à relação se o fornecedor não

M&F Trading Lda
AV. Armando Tivane, Beira
Mocambique
NUIT: 401040390
NUIT: 401040390

corrigir um abuso grave.

8. Formação e acompanhamento

Os direitos humanos são abordados na integração dos novos trabalhadores e na formação periódica. As reclamações e as investigações são registadas e analisadas pelo Responsável de Conformidade para identificar questões recorrentes, e os incidentes significativos são comunicados ao Director Executivo (CEO).

9. Comunicação de preocupações

Os trabalhadores, os contratados, os parceiros de negócio e os membros da comunidade podem comunicar uma preocupação ao abrigo da Política de Denúncia (Speak Up), através do endereço compliance@mf.co.mz.

10. Responsabilidades

O Director Executivo (CEO) tem a responsabilidade global por esta política e por assegurar a sua aplicação.

O Responsável de Conformidade da Empresa é responsável pela implementação corrente, por prestar orientação, por manter os registos exigidos por esta política e por reportar ao Director Executivo.

Os gestores são responsáveis por assegurar que as suas equipas conhecem e cumprem esta política.

Todos os Colaboradores são responsáveis por ler, compreender e cumprir esta política.

11. Violações desta política

A violação desta política é uma matéria grave. Pode dar origem a procedimento disciplinar nos termos da Lei do Trabalho e do Regulamento Interno de Trabalho da Empresa, incluindo o despedimento, ou à cessação do contrato com um terceiro. Quando a violação possa também constituir crime, a M&F pode comunicá-la às autoridades competentes.

12. Dúvidas e comunicação de preocupações

As dúvidas sobre esta política devem ser dirigidas ao Responsável de Conformidade através de compliance@mf.co.mz. Qualquer suspeita de violação deve ser comunicada de imediato, nos termos da Política de Denúncia (Speak Up). Ninguém sofrerá retaliação por comunicar uma preocupação de boa-fé.

13. Revisão

Esta política é revista pelo menos uma vez por ano e sempre que ocorra uma alteração relevante da lei ou da actividade da M&F. As alterações são aprovadas pelo Director Executivo.