



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

**Projecto de Resiliência Rural do Norte de Moçambique
(Projecto n. P174635)**

QUADRO DE GESTÃO AMBIENTAL E SOCIAL

ANEXO I

Procedimento de Gestão de Mão de Obra

VERSÃO Draft

Abril, 2021

Conteúdo

GLOSSÁRIO	2
1. INTRODUÇÃO.....	3
1.1. Âmbito e objectivos	3
1.2. Responsabilidades na implementação do plano	3
2. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO	4
3. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJECTO	7
3.1. Visão geral	7
3.2. Estimativa do número de trabalhadores para o projecto	8
4. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS LIGADOS AO TRABALHADOR.....	8
5. REQUISITOS DE GESTÃO DA MÃO-DE-OBRA	10
5.1. Termos e condições	10
5.2. Políticas e procedimentos gerais para o Projecto	11
5.3. Higiene, saúde e segurança ocupacional	12
5.4. Livre consentimento e idade de emprego	12
5.5. Gestão de riscos específicos	13
5.6. Código de Conduta	16
5.7. Procedimentos para a mitigação da COVID 19	16
6. MECANISMO DE DIÁLOGO E RECLAMAÇÕES.....	18
7. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS	20
8. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS.....	20
9. TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO	21
10. PROCEDIMENTOS DE RESPOSTA A EMERGÊNCIAS.....	21
Anexo 1.1 - Guia de operacionalização do MDR para trabalhadores	23
Anexo 1.2 - Procedimentos de Respostas a Situações de Emergência.....	25
Anexo 1.3 - Código de Conduta	29

GLOSSÁRIO

Fornecedores primários	Aqueles que fornecem, de maneira contínua, bens ou materiais essenciais para as principais funções do Projecto.
Funções essenciais do Projecto	Processos de produção e serviços essenciais para uma actividade específica do Projecto, sem os quais o Projecto não pode continuar de forma adequada.
Grupos vulneráveis	Referem-se a indivíduos propensos a ser negativamente afectados pelos impactos do projecto, ou ainda são mais limitados a determinadas acções nos projectos. Os factores limitantes podem ser devido a idade, analfabetismo, sexo, condição física, religião, etc.
Trabalhadores comunitários	Indivíduos empregados ou envolvidos em trabalho comunitário, incluindo quando o trabalho é prestado pela comunidade como uma contribuição para o projecto, ou quando os Projectos são concebidos e executados com o objectivo de incentivar o desenvolvimento impulsionado pela comunidade, proporcionando segurança social ou fornecendo assistência direccionada em situações de fragilidade e afectadas por conflitos. Em virtude da natureza e objectivos, a aplicação de todos os requisitos da NAS 2 pode não ser apropriada, porém, a UIP exigirá que sejam implementadas medidas para verificar se tal trabalho é ou será fornecido de forma voluntária, como resultado de acordo individual ou comunitário. [NAS 2, Parágrafos 3 (d) e 34].
Trabalhadores contratados	Indivíduos empregados ou contratados por intermédio de terceiros (empresas contratadas, subcontratadas, agentes intermediários, etc.) para executar trabalhos relacionados com funções essenciais do Projecto, independentemente do local [NAS 2, Parágrafo 3 (b)].
Trabalhadores de fornecimento primário	Indivíduos empregados ou contratados pelos fornecedores primários da UIP [NAS 2, Parágrafo 3 (c)].
Trabalhadores directos	Indivíduos empregados ou contratados directamente pela UIP para trabalhar especificamente no Projecto [NAS 2, Parágrafo 3 (a)].
Trabalhadores migrantes	Aqueles que migraram de um país a outro ou de uma parte a outra do país, para fins de emprego [NAS 2, Parágrafos 3 (d) e 34].
Trabalho forçado	Qualquer trabalho ou serviço realizado de forma não voluntária, exigido de um indivíduo mediante ameaça de força ou sanção, não será utilizado no Projecto. Esta proibição abrange qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como escravidão ou acordos semelhantes de contratação de mão de obra. Nenhuma pessoa vítima de tráfico poderá ser empregada em conexão com o Projecto. [NAS 2, Rodapé 107].
Trabalho voluntário (ou não forçado)	Quando executado com o consentimento livre e esclarecido do trabalhador. Esse consentimento deve existir ao longo da relação laboral, e o trabalhador deve ter a possibilidade de revogar o livre consentimento. Em particular, não pode haver “oferta voluntária” sob ameaça ou outras circunstâncias de restrição ou engano. Para avaliar a autenticidade de um consentimento livre e esclarecido, é necessário assegurar que não há restrição externa ou coerção indirecta, seja por um acto das autoridades ou pela prática de um empregador [NAS 2, Parágrafo 20].
Tráfico humano	Recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recepção de pessoas por meio de ameaças ou uso da força ou outras formas de coerção, rapto, fraude, engano, abuso de poder ou de posição de vulnerabilidade, entrega ou recepção de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha controlo sobre outra, para fins de exploração. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis às práticas de tráfico [NAS 2, Rodapé 108].

1. INTRODUÇÃO

O Governo de Moçambique (GdM), através do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural (MADER) e outros parceiros de implementação¹, está a preparar o Projecto de Resiliência Rural do Norte de Moçambique (adiante denominado "Projecto" ou "MozNorte"), com vista a melhorar a resiliência das comunidades vulneráveis em áreas seleccionadas das três províncias do Norte de Moçambique.

O presente anexo do Quadro de Gestão Ambiental e Social constitui o Procedimento de Gestão de Mão de Obras (PGMO) para o Projecto MozNorte.

O Projecto² compreende quatro componentes: (i) melhoria dos meios de subsistência nas comunidades-alvo, (ii) melhoria da governação e reforço institucional para uma gestão sustentável dos recursos naturais, (iii) fortalecimento de instituições e políticas e (iv) resposta de emergência agrícola.

1.1. Âmbito e objectivos

Os requisitos enunciados no presente PGMO são aplicáveis ao Projecto MozNorte e serão incorporados nos contractos entre a Unidade de Implementação do Projecto (UIP) e as empresas e indivíduos contratados ou subcontratados para executar quaisquer actividades no contexto do presente Projecto, seja como funcionário directo, provedor de bens e serviços ou como beneficiários de subvenções.

O PGMO é preparado com base na avaliação dos potenciais riscos para a mão de obra e das medidas de gestão associadas, por forma a cumprir a legislação moçambicana e o Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS) do Banco Mundial, particularmente a norma ambiental e social referente a mão de obra e condições de trabalho (NAS2).

Este documento é dinâmico, podendo ser modificado sobre aprovação (não objecção) do Banco Mundial de acordo com mudanças ou melhor clareza do escopo das actividades, bem como ser customizado (personalizado/adequado) para responder às necessidades específicas (ex. de escritórios, províncias, distritos, empresas) com aprovação da Unidade de Implementação do Projecto (UIP). Nos subprojectos aplicáveis, durante a elaboração de Manual de Boas Práticas ou Planos de Gestão Ambiental poderá se customizar igualmente para atender às características e riscos dos subprojectos específicos e fazer constar como anexo do Manual/Plano.

Os objectivos do PGMO, alinhados com a NAS2 são:

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis.
- Promover o tratamento justo, não discriminação e a igualdade de oportunidades.
- Proteger os trabalhadores do Projecto (directos e indirectos) incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças em idade laboral (entre 15 e 18 anos), trabalhadores migrantes.
- Evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil.
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação colectiva dos trabalhadores do projecto de maneira compatível com a legislação nacional.
- Fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projecto para levantar preocupações no local de trabalho.

1.2. Responsabilidades na implementação do plano

- **UIP:** responsável pela gestão geral do projecto e pela contratação e monitoria de consultores e contratadas de forma competitiva. Garante a integração dos códigos de ética, de conduta e o PGMO nos contractos e garante o funcionamento pleno do MDR.

¹ O Fundo Nacional de Desenvolvimento Sustentável (FNDS), sob a tutela do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural (MADER), será a agência de implementação líder, responsável pela coordenação geral da implementação do Projecto enquanto a Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte (ADIN) terá uma função incremental de coordenação e extensão nas três províncias do Norte visadas por este projecto. O Fundo de Promoção da Economia Azul (ProAzul) e a Fundação para a Conservação da Biodiversidade (BIOFUND) tutelados respectivamente pelo Ministério do Mar, Águas Interiores e Pescas (MIMAIP) e Ministério da Terra e Ambiente (MTA) são também entidades de implementação com responsabilidades fiduciárias e de salvaguarda, respectivamente nos sectores de pesca e de conservação.

² O Projecto está suficientemente detalhado no documento principal do QGAS que inclui: descrição das actividades/componentes do projecto, objectivos, entidades envolvidas, etc.

- Departamento de Recursos Humanos da UIP: responsável por todas as relações trabalhistas dos funcionários internos e por apoiar na monitoria das empresas contratadas e subcontratadas.
- Especialista de Salvaguardas da UIP: garante a integração do PGMO nos contractos, treinará e supervisionará as empresas e indivíduos contratados na implementação dos aspectos descritos no presente documento.
- Empresas contratadas e subcontratadas: tem a responsabilidade de cumprir com a legislação nacional, divulgar e garantir a implementação e o cumprimento do PGMO.
- Departamento de Recursos Humanos da contratada: responsável por todas as relações trabalhistas dos seus funcionários, incluindo das empresas subcontratadas, elaboração dos contractos que se adequam a lei do trabalho, garante que todos os trabalhadores no âmbito do projecto assinam o código de conduta e assegura a funcionalidade do MDR.
- Especialista/técnico Ambiental, Social, de Saúde e Segurança da Contratada: responsável pela saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores, treinamentos e cumprimento da legislação moçambicana e do presente PGMO.
- Trabalhador/Beneficiário do Projecto: responsável por cumprir com todas as cláusulas contractuais, do código de conduta e assegurar que as suas actividades não violem os requisitos estabelecidos no presente PGMO.

2. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO

A Legislação moçambicana estabelece as relações jurídicas de trabalho entre o empregador e o trabalhador (também designado por termos e condições) e, as medidas a adoptar sobre Saúde e Segurança Ocupacional. Na tabela abaixo é sintetizado o quadro legal moçambicano aplicável.

Legislação	Descrição	Obrigações
TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO		
Lei do Trabalho Lei nº 23/2007	Esta lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregadores e trabalhadores nacionais e estrangeiros, de todas as actividades no país.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O empregador e o trabalhador devem respeitar e fazer respeitar as disposições legais, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, os códigos de conduta e colaborar para a obtenção de elevados níveis de produtividade da empresa. ▪ O trabalhador deve prestar o trabalho com zelo e diligência ▪ O trabalhador deve comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade ▪ O trabalhador deve obedecer ordens legais a instrução do empregador ▪ O trabalhador deve utilizar correctamente os bens e equipamentos de trabalho ▪ O empregador deve respeitar os direitos e garantias do trabalhador. ▪ O empregador deve pagar uma remuneração justa em função da qualidade e quantidade do trabalho prestado ▪ O empregador deve permitir ao trabalhador o exercício de actividade sindical, não o prejudicando pelo exercício de cargos sindicais.
Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado Decreto nº 5/2018	O regulamento aplica-se subsidiariamente, com as necessárias adaptações, ao funcionário e agente do Estado sujeitos a estatuto específico.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Em caso de destacamento para outras funções, o regime do destacamento tem duração de 3 anos prorrogáveis uma única vez por igual período, sem prejuízo da duração do mandate, devendo ser sempre no interesse e iniciativa da Administração Publica. Em caso de prorrogação do

Legislação	Descrição	Obrigação
		<p>destacamento é aberta a respectiva vaga no quadro de pessoal.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Todo o funcionário e agente do Estado em regime idêntico de prestação de serviço tem direito a receber vencimento igual por trabalho igual. ▪ O funcionário e agente do Estado deve apresentar-se periodicamente nos pólos de registo para efeitos de prova de vida. ▪ Todos os que tiverem conhecimento de que um funcionário ou agente do Estado praticou infracção disciplinar devem participa-la ao superior hierárquico do arguido. O funcionário ou agente do Estado autor da participação feita de boa-fé não pode ser, de qualquer modo, prejudicado. ▪ O sindicante deve convidar toda a pessoa que tenha razão de queixa ou reclamação contra o regular funcionamento dos serviços sindicados, a apresentar-se a ele ou submeter a queixa por escrito, devendo esta conter os elementos de identificação do queixoso.
<p>Lei do Voluntariado Lei nº 7/2011</p>	<p>A Lei estabelece o regime jurídico do voluntariado e de realização de actividades afins prestadas por pessoa singular ou colectiva, de direito público ou privado, que tenha em vista o interesse público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O voluntariado não gera vínculo laboral ou afim, mas o prestador pode ser ressarcido junto à entidade promotora, pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho do serviço voluntário. As despesas a serem ressarcidas ao voluntário devem ser comprovadas junto à entidade promotora. ▪ O voluntário deve observar as normas que regulam o funcionamento da entidade promotora na qual presta colaboração e dos respectivos programas ou projectos. ▪ Entre a entidade promotora e o voluntário deve constar a definição do âmbito do serviço voluntário, os critérios de participação nas actividades por ela promovidas, a sua duração, as formas de cessação, e o modo de resolução de conflitos entre a entidade promotora e o voluntário.
<p>Regulamento sobre Inspeção Geral do Trabalho Decreto nº 45/2009</p>	<p>O regulamento estabelece as regras relativas às actividades de inspeção, no âmbito do controle da legalidade do trabalho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O empregador deve cumprir com as exigências. No caso de uma inspeção o empregador deve ajudar a fornecer toda informação necessária para os inspectores.
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL		
<p>Lei do Trabalho Lei nº 23/2007</p>	<p>Esta lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho subordinado e inclui dispositivos de protecção da saúde e segurança dos trabalhadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O empregador deve fornecer aos seus trabalhadores, boas condições físicas, o trabalho ambiental e moral, informá-los sobre os riscos do seu trabalho e instruí-los sobre o cumprimento adequado das normas de higiene e segurança no trabalho. ▪ O empregador também deve providenciar os primeiros socorros aos trabalhadores em

Legislação	Descrição	Obrigação
		<p>caso de acidente, doença súbita, envenenamento ou indisposição.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ O empregador em cooperação com o sindicato, deve informar o órgão competente da administração do trabalho sobre a natureza dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais, suas causas e consequências, depois de fazer suas consultas e de registo. ▪ O assédio sexual no local de trabalho deverá ser evitado. Deve-se criar um ambiente aberto no local de trabalho e que permita a denúncia dos casos de assédio sexual.
<p>Lei do Voluntariado Lei nº 7/2011</p>	<p>A Lei estabelece o regime jurídico do voluntariado e prevê medidas de protecção da saúde e segurança dos voluntários adscritos a determinada pessoa singular ou colectiva, de direito público ou privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sempre que as acções praticadas em regime de voluntariado possam perigar a vida ou pôr em causa a integridade física, ou ainda, que possam acarretar eventuais riscos para a pessoa voluntária, as entidades públicas ou privadas promotoras devem providenciar um seguro que cubra a totalidade dos riscos a que o voluntário se encontra exposto. ▪ O voluntário deve exercer o serviço voluntário em condições de segurança, receber da entidade promotora indemnizações, subsídios e pensões, bem como outras regalias definidas legalmente, em caso de acidentes ou doenças contraídas no exercício do serviço voluntário.
<p>Lei de Protecção dos trabalhadores com HIV/SIDA Lei nº 5/ 2002</p>	<p>Esta lei estabelece os princípios gerais que visam assegurar que todos os empregados e candidatos a emprego não sejam discriminados no local de trabalho ou quando se candidatam a empregos, por estes serem suspeitos ou por terem HIV/SIDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ É proibida a testagem de HIV/SIDA aos trabalhadores, candidatos a emprego, candidatos para avaliar o treinamento ou candidatos a promoção, a pedido dos empregadores, sem o consentimento do trabalhador ou candidato a emprego. O empregador deverá treinar e reorientar todos os trabalhadores ou candidato a emprego infectados com HIV/SIDA, que sejam capazes de cumprir os seus deveres no trabalho, levando-o para um emprego compatível com as suas capacidades residuais.
<p>Lei de Protecção a Pessoa, Trabalhador ou Candidato ao Emprego vivendo com HIV/SIDA, Lei nº 19/2014 de 27 de Agosto</p>	<p>Estabelece os direitos e deveres das pessoas, trabalhadores ou candidatos a emprego vivendo com HIV/SIDA, incluindo pessoas em risco de contaminação como o pessoal médico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O acesso a oportunidades de emprego, assim como a integração na empresa deve-se basear no princípio de igualdade e não discriminação aos indivíduos seropositivos. ▪ É dever do empregador assegurar a manutenção da assistência médica do trabalhador com HIV/SIDA. Deverá também criar um programa de combate e prevenção ao HIV/SIDA, assim como implantar normas de saúde e segurança ocupacional que evitem ou diminuam o risco de infecção ocupacional.
<p>Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de</p>	<p>Caracteriza os acidentes de trabalho e doenças profissionais, as responsabilidades dos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O empregador é obrigado a garantir as condições de saúde e segurança ocupacional aos trabalhadores para a prevenção de

Legislação	Descrição	Obrigaçào
Trabalho e Doenças Profissionais Decreto nº 62/2013 de 4 de Dezembro	empregadores e trabalhadores em matéria de saúde e segurança no trabalho; incluindo as instituições competentes em matéria de acidentes e doenças profissionais.	acidentes de trabalho. Deverá ainda desenvolver acções de treinamento aos trabalhadores sobre as normas de prevenção de acidentes e doenças profissionais na fase de construção e operação do projecto.
Regulamento sobre Inspeção Geral do Trabalho Decreto nº 45/2009	O regulamento estabelece as regras relativas às actividades de inspeção, no âmbito do controle da legalidade do trabalho.	▪ O empregador deve cumprir com as exigências. No caso de uma inspeção o empregador deve ajudar a fornecer toda informação necessária para os inspectores.

3. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJECTO

3.1. Visão geral

As actividades por desenvolver em cada componente do Projecto resumem-se em:

Actividades da Componente 1: *Melhoria dos meios de subsistência nas comunidades-alvo:*

- Treinamento e capacitação comunitária.
- Linhas de financiamento para actividades específicas (infraestruturas, iniciativas inovadoras, campanhas que promovam inclusão e diálogo) para o distrito, comunidades e grupos de interesse.
- Linhas de financiamento para actividades específicas no sector agrícola (aquisição de insumos, equipamentos, serviços de extensão e capacitação de extensionistas).
- Linhas de financiamento para actividades específicas no sector de pesca (MPMEs, pescadores de pequena escala e operadores na área de pescas, aquicultura, protecção e restauração do mangal, construção de um desembarcadouro em Metangula-Lago Niassa).
- Conservação comunitária (mitigação de conflitos homem fauna bravia, criação de associação comunitária para co-gestão das reservas, melhoria dos meios de subsistência das comunidades, etc).

Actividades da Componente 2: *Melhoria da governação e reforço institucional para uma gestão sustentável dos recursos naturais:*

- Fortalecimento institucional da Agência Nacional para a Qualidade e Controle Ambiental, Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte e Ministério da Terra e Ambiente (aquisição de materiais, equipamentos e actividades específicas).
- Melhoria no maneo operacional da Reserva Especial do Niassa, Área de Protecção Ambiental das Ilhas Primeira e Segundas e Parque Nacional das Quirimbas.
- Melhoria da gestão de pescas nas áreas costeiras e no lago Niassa (Melhoramento do licenciamento e registro da pesca artesanal, fortalecimento da capacidade de monitoramento, controle e vigilância das pescas, promoção da co-gestão local das pescas).

Actividades da Componente 3: *Coordenação, gestão e comunicação do projecto:*

- Contratação dos diferentes especialistas para a gestão e coordenação das actividades do projecto
- Comunicação inclusiva e participativa (produção de vídeo, entrevistas, participação em programas nas rádios comunitárias, produção de material para media social, entre outros, em conjunto com os beneficiários)
- Actividades de monitoria (da deflorestação, emissões de gases de efeito estufa, preços, mercados rendimentos na área agrícola, florestas e pesca, etc).

Actividades da Componente 4: *Componente de Resposta a Emergências de Contingência (CERC):*

- Apoio emergencial em áreas seleccionadas no caso de uma potencial necessidade de recuperação face a desastres naturais (insumos, equipamentos, materiais).

3.2. Estimativa do número de trabalhadores para o projecto

A NAS2 do Banco Mundial define quatro categorias de trabalhadores do projecto cujas definições são apresentadas no glossário deste PGMO, nomeadamente i. Trabalhadores directos, ii. Trabalhadores contratados, iii. trabalhadores de fornecimento primário e iv. Trabalhadores comunitários.

Actualmente não é conhecido o número exacto de trabalhadores do projecto, Estima-se, no entanto, que o número total de trabalhadores directos a serem contratados para a implementação das actividades do projecto a nível das UIPs e parceiros directos de implementação esteja entre 450 e 600 trabalhadores. Estes trabalhadores (técnicos ou consultores a serem contratados) irão trabalhar com um número actualmente não conhecido de funcionários dos ministérios interessados no Projecto.

Os funcionários integrados no Projecto pelos ministérios e agências tuteladas em função das áreas específicas, são considerados beneficiários e pessoal de apoio e a equipa de consultores deve fazer a transferência do conhecimento³.

De momento não existe estimativa do número total de trabalhadores contratados, trabalhadores de fornecimento primário e trabalhadores comunitários, no entanto pela tipologia de projecto, prevê-se que as empresas contratadas tenham até 30 trabalhadores, excepto os empreiteiros que poderão ter até 100 trabalhadores.

Aquando da elaboração do Plano de Gestão Ambiental e Social ou Manual de Boas Práticas do subprojecto ou outros instrumentos de salvaguardas ambientais e sociais, o presente PGMO será adequado para responder às necessidades específicas do subprojecto e incluído como anexo ao PGAS.

4. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS LIGADOS AO TRABALHADOR

As actividades Projecto MozNorte serão implementadas em 18 distritos das três províncias da região Norte, que se caracterizam por serem rurais, alguns são recônditos com limitações de acessos, outros ainda em áreas de floresta, com fauna bravia. Os ataques armados de insurgentes extremistas que vêm ocorrendo na Província de Cabo Delgado, criam uma situação de insegurança na região, principalmente nos distritos adjacentes às zonas atacadas, mas não só, já que em alguns dos distritos do MozNorte foram identificadas células de insurgentes (entretanto desmanteladas pelas FDM), havendo risco de alastamento dos ataques, principalmente em Mecufi, Mecula, Marrupa, Chimbonila e Pemba. A existência de redes organizadas de comércio ilícito de recursos minerais, drogas e trafico humano contribuem também para um clima de insegurança, com risco de ataques por operadores furtivos. A pandemia COVID-19 cria risco de exposição ao vírus nas actividades que requeiram maior interacção. Nos distritos costeiros de Nampula, na época chuvosa, há risco de ocorrência de ciclones tropicais, que podem também colocar trabalhadores em situações de risco. Além destes, no local de trabalho e relacionado a ele, os riscos de Violência Baseada no Género (VBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS) são prevalentes e eventos raramente reclamados, mas o risco é exacerbado pela natureza competitiva das oportunidades oferecidas pelo Projecto aos beneficiários, a demanda para emprego, e pelo stress de trabalhar em zonas com risco de insegurança.

As actividades compreendem a construção/reabilitação de infraestruturas de pequeno a médio porte, que como referido envolverão empreiteiros com dezenas de trabalhadores e actividades de capacitação comunitária que envolverão provedores de serviços também com dezenas de trabalhadores. Conforme referido serão também envolvidos trabalhadores directos (incluindo 300 facilitadores a serem afectos às comunidades alvo) bem como extensionistas do SDAE, dos distritos abrangidos.

Todos estes trabalhadores, assim como todos os que se deslocarem à área do projecto poderão ser expostos a riscos de:

- Exposição a vectores de doenças (nomeadamente de malária).
- Exposição ao COVID-19⁴ (enquanto a pandemia estiver activa)
- Exposição a ataques por fauna bravia ou animais peçonhentos (incluindo cobras, escorpiões).
- Exposição a ataques armados por insurgentes ou redes organizadas de comércio ilícito

³ O projecto não prevê nenhuma forma de contratação dos funcionários públicos, a não ser que estejam desligados ou desvinculados do Estado.

⁴ O risco de exposição a COVID-19 e a ataques armados e eventos climáticos extremos está patente em todas as categorias de trabalhadores, devendo se tomar medidas para mitigar o risco de forma generalizada.

- Exposição a eventos climáticos extremos, em especial ciclones nos distritos costeiros da Província de Nampula, e
- Violência Baseada no Género (VBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS).

A tabela que se segue apresenta uma estratificação dos trabalhadores do projecto por categoria e avalia os potenciais riscos a que poderão estar expostos.

Categoria	Subcategoria	Principais riscos
Trabalhadores directos⁵	Actuais empregados dos ministérios/agências envolvidas na implementação do projecto - são funcionários públicos regidos por legislação específica	<ul style="list-style-type: none"> • Acidentes de viação/aviação nas viagens ao campo. • Trabalho sedentário. • Doenças ocupacionais (ergonómicas).
	Consultores internos e técnicos contratados para apoiar a implementação do Projecto, tanto para a UIP assim como para unidades específicas do ministério a nível central ou provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicam-se os riscos descritos acima. • Doenças ocupacionais associadas ao stress, devido a trabalho sobre pressão e por longas horas • Conflitos entre consultores/técnicos contratados pela UIP e funcionários públicos. • Desvinculações prematuras de consultores que procuram “empregos mais longos”. • Agressões pelas comunidades (insatisfação na implementação de projectos anteriores ou falha na comunicação).
Trabalhadores contratados	Trabalhadores dos <u>empregados</u> das obras do projecto	<ul style="list-style-type: none"> • Violação de direitos laborais/trabalhistas básicos (ausência de contracto formal, desrespeito de carga horária, salários atrasados/não pagos, despedimentos sem justa causa/arbitrários, etc). • Envolvimento em Violência Baseada no Género (VBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual. • Acidentes de trabalho (queda, choques eléctricos, atropelamento, choque entre viaturas, contusões, ablação de membros, etc.). • Incidência de trabalho infantil ou forçado • Conflitos e tensões sociais • Trabalho em condições insalubres (ruído, poeiras, calor, chuva, etc.).
	Trabalhadores de empresas de prestação de serviços (consultores para implementar treinamentos específicos, visibilidade do projecto, etc) e <u>organizações não governamentais (ONGs)</u> que fornecerão serviços de parceria e suporte de implementação	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicam-se os riscos descritos acima para trabalhadores directos. • Trabalho sedentário • Doenças ocupacionais (ergonómicas)

⁵ De forma geral, os riscos internos frequentes para trabalhadores directos em projectos desenvolvidos por entidades governamentais com UIPs são comportamentais:

- Conflitos entre funcionários públicos e consultores internos/técnicos contratados pela UIP - cria impacto negativo ao Projecto devido a:
 - Fraca coordenação - o Projecto pode funcionar de forma isolada (como “ilha”), havendo descontinuidade após o término do financiamento/saída dos consultores.
 - Barreiras às actividades desenvolvidas pelos consultores, de modo a influenciar negativamente no seu desempenho.
 - Pagamento atrasado e intencional de honorários e outras solicitações feitas pelos consultores (ex. de condições para deslocações ao campo) - para os desmotivar.
- A natureza do contracto temporário, cria susceptibilidade de (a) perda de foco no trabalho para procurar outros empregos considerados “mais seguros”; (b) desvinculações prematuras com impacto negativo ao Projecto.

Estes riscos, são regidos com um bom programa de liderança, motivação e capacitação das equipas envolvidas.

Categoria	Subcategoria	Principais riscos
	Trabalhadores de pequenas e médias <u>empresas beneficiárias de subvenções do Projecto</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Violação de direitos laborais básicos (ausência de contrato formal, desrespeito de carga horária, salários atrasados/não pagos, despedimentos sem justa causa/arbitrários, etc). • Incidência de trabalho forçado e mão de obra infantil. • Doenças ocupacionais. • Acidentes com equipamentos/maquinas de trabalho • Aplicam-se os riscos descritos para beneficiários informais e autónomos de “pequenas” subvenções, mas com menor incidência.
	Trabalhadores de empresas de segurança (protecção dos recursos humanos, materiais ou de infraestruturas)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposição a actos de violência (física e verbal). • Trabalhos em ambientes insalubres (exposição ao calor, frio, chuva/humidade). • Aplicam-se os riscos descritos para trabalhadores de pequenas e médias empresas.
Trabalhadores de fornecedores primários	Trabalhadores de <u>fornecedores de equipamentos e consumíveis</u> para as subvenções e para as actividades administrativas do Projecto	<ul style="list-style-type: none"> • Ocorrência de acidentes de trabalho (atropelamento, danificação do material a fornecer, choque entre viaturas). •
Trabalhadores comunitários	Trabalhadores informais e autónomos beneficiários de “pequenas” subvenções (inclui seus familiares directos que contribuem na actividade dado que partilham a mesma renda de subsistência, Pequenos Agricultores (PA’s), Pequenos Agricultores Comerciais Emergentes (PACE), pescadores).	<ul style="list-style-type: none"> • Afogamento (pescadores). • Queimaduras/incêndio (na manipulação de combustíveis e substâncias inflamáveis durante o uso de barcos a motor ou na lavoura). • Ferimentos ou amputação (nas actividades ligadas a agricultura devido a manuseamento de equipamentos cortantes e penetrantes). • Doenças ocupacionais ergonómicas de Postura (longas horas em posições inadequadas). • Exposição a secreções ou substâncias venenosas (os agricultores podem estar expostos em agro-tóxicos, pesticidas). • Incidência de mão de obra infantil (em actividades ligadas a pesca e agricultura). • Choque térmico (devido a exposição de temperaturas extremas em longos períodos). • Exposição a ataques por fauna bravia (principalmente nas áreas de conservação) e vectores de doenças.
	Trabalhadores voluntários das ONGs, OCBs, dinamizadores comunitários, lideranças locais e líderes religiosos envolvidas em actividades específicas nas comunidades (ligadas a VBG, MDR, inclusão Social, engajamento comunitário, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Choque térmico (devido a exposição à temperaturas extremas e sol intenso ao longo do dia).

5. REQUISITOS DE GESTÃO DA MÃO-DE-OBRA

5.1. Termos e condições

Os termos e condições de emprego são regidos pelas disposições da legislação nacional e políticas definidas pela FNDS, ProAzul e BIOFUND . Os funcionários directos do projecto recebem todos os benefícios e direitos sociais exigidos pela

legislação nacional (ou seja, horas extras, férias anuais remuneradas, licença por doença, jornada máxima de trabalho, etc.). Esta informação e documentação serão fornecidas no âmbito da contratação e quando ocorrer qualquer alteração aos termos ou condições de emprego.

Os trabalhadores contratados (de ONGs, empresas de construção civil envolvidos no projecto, pequenas e médias empresas beneficiárias de subvenções, etc.) e de fornecimento primário serão regidos pelas disposições da legislação nacional e pelas políticas internas de cada empregador, as quais devem estar sincronizadas com o PGMO e as políticas do Projecto.

Em caso de rescisão de contracto, os trabalhadores do projecto (trabalhadores directos, contratados e de fornecimento primário) receberão notificação por escrito, bem como detalhes do pagamento ou quando for aplicável, indemnizações em tempo útil, conforme estipulado na lei do trabalho.

Os trabalhadores comunitários (distinguidos neste caso por serem voluntários) são regidos pela lei de voluntariado (lei nº 7/2011 de 11 de Janeiro), e a entidade responsável pelo voluntário deve garantir formações para o cumprimento do presente PGMO e as políticas do projecto, porém, os trabalhadores comunitários geralmente gozam de um estatuto diferenciado das outras categorias de trabalhador como consequência da inexistência de um vínculo laboral: tem menos direitos (ex. salário) e menos deveres (ex. regras de assiduidade). Nalgumas situações o trabalhador comunitário pode representar o projecto (ex. trabalhador de ONG de sensibilização) e aí deve respeitar todas regras do Projecto (ex. código de conduta individual) mas noutras situações estará em representação da comunidade (ex. líder comunitário). Quando representa a comunidade, ainda assim, é recomendável que obedeça as políticas do projecto (ex. passe por treinamentos e assine o código de conduta), porém estes requisitos são mais facultativos que vinculativos.

Todos estas categorias de trabalhadores, sendo directos, trabalhadores contratados ou fornecedores primários ou trabalhadores das comunidades, serão regidos pelas Normas Ambientais e Sociais (NAS) do Banco Mundial e especificamente NAS 2 sobre a mão de obra e condições de trabalho. No contexto de NAS 2 os riscos principais a gerir através das políticas do Projecto e o Código de Conduta são os seguintes: os riscos de discriminação no recrutamento, supervisão e relações entre trabalhadores, os riscos de trabalho infantil particularmente na área de agricultura onde a participação da criança possa interferir com a sua educação ou ser prejudicial à sua saúde ou ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social são pertinentes para os fornecedores primários. O risco de trabalho esforçado directamente ou indirectamente e de trabalho sem contrato que protege os de estarem impedidos de usufruir das normas laborais fundamentais da OIT está mais focado a nível da comunidade mas que não se exclui trabalhadores recrutados de outros locais. Nas pequenas obras desenvolvidas sob MozNorte, o risco de exposição de trabalhadores contratados, fornecedores primários e comunitários a riscos de saúde e segurança no trabalho (SST), incluindo riscos específicos nas áreas de trabalho, riscos físicos (tais como maquinaria perigosa), químicos, biológicos e ameaças específicas para as mulheres. Neste Projecto há de considerar riscos de lesões ou a perda de vidas devido à exposição à animais de selvagem. Os trabalhadores contratados e comunitários têm de ter acesso ao MDR.

Ao operar no âmbito do Projecto, todos os trabalhadores endossam e aceitam a legislação nacional, as NAS do Banco Mundial e os requisitos expressos no Código de Conduta fornecido pelo empregador.

5.2. Políticas e procedimentos gerais para o Projecto

Todos empregadores com mão-de-obra afecta ao Projecto ou subprojecto deverão:

- Conhecer e cumprir as disposições legais relativas a emprego e trabalho, incluído o trabalho infantil, e normas técnicas e regulamentadoras em vigor.
- Conhecer e cumprir os diplomas legais relativos à Saúde e Segurança dos Trabalhadores.
- Ter um departamento, sector ou pessoal responsável por gestão de recursos humanos e relações trabalhistas.
- Documentar e fornecer a cada trabalhador, ao ser contratado, de forma clara e compreensível, as informações relativas aos seus direitos previstos na legislação de trabalho, incluindo os direitos a salários e benefícios.
- Respeitar as condições de acordos colectivos e o direito à organização livre.
- Documentar, divulgar e manter visível para os trabalhadores (em mural/locais estratégicos):
 - Código de conduta
 - Canais de apresentação de queixas laborais e trabalhistas

- Regulamentos internos ou documentos similares que clarifiquem: Horário (de entrada, saída e intervalos diários); carga horária semanal e mensal, requisitos para benefício de horas extras, direito a repouso semanais e férias, sanções em vigor (ex. em caso de falta não justificada), etc.
- De acordo com o princípio da igualdade de oportunidades, promoção do género, e no tratamento justo, não fazer e não tolerar discriminação em nenhum dos aspectos da relação trabalhista (recrutamento, contratação, remuneração, condições de trabalho e termos de contratação, treinamento, promoção, rescisão do contrato e disciplina).
- Disponibilizar mecanismo de acesso fácil para reclamações aos trabalhadores e suas organizações, independente de outros recursos jurídicos, para que expressem suas preocupações quanto às condições de trabalho, com garantia de retorno aos reclamantes, sem qualquer retaliação.

5.3. Higiene, saúde e segurança ocupacional

- Fornecer aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes de seu sector em particular e às classes de perigos específicos das áreas de trabalho, incluindo perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos.
- Tomar medidas para prevenir acidentes e doenças resultantes, associadas ou ocorridas durante o curso do trabalho, segundo as boas práticas que incluem: a identificação de perigos potenciais para os trabalhadores, principalmente aqueles que possam ser um risco à vida.
- Disponibilizar medidas preventivas e de protecção, incluindo a modificação, a substituição ou a eliminação de condições ou substâncias perigosas.
- Ministrando treinamento de trabalhadores.
- Documentar e divulgar acidentes, doenças e incidentes ocupacionais.
- Disponibilizar organização para prevenção, preparação e resposta para emergências.
- Fornecer os Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) e Equipamentos de Protecção Colectiva (EPC) inerentes aos riscos das actividades aplicáveis aos riscos inerentes.
- Verificando uso contínuo de EPI e EPC durante os trabalhos.
- Promover campanhas de conscientização/sensibilização sobre o HIV/SIDA, e infecções sexualmente transmissíveis (ITSs) e disponibilizar preservativos gratuitamente para os funcionários, directos e indirectos, das obras
- - Sensibilizar todos os trabalhadores sobre VBG para divulgando os riscos e acções preventivas, formas de apoio e assegurar um mecanismo de reparação de queixas de VBG, plenamente operacional, que responda confidencialmente aos incidentes e utilize uma abordagem centrada na sobrevivência, com normas seguras e éticas de notificação.;
- Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e o saneamento nas instalações de apoio aos colaboradores, como as áreas de vivência, refeitórios, sanitários e vestiários no canteiro de obras;
- Contar com água potável em quantidade correspondente ao necessário, bem como, contar com dispositivos de esgotos sanitários, como fossas sépticas,
- Garantir no seu corpo técnico uma equipe especializada em Segurança do Trabalho, observando as directrizes das Normas Técnicas vigentes e riscos inerentes.
- Informar à Contratante e aos órgãos competentes, em cumprimento das normas legais, todos os acidentes, incidentes e fatalidades associados às obras ou que envolvam comunidades locais, cobrindo a segurança dos trabalhadores e do público e fornecendo assistência imediata, de acordo com o que seja necessário, aos acidentados e seus familiares.
- Disponibilizar de equipa de primeiros socorros no local das obras (quando aplicável), com condições necessárias para prover os primeiros socorros aos trabalhadores, de acordo com a legislação em vigor em Moçambique.

Os beneficiários de subvenções beneficiem de treinamento sobre meio ambiente, saúde e segurança no trabalho, para além de outros benefícios que permitem sustentabilidade ambiental (aumentar a produtividade e ao mesmo tempo menor pressão e poluição sobre os recursos naturais)

5.4. Livre consentimento e idade de emprego

É estritamente proibido o trabalho forçado e o emprego de menores de 15 anos a nível das actividades associadas ao Projecto.

É necessário fazer sensibilização sobre condições de trabalho forçado nos grupos potencialmente vulneráveis a este, especialmente comunidades e outras fontes de trabalho local, bem como os empregadores. A sensibilização para os

riscos, particularmente em torno do trabalho comunitário, em que a cobrança de taxas de recrutamento aos trabalhadores, a inclusão de mão-de-obra feminina para cumprir quotas estipuladas, que podem ser contra a livre vontade das mulheres envolvidas ou outras práticas deste tipo teriam de ser discutidas abertamente. Serão necessários sistemas para lidar com incidentes de trabalho forçado e para proporcionar soluções, devendo os contratos de fornecimento primário incluir disposições legais sobre a utilização de trabalho infantil/forçado que identifiquem a proibição explícita e o cumprimento dos regulamentos de saúde e segurança ocupacional.

O emprego de menores entre os 15 e os 18 anos de idade em actividades laborais do Projecto é permitido apenas mediante aprovação formal da UIP. O pedido de aprovação deve ser acompanhado de evidências de aprovação do representante legal do menor, bem como da análise de risco que evidencia que o menor não está exposto a trabalhos perigos e a carga horária não irá exceder 38 horas semanais e sete horas diárias.

As instituições que recebem estagiários estão isentas da solicitação de autorização, desde que disponham de contractos de estágio disponíveis para evidenciar de forma rápida em auditorias e monitorias.

Contudo, para trabalhadores directos, o Projecto considera 18 anos como idade mínima para emprego, com base nos requisitos gerais para a provisão de funções públicas.

5.5. Gestão de riscos específicos

Os riscos identificados acima, são geridos com a implementação de medidas de mitigação dos riscos listados abaixo:

Risco	Medidas de gestão
Exposição a COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar o Protocolo de COVID-19 do FNDS ▪ Cumprir com procedimentos de contingência da COVID-19 adequados ao ambiente de trabalho, podendo basear-se nos procedimentos descritos na Secção 5.7.
Acidentes de viação/aviação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduzir o número de viagens e dar preferência a contratação de consultores/empresas de assessoria da área de implementação do projecto. ▪ Contratar mão de obra residente próximo dos locais de intervenção dos subprojectos. ▪ Garantir o envolvimento de entidades locais (órgãos provinciais, distrital, posto administrativo) por forma a garantir a monitoria e o reporte para consultores a nível central. ▪ Providenciar capacitação de funcionários a nível das localidades, postos administrativos e distritos e atribuir poderes rumo a descentralização e desconcentração. ▪ Condução em velocidade moderada, principalmente em condições adversas (noturna, em chuva, estradas em obra/esburacadas).
Exposição a ataques armados (de insurgentes e furtivos)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar o plano de segurança. ▪ Evitar trabalhos/deslocações em áreas com risco iminente de ataques armados e outras medidas patentes no plano de segurança. ▪ Evitar contacto com operadores furtivos sem devido acompanhamento e protecção.
Exposição a ataques por animais peçonhentos, bravios e vectores de doenças	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trajar botas, camisa e calças de cano longo em deslocações ao campo. ▪ Não circular a pé sem prévia autorização. ▪ Seguir os procedimentos das áreas de conservação. ▪ Estar sempre acompanhado por um guia experiente em caso de incursões nas áreas. ▪ Informar-se sobre riscos locais e corredores de animais. ▪ Usar rede mosquiteira.
Agressão aos trabalhadores pelas comunidades locais, derivadas de falha na transmissão de informações ou descontentamento pelo projecto.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consultar e envolver os líderes locais nas actividades com as comunidades abrangidas ▪ Envolver organizações comunitárias sempre que possível. ▪ Divulgar o MDR. ▪ Implementar o PEPI

Risco	Medidas de gestão
Conflitos entre consultores internos e funcionários públicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definição clara das tarefas e responsabilidades exercidas por cada trabalhador do projecto. ▪ Definição de lideranças para cada componente/subcomponente do projecto. ▪ Treinamentos sistemáticos, motivação e sensibilização aos trabalhadores em temáticas associadas a trabalho em equipe, importância de ambos aprenderem e empreenderem no Projecto, importância dos mais antigos aderirem aos ritmos mais dinâmicos trazidos pelo projecto e da necessidade de se manter um ambiente saudável de trabalho - esses treinamentos devem ocorrer também a nível local - nos distritos e postos administrativos alvos. ▪ Assinatura e cumprimento do código de conduta e código de ética por todos trabalhadores em todos os níveis. ▪ Introdução do MDR para trabalhadores e monitoria regular pelos líderes dos diferentes sectores.
Violação de direitos trabalhistas ou má interpretação dos mesmos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prover explicação (aos trabalhadores) sobre o do tipo de contracto, duração, das cláusulas do contracto, tipo e condições de trabalho a realizar. ▪ Disponibilização de contracto de trabalho, código de conduta, código de ética e estatuto interno no acto da assinatura do contracto. Depois de assinados, uma copia fica com cada uma das partes. ▪ Qualquer clausula contratual que viola a legislação vigente é anulada pela respectiva legislação violada. ▪ Formações internas sobre os direitos e deveres dos trabalhadores. ▪ Cumprimento dos termos e condições do trabalho promulgados na legislação moçambicana sobre trabalho e nas políticas do empregador, referentes a carga horária diária (de entrada, saída, intervalos diários); semanal e mensal; requisitos para benefício de horas extras, férias anuais remuneradas, licença por doença, jornada máxima de trabalho, impostos e direito a segurança social (INSS), direito a compensação e indemnizações por acidentes ou outros requisitos aplicáveis, etc. ▪ Disponibilização e divulgação do MDR para trabalhadores - os canais de apresentação de queixas devem estar fixados em locais visíveis.
Violência Baseada no Género (VBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizações frequentes sobre VBG/EAS e desencorajamento da sua prática visto ser uma violação brutal as políticas do Projecto. ▪ Cumprimento das obrigações do código de conduta e das penalizações no caso de violação do cumprimento. ▪ Disponibilização e divulgação do mecanismo de diálogo e reclamação (MDR) e garantir assistência e resolução de todos os casos relacionados a VBG. ▪ Implementação do plano de acção de violência baseada no género
Contratação de mão de obra infantil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumprimento da legislação moçambicana no que se refere a formas de contratação de menores em idade laboral⁶. <ul style="list-style-type: none"> ○ Proibição do recrutamento de menores de 15 anos para qualquer tipo de trabalho no Projecto. ○ Proibição da contratação de menores em idade laboral (entre 15 e 18 anos de idade) sem a aprovação dos responsáveis do menor e do projecto. ▪ Capacitação sobre questões relacionados ao trabalho infantil e violência contra criança (VCC) e o seu desencorajamento. ▪ Capacitação dos funcionários (trabalhadores directos, contractados, comunitários e de fornecimento directo) para que não se envolvam e não promovam o trabalho infantil. ▪ Disponibilização e divulgação do código de conduta e explicação do mesmo sobre sanções para casos de uso de mão de obra infantil.
Incidência de trabalho forçado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proibição estrita do trabalho forçado ou acções que levam ao trabalho forçado. ▪ Disponibilização de MDR para encaminhamento de casos de trabalho forçado.

⁶ Estágios académicos e trabalhos voluntários por curtas horas (ex em palestras de sensibilização) não se enquadram nesta categoria.

Risco	Medidas de gestão
Ocorrência de acidentes de trabalho (doenças ocupacionais, Risco de afogamento, queimaduras/incêndio, ablação, Problemas de Postura, contusões, Distensões musculares, etc)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilização de contractos escritos com todos os trabalhadores em todos os níveis (incluindo trabalhadores temporários), definindo tarefas, responsabilidades, duração do contracto, horas de trabalho, salário e outros aspectos relevantes. ▪ No âmbito da contratação, os trabalhadores directos e contractados devem apresentar os exames médicos e a contratante deve dispor de registro médico de cada colaborador. ▪ Substâncias inflamáveis devem ser mantidas em local protegido do calor e de qualquer fonte de ignição, em áreas de acesso restrito e com sinaléticas de proibição de fumar. ▪ Devem ser garantidas formações e capacitações em diferentes níveis sobre o manuseio de substâncias, equipamentos e materiais perigosos. ▪ Devem ser realizadas formações (com os corpos de bombeiro) sobre prestação de primeiros socorros e a identificação de responsável em prestar os primeiros socorros. ▪ Implementação de código de conduta (proibição de uso ou consumo de álcool, drogas ou outras substâncias, acções ilegais, comportamento irresponsável e falta de cuidado no local de trabalho). ▪ Observância da carga horária máxima consentida pela lei. ▪ Devem ser feitos treinamentos sobre saúde e segurança aos trabalhadores, incluindo identificação de riscos climáticos para a pesca. ▪ Os trabalhadores devem dispor de equipamentos de protecção individual (EPI) adequados às suas actividades e aos principais riscos associados. ▪ Os trabalhadores devem ser treinados a fazer a manutenção adequada do EPI, limpando os sujos e substituindo os danificados (o empregador deve atribuir). ▪ Assegurar que áreas em obra ou com algum outro risco ocupacional, estejam vedadas à entrada de pessoas não autorizadas e não treinadas/induzidas. ▪ Garantir a organização dos materiais ou equipamentos por forma a que não apresentem riscos para o trabalhador. ▪ Os operadores de maquinarias e equipamentos a motor devem receber formação sobre o uso do equipamento e riscos de acidentes associados. Os já formados devem evidenciar experiência e profissionalismo no acto da contratação. ▪ Devem ser adoptadas medidas de prevenção e resposta a acidentes adequando as condições locais.
Exposição a ruídos intensos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programas de treinamentos e sensibilização sobre os riscos que advém do ruído prolongado. ▪ Distribuir equipamentos de protecção adequados para o risco ▪ Garantir a fiscalização.
Exposição a secreções ou substâncias venenosas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deve se evitar o uso de produtos químicos sem o devido acompanhamento/treinamento por especialistas. ▪ Caso seja necessário à sua utilização, deve-se controlar a segurança das entregas das substâncias perigosos, o armazenamento, transporte, utilização e eliminação. ▪ Garantir o fornecimento de EPIs adequados para a tarefa e ao produto por manusear. ▪ Treinar aos manuseadores sobre a ficha de segurança de produto químico que apresenta os cuidados e regras no transporte, armazenamento, em caso de acidente, etc.
Incidência da prostituição	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os trabalhadores devem ser sensibilizados a não apoiarem/submeterem-se a prostituição, sobre risco de serem acusados de envolvimento em acto não consentido por vingança. ▪ Cumprimento do código de conduta.
Disseminação de doenças transmissíveis (ITSs, HIV/SIDA, etc)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilização dos trabalhadores a submeterem-se a testes voluntários de HIV. ▪ Sensibilizar os trabalhadores sobre a necessidade de tratamento das ITSs na sua fase inicial, de forma a minimizar o risco de infecção por HIV.

Risco	Medidas de gestão
Influxo de trabalhadores, que podem ocasionar conflitos e tensões sociais derivada da competição pelo acesso ao trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilização ou distribuição gratuita dos preservativos. ▪ Os trabalhadores locais deverão ter prioridade, principalmente do sexo feminino. ▪ O processo de recrutamento deve ser transparente, efectuado em coordenação com os órgãos locais.

5.6. Código de Conduta

Um código de conduta para trabalhadores e empregadores deve ser elaborado para o Projecto, onde deverá enfatizar as questões trabalhistas, de Saúde e Segurança, questões ambientais e sociais, incluindo a violência baseada no género (VBG) e a violência contra crianças (VCC). As obrigações do código devem ser aplicadas a todos os trabalhadores do Projecto.

O Código de Conduta deve ser um documento resumido, escrito em linguagem simples. Deverá estar disponível em português⁷ e, se aplicável, em inglês, e deverá ser explicado oralmente ao trabalhador nos idiomas locais da região do subprojecto antes da sua assinatura. Será também tema de debate nas sessões de treinamento/capacitação interna promovidas pelo empregador.

Um conjunto de Códigos de Conduta para o empregador/empresa, para os gestores da empresa e para os trabalhadores/voluntários individuais é apresentado no [Anexo 1.3](#). O código individual deve ser assinado por cada trabalhador, preferencialmente na assinatura do contracto, e mantida uma cópia por ambas partes (trabalhador e empregador). No caso de trabalhadores contratados antes do projecto, estes devem assinar na fase de planificação e mobilização do subprojecto, ou seja, antes do início das actividades práticas no âmbito do Projecto.

Ao assinar o código de conduta, confirmam que eles:

- Receberam uma cópia do Código;
- Tiveram uma explicação sobre o Código;
- Reconhecem que a adesão a este Código de Conduta é uma condição de trabalho no projecto; e
- Reconhecem que as violações do Código podem resultar em graves consequências, até e inclusive a demissão, ou encaminhamento às autoridades legais.

5.7. Procedimentos para a mitigação da COVID 19

Enquanto durar a pandemia da COVID 19, acções de prevenção e controlo deverão ser implementadas em diferentes situações, com a finalidade de garantir a segurança do trabalhador. Estes procedimentos deverão ser implementados em diferentes situações, principalmente:

- Em geral, e em contexto de trabalho
 - Uso obrigatório e correcto das máscaras. A indicação da obrigatoriedade deve estar visível através de cartazes.
 - Incentivar o uso da etiqueta da tosse - cobrir a boca e nariz com o cotovelo flexionado ao tossir ou espirrar (medidas para reduzir a propagação de doenças respiratórias).
 - Promover a lavagem frequente das mãos - fornecer um local para lavar as mãos nas instalações (para trabalhadores e visitantes). Se o sabão e a água corrente não estiverem imediatamente disponíveis, fornecer um desinfectante a base de álcool (70% de álcool).
 - Proibir o contacto físico, como apertos de mão, abraços e beijos. Promover formas de cumprimentar as pessoas sem o contacto físico.
 - Desencorajar o contacto dos olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas.
 - Desinfectar regularmente os objectos e superfícies frequentemente tocadas.
 - Os colaboradores que estejam saudáveis, mas que tenham um membro da família em casa infectado pela COVID-19, devem notificar o seu supervisor.

⁷ Geralmente, quem sabe ler nas línguas vernaculares também o sabe na língua portuguesa pois está última é o idioma com que se aprende a ler.

- Todos os trabalhadores devem utilizar a sua própria garrafa de água e evitar partilhar objectos (celular, computadores pessoais, esferográficas, etc).
- Em caso de reunião, consulta pública, ou interações com a comunidade local
 - Sempre que possível, as reuniões devem ser realizadas remotamente, com recurso a teleconferências.
 - As reuniões presenciais devem obedecer ao número máximo de pessoas estipuladas pelo decreto em vigor sobre a COVID-19 em Moçambique.
 - Sempre que possível, as reuniões presenciais serão realizadas ao ar livre (em ambientes abertos).
 - Praticar o distanciamento físico, mantendo uma distância de pelo menos 1,5 metros entre os participantes. Para reuniões de pequenos grupos, conceber formas de ter reuniões que permitam ao grupo manter o distanciamento social, mas continuar a funcionar como um grupo, por exemplo, arranjos em semicírculo.
 - Deve se assegurar a utilização correcta de máscaras pelos intervenientes.
 - Encorajar os colaboradores suspeitos de estarem contaminados pela COVID a não comparecer na interação com a comunidade e reportar imediatamente ao supervisor.
 - Incentivar o uso da etiqueta da tosse.
 - Aconselhar todos (trabalhadores e convidadas) que sejam positivos da COVID-19 para que permaneçam em casa e não compareçam em nenhuma sessão.
 - Em caso de trabalhos que envolvam visitas domiciliárias, devem ser realizadas reuniões do lado exterior da residência. Realizar discussões com um ou apenas alguns membros do agregado familiar.
 - Após a interação ou reunião com membros da comunidade, conservar os nomes e contactos de todos os participantes durante pelo menos um mês. Isto ajudará a localizar pessoas que possam ter sido expostas à COVID-19 se um ou mais participantes ficarem doentes pouco tempo depois do evento.
 - Em caso de reuniões em lugares fechados, garantir o arejamento natural (abertura das portas e janelas) e obedecer todos os cuidados individuais descritos nos parágrafos anteriores.

- Em casos de existência de casos suspeitos na equipa;

Para efeitos deste PGM, os casos suspeitos são aqueles que estiveram em contacto com casos positivos e que apresentam sintomas de COVID 19. Estes devem:

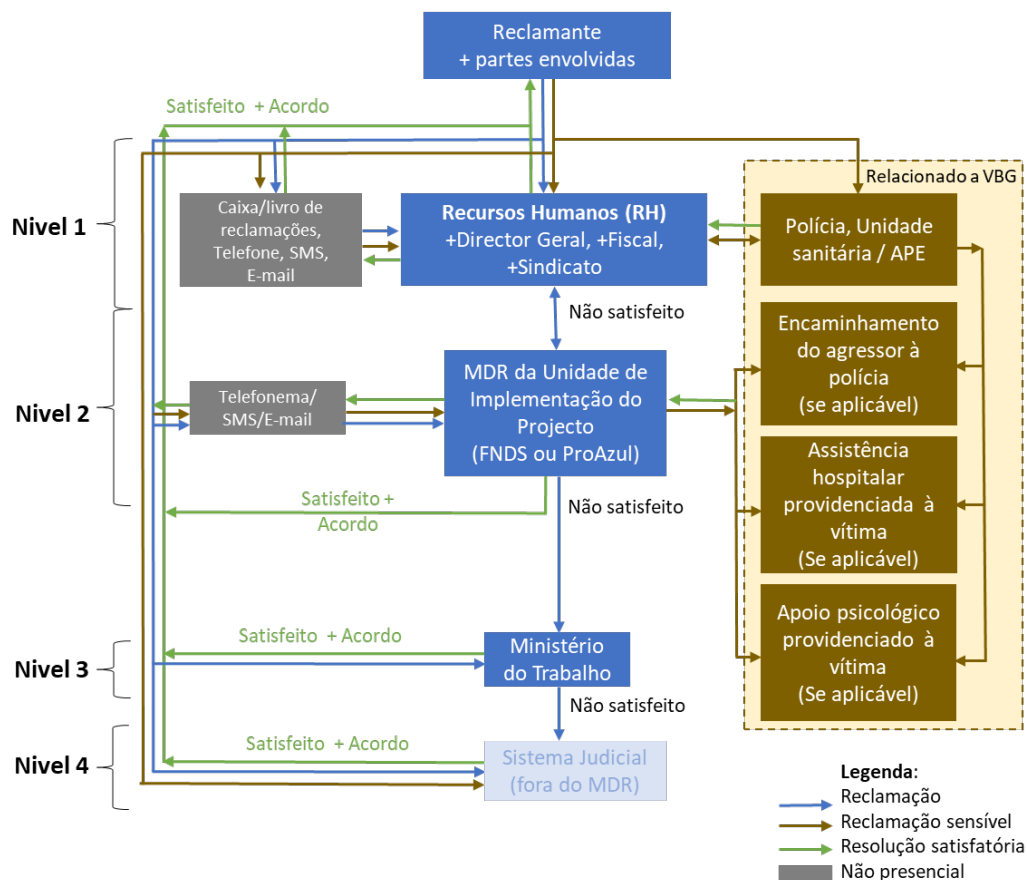
- Comunicar ao fiscal.
- Consultar um médico através das linhas telefónicas divulgadas pelo Ministério da Saúde e seguir as recomendações.
- Permanecer em licença de trabalho autorizada, em casa e em quarentena, mesmo que sinta que os sintomas sejam ligeiros.
- Monitorar a saúde, incluindo a realização de verificações de temperatura.
- Cumprir com todas as medidas preventivas e de controlo acima e abaixo descritas.
- Em situação de caso confirmado na equipa.
 - Interromper temporariamente as actividades de toda a equipa enquanto se assegura que não há mais infectados - os membros da equipa devem estar em quarentena seguindo as recomendações da autoridade de saúde. Estes podem trabalhar a partir de casa.
 - Por este motivo, sempre que possível é importante ter várias equipas em que os seus membros não tenham interações físicas frequentes (por exemplo, diferentes turnos ou equipas para diferentes áreas e actividades),
 - Avaliar o risco (ex. de ser linchado devido a acusação de espalhar doenças na comunidade local) e utilizar uma melhor abordagem para comunicar o mais rapidamente possível comunidade local com quem a equipa teve interações nos últimos 15 dias - se aplicável.
 - As autoridades sanitárias devem ser apoiadas na identificação dos "contactos" que o caso confirmado tenha feito.
- Monitorização e relatórios:
 - Devem ser realizadas pequenas palestras sobre a COVID-19, de modo a colher percepções dos colaboradores, beneficiários sobre os sintomas da COVID-19, mecanismos a serem usados em casos suspeitos, em caso de contacto com um caso confirmado, etc.
 - Contactos de emergência devem estar fixos em locais facilmente visíveis e de fácil acesso.
 - Deve se monitorizar a implementação das medidas acima referidas e o conhecimento da equipa (ex. certificar que os trabalhadores conhecem os passos a seguir em caso de possível contaminação).

- Para comunicar os procedimentos aos trabalhadores/beneficiários
 - Os colaboradores devem ser treinados em medidas de prevenção e controlo da COVID.
 - Deve se reproduzir e fixar informações de boas práticas em locais acessíveis aos trabalhadores, ex. instruindo sobre: lavagem das mãos, como utilizar a máscara, etc.

6. MECANISMO DE DIÁLOGO E RECLAMAÇÕES

Todas empresas com trabalhadores envolvidos no Projecto deverão dispor de um Mecanismo de Diálogo e Reclamações (MDR) interno para os seus trabalhadores baseado nos princípios que a seguir se apresentam. O [Anexo 1.1](#) apresenta um guia de operacionalização do MDR.

O departamento/sector de Recursos Humanos (RH) é designado como o departamento nodal para lidar com as reclamações dos funcionários, todavia, o MDR dos trabalhadores deve ser sincronizado com o MDR geral do Projecto, como sugerido no fluxograma e nos níveis de resolução que a seguir se apresenta.



Nível 1 – Qualquer funcionário pode registar a sua queixa, reclamação, sugestão, etc. ao oficial de reclamação designado no sector dos Recursos Humanos (RH) da empresa. A queixa pode ser feita fisicamente ou remotamente através dos contactos que devem estar disponíveis e divulgados para o efeito.

Em caso de desconforto em apresentar a queixa ao RH ou na ausência de resposta, o reclamante pode optar por encaminhar ao director geral da empresa (ou seu representante no local) ou ao sindicato dos trabalhadores ou, se aplicável, ao fiscal. Estes deverão providenciar esclarecimentos ao reclamante sobre o assunto em causa, com vista a resolver a reclamação. Reclamações anónimas poderão ser registadas por telefone ou depositadas na caixa de reclamações, devendo para tal apresentarem informações detalhadas⁸ e que permitam o seguimento do caso.

⁸ A falta de detalhes nas informações fornecidas pelo reclamante anónimo pode dificultar o seguimento do caso e na identificação do perpetrador ou pode resultar em situações de “queixas falsas” e que resultariam em danos para o Projecto.

Nível 2 – Se a reclamação não for resolvida internamente no Nível 1 a empresa é responsável por providenciar espaço para o queixoso levar o caso directamente ao Nível 3 ou ao Nível 4.

Se a queixa envolver terceiros ou questões de conformidade com as normas internacionais do trabalho, que não estejam bem cobertas pelo quadro legal moçambicano, tais como o trabalho forçado, o reclamante poderá submeter à Unidade de Implementação do Projecto (UIP) para definir devida solução. O trabalhador irá comunicar à UIP através do MDR geral do Projecto, que está baseado a nível central (no FNDS e, para reclamações do sector de pescas, no ProAzul) e dispõe de meios electrónicos para comunicação eficiente (linha telefónica verde (grátis), email e plataforma online).

Este segundo nível pode auxiliar na resolução local através da direcção da empresa ou proporcionar um canal rápido para resolução atempada envolvendo as autoridades distritais e provinciais relevantes.

Nível 3 – Na insatisfação da solução promovida pela UIP, o reclamante poderá recorrer ao ministério do trabalho através de suas representações distritais e municipais para fazer a reclamação. Esta irá assegurar que os intervenientes se reúnam para intermediar a solução da reclamação com base na lei do trabalho e instrumentos jurídicos associados.

Nível 4 – Caso não haja solução a nível das representações do ministério do trabalho, a reclamação será transmitida para mediação por um tribunal, de preferência seguindo toda a hierarquia.

O trabalhador tem o direito de submeter a reclamação ao nível que lhe é conveniente, porém, deve incentivar-se a resolução pelo nível 1 através do estabelecimento de abertura à diálogo, paciência em ouvir e explicar cuidadosamente e apresentando rápida resposta e, se for caso, reposição do direito reclamado pelo trabalhador.

A greve é um outro canal de reclamação, quando as reivindicações são colectivas. É importante que a empresa apoie aos trabalhadores a criar condições para o estabelecimento de greves legais por forma a evitar greves ilegais mal planificadas e associadas a tumultos. Ao criar esta abertura, a empresa tem oportunidade de explicar aos colaboradores que, por lei, “não devem recorrer à greve sem antes tentar resolver o conflito através de meios alternativos de resolução de conflitos” (Nr 3 do Artigo 197 da Lei do Trabalho - Lei n. 23/2007)⁹. De facto, um MDR eficiente e “transparente” é um poderoso instrumento que mitiga este método de resolução desgastante e com custos para a produtividade da empresa.

Os trabalhadores comunitários poderão dirigir as suas reclamações através do MDR disponibilizado no Projecto para resolução de reclamações da comunidade.

Se a reclamação, ou denuncia, estiver associada a Violência Baseada no Género (VBG)¹⁰ (incluindo a Violência Contra Criança (VCC), Violência Sexual Baseada no Género (VSBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS), Uniões Prematuras/forçadas, trabalho infantil, trabalho forçado, etc.) as vítimas podem seguir os níveis acima descritos no MDR do Projecto ou da agencia empregadora, ou podem comunicar directo à esquadra da polícia ou à saúde (unidade sanitária ou Agente Polivalente Elementar de saúde - APE), à uma pessoa de confiança¹¹ (ex. familiar, amigo, membro da igreja, etc.), ou seguir os níveis acima descritos para o encaminhamento do caso conforme se sentir mais protegida¹².

Se o perpetrador do acto for um trabalhador do Projecto é importante que o caso seja notificado à gestão da empresa e a UIP para que se accionem as devidas penalizações associadas ao plano de acção e código de conduta para prevenção

⁹ O Nr 4 do Artigo 197 da Lei do Trabalho (Lei n. 23/2007) estipula que “durante a vigência de instrumentos de regulamentação colectiva, os trabalhadores não devem recorrer à greve, senão em face de graves violações por parte do empregador e só depois de esgotados [os mecanismos alternativos de resolução de conflitos]”.

¹⁰ Violência baseada no género (VBG) é qualquer acto prejudicial que seja perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres. Inclui actos que infligem danos ou sofrimento físico, violência sexual ou mental, ameaças de tais actos, coacções e outras privações de liberdade. Esses actos podem ocorrer em público ou em privado.

VBG pode afectar qualquer pessoa, incluindo as que não se reconhecem nas dimensões tradicionais/estereótipos de género, no entanto, a grande maioria de casos de VBG diz respeito à mulheres e é perpetrada maioritariamente por homens, o que em certos casos tende a ser associada à violência contra mulheres e raparigas.

¹¹ A Legislação Moçambicana (Lei nº 29/2009, de 29 de Setembro, sobre a Violência Doméstica) considera VBG como um crime público onde qualquer pessoa pode fazer a denúncia;

¹² Os canais de recepção de reclamações sensíveis e relacionadas a VBG serão previamente mapeados pela UIP ao nível do distrito como parte da estratégia de comunicação do Projecto e devem ser previamente preparados e capacitados para receber este tipo de queixa, considerando o grau de confidencialidade e a necessidade de encaminhar as vítimas para instituições de apoio.

de VBG. Dependendo da gravidade e da prontidão em denunciar¹³, encaminha-se o agressor a polícia, e a vítima para atendimento hospitalar e psicológico sempre que esses serviços estejam disponíveis.

Os afectados podem também enviar reclamações ao Painel de Inspeção independente do Banco Mundial, que determina se um dano ocorreu como resultado da não-conformidade com suas políticas e procedimentos - para mais informação visite www.inspectionpanel.org.

7. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS

Algumas actividades específicas do Projecto serão desenvolvidas e apoiadas por empresas contratadas e subcontratadas (fornecedoras de bens e serviços ou beneficiárias de subvenções) para garantir o alcance dos objectivos do projecto (ex. serviços de TI, construção civil, ONGs para formações e capacitações, consultores para apoiar nos programas de subvenções, etc.).

Sempre que necessário proceder a contratação, será aberto um concurso de forma transparente, e divulgados os requisitos de selecção que podem incluir experiência anterior, licenças do negócio, qualificação dos recursos humanos da contratada, conformidade em questões de meio ambiente, saúde e segurança, exclusão de trabalho infantil e trabalho forçado, seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais (incluindo cobertura para a COVID-19 e outros riscos), etc.

De acordo com os critérios de selecção, os que atenderem melhor serão seleccionados e contratados. Os cadernos de concurso e o contracto deverão ter cláusulas que obrigam ao cumprimento do QGAS, PGMO e outros instrumentos relevantes de salvaguarda ambiental e social do Projecto, incluindo códigos de conduta, código de ética, procedimentos gestão de queixas/reclamações que devem ser assinados aquando da contratação e antes do início das actividades no âmbito do Projecto conforme descrito na Secção 5.6.

Se necessário, os empreiteiros serão obrigados a produzir planos específicos de acordo com os requisitos laborais, por exemplo, Plano de Gestão de Influxos, Plano de Gestão de Acampamentos de Trabalhadores. Estes planos serão implementados pelo empreiteiro e monitorizados pela UIP.

Durante a fase de implementação dos serviços, a equipe de UIP organizará visitas planeadas e não planeadas aos escritórios das contratadas e / ou local onde o trabalho está sendo executado. Nessas visitas, serão observados os progressos alcançados, questões relacionadas à saúde e segurança ocupacional e a situação do trabalho infantil e forçado.

A contratada deverá fornecer informações que a contratante (UIP) solicitar por meio de relatórios ou outros meios acordados. As auditorias laborais dos empreiteiros podem ser realizadas pelo departamento de inspeção do trabalho do Ministério do Trabalho como parte das suas rotinas, mas quando os riscos são considerados elevados internamente, podem também ser realizadas por especialistas contratados.

8. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

Os trabalhadores comunitários do projecto agrupam-se em duas subcategorias e receberão a assistência listada na tabela abaixo.

Subcategoria de trabalhador comunitário	Assistência
Trabalhadores voluntários de ONGs/OCBs, dinamizadores comunitários, lideranças locais e líderes religiosos envolvidos em actividades específicas nas comunidades (ligadas a VBG, MDR, inclusão Social,	Serão sensibilizadas sobre as condições de trabalho, tolerância zero a práticas discriminatórias, trabalho forçado e trabalho infantil, funcionamento do MDR e riscos e gestão de incidentes de VBG.

¹³ Se o caso for de violação sexual por exemplo é crucial que a vítima priorize o sector de saúde para assegurar que as "provas" não se desfazem, incluindo questões ligadas a exposição de ITS (ex HIV);

Subcategoria de trabalhador comunitário	Assistência
engajamento comunitário, etc.), sem a existência de algum vínculo laboral trabalhista ou de fornecimento de serviços.	
Trabalhadores rurais, informais e autônomos que se dedicam a agricultura ou pesca de subsistência com envolvimento de familiares directos que contribuem para a mesma renda familiar, que podem/não receber apoio de outros beneficiários (dos PACEs)	Receberão formação sobre meio ambiente, saúde e segurança ocupacional, bem como em técnicas de produção sustentável (melhor produtividade causando menor pressão sobre o meio ambiente. Serão sensibilizadas sobre o MDR e VBG. Receberão equipamento de protecção individual (Colete salva-vida, botas, etc)

9. TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO

A UIP supervisionará as aquisições de bens e equipamentos (tratores, veículos, insumos agrícolas, computadores, etc.) e realizará os devidos procedimentos baseando-se no Regulamento de Aquisições, nas Diretrizes de Prevenção e Combate à Fraude e Corrupção e outras disposições estipuladas nos Contractos de Financiamento. O trabalho infantil ou forçado não é tolerado. Nos casos em que fornecedores estrangeiros são envolvidos, a UIP investigará (*due diligence*) se o fornecedor foi acusado ou sancionado por algum desses problemas - relacionados a trabalho infantil, trabalho forçado e segurança ocupacional.

As empresas contratadas quando subcontratam terceiros para o fornecimento de materiais e equipamentos, são responsáveis por incluir em seus acordos de contratação as condições de aquisições e especificações sobre aspectos de saúde e segurança ocupacional, trabalho infantil, trabalho forçado, Códigos de Conduta, e deverão fazer a devida fiscalização.

10. PROCEDIMENTOS DE RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

O Projecto dispõe de planos específicos de resposta aos riscos mais severos que podem afectar as suas actividades, trabalhadores e comunidades, incluindo inviabilizar total ou parcialmente alguns subcomponentes do projecto, nomeadamente:

Plano	Referencia	Risco/Emergência coberta
Avaliação de Risco e Plano de Segurança	documento autónomo	Risco de ataques armados por insurgentes. Salva-guarda a segurança patrimonial e civil devido a presença de insurgentes em pontos localizados na região norte do país.
Plano de Resposta a Emergência	Anexo XI do QGAS	Riscos associados a eventos climáticos extremos: Cheias e Ciclones, etc.

Estes dois planos acima protegem também a saúde e integridade física dos trabalhadores do Projecto e constituem orientações vinculativas a serem observados em conjunto com este PGMO, todavia, procedimentos adicionais de resposta a emergências são propostos abaixo, sem descorar da importância da elaboração de procedimentos adicionais junto aos Planos de Gestão Ambiental e Social aplicáveis.

Os procedimentos de resposta a cenários de emergência visam facilitar a identificação dos intervenientes e a definição do respectivo padrão de actuação em caso de ocorrência de emergência. Estas acções permitem um combate eficaz do acidente/incidente e a minimização da respectiva consequência, para assegurar a integridade física de toda a pessoa e trabalhadores no local.

Considerando as actividades previstas e riscos prováveis não cobertos nos planos cima, apresentam-se no [Anexo 1.2](#), procedimentos de resposta para situações de emergência relacionadas a:

- Atropelamento;
- Derrame de produtos químicos;
- Assistência à vítimas;
- Combate à incêndios.

Esta lista de procedimentos não pretende ser exaustiva nem precisa. Como parte do sistema de gestão de riscos, durante a execução do Projecto, as repartições locais do MADER, MIMAIP e MTA ou seus parceiros (Contratados, Subcontratados e Beneficiários) poderão reavaliar as potenciais situações de risco inerentes às actividades e especificar melhor os responsáveis e acções. Os procedimentos anexados deverão incluir contactos relevantes e estar fixados em locais estratégicos visíveis aos trabalhadores. Caso sejam identificados outros cenários de emergência razoavelmente previsíveis, deverá se desenvolver e implementar procedimento de resposta adicional, que devem conciliar com o plano de respostas a desastres elaborado no âmbito do projecto, e com planos distritais, provincial ou nacional para o caso de eventos extremos (cheias, secas, ataques armados, etc)

Anexo 1.1 - Guia de operacionalização do MDR para trabalhadores

Guia de operacionalização do Mecanismo de Diálogo e Reclamação (MDR) para trabalhadores

Os elementos do Mecanismo de Diálogo e Reclamação para trabalhadores reconhecem os princípios já apresentados no PGMO do MozNorte e podem ser organizados em fluxos de operacionalização da seguinte forma:

PASSO 0: Estabelecimentos dos canais de recepção de reclamações

O Empregador, Director Geral e dos Recursos Humanos (RH) criam os canais para recepção de reclamações, nomeadamente:

- Linha telefónica dedicada¹⁴ para (i) Oficial de Reclamação de RH (ii) oficial ambiental e social e (iii) fiscal (dependendo da dimensão do subprojecto, poderá ser apenas do RH).
- Caixa de reclamações, livros de registo físico disponibilizados em locais estratégicos de fácil acesso para os trabalhadores.
- Mural (muro, parede ou quadro) para fixação de informação relevante - deve estar coberto de sol e chuva

[Agentes de implementação: Oficial de Reclamação de RH e oficial ambiental]

PASSO 1: Divulgar o Mecanismo de Diálogo e Reclamação (MDR)

O Empregador, através do sector dos Recursos Humanos (RH) e do oficial de salvaguardas ambientais promove a consciencialização sobre os procedimentos do MDR

(Agentes de implementação: Oficial de Reclamação de RH e oficial ambiental e social e oficial social do fiscal).

Meios de comunicação: Reuniões constantes com os trabalhadores; panfletos / mural do MDR em locais de fácil visualização pelos trabalhadores.

Deve se explicar que é importante o reclamante obedecer a sequência abaixo de níveis de apresentação de reclamação e só passar a nível acima depois de não ficar satisfeito pelo nível abaixo, porem, está livre de ir directo aos níveis acima se não está confortável com os níveis abaixo.

- 1) 1º Recursos Humanos (RH) da empresa, 2º Director geral da empresa (ou seu representante no local), 3º Fiscal, 4º Sindicato de trabalhadores
- 2) 5º MDR do FNDS ou, se for no sector de pescas, MDR do ProAzul
- 3) 6º Ministério do trabalho (representação local a nível do distrito/província)
- 4) 7º outros mediadores ou 8º tribunal

PASSO 2: Receber e acompanhar as reclamações

Assegurar a acessibilidade do MDR a todos trabalhadores - reuniões regulares, linha(s) telefónica dedicada, caixa de reclamações, livros de registo físico - operacionais e disponíveis.

(Oficial de Reclamação, Director Geral)

O Oficial de Reclamação preenche o formulário no caso de reclamações orais e regista todas as reclamações num banco de dados electrónico simples, com um *back-up* regularmente mantido nos relatórios de progresso.

PASSO 3: Avaliação preliminar da reclamação

¹⁴ Os números e os aparelhos de telefone devem ser da Empresa e não pessoais. Devem estar sempre ligados e deve se dar abertura aos reclamantes em mandar "bip" "mbip" ou "sms" e receberem uma chamada de retorno em mãos de 24 horas, por forma a garantir um sistema de reclamações sem custo para o reclamante.

O Oficial de Reclamação categoriza as reclamações: p.ex. violência, emprego, saúde e segurança.

É decidido (através do Oficial de Reclamações e o Director Geral) como e quem será responsável por resolver a reclamação e quem vai canalizar a reclamação aos intervenientes.

PASSO 4: Resposta inicial ao autor da reclamação

O sector dos Recursos Humanos, através do Oficial de Reclamação escreve ou comunica verbalmente (o mais apropriado) ao autor da reclamação dentro de 5 dias para explicar o processo de gestão da reclamação.

O prazo de resolução e resposta (ao autor da queixa) é de até 15 dias da recepção da reclamação.

PASSO 5: Investigar a reclamação e desenvolver opções de resolução

O **Empregador**, dependendo da natureza da reclamação, nomeia uma pessoa ou equipa apropriada para obter informações e investigar cada caso.

PASSO 6: Implementar e acompanhar a resolução acordada

O **Empregador** Implementa a solução acordada.

O **Oficial de Reclamação** faz acompanhamento do queixoso para garantir a sua satisfação com a resolução e obtém acordo escrito do autor da reclamação que confirma a sua posição e arquiva os documentos no banco de dados.

PASSO 7: Acção adicional se autor da reclamação não estiver satisfeito

O **Empregador** procura outras opções para encontrar soluções.

Se não se consegue resolver, remete-se para resolução pela UIP (FNDS ou, se for no sector de pescas, a ProAzul) ou mediação de terceiros.

Se o reclamante não concorda com a solução promovida pela UIP pode recorrer ao Sindicato dos trabalhadores ou pode encaminhar o caso a representação local do ministério do trabalho ou ao tribunal.

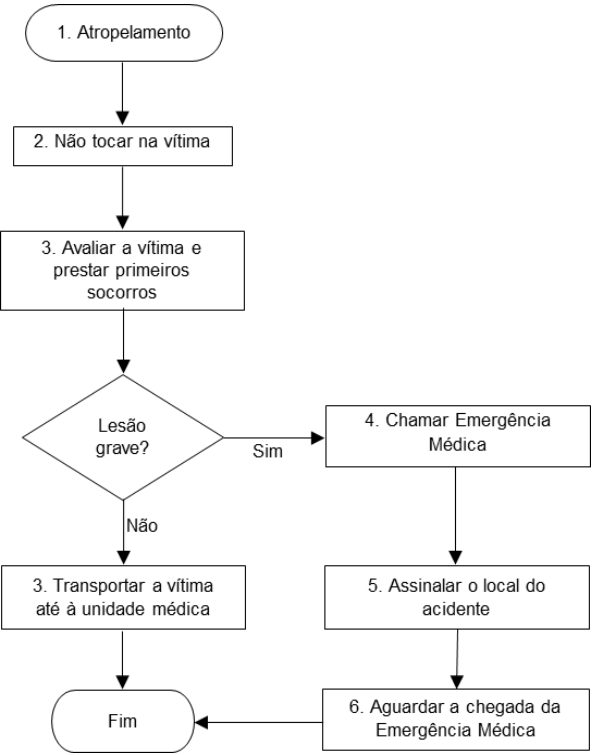
PASSO 8: Monitorar, avaliar e reportar sobre implementação do MDR

O **Oficial de Reclamação e a Equipa de Salvaguardas da UIP** monitora mensalmente o número e tipo de reclamações recebidas, resolvidas e pendentes e reporta ao Director Geral/da UIP.

O **Director Geral e o Director da UIP** avaliam as tendências ao longo do tempo e as etapas do desenvolvimento do Projecto.

Anexo 1.2 - Procedimentos de Respostas a Situações de Emergência

Procedimento de Resposta a Atropelamento

Fluxograma	Descrição	Responsável
 <pre> graph TD A([1. Atropelamento]) --> B[2. Não tocar na vítima] B --> C[3. Avaliar a vítima e prestar primeiros socorros] C --> D{Lesão grave?} D -- Sim --> E[4. Chamar Emergência Médica] D -- Não --> F[3. Transportar a vítima até à unidade médica] E --> G[5. Assinalar o local do acidente] G --> H[6. Aguardar a chegada da Emergência Médica] F --> I([Fim]) H --> I </pre>	<p>Não tocar na vítima, acalmando-a e solicitando-lhe que não se mexa;</p> <p>Avaliar a gravidade da lesão e prestar primeiro socorro, caso seja necessário e haja socorrista treinado;</p> <p>Transportar a vítima até uma unidade médica caso não seja grave;</p> <p>Se for grave, chamar Emergência Médica ou socorrista a nível comunitário para o transporte a unidade hospitalar mais próxima, informando calmamente do local da ocorrência, número de vítimas e do seu estado;</p> <p>Assinalar o local do acidente, colocando o triângulo de sinalização a cerca de 30 metros (quando necessário);</p> <p>Aguardar a chegada da Emergência Médica/socorrista a nível comunitário, conversando e acalmando a vítima.</p>	<p>Qualquer colaborador</p> <p>Socorrista treinado, previamente identificado na Empresa ou comunidade próxima</p> <p>Qualquer colaborador</p> <p>Qualquer colaborador</p> <p>Qualquer colaborador</p> <p>Qualquer colaborador</p>

Procedimento de Resposta a Derrames de Substância Perigosa

Fluxograma	Descrição	Responsável
<pre> graph TD Start([Derrame produto perigoso]) --> Step1[1. Verificar qual o produto derramado] Step1 --> Decision{Possível estancar / eliminar o derrame?} Decision -- Não --> Step4[4. Alertar as autoridades competentes] Decision -- Sim --> Step2[2. Estancar/eliminar o derrame] Step2 --> Step3[3. Absorver e recolher o derrame] Step3 --> Step7[7. Preencher o registo da ocorrência] Step4 --> Step5[5. Tentar represar o derrame] Step5 --> Step6[6. Aguardar a chegada das autoridades competentes] Step6 --> Step7 Step7 --> End([Fim]) </pre>	<p>Verificar e confirmar que produto está a ser derramado;</p> <p>Estancar ou eliminar a fonte do derrame, tomando sempre as devidas precauções de segurança;</p> <p>Absorver e recolher o produto derramado para um recipiente próprio de modo a proceder à sua eliminação em local adequado;</p> <p>Notificar as autoridades competentes (autoridades distritais de saúde/ambiente), informando acerca do local da ocorrência, quantidade e tipo de produto derramado;</p> <p>Tentar represar o derrame (conter para evitar alastramento) recorrendo à utilização do meio disponíveis;</p> <p>Esperar pela actuação das autoridades, não abandonando o local e adoptando uma atitude preventiva no que diz respeito ao efeito que o derrame poderá provocar;</p> <p>Preencher o registo da ocorrência SIDA e SDPI.</p>	<p>Qualquer colaborador</p> <p>Qualquer colaborador* que conheça a FISPQ do produto e cuidados a tomar**</p> <p>Qualquer colaborador* que conheça a FISPQ e cuidados a tomar **</p> <p>Coordenador de Emergência</p> <p>Qualquer colaborador* que conheça a FISPQ e cuidados a tomar **</p> <p>Qualquer colaborador</p> <p>Líder da equipe</p>

*Apenas colaboradores que conheçam os perigos e com adequado equipamento de protecção individual e colectivo devem manusear produtos químicos, incluindo em emergências.

**Ficha de Informação de Segurança de Produto Químico (FISPQ - também conhecido por MSDS) é um documento que fornece informações detalhadas sobre o produto químico e acções de emergência a serem adoptadas em caso de acidente. É um documento obrigatório que deve ser obtido no fornecedor do produto (geralmente disponível na internet) e o seu conteúdo deve ser conhecido por quem utiliza, movimenta ou transporta o produto.

Procedimento de resposta para assistência a vítimas

Fluxograma	Descrição	Responsável
<pre> graph TD A([Lesão corporal]) --> B[1. Afastar o perigo] B --> C{Lesão grave} C -- Sim --> D[3. Alertar a Emergência Médica] C -- Não --> E[2. Prestar os primeiros socorros] D --> F([Fim]) E --> F </pre>	<p>Afastar o perigo da vítima ou vice-versa e sinalizar o local, de modo a evitar novo acidente ou o agravamento do estado do sinistrado;</p> <p>Prestar o primeiro socorro à vítima ou levar ao posto médico, verificando se existe: Asfixia Choque Hemorragia Envenenamento</p> <p>Alertar a Emergência Médica/socorrista ao nível comunitário, informando, calmamente do local da ocorrência, número de vítimas e do seu estado.</p>	<p>Qualquer colaborador</p> <p>Socorrista treinado, previamente identificado na Empresa ou comunidade próxima</p> <p>Coordenador /Ponto Focal de Emergência</p>

Nota: Dependendo da gravidade do sinistro, o socorrista não deverá remover a vítima. A evacuação deverá ser feita pela guarnição da ambulância.

Procedimento de Combate a Incêndios

FLUXOGRAMA	DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL
<pre> graph TD Start([Incêndio]) --> Step1[1. Detecção e alarme] Step1 --> Dec1{Incêndio de grandes proporções?} Dec1 -- Sim --> Step4[4. Alertar bombeiros] Dec1 -- Não --> Step2[2. Ataque ao foco de incêndio] Step2 --> Dec2{Incêndio extinto?} Dec2 -- Sim --> Step3[3. Fazer rescaldo do incêndio] Dec2 -- Não --> Step4 Step3 --> End([Fim]) Step4 --> Step5[5. Evacuar] Step5 --> End </pre>	<p>Após a detecção do foco de incêndio, dar o alerta de incêndio;</p> <p>Atacar de imediato o foco de incêndio, com o agente extintor adequado;</p> <p>Fazer o rescaldo do incêndio;</p> <p>Alertar os bombeiros/socorrista ao nível comunitário ou distrital, informando-o do local do incêndio;</p> <p>Evacuar os trabalhadores, em segurança, para o ponto de encontro ou um local seguro previamente identificado.</p>	<p>Qualquer colaborador</p> <p>Qualquer colaborador</p> <p>Qualquer colaborador</p> <p>Coordenador/Ponto Focal de Emergência</p> <p>Coordenador /Ponto Focal Emergência</p>

Anexo 1.3 - Código de Conduta

Código de Conduta da Empresa

A Empresa está empenhada em criar e manter um ambiente seguro para os trabalhadores e a comunidade local, garantindo que os riscos e impactos ambientais e sociais sejam mínimos através do uso mais eficiente e eficaz dos recursos, a prevenção da poluição e as práticas de anulação do efeito estufa e que a violência baseada no género (VBG) e a violência contra crianças (VCC) (incluindo Violência Sexual Baseada no Género (VSBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS), Uniões Prematuras, trabalho infantil, etc.), não tenham lugar e não sejam toleradas por nenhum trabalhador, associado ou representante da empresa. Portanto, para garantir que todos os envolvidos no projecto estejam conscientes desse compromisso, a empresa compromete-se com os seguintes princípios fundamentais e padrões mínimos de comportamento que se aplicará a todos os funcionários da empresa, associados e representantes, incluindo subcontratados, sem excepção.

- A Empresa e, portanto, todos os funcionários, associados e representantes – comprometem-se a respeitar os direitos básicos de todos os seres humanos, independentemente do sexo, idade, origem étnica, nação, religião, idioma, orientação sexual, opinião política, se têm alguma deficiência, se têm HIV-SIDA ou qualquer outro aspecto de sua identidade, incluindo,
 - Agir com justiça, honestidade para tratar as pessoas com dignidade e respeito. Os actos de VBG e de VCC violam esse compromisso e justificam penalizações que podem incluir sanções, cessação de funções e/ou processos legais.
 - Respeitar e fazer respeitar os direitos das crianças que participam das suas actividades, promovendo ambientes seguros e evitando qualquer forma de abandono, abuso, tráfico ou exploração sexual, laboral ou qualquer outro tipo de exploração e VCC, incluindo não empregar ou usar crianças abaixo da idade laboral em qualquer tipo de actividade.
 - Estabelecer um vigoroso sistema para a verificação da idade como parte dos processos de recrutamento e assegurar que esse sistema também seja utilizado em toda a sua cadeia de valor.
 - Garantir um ambiente seguro para actividades desempenhadas por crianças em idade laboral, cumprindo com a legislação do trabalho em vigor no país.
 - Proibir o contacto ou actividade sexual com menores de 18 anos – inclusive através da média digital. A crença equivocada sobre a idade de uma criança não é uma defesa. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa.
 - Assegurar que os direitos das crianças, de suas famílias e das comunidades sejam incluídos no processo de reparação de danos ambientais e de saúde causados pela operação da empresa.
 - Assegurar que as comunicações e o *marketing* não tenham um impacto negativo sobre os direitos das crianças e não atentam a integridade de qualquer pessoa ou comunidade. As campanhas de *marketing* não devem incitar a discriminação.
- A linguagem, ameaças, discriminação, assédio, intimidação, tráfico e comportamentos sexuais indesejáveis, ameaçadores, abusivos ou que se traduzem em favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradador ou explorador, culturalmente inapropriados ou sexualmente provocados são proibidos entre todos os funcionários da empresa, associados e seus representantes, incluindo,
 - Qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual.
 - Registrar, aceder ou partilhar conteúdos que atentam a integridade do outrem.

- Envolvimento sexual com membros das comunidades vizinhas sem consentimento¹⁵. Isso inclui relacionamentos que envolvem a retenção na fonte ou a promessa de prestação efectiva de benefício (monetário ou não monetário) aos membros da comunidade em troca de sexo.
- Ao implementar actividades do projecto, garantir que as operações não afectem significativamente o meio ambiente, e não desenvolvam nem apoiem:
 - Acções que pela sua natureza incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma ilegal (caça, pesca, compra ou venda ilegal de produtos florestais, faunísticos, minerais e seus derivados).
 - Acções que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural de importância comunitária de forma permanente (poluição dos rios, lagos, diminuição do caudal das águas, poluição do ar, afugentamento de animais, remoção em grande escala da vegetação local, entre outras).
 - Actividades que limitam o acesso da comunidade à terra e aos recursos naturais ou lugares de importância histórica ou social sem devida compensação.
- Todos os funcionários, incluindo voluntários e subcontratados, são altamente encorajados a reportar qualquer desvio aos requisitos do Código de Conduta feitos por um colega de trabalho, seja da mesma empresa ou não, e por isso protegidos pela empresa contra-retaliação.
- Os gerentes são obrigados a denunciar qualquer desvio suspeito ou real dos requisitos do código de conduta, uma vez que têm a responsabilidade de manter os compromissos da empresa e manter seus relatórios directo a seus responsáveis.
- A empresa, funcionários, associados e representantes – comprometem-se a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo:
 - Assegurar que os locais de trabalho e os seus equipamentos não causem risco ao trabalhador e a comunidade.
 - Garantir que os trabalhadores tenham equipamentos de protecção individual adequados aos riscos das actividades específicas a serem desenvolvidas.
 - Disponibilizar água potável, sanitários e outros recursos necessários para o trabalho digno.
- Para garantir que os princípios acima mencionados sejam efectivamente implementados, a empresa compromete-se a garantir que:
 - Todos os gestores assinam o “Código de Conduta do Gestores” detalhando suas responsabilidades pela implementação dos compromissos da empresa e pelo cumprimento das responsabilidades no “Código de Conduta Individual”.
 - Todos os funcionários assinam o “Código de Conduta Individual”, confirmando seu acordo com as directrizes da empresa e do projecto.
 - Expor os Códigos de Conduta da empresa e individuais de forma proeminente e de forma clara nas frente de trabalho, escritórios e locais públicos da área do projecto. Exemplos incluem áreas de entrada, espera, repouso, refeitório, vitrinas/murais, etc.
 - Assegurar que todas as cópias publicadas e distribuídas pela empresa e os Códigos de Conduta individuais sejam traduzidos para um idioma de uso apropriado nas áreas do local de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional em sua língua nativa.
 - Uma pessoa apropriada é nominada como “Ponto Focal” da empresa para abordar questões de saúde e segurança ocupacional, VBG e VCC, incluindo aspectos de conformidade ambiental e social.
 - Assegurar que um Plano de Acção efectivo seja desenvolvido, que inclui como mínimo:
 - a) **Procedimento de Alegação/denúncia**¹⁶ para reportar casos de desvio do código de conduta, incluindo para reportar VBG e VCC através do Mecanismo de Diálogo e Reclamações (MDR)¹⁷;
 - b) **Medidas de Responsabilização** para proteger a confidencialidade de todos os envolvidos;

¹⁵ Consentimento é uma escolha informada subjacente à intenção, aceitação ou acordo voluntário de um indivíduo para fazer algo. A falta de consentimento pode acontecer quando tal aceitação ou acordo é obtido por ameaças, força, ou outras formas de coerção, abdução, fraude, decepção ou falsas declarações. De acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, o Banco Mundial considera que o consentimento não pode ser dado por crianças menores de 18 anos, mesmo que a legislação nacional do país em que o código de conduta seja introduzido tenha uma idade mais baixa. A crença equivocada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.

¹⁶ Alegação é o procedimento prescrito a seguir a relatar incidentes.

¹⁷ Mecanismo de Diálogo e Reclamações é o processo estabelecido pelo projecto para receber e resolver reclamações.

c) **Protocolo de Resposta/assistência** aplicável às vítimas/sobreviventes¹⁸ e perpetradores¹⁹ da VBG e VCC.

- A empresa não se envolva ou apoie qualquer grupo/indivíduo que fomente ou pratica crimes públicos ou terrorismo
- Garantir que sejam dadas formações de indução antes do início dos trabalhos na área do projecto para garantir que estejam familiarizados com o compromisso da empresa e do Código de Conduta.

Por este meio, confirmo ter lido o Código de Conduta da empresa e, em nome da empresa, concordo em cumprir com os princípios acima estabelecidos. Entendo que qualquer acção inconsistente com este Código de Conduta da empresa ou falha na acção exigida por este Código de Conduta da empresa pode resultar em acção disciplinar ou penalizações complementares aplicáveis.

Nome da empresa: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Título: _____

Data : _____

¹⁸ Sobrevivente é a pessoa / pessoas negativamente afectadas pela VBG ou VCC. Mulheres e homens podem ser sobreviventes da VBG; crianças podem ser sobreviventes da VCC.

¹⁹ Perpetrador é a pessoa que comete ou ameaça cometer um acto de VBG ou VCC

Código de conduta para Gestores

O gestor em todos os níveis tem responsabilidades particulares de fazer cumprir o compromisso da empresa na prevenção dos riscos e impactos ambientais, sociais e de saúde e segurança ocupacional, incluindo evitar e resolver casos de VBG e VCC (note-se Violência Sexual Baseada no Género (VSBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS), Uniões Prematuras, trabalho infantil, etc.). Os gestores devem encorajar e promover a implementação do Código de Conduta da empresa. Para esse fim, os gestores devem aderir ao Código de Conduta para Gestores e também assinar o Código de Conduta Individual. Isso os compromete a apoiar e desenvolver sistemas que facilitem a implementação do código e Plano de Acção. Essas responsabilidades incluem, mas não se restringem a:

Implementação

- 1) Para garantir a efectividade máxima do Código de Conduta da Empresa e Individual:
 - a. Exibir de forma proeminente o Código de Conduta da empresa e Individual de forma clara nos locais de trabalho, escritórios e em espaços públicos. Exemplos de áreas incluem áreas de entrada, espera, repouso, refeitório, vitrinas/murais, etc.
 - b. Assegurar que todas as cópias enviadas e distribuídas dos códigos de conduta da empresa e os individuais sejam traduzidos para idiomas apropriados nas áreas do local de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional em suas línguas nativas.
- 2) Explicação verbal nas línguas locais de incidência na área do subprojecto do Código de Conduta da Empresa e Individual para todos os colaboradores.
- 3) Garantir que:
 - a. Todos assinam o 'código de conduta individual' incluindo o reconhecimento de que leram e concordam com o código de conduta.
 - b. As listas de pessoal e as cópias assinadas dos códigos de conduta individuais são fornecidos a clientes quando solicitadas.
 - c. Participar das formações e garantir que o pessoal também participe conforme realçado abaixo.
 - d. Os trabalhadores estão familiarizados com o Mecanismo de Diálogo de Reclamações (MDR) e o usam de forma anónima para denunciar casos de desvio do código, incluindo de VBG e VCC.
 - e. Os funcionários são encorajados a denunciar suspeitas ou casos reais de actividades ou acções que contradizem ao estipulado nos códigos de conduta e na legislação moçambicana, enfatizando a responsabilidade da equipa e enfatizando o respeito pela confidencialidade.
 - f. Os funcionários tenham todo material e equipamento necessário para a execução segura e eficaz das suas actividades, garantindo menor risco ambiental, social e de acidentes de trabalho.
- 4) Cumprir e fazer cumprir a legislação moçambicana e o código de conduta por todos os trabalhadores.
- 5) Em conformidade com as leis aplicáveis, devem ser utilizadas verificações de referência e de registo criminal para todos os funcionários e evitar contratações a pessoas que foram acusados de crimes ligados a VBG e VCC.
- 6) Garantir que quando envolvidos em parcerias, subcontratações ou acordos/contractos similares, esses acordos/contractos:
 - a. Incorporem os Códigos de Conduta como um anexo.
 - b. Incluam linguagem apropriada que exija que tais entidades contratantes e pessoas físicas, e seus funcionários e voluntários cumpram com os códigos de conduta individual.
 - c. Declarem expressamente que o fracasso dessas entidades ou indivíduos, conforma apropriado, no cumprimento do estipulado no código de conduta, constituirá motivo para sanções e penalizações.
- 7) Certificar-se de que qualquer problema que justifique a acção policial seja denunciado ao cliente e ou financiador imediatamente.

Formação

- 8) Todos os gestores são obrigados a participar de uma secção de indução para gestores antes do início dos trabalhos no local de forma a garantir que eles estejam familiarizados com as funções e responsabilidades na manutenção dos códigos de conduta. Essa formação será separada da indução para todos os funcionários e proporcionará aos gestores o entendimento necessário e o apoio técnico necessário para começar a desenvolver o Plano de Acção.

- 9) Os gestores são obrigados a participar e auxiliar nos cursos de formação facilitados pelo projecto para todos os funcionários. Os gestores serão obrigados a apresentar as formações e anunciar as auto-avaliações.

Recolher pesquisas de satisfação para avaliar experiências das formações e fornecer conselhos sobre como melhorar a eficácia das formações.

Resposta

- 10) Os gestores são obrigados a fornecer contribuições para os procedimentos de resposta a reclamações e alegação/denúncia advindas das actividades da empresa.
- 11) Uma vez adoptada pela empresa, os gestores defenderão as medidas de responsabilização estabelecidas para manter a confidencialidade de todos os funcionários que relatam ou (alegadamente) perpetuam incidências do código (a menos que seja necessária uma violação de confidencialidade para proteger pessoas ou propriedade de danos graves ou quando exigido por lei).
- 12) Se um gestor tiver preocupações ou suspeitas em relação a qualquer violação do código por um dos seus relatórios directos, ou por um funcionário trabalhando para outro contratante no mesmo local de trabalho, ele é obrigado a denunciar o caso usando o MDR.
- 13) Uma vez que uma sanção for determinada, o gestor relevante deve ser pessoalmente responsabilizado por garantir que a medida seja efectivamente aplicada, dentro de um prazo máximo de 14 dias a partir da data em que foi tomada a decisão de sancionar.

Os gestores que não informam ou estão de acordo com a tal disposição podem, por sua vez, estar sujeitos a medidas disciplinares, a serem determinadas e promulgadas pelo gestor da empresa, gestor do projecto ou gestor de classificação superior equivalente da empresa. Essas medidas podem incluir acções disciplinares previstas no nº 1 do artigo 63 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto que aprova a Lei do Trabalho, designadamente:

- Advertência verbal
- Advertência registada
- Suspensão do trabalho (com perda de remuneração): correspondentes até 10 (dez) dias por cada infracção, ou 30 (trinta) dias, em cada ano civil
- Perda de remuneração até 20 (vinte) dias
- Despromoção para categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a 1 (um) ano, havendo possibilidade de formação adicional
- Encaminhamento a Polícia
- Despedimento

- 14) No caso de prestação de serviços a título individual ou colectivo, as sanções acima poderão ser substituídas por cessação de contracto e penalizações complementares aplicáveis.
- 15) Em última análise, a incapacidade de responder efectivamente a casos de desvios do código pelos gestores das empresas pode justificar acções legais pelas autoridades.

Reconheço, que li o Código de Conduta do Gestor e comprometo-me em cumprir os padrões nele contidos e compreendendo meus papéis e responsabilidades para evitar acções ou comportamentos que possam ser interpretados como violação do Código de Conduta e para prevenir e responder a VBG e VCC. Eu entendo que qualquer acção inconsistente com este Código de Conduta do Gestor ou falha na acção exigida pelo Código de Conduta pode resultar em acção disciplinar.

Assinatura: _____

Nome: _____

Título: _____

Data: _____

Código de Conduta Individual

Eu, _____, reconheço que a prevenção dos riscos ambientais, sociais e de saúde e segurança ocupacional relacionados com as actividades do Projecto, incluindo os riscos a Violência Baseada no Género (VBG) e a Violência Contra Crianças (VCC) (que inclui violência sexual baseada no género, exploração e abuso sexual, assédio sexual, uniões prematuras, trabalho infantil, etc.) é importante. A empresa considera que atitudes que constituem actos de má conduta grosseira são motivos de sanções, penalidades ou potencial término do contracto.

Concordo que enquanto trabalhar no projecto/empregador, eu irei:

- Desempenhar as funções que me forem atribuídas de forma competente e diligente.
- Cumprir o presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis ao trabalho/Projecto.
- Cumprir o dever de informar qualquer violação a este Código de Conduta e não retaliar quem denunciar violações ao Código, se a denúncia for feita de boa-fé.
- Desenvolver actividades por forma a que estas não afectem significativamente o meio ambiente, incluindo:
 - Não me envolver directa ou indirectamente em acções que pela sua natureza incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma ilegal (caça, pesca, compra ou venda ilegal de produtos florestais, faunísticos, minerais e seus derivados).
 - Abster-me de acções que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural de importância comunitária de forma permanente (poluição dos rios, lagos, diminuição do caudal das águas, poluição do ar, afugentamento de animais, remoção em grande escala da vegetação local, entre outras).
 - Não devastar a flora e fauna sem clara e estrita necessidade (abertura de novos caminhos, caça, etc.).
- Proteger as crianças contra abusos ou comportamentos, inaceitáveis, e:
 - Limitar as minhas interacções com crianças e garantir sua segurança nas áreas do projecto ou em qualquer outro lugar.
 - Sempre que possível, assegurar que outro adulto esteja presente ao trabalhar próximo de crianças.
 - Usar equipamentos/meios electrónicos adequadamente, e nunca explorar, assediar crianças, aceder/partilhar pornografia infantil.
 - Não envolver crianças abaixo da idade permitida em actividades laborais ou que impliquem riscos a sua saúde e segurança.
 - Não maltratar ou agir de forma abusiva, ou de forma a colocar a criança em risco de maus-tratos ou abuso, incluindo insinuações, ou uso de linguagem que possa ser caracterizada como inadequada, ofensiva ou abusiva.
 - Não participar em contactos sexuais ou actividades com crianças – incluindo instigação ou contacto através da média digital. A crença equivocada sobre a idade ou consentimento de uma criança não é uma defesa ou desculpa
 - Cumprir com todas as leis relevantes, incluindo leis trabalhistas em relação ao trabalho infantil.
- Tratar outras pessoas e lugares com respeito e não discriminar grupos específicos, tais como mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes ou crianças comunidades
 - Interagir de forma respeitosa com os membros da comunidade (por exemplo, transmitir uma atitude de respeito e não discriminação).
 - Respeitar e preservar costumes e locais de importância histórica ou cultural.
 - distinção de raça, cor, sexo, língua, deficiência, religião, opiniões políticas ou quaisquer outras, nacionalidade, origem indígena ou classe social, ou ainda qualquer outra condição de riqueza, nascimento, etc.
- Distanciar-me de qualquer acto de Violência Baseada no Género, incluindo:
 - Qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual de outro

- Não usar linguagem ou comportamento para mulheres, crianças ou homens que seja impróprio, agressivo, abusivo, sexualmente provocante, rebaixante ou culturalmente impróprio
- Não me envolver em favores sexuais, por exemplo, promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais, ou outras formas de comportamento humilhante, degradador ou explorador
- Não registrar, aceder ou partilhar conteúdos que atentam a integridade do outrem sem a sua permissão
- A menos que exista o pleno consentimento²⁰ de todas as partes envolvidas, não terei interações sexuais com membros das comunidades vizinhas. Isso inclui relacionamentos que envolvem a retenção na fonte ou a promessa de prestação efectiva de benefício (monetário ou não monetário) aos membros da comunidade em troca de sexo.
- Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, para mim, colegas e comunidade, incluindo:
 - Assegurar que os locais de trabalho, equipamentos e processos sob o meu controlo são seguros e sem riscos para a saúde
 - Usar de forma correcta o equipamento de protecção pessoal que me for atribuído para a actividade
 - Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e o saneamento em qualquer local em que me encontrar
 - Garantir que as actividades em minha responsabilidade não causam riscos aos outros trabalhadores e a comunidade
 - Usar os sanitários fornecidos pelo empregador e não áreas impróprias.
- Participar activamente em formação relevantes organizadas pelo trabalho e ler conteúdos disponíveis relacionados com os aspectos ambientais e sociais, incluindo sobre questões de saúde e segurança, exploração e abuso sexual, assédio sexual e qualquer outro conteúdo que possa ser relevante para o Projecto
- Actuar com zelo, ética e profissionalismo em todas as actividades que for a desenvolver, incluindo:
 - Não usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para aferir vantagens pessoais;
 - Não actuar sob circunstâncias de conflitos de interesse, favoritismo ou condições que prejudiquem moralmente ou profissionalmente outros envolvidos na actividade.
 - Não usar substâncias psicotrópicas (álcool, narcóticos, etc) dentro da área do trabalho ou apresentar-me no local de trabalho sob influencia das mesmas.
 - Usar os bens e instalações da empresa com o devido cuidado, evitando furto, descuido ou desperdícios;
 - Guardar sigilo profissional, ainda que o meu vínculo com a empresa venha a cessar, independentemente dos motivos
 - Não reter informações sobre condenações criminais, acusações ou procedimentos civis relacionados ao abuso de menores, ou violência sexual contra mulheres, sejam eles anteriores à minha admissão ou que surjam durante o tempo em que estou colaborando com a instituição
 - Não me aliar ou apoiar (financeiramente, materialmente, abrigar ou deter informações cruciais) de grupos/indivíduos que fomentam ou praticam crimes públicos, incluindo terrorismo.

Sanções

Eu compreendo que se violar este código conduta individual, o meu empregador pode tomar acções disciplinares previstas no nº 1 do artigo 63 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto que aprova a Lei do Trabalho, designadamente:

- Advertência verbal
- Advertência registada
- Suspensão do trabalho (com perda de remuneração): correspondentes até 10 (dez) dias por cada infracção, ou 30 (trinta) dias, em cada ano civil
- Perda de remuneração até 20 (vinte) dias

²⁰ O consentimento é definido como a escolha informada subjacente à intenção, aceitação ou concordância voluntária de um indivíduo de fazer algo. Nenhum consentimento pode ser encontrado quando tal aceitação ou acordo é obtido através do uso de ameaças, força ou outras formas de coerção, abdução, fraude, decepção ou falsas declarações. De acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, o financiador considera que o consentimento não pode ser dado por crianças menores de 18 anos, mesmo que a legislação nacional do país em que o Código de Conduta seja introduzido uma idade mais baixa. A crença equivocada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.

- Despromoção para categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a 1 (um) ano, havendo possibilidade de formação adicional
- Encaminhamento a Polícia
- Despedimento

No caso de prestação de serviços a título individual, as sanções acima poderão ser substituídas por cessação de contrato e penalizações complementares aplicáveis.

Dúvidas e denúncias

Compreendo que se eu tiver qualquer dúvida sobre este Código de Conduta, entrarei em contacto com o departamento de Recursos Humanos (RH) ou usarei o Mecanismo de Diálogo e Reclamações (MDR) do empregador e/ou o geral do projecto.

Livre consentimento

Entendo que é minha responsabilidade evitar acções ou comportamentos que possam ser interpretados como violação do Código de Conduta Individual. Por este meio, reconheço que li e recebi uma cópia do Código de Conduta Individual acima mencionado.

Assinatura: _____

Nome (Letras Maiúsculas): _____

Cargo: _____

Data: _____