

Treinamento de salvaguardas para actores chave do projecto.

Modulo 3

Código de Conduta



Considerações iniciais



Treinamento de salvaguardas para actores chave do projecto



Quarta-feira, das 13h45 às 15h15

Sempre

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_NGI0YTgxYmYtYTk3ZS00OWUzLWJIODUtMGY2ZmRIZTRkNDRh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22bfcd53fa-a1e4-4af5-adca-5574c025350d%22%2c%22Oid%22%3a%22441c51ca-13ee-475b-bf95-da115cae9b5%22%7d

Sujeito a certificado

Implementado por:



Plano temático

Quarta-feira, 13h45 à 15h15
Sempre pelo mesmo link



Secção	Data	Tema
I	09.07.25	Introdução a salvaguardas ambientais e sociais (SAS), incluindo género
II	16.07.25	<ul style="list-style-type: none">Mecanismo de Diálogo e Reclamação (MDR)Condições de trabalho e gestão de mão de obra
III	23.07.25	Código de Conduta
IV	30.07.25	Elaboração e Interpretação do MBP de Exploração e PGAS de Construção e sua importância
V	06.08.25	Género e Violência Baseada no Género (VBG)
VI	13.08.25	Requisitos básicos na elaboração dos relatórios de progresso
VII	20.08.25	<ul style="list-style-type: none">Saúde e segurança ocupacional e comunitáriaProcedimentos de Comunicação de acidentes
VIII	27.08.25	Aspectos importantes para as visitas de monitoria
IX	03.09.25	Conscientização sobre Segurança Pessoal
X	10.09.25	Segurança no site e movimentação rosoviária
XI	10.09.25	Biossegurança e prevenção de pragas (Grupo alvo: apenas beneficiários de subvenção – agricultura e pesca)

Requisitos para certificado

- Avaliação ao final da secção
- Assiduidade e controlo de presenças
 - Deve participar em 80% do tempo por secção
 - Pode ter até 2 faltas justificadas

Inscrição para certificado

- É solicitado o **preenchimento da identidade** (nome escrito de forma correta) e anexada a identificação (BI ou equivalente), pelo Link ou QR Code:

<https://ee.kobotoolbox.org/x/aAew5Z5J>



Grupo alvo para este treinamento



Representantes de entidades envolvidas na implementação do projeto e suas partes relevantes (subprojectos), incluindo:

- Equipe do projecto e de entidades de implementação
- Beneficiários de subvenções
- Empreiteiros e fiscais de obras



Áreas chave:

- Liderança de topo
- Líderes das equipes que implementam as actividades no terreno
- Responsável ou Oficial de salvaguardas A&S

Porquê a participação da liderança?

A saída de pessoal treinado em SAS, constitui um perigo actual para as empresas envolvidas, pois apenas este entende de salvaguardas:

- A formação deve ser encarada de forma permanente ao longo da vida útil do projecto + 5 anos
- Alguém deve transmitir a política e cultura da Empresa/Projecto aos novos oficiais A&S e aos supervisores para que não se perca o progresso alcançado
- Os principais requisitos devem ser de domínio de toda equipe chave de liderança (líder de topo e supervisores)

A falha de implementação dos requisitos com impactos severos penaliza a toda empresa e parceiros:

- Os líderes de topo devem conhecer os requisitos de gestão (financeira, fiscal, ambiental, etc.) para orientarem a mitigação de riscos e a delegação de competências à sua equipe

A implementação da gestão A&S não é da responsabilidade exclusiva do oficial A&S:

- Os líderes no terreno/obra/fábrica são responsáveis pela gestão da mão de obra, das actividades e, por isso, têm a responsabilidade de divulgar, aplicar e fiscalizar os requisitos de SAS nas suas frentes de trabalho.
- O líder de topo deve assegurar que isso acontece.



Código de Conduta



Principais não conformidades (NC) mitigáveis pelo presente módulo



Contratos e CdC mal assinados

Recorrência de NCs, que permanecem em aberto ao longo de meses

Má elaboração de relatório, ex. indicação de ocorrência de VBG sem que tenha ocorrido

Falta de domínio de questões básicas por pessoal chave.
Ex. desconhecimento do nr de trabalhadores, de evidencia de formações realizadas, etc.

Desconhecimento de riscos e medidas de contenção (principalmente associados a H&S)

Falta de EPI para visitantes

As reuniões e treinamentos para trabalhadores e comunidades não realizados de forma regular

Vitrine/mural com conteúdo desactualizado ou inexistente

Não pagamento de INSS

Riscos fatais mitigáveis através deste módulo

Não comunicação de incidentes dentro do prazo estabelecido, incluindo

- Casos de VBG; acidentes de trabalho; incidentes ambientais (ex. derrame de óleos)

Licenças desactualizadas ou incompletas

Seguros desactualizados ou inexistentes

Falta de indução e treinamentos contínuos (a ausência de evidencia para um trabalhador pode representar um perigo)

Inexistência de CdC e contrato devidamente assinado e distribuído ao trabalhador

Trabalho infantil

Corrupção

Ausência de relatórios regulares

Ausência de capacidade de implementação do PGAS/MBP, incluindo pessoal A&S e liderança habilitada

Assédio sexual e EAS no local de trabalho

Estrutura da apresentação

- 1** ➤ Código para a Instituição
- 2** ➤ Código para os Gestores
- 3** ➤ Código Individual
- 4** ➤ Consentimento, dúvidas e denúncias
- 5** ➤ Sanções

Introdução

O respeito mútuo e o tratamento justo entre os trabalhadores e com as comunidades locais é essencial para uma operação segura e um local de trabalho produtivo.

O Código de Conduta (CdC) tem o objectivo de: →

Estabelece um **conjunto de directrizes para criar e manter um ambiente seguro, respeitoso e produtivo**, garantindo que os riscos e impactos ambientais e sociais sejam mínimos.



- Promover uma conduta uniforme entre todos os trabalhadores directos e indirectos, incluindo de contratados, subcontratados, beneficiários de subvenções e agências de implementação envolvidos nas actividades.
- **Defender a instituição** de comportamentos individuais desviantes.

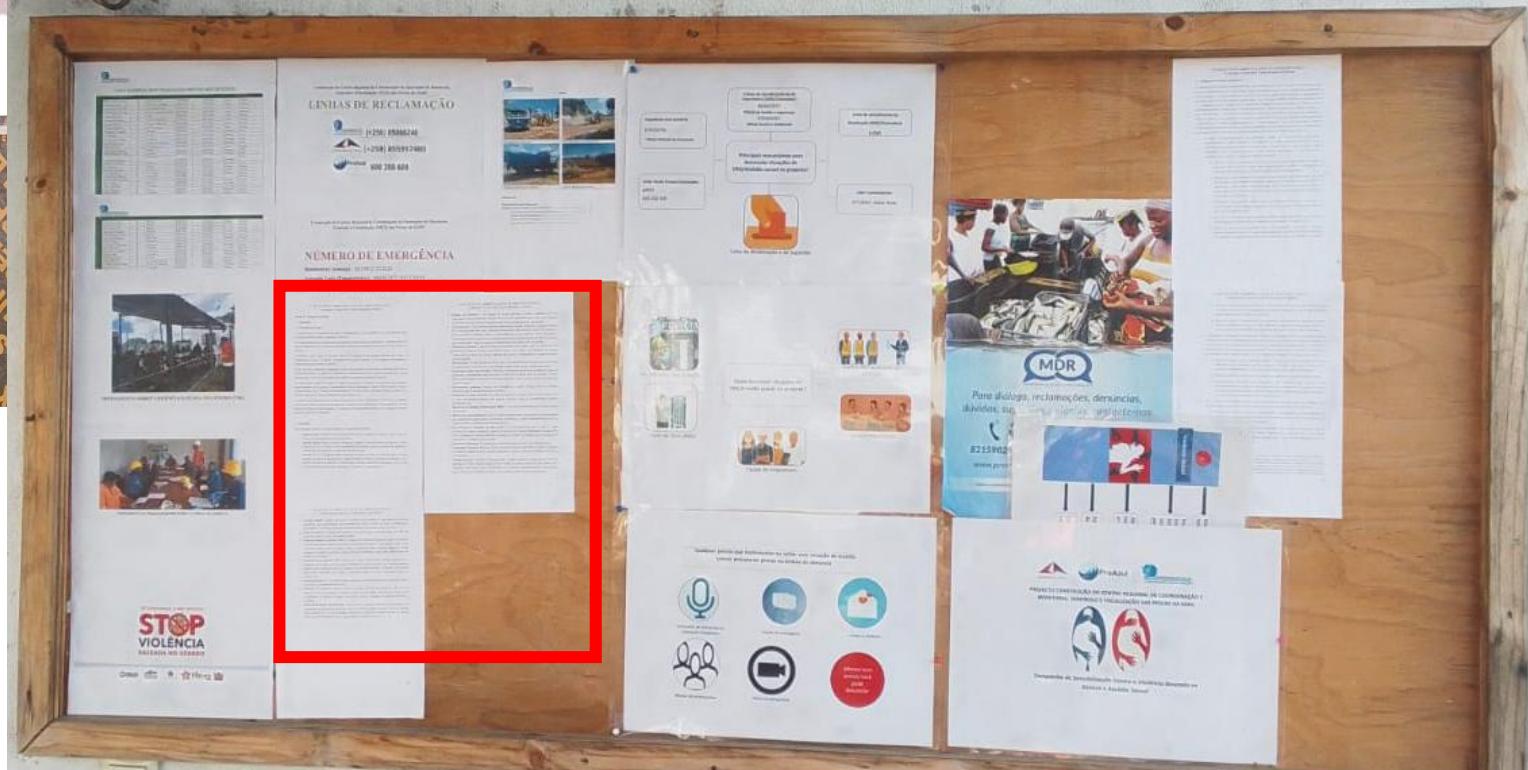


O manual do CdC tem um capítulo introdutório, definição de conceitos chave e os 3 CdC que se seguem

Assinatura do CdC – Como fazer!

- O CdC é dividido em 3, sendo **um Institucional, um para Gestores e um Individual**, destes são apresentados em varias páginas e ao assinar deve se rubricar todas paginas e assinar a última.
- Para arquivo, as instituições devem garantir que uma cópia fica com o colaborador e outra fica na empresa (preferencialmente anexada ao contrato)
- Na divulgação do código, as instituições/empresas deverão ter CdC fixado em vitrine/mural e na página web.

Vitrine/Mural





Código Institucional e para Gestores



Código Conduta para a Instituição

A instituição
(através de seu
representante
legal)
comprometem-
se a:

- Respeitar os direitos básicos de todos os seres humanos;
- Garantir que as operações não afectem significativamente o meio ambiente;
- Encorajar a denúncia de qualquer desvio suspeito ou real dos requisitos do código de conduta;
- Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- Não se envolver ou apoiar qualquer grupo/indivíduo que fomente ou pratique crimes públicos ou terrorismo;
- **Garantir que sejam dadas formações de indução antes do início dos trabalhos** em quaisquer projectos, para garantir que os intervenientes estejam familiarizados com os compromissos do Código de Conduta;
- **Não tolerar alegações de VBG e VCC ou violações ao CdC.**

Código Conduta para os Gestores

- Os gestores dos **sectores jurídico e de salvaguardas ambientais e sociais** (ou equivalente) devem criar, atualizar e difundir o CdC.
- Os gestores dos sectores associados a **recursos humanos** (ou áreas afins) devem assegurar a inclusão do código de conduta individual como anexo aos contratos de trabalho individual e os gestores associados a **subvenções e procurement/logística** devem assegurar a inclusão dos códigos (institucional, de gestor e individual) nos contratos de prestação de serviços a título individual ou colectivos.
- **Compete a todos gestores:**
 - Participar das formações e garantir que o pessoal também participe, conheça e adira ao CdC.
 - Assinar o CdC para **GESTORES** e também o CdC **INDIVIDUAL**.
 - Aplicar e fiscalizar o CdC nas suas áreas de jurisdição ou subprojectos, devendo notificar e resolver alegações de violação em conjunto com os sectores de recursos humanos, jurídico e de salvaguardas ambientais e sociais.
 - Assegurar formações contínuas sobre o CdC e que os liderados usam o MDR para denunciar e resolver alegações.
 - Assegurar não retaliação, confidencialidade e protecção das vitimas e acusados.

Responsabilidade de actuação

Quando medidas preventivas e punitivas são tomas o impacto recai sobre o indivíduo e não sobre o projecto/intuição.



Alguns projectos públicos foram totalmente suspensos devido a comportamentos (individuais) desviantes de VBG em apenas alguns subprojectos.

Diante da imprudência (intencional ou acidental) de um **individuo** ou uma **instituição parceira**, os **líderes** ou o **MAAP** assumem a consequência pela **falha** se não se tomarem as devidas **acções preventivas** ou **correctivas** em tempo útil.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

Decreto Presidencial n.º /82
de 15 de Setembro

Despacho

Nos termos do artigo 5 da Lei n.º 7/78, de 22 de Abril, determino:

É demitido da função de administrador de distrito,
por abuso de poder, alcoolismo
e corrupção sexual.

Presidência da República, 8 de Setembro de 1982.—
O Presidente da República, SAMORA MOISÉS MACHEL.



— Código de Conduta Individual



Código de Conduta Individual

Todos trabalhadores directos e indirectos (incluindo os ocasionais ou comunitários) envolvidos nas actividades tem a responsabilidade de:

- **Cumprir com o CdC e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis aos trabalhos.**
- **Informar qualquer violação ao CdC e não retaliar quem denuncia violações ao CdC, se a denúncia for feita de boa-fé.**



Preservação Ambiental e Desenvolvimento Social

Desenvolver actividades por forma a que estas não afectem significativamente o meio ambiente, incluindo:

- Não se envolver em acções que incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma clandestina.
- Abster-se de acções que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural ou de importância comunitária de forma significativa.
- Não devastar a flora e fauna sem clara e estrita necessidade.



Preservação Ambiental e Desenvolvimento Social



Tratar outras **pessoas** e **lugares** com respeito.

- Interagir de forma respeitosa com os membros da comunidade (incluindo, transmitir uma atitude de respeito e não discriminação).
- Não discriminar as pessoas em função de raça, cor, deficiência, etnia, religião, opiniões políticas, etc.
- Respeitar e preservar costumes e locais de importância histórica ou cultural.
- Promover equidade de género, criando condições de participação dos grupos em desvantagem (mulheres, pessoas com deficiência, deslocados internos, etc.) no desenvolvimento promovido pelos projectos.

Saúde e Segurança Ocupacional e Comunitária

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 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 correctamente sanitários e não áreas impróprias.
- Gerir resíduos de forma correcta incluindo em áreas remotas.
Nunca lançar lixo ao chão!

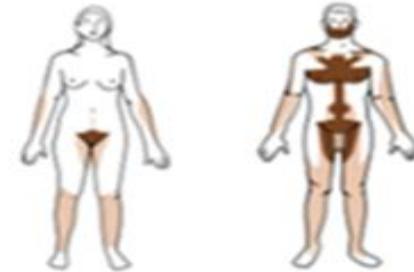
Actuar com zelo e profissionalismo em todas as actividades que for a desenvolver, incluindo:

- **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.
- Usar os bens e instalações com o devido cuidado, evitando furto, descuido ou desperdícios.
- Guardar sigilo profissional, ainda que o meu vínculo com a instituição e seus projectos venha a cessar, independentemente dos motivos.
- **Não reter informações sobre condenações criminais, acusações ou procedimentos civis relacionados ao abuso de menores, ou violência sexual, sejam eles anteriores à minha admissão ou que surjam durante o tempo em que estou a colaborar 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.**

Violência Baseada no Género (VBG)



Género: Funções que são determinadas socialmente, comportamentos, actividades e atributos que uma sociedade considera apropriados para homens e mulheres, influenciado pela cultura, tradição, religião, etc.



Sexo: Características biológicas e fisiológicas que diferenciam homens e mulheres.

- A **VBG** é um termo amplo para qualquer acto prejudicial que é perpetrado contra a vontade de alguém e que está baseado nas diferenças atribuídas socialmente (i.e., gênero) entre os homens e as mulheres.
 - › Inclui os atos que infligem dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, ameaças, coerção ou privação arbitrária de liberdade.
 - › Pode ocorrer na vida pública ou de forma privada.

Conceitos de VBG



Conceitos de VBG



- **Assédio Sexual (AS):** Avanços sexuais indesejados ou qualquer outro comportamento que possa ser considerado como sexualmente ofensivo ou humilhante pela outra pessoa.
- **Exploração e Abuso Sexual (EAS):** Qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, de poder ou de confiança para fins性uais, incluindo exploração sexual de outra pessoa.
- **Abuso sexual:** Intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas.

Requisitos de VBG no CdC

(Principalmente Violência Sexual Baseada no Género (VSBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS))

Distanciar-me de qualquer acto de VBG, incluindo:

- Qualquer abuso real ou tentativa de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais:
 - Não usar linguagem ou comportamento que seja impróprio, agressivo, abusivo, sexualmente provocante, rebaixante ou culturalmente impróprio para mulheres, crianças ou homens.
 - Não se 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 consentimento* de todas as partes envolvidas, não ter interacções 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.

Violência Contra Crianças (VCC)

- **Proteger as crianças contra abusos ou comportamentos inaceitáveis, e:**
 - Limitar as interacções com crianças e garantir sua segurança nas áreas dos projectos ou em qualquer outro lugar.
 - Sempre que possível, assegurar que outro adulto esteja presente ao trabalhar próximo de crianças.
 - Usar equipamentos/meios electrónicos de forma adequada, e nunca explorar ou assediar crianças ou 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 relações sexuais ou íntimas com crianças – incluindo instigação ou contacto através da média digital. A crença equivocada sobre a idade ou o consentimento de uma criança não é uma defesa ou desculpa.

Consentimento, dúvidas e denúncias

Livre consentimento

- Entendo que é minha responsabilidade evitar acções ou comportamentos que possam ser interpretados como violação do CdC.
- Reconheço que participei de formação, recebi, li, compreendi e por isso assino o CdC.



Dúvidas e denúncias

- Compreendo que se eu tiver qualquer **dúvida** ou **denúncia** sobre o código entrarei em contacto com a equipe de Salvaguardas Ambientais e Sociais, Recursos Humanos (RH), ou usarei o MDR.

Mecanismo de Diálogo e Reclamações (MDR)



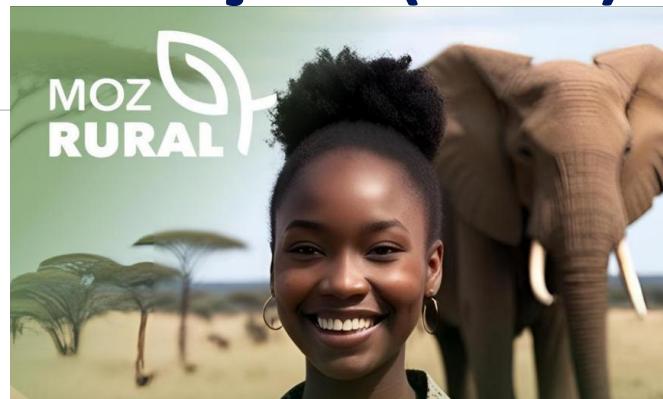
Plataforma online:
www.proazul.mdr.co.mz



Endereço electrónico:
mdr@proazul.gov.mz



Linha telefónica verde
(grátis): **800 200 600**
821590267 | 840759267 |
863417468



MECANISMO DE DIÁLOGO E RECLAMAÇÃO (MDR)

Tem alguma dúvida, reclamação ou sugestão sobre o Programa MozRural?

LIGUE GRÁTIS PARA O NÚMERO **800 900 200**

Ou envie e-mail para: mdr@fnds.gov.mz

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, AMBIENTE E PESCA FNDS ProAzul

MOZ RURAL

MECANISMO DE DIÁLOGO E RECLAMAÇÃO (MDR)

Tem alguma dúvida, reclamação ou sugestão sobre o Programa MozRural?

LIGUE PARA OS NÚMEROS: 821590267 | 840759267 | 863417468

Ou envie e-mail para: mdr@proazul.gov.mz

MozNorte

TEM ALGUMA DÚVIDA, RECLAMAÇÃO OU SUGESTÃO SOBRE O PROJECTO MOZNORTE?

O MECANISMO DE DIÁLOGO E RECLAMAÇÃO (MDR) PODE ESCARIFICAR DÚVIDAS SOBRE ESTE PROJECTO OU IDENTIFICAR E RESOLVER PROBLEMAS ANTES QUE ELES SE AGRAVEM.

Saiba Mais

Liga para o número: **800 900 200**

Ou envie e-mail para: mdr@fnds.gov.mz

As chamadas telefónicas são gratuitas.
É importante apresentar evidências sempre que possível.
As sugestões e reclamações podem ser secretas.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, AMBIENTE E PESCA FNDS biofund ProAzul

MozNorte

TEM ALGUMA DÚVIDA, RECLAMAÇÃO OU SUGESTÃO SOBRE O PROJECTO MOZNORTE?

O MECANISMO DE DIÁLOGO E RECLAMAÇÃO (MDR) PODE ESCARIFICAR DÚVIDAS SOBRE ESTE PROJECTO OU IDENTIFICAR E RESOLVER PROBLEMAS ANTES QUE ELES SE AGRAVEM.

Saiba Mais

Liga para o número: **800 900 200**

Ou envie e-mail para: mdr@fnds.gov.mz

As chamadas telefónicas são gratuitas.
É importante apresentar evidências sempre que possível.
As sugestões e reclamações podem ser secretas.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, AMBIENTE E PESCA FNDS biofund ProAzul

Sanções

- Advertência verbal
- Advertência registada
- Multa
- Despromoção
- Suspensão
- Cessação de contrato/demissão/expulsão
- Encaminhamento às autoridades judiciais
- Demais medidas administrativas ou punções aplicáveis

Aplicadas caso a caso em harmonia com:

- Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (Lei n.º 4/2022 de 11 de Fevereiro, artigos 111 a 127)
- Lei do Trabalho (Lei nº Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, artigos 64 a 71)
- Lei de Prevenção e Combate às Uniões Prematuras (Lei nº 19/2019)
- Lei da Violência Doméstica Praticada Contra a Mulher (Lei nº 29/2009)
- Código Penal (Lei n.º 24/2019 de 24 de Dezembro)



CANAIS REMOTOS DO MDR

Plataforma online: proazul.mdr.co.mz

Endereço electrónico: mdr@proazul.gov.mz

Linha telefónica verde (grátis): 800 200 600



Obrigado pela atenção dispensada!

David Malauene

Especialista Ambiental e Social Intermitente

E-mail: david.malauene@proazul.gov.mz

Panatof Bio

Assistente Provincial de Salvaguardas Ambientais e Sociais de Nampula

E-mail: panattof.bio@proazul.gov.mz

salvaguardas@proazul.gov.mz

Link e QR code de Exercícios

<https://ee.kobotoolbox.org/x/PgLAUfal>

