



PROJECTO DE TRANSFORMAÇÃO URBANA DE MAPUTO (PTUM)

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DA MÃO-DE-OBRA
INCLUINDO MEDIDAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO,
AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA, COM PROCEDIMENTOS DE
RESPOSTA À COVID-19 E MEDIDAS DE RESPOSTA A
EMERGÊNCIAS

RELATÓRIO FINAL

ABRIL 2023

Preparado para:



Conselho Municipal de Maputo

Preparado por:



Consultec – Consultores Associados, Lda.

PROJECTO DE TRANSFORMAÇÃO URBANA DE MAPUTO (PTUM)

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DA MÃO-DE-OBRA INCLUINDO MEDIDAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA, COM PROCEDIMENTOS DE RESPOSTA À COVID-19 E MEDIDAS DE RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

RELATÓRIO FINAL

Conselho Municipal de Maputo

Gabinete do Desenvolvimento Estratégico e Institucional
Projecto de Transformação Urbana de Maputo
Av. da Marginal, No. 9149, Triunfo, Bairro da Costa do Sol
Maputo Moçambique

Email: transformacaourbana.maputo@gmail.com

Consultec - Consultores Associados, Lda.

Rua Tenente General Oswaldo Tazama, n.º 169
Maputo, Moçambique
Telefone: +258 21 491 555
Email: consultec@consultec.co.mz

Abril 2023

ÍNDICE GERAL

1	INTRODUÇÃO.....	1
2	JUSTIFICAÇÃO E OBJECTIVOS	1
3	ÂMBITO E RESPONSABILIDADES.....	2
3.1	FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES NA IMPLEMENTAÇÃO DESTE PROCEDIMENTO	4
4	ENQUADRAMENTO LEGAL E NORMATIVO	5
4.1	LEGISLAÇÃO DE TRABALHO	5
4.1.1	Lei 23/2007 Lei do trabalho.....	6
4.1.2	Decreto nº 28/2022 Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (REGFAE).....	8
4.1.3	Lei 7/2011 Lei do Voluntariado e Decreto n.º 52/2017 Regulamento da Lei do Voluntariado	8
4.2	LEGISLAÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL.....	9
4.2.1	Decreto nº 45/2009 Regulamento sobre Inspeção Geral do Trabalho	9
4.2.2	Decreto no 62/2013 Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	9
4.2.3	Lei no 19/2014 Lei de Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA.....	10
4.2.4	Lei 3/2022 Mecanismos de Protecção e Promoção da Saúde, de Prevenção e de Controlo das Doenças, bem como das Ameaças e dos Riscos para a Saúde Pública.....	10
4.3	NORMAS AMBIENTAIS E SOCIAIS (NAS) DO BM.....	10
5	VISÃO GERAL DA MÃO DE OBRA PARA O PROJECTO.....	12
5.1	ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES DO PROJECTO	12
5.2	CARACTERÍSTICA DOS TRABALHADORES DO PROJECTO E A RESPECTIVA ORGANIZAÇÃO.....	13
5.3	CATEGORIAS DE TRABALHADORES.....	14
6	REQUISITOS DE GESTÃO DE MÃO DE OBRA.....	15
6.1	CONDIÇÕES MÍNIMAS DE TRABALHO	15
6.2	DIVULGAÇÃO DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO	16
6.3	APTIDÃO PARA O TRABALHO	16
6.3.1	Idade mínima para o trabalho	16
6.3.2	Droga e Álcool	17
6.3.3	Gestão de Fadiga	17

6.4.3	Trabalhadores Comunitários	21
6.5	SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL (SSO)	23
6.5.1	Potenciais riscos ligado ao pessoal do projecto	23
6.5.2	Identificação de riscos e impactos relacionados com a saúde ocupacional dos trabalhadores.....	23
6.5.3	Plano de Saúde e Segurança Ocupacional	24
6.5.4	Plano de Resposta a Emergências	25
6.5.5	Medidas de protecção de SSO	25
6.5.6	Programa de Controlo de Doenças.....	26
7	ACIDENTES, INCIDENTES E NOTIFICAÇÃO DE OCORRÊNCIAS	27
7.1	NOTIFICAÇÃO	27
8	ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO.....	27
8.1	ACÇÕES DE ACOMPANHAMENTO	27
9	MECANISMO DE DIÁLOGO E RECLAMAÇÃO	28
9.1	CONSIDERAÇÕES GERAIS	28
9.2	OBJECTIVOS.....	28
9.3	GESTÃO DE RECLAMAÇÕES.....	29
9.4	MEDIAÇÃO E RESOLUÇÃO	30
10	DESEMPENHO E RELATÓRIO.....	31
10.1	INDICADORES DE DESEMPENHO	31
10.2	RELATÓRIOS.....	32
	ANEXO I – EXEMPLO DO CÓDIGO DE CONDUTA (CDC).....	34

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 6.1 – Condições mínimas de trabalho.....	16
Tabela 8.1 - Acções de Acompanhamento e/ou Verificação Sistemática e/ou Periódica da Gestão de Saúde, Segurança Comunitária	27
Tabela 8.1 – Fluxograma de acções do MDR.....	30
Tabela 9.1 – Registo de documentos os Procedimentos de Gestão da MO.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1 – Organigrama da Estrutura de Gestão do Projecto.2

LISTA DE ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS

AF	Agregado familiar
AID	Área de Influência Directa
AS	Assédio Sexual
BM	Banco Mundial
BPIS	Boas Práticas Internacionais específicas do Sector
CC	Código de Conduta
CMM	Conselho Municipal da Cidade de Maputo
DUAT	Direito de Uso e Aproveitamento de Terra
DSS	Diálogos de Saúde e Segurança
DTS	Doenças Sexualmente Transmissíveis
IAS	Estudo de Impacto Ambiental e Social
EPI	Equipamento de Protecção Individual
GA	Gestor Ambiental
GDEI	Gabinete de Desenvolvimento Estratégico e Institucional
GdM	Governo de Moçambique
GEE	Gases com Efeito de Estufa
HAZMAT	Hazardous Materials (Materiais Perigosos)
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IFC	International Finance Corporation (Sociedade Financeira Internacional)
ITS	Infecções de Transmissão Sexual
LAeq	Nível Sonoro Contínuo Equivalente
MISAU	Ministério da Saúde
MSDS	Material Safety Data Sheet (Fichas de Dados de Segurança de Materiais))
MTA	Ministério da Terra e Ambiente
MDR	Mecanismo de Diálogo e Reclamações
NAS	Normal Ambiental e Social
OMS	Organização Mundial de Saúde
OLC	Oficial de Ligação Comunitária
ONGs	Organizações Não-governamentais
PD	Padrões de Desempenho
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PRE	Plano de Resposta de Emergência
PRM	Polícia da República de Moçambique

PTUM	Projecto de Transformação Urbana de Maputo
QGAS	Quadro de Gestão Ambiental e Social
QPR	Quadro de Políticas de Reassentamento
QA/QC	Garantia de Qualidade/Controle de Qualidade
RSU	Resíduos Sólidos Urbano
REEE	Resíduos de Equipamentos Eléctricos e Electrónicos
SIDA	SIDA Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
SPA	Serviço Provincial do Ambiente
SSO	Saúde, Segurança Ocupacional
UGP	Unidade de Implementação do Projecto
VCC	Violência Contra Crianças
VBG	Violência Baseada no Género
TB	Tuberculose

GLOSSÁRIO

Organização de trabalhadores – qualquer organização com a finalidade de promover e defender os interesses dos trabalhadores, em particular no que diz respeito a condições de trabalho e contratos de trabalho. As organizações de trabalhadores podem ser designadas por diferentes termos em países diferentes, por exemplo, organização sindical, sindicatos ou associações de trabalhadores. Elas são geralmente constituídas e organizadas por trabalhadores e devem operar sem controle ou interferência externa. As organizações de trabalhadores devem ser representativas da força de trabalho e operar de acordo com os princípios de representação justa e razoável dos trabalhadores e seus interesses no contexto do projecto.

Trabalhadores comunitários - aqueles contratados para desenvolver trabalhos comunitários ou envolvido nos trabalhos comunitários;

Trabalhadores directos - aqueles contratados directamente pelo proponente ou empreiteiro;

Trabalhadores de fornecimento primário - aqueles contratados pelos fornecedores primários de serviços e bens;

Trabalho forçado - Qualquer trabalho ou serviço realizado de forma não voluntária, exigido de um indivíduo mediante ameaça de força ou sanção, abrange qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão ou acordos semelhantes de contratação de mão de obra.

Trabalhadores do Governo - Pessoas empregadas regularmente pelo governo, muitas vezes considerados funcionários públicos.

Trabalho infantil – aquele que é executado por uma criança com idade inferior à idade mínima estabelecida pelo projecto. Os procedimentos de gestão de trabalho especificarão a idade mínima para o emprego ou contratação em conexão com o projecto, que será de 14 anos, a menos que a legislação nacional especifique uma idade superior. No presente projecto a idade mínima é 18 anos.

Trabalhadores indirectos - aqueles contratados por terceiros para realizar trabalhos específicos relacionados com o projecto;

Trabalho voluntário – aquele que é executado com o consentimento livre e esclarecido do trabalhador.

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 controle sobre outra, para fins de exploração. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis às práticas de tráfico.

1 Introdução

O Conselho Municipal de Maputo (CMM) está a implementar o Projecto de Transformação Urbana de Maputo (PTUM). O PTUM é um programa de apoio à implementação das principais prioridades do Plano de Desenvolvimento Municipal (PDM; 2019-2023), com o objectivo de combater a pobreza e promover o crescimento inclusivo. O objectivo deste projecto é melhorar as infra-estruturas urbanas e reforçar a capacidade institucional de desenvolvimento urbano sustentável na Cidade de Maputo. O PTUM tem um prazo de implementação de cinco anos (Março de 2021 a Março de 2026), com financiamento do Banco Mundial (BM) / Agência Internacional de Desenvolvimento (IDA), e inclui cinco componentes distintas:

1. Melhoria de Assentamentos Informais;
2. Revitalização do Centro da Cidade de Maputo;
3. Crescimento Urbano Sustentável;
4. Implementação de Projectos e Apoio Institucional; e
5. Resposta de Emergência de Contingência.

No contexto destas cinco componentes, o CMM prevê o desenvolvimento de vários planos de acção e instrumentos ambientais e sociais específicos para cumprir tanto a legislação moçambicana como os requisitos do Banco Mundial.

O CMM reconhece que as actividades, os equipamentos e a infraestruturas do projecto podem aumentar a exposição dos trabalhadores a riscos e impactos, para gerir estes aspectos foram desenvolvidos os seguintes **Procedimentos de Gestão da Mão de Obra (PGMO)**, incluindo medidas de Saúde e Segurança no Trabalho, Ambiente, Saúde e Segurança, com procedimentos de resposta à COVID-19 e medidas de resposta a emergências.

2 Justificação e Objectivos

Estes Procedimentos constituem um conjunto de medidas de controle destinadas a apoiar na gestão dos riscos laborais que podem advir do projecto.

O objectivo da gestão da mão-de-obra é de garantir a sustentabilidade da contratação de modo a evitar e minimizar os riscos e os impactos sociais esperados neste processo, de modo a:

- Antecipar e evitar impactos adversos na saúde e segurança dos trabalhadores,
- Evitar ou minimizar a exposição dos trabalhadores aos riscos de segurança rodoviária, doenças e materiais perigosos.
- Dispor de medidas eficazes para enfrentar emergências.

Outros objectivos relevantes, de acordo com a NAS2, são:

- A promoção de tratamento justo, não discriminatório e igualdade de oportunidades para os trabalhadores do Projecto;
- A protecção de todos os trabalhadores, incluindo os vulneráveis;

- Evitar o uso de trabalho forçado e trabalho infantil;
- Garantir que os princípios de liberdade de associação/organização dos trabalhadores sejam respeitados;
- Disponibilizar aos trabalhadores Mecanismos de Queixas acessíveis e livres de represálias, para que possam apresentar as suas preocupações e reclamações sobre as condições de trabalho.

3 Âmbito e Responsabilidades

Relativamente às funções e responsabilidades na implementação do PTUM e seus subprojectos, as actividades a implementar serão desenvolvidas com o apoio dos técnicos do CMM e em caso de necessidades serão contratados especialistas específicos para desenvolverem actividades específicas.

A gestão do projecto será da responsabilidade do CMM (representado pelo Presidente do Município – dirigente máximo) através do Comité de Gestão do Projecto (CGP) e da Unidade de Implementação do Projecto (UGP). A UGP estabelecida para o Projecto está inserida no GDEI (Gabinete de Desenvolvimento Estratégico e Institucional) e será subordinada ao Comité de Gestão do Projecto (CGP). A Figura 1 mostra o organigrama adoptado pelo projecto.

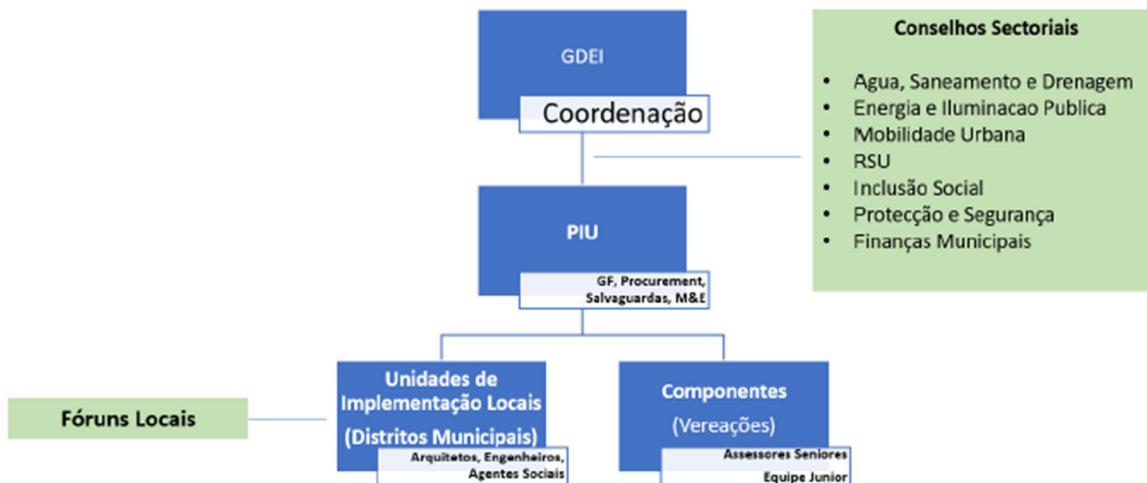


Figura 3.1 – Organigrama da Estrutura de Gestão do Projecto.

O PGMO é aplicável a todas as intervenções no âmbito do PTUM, bem como a todas as contratadas, subcontratadas e partes interessadas envolvidas (internas e externas), abrangendo igualmente fornecedores de materiais.

O foco do PGMO está nos trabalhadores directos do PTUM, contratados por empreiteiros, trabalhadores contratados pelos provedores de serviços e trabalhadores contratados directamente pelo CMM.

O Proponente, através da UGP, deve assegurar condições de trabalho justas e transparentes para todos os trabalhadores, obedecendo requisitos mínimos de contratação e a devida transparência no processo de contratação. Igualmente, deve assegurar que todos os trabalhadores tenham contratos

e exerçam as suas actividades conforme mencionado acima (de acordo com a lei de trabalho e NAS 2).

O Proponente através da UGP, será o responsável em garantir a gestão de contratos directos e a devida supervisão dos prestadores de serviços, incluindo as equipas do Projecto. Todos os trabalhadores contratados através do Projecto devem ter o acesso ao mecanismo de diálogo e reclamações para trabalhadores desenvolvidos para o Projecto. O MDR para trabalhadores é um mecanismo independente, mas alinhado com o MDR geral do projecto.

As informações sobre casos notificadas pelo empreiteiro devem ser reportadas à UGP para efeitos de centralização de dados

O Proponente, através da UGP, será o responsável em fazer a gestão das empresas contratadas e garantir que os aspectos mínimos sejam acautelados durante o processo de contratação (editais de licitação dos concursos, incluindo os respectivos) e desenvolvimento das actividades. As empresas contratadas deverão manter o princípio de ética durante a vigência do contrato de acordo com os aspectos acordados.

As empresas contratadas 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;
- 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, de acordo com o princípio da igualdade de oportunidades e no tratamento justo, não fazendo 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;
- 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; o fornecimento de medidas preventivas e de protecção, incluindo a modificação, a substituição ou a eliminação de condições ou substâncias perigosas; o treinamento de trabalhadores; a documentação e a divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; e organização para prevenção, preparação e resposta para emergências;

- Identificar os equipamentos de saúde existentes, considerando a disponibilidade de equipamentos e especialidades necessárias;
- Fornecer os Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) e Equipamentos de Protecção Colectiva (EPCs), exigindo e verificando seu uso contínuo durante os trabalhos;
- Promover campanhas de conscientização/sensibilização sobre o HIV/AIDS, e outras doenças sexualmente transmissíveis (DST) e disponibilizar preservativos gratuitamente para os funcionários, directos e indirectos, das obras;
- 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 estaleiro 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;
- Informar à Contratante e aos órgãos competentes, em cumprimento das normas legais, todos os acidentes, incidentes e fatalidades associados às obras que ocorram no estaleiro de obras ou que envolvam as 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;
- Dispor ou elaborar um Código de Conduta dos Trabalhadores (contratados ou subcontratados). O Código de Conduta deve ser apresentado e explicado a todos os trabalhadores contratados.
- Manter um ambulatório médico no estaleiro de obras, com as condições necessárias para prover os primeiros socorros aos trabalhadores, de acordo com a legislação em vigor em Moçambique,
- Implantar um sistema para realização antecipada e periódica de exames médicos, para monitorar e prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais.

3.1 Funções e Responsabilidades na Implementação deste Procedimento

- **Equipa de Unidade de Implementação do Projecto (UGP):** Tem a responsabilidade na gestão geral do projecto e pela contratação de consultores e empresas contratadas, garantir a inclusão dos códigos de conduta e o PGMO nos contratos e garantir o funcionamento pleno do mecanismo de Diálogo de reclamação (MDR) e monitorar as empresas contratadas e subcontratadas.
- **Departamento de aquisições da UGP** - incluir o PGMO nos documentos de concurso e contratos de fornecimento contínuo (de equipamentos, bens e serviços, incluindo treinamentos), em conformidade com os requisitos do Governo de Moçambique e Normas Ambientais do BM.

- **Vereação de Boa Governação e Recursos Humanos das entidades envolvidas:** responsável por todas as relações trabalhistas dos funcionários contratados directamente e por apoiar na monitoria das empresas contratadas e subcontratadas.
- **Especialista de Salvaguarda ambiental e social da UGP:** treinar os trabalhadores (directos e contratados) assegurar a supervisão das empresas contratadas e de fornecimento primário na implementação do PGMO e de todos os documentos elaborados no âmbito do Projecto e garantir o funcionamento pleno do Mecanismo de Dialogo e Reclamações.
- **Empresas contratadas, subcontratadas:** cumprir com a legislação nacional, divulgar e garantir a implementação e o cumprimento do PGMO. Garantir que todos os trabalhadores no âmbito do projecto conheçam/assinam o contracto e o código de conduta do Projecto e assegurar o cumprimento dos requisitos gerais de saúde e segurança no trabalho e implementar as políticas e requisitos do projecto em todos os níveis, assegurar a funcionalidade do Mecanismo de Gestão de Reclamações, proceder ao registro de quaisquer incidentes/acidentes e garantir relatórios à UIP.
- **Trabalhador:** dever de cumprir com todas as cláusulas contratuais, do código de conduta e assegurar que as suas actividades não violem os requisitos estabelecidos no presente PGMO e em todos documentos elaborados para o Projecto. Reporta violações ao contrato de trabalho (pela empresa) e ao código de conduta (por outros indivíduos), através do MDR.

4 Enquadramento Legal e Normativo

O PGMO define a abordagem do Projecto para atender aos requisitos nacionais bem como os objectivos do Quadro Ambiental e Social (QAS) do BM, especificamente objectivos da NAS 2: Condições de Trabalho. Os aspectos referentes a esta actividade serão desenvolvidos observando-se os princípios da NAS1, 2 e 4 e Directrizes de Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho (WBG EHS *Guidelines*), incluindo os aspectos da Lei do Trabalho em vigor em Moçambique (Lei nr 23/2007 de 1 de Agosto).

4.1 Legislação de Trabalho

A Constituição da República no seu artigo 84 (Direito ao trabalho) refere que: i. o trabalho constitui direito e dever de cada cidadão; ii. Cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão; e iii. O trabalho compulsivo é proibido, exceptuando-se o trabalho realizado no quadro da legislação penal. No seu artigo 85 (Direito à retribuição e segurança no emprego) refere que: i. todo trabalhador tem direito à justa remuneração, descanso, férias e à reforma nos termos da lei; ii. Os trabalhadores têm direito à protecção, segurança e higiene no trabalho; e iii. O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei.

O Ministério do Trabalho e Segurança Social é o órgão central do Aparelho do Estado ao qual compete a direcção, planificação e controlo da acção governamental no domínio da administração

do trabalho, assegurando a execução da política e dos programas económicos e sociais adoptados pelo Estado.

4.1.1 Lei 23/2007 Lei do trabalho

A Lei do Trabalho, 23/2007 de 1 de Agosto (artigos 216 a 236) indica que os trabalhadores têm o direito de trabalhar em condições higiénicas e seguras e que os empregadores têm a obrigação de criar tais condições e informar os trabalhadores sobre os riscos associados às tarefas específicas que realizam. Isso poderia ser na forma de equipamentos de protecção individual (EPI) para evitar acidentes e efeitos negativos sobre a saúde dos trabalhadores. A Lei do Trabalho refere que os empregadores e os trabalhadores devem trabalhar em conjunto para garantir a saúde e a segurança no local de trabalho.

Os princípios estabelecidos na lei do trabalho são:

- Princípio de liberdade contractual;
- Princípio do direito ao trabalho;
- Princípio de não discriminação;
- Princípio de tratamento favorável e
- Princípio de liberdade de associação

Aspectos relevantes da lei do trabalho:

O nº. 1 do artigo 54 da lei do trabalho estabelece que “Ao trabalhador é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei”.

Artigo 10 (Protecção da maternidade e da paternidade). A lei garante à mãe, pai ou tutor relacionado com a maternidade, paternidade e cuidados dos filhos na sua infância, sessenta dias imediatamente a seguir ao parto para as mulheres e sete dias para os homens, direito de aleitamento materno de 1 hora por cada dia, entre outras.

Artigo 14 (Código de boa conduta), determina que as empresas podem estabelecer o código de conduta para os seus trabalhadores.

Artigo 23 (Trabalho de menores), o empregador deve, em coordenação com organismo sindical competente, adoptar medidas tendentes a proporcionar ao menor, condições de trabalho adequadas à sua idade, saúde, segurança, educação e formação profissional, prevendo quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral; ii. O empregador não deve ocupar o menor, com idade inferior a dezoito anos, em tarefas insalubres, perigosas ou as que requeiram grande esforço físico, definidas pelas autoridades competentes após consulta às organizações sindicais e de empregadores; iii. O período normal de trabalho do menor cuja idade esteja compreendida entre quinze e dezoito anos, não excederá trinta e oito horas semanais e o máximo de sete horais diárias. O Artigo 26 proíbe a contratação de menores abaixo de 15 anos, excepto para os casos bem justificados mediante os pressupostos na legislação.

Artigo 58 (Deveres dos trabalhadores), o trabalhador tem, em especial, os seguintes deveres: a) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade; b) prestar o trabalho com zelo e diligência; c) Respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, os superior hierárquicos, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam em contacto com a empresa; d) obedecer a ordens legais e a instruções do empregador, dos seus representantes ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho, excepto as ilegais ou as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias; e) utilizar correctamente e conservar em boas condições os bens e equipamentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; f) guardar o sigilo profissional, não divulgando, em caso algum, informações referente à sua organização, métodos de produção ou negócios da empresa ou estabelecimento; g) não utilizar para fins pessoais, sem a devida autorização do empregador ou seu representante, os locais, equipamentos, bens, serviços e meios de trabalho da empresa; h) colaborar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde do trabalho.

Artigo 59 (deveres do empregador), A) respeitar os direitos e garantias do trabalhador cumprindo, integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das mais normas que o regem; b) garantir a observância das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, adoptando medidas adequadas a sua prevenção; c) respeitar e tratar com correcção o trabalhador; d) Proporcionar ao trabalhador boas condições físicas e morais no local de trabalho; e) pagar ao trabalhador uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado; f) atribuir ao trabalhador uma categoria profissional correspondente às suas funções ou actividades que desempenha; entre outros.

Artigo 80 (contrato de trabalho temporário), i. o contrato temporário entende-se como sendo o acordo entre agência privada de emprego e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizador; ii. O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita e deve ser assinado pela ambas as partes.

O Artigo 85 define os limites do período normal de trabalho que não pode ser superior a quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia e excepcionalmente aumentado até ao máximo de quatro horas sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta e seis horas, só não contando para este limite o trabalho excepcional e extraordinário prestado por motivo de força maior.

Artigo 87 define que os trabalhadores devem ter o horário de trabalho estabelecidos de acordo com o preconizado na lei e deve ser fixado para o conhecimento de todos.

Artigo 88 refere que durante o horário normal de trabalho, deve ser concedido ao trabalhador interrupção das suas actividades no intervalo entre meia a 2 horas.

Artigo 90 refere o trabalho extraordinário como aquele prestado para além do período diário normal de trabalho. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando o empregador tenha de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador em regime de contrato a prazo ou por tempo indeterminado ou quando se verificarem motivos ponderosos. Sendo que cada trabalhador pode prestar até 70 horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar

trabalho extraordinário em dois trimestres consecutivos nem mais de 8 horas de trabalho extraordinário por semana. O trabalho extraordinário deve ser pago com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de cinquenta por cento, se prestado até às 20 horas, e de cem por cento, para além das 20 horas até à hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte.

Artigo 95 (Descanso semanal), todo trabalhador tem direito a descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em que, normalmente, será domingo, excepto para os casos previsto na lei.

Artigo 98 (Direitos a férias), refere que todo trabalhador tem direito a férias remuneráveis e estipuladas de acordo com o artigo 99 (duração das férias).

Artigo 114 (Descontos na remuneração), qualquer desconto deve ser concordado por escrito com o trabalhador.

4.1.2 Decreto nº 28/2022 Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (REGFAE)

Este Regulamento aplica-se aos funcionários e agentes do Estado que exerçam actividade nas instituições de Administração directa e indirecta do Estado, nas entidades descentralizadas incluindo autarquias locais e nas missões diplomáticas e consulares da República de Moçambique.

Aplica-se, igualmente, aos funcionários e agentes do Estado que exercem actividades nos serviços de apoio técnico e administrativo da Presidência da República, da Assembleia da República, dos Tribunais, do Ministério Público, do Conselho Constitucional, do Gabinete do Provedor de Justiça, da Comissão Nacional de Eleições, das Assembleias Provinciais, Distritais e Municipais e demais instituições criadas nos termos da Constituição da República ou da Lei, que não estejam sujeitos a regime especial.

O Capítulo X deste Regulamento descreve as questões relacionadas com a Higiene e Segurança no Trabalho, o que inclui os direitos e deveres dos funcionários nesta matéria, os deveres da instituição, os acidentes de trabalho e a sua comunicação, as doenças profissionais e a sua comunicação, os períodos de trabalho e os regimes de turnos.

4.1.3 Lei 7/2011 Lei do Voluntariado e Decreto n.º 52/2017 Regulamento da Lei do Voluntariado

Esta lei estabelece o regime jurídico do voluntariado e de realização de actividades afins, aplica-se aos cidadão e às entidades nacionais e estrangeiras que promovem o voluntariado.

Considera-se voluntariado a prática livre de acções de interesse social e comunitário, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção para o benefício dos indivíduos e da comunidade, praticadas por entidades singulares e colectivas, públicas ou privadas, sem fins lucrativos.

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.

4.2 Legislação de saúde e segurança ocupacional

4.2.1 Decreto nº 45/2009 Regulamento sobre Inspeção Geral do Trabalho

Este regulamento estabelece as regras relativas às actividades de inspecção, no âmbito do controlo da legalidade do trabalho. O ponto 2 do Artigo 4 prevê responsabilidades do empregador em matéria de prevenção de riscos de saúde e segurança ocupacional para o empregado.

O Proponente deve cumprir todas as exigências da legislação. No caso de uma inspecção, o proponente deve adoptar uma postura colaborativa e fornecer todas as informações solicitadas pelos inspectores para desempenho das suas funções.

4.2.2 Decreto no 62/2013 Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

Estabelece normas e princípios relativos à prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e as medidas necessárias aquando de sua ocorrência, e apresenta o seguinte:

- A obrigação expressa do empregador de assegurar a cobertura de seguros de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais através de seguradoras legalmente autorizadas a operar em Moçambique. O empregador também pode oferecer um seguro complementar mais favorável aos seus empregados;
- O aumento do subsídio para empregados alvo de acidentes, ou para seus beneficiários em caso de fatalidade;
- O subsídio para funeral passou a ser fixado em 2 vezes o salário mínimo do sector de actividade do trabalhador falecido;
- A actualização periódica, pela entidade competente, dos abonos previstos no regulamento sempre que haja uma variação do salário mínimo nacional de forma a não ser inferior a 60% do salário mínimo nacional aplicável ao sector de actividade do funcionário ferido;
- A possibilidade de o empregador contractar uma seguradora para providenciar seguro com cobertura para pensões, quando não exista (ou seja, insuficiente) o seguro de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, nos casos em que os empregadores sejam obrigados a garantir o pagamento das pensões;
- A necessidade de actualização do auxílio-acidente de trabalho estabelecido antes da entrada em vigor do regulamento para, no mínimo, 60% do menor salário mínimo.
- O Proponente deve fornecer aos seus trabalhadores, boas condições de higiene, saúde e segurança, informá-los sobre os riscos do seu trabalho, garantir o cumprimento deste Regulamento.

4.2.3 Lei no 19/2014 Lei de Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA

A Lei no 19/2014 (Lei de Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA), de 27 de Agosto (revoga a Lei no 5/2002, de 5 de Fevereiro), estabelece os direitos e deveres da pessoa vivendo com HIV e SIDA e garante a promoção de medidas necessárias para a prevenção, protecção e tratamento da mesma; bem como os direitos e deveres do trabalhador candidato a emprego na administração pública e noutros sectores públicos ou privados e ao trabalhador doméstico. O Artigo 6 proíbe a realização de testes de HIV/SIDA aos trabalhadores ou a candidatos a emprego, sem o seu prévio conhecimento e consentimento. O Artigo 52 proíbe a realização de testes de HIV/SIDA aos trabalhadores para acesso a acções de formação ou para efeitos de promoção profissional. O Artigo 56 estabelece que o trabalhador que fique infectado com HIV/SIDA no local do trabalho, em conexão com a sua ocupação profissional, tem direito a compensação e garantia de assistência médica e medicamentosa adequada nos termos previstos na Lei de Trabalho e outra Legislação aplicável. De acordo com esta Lei, todo o trabalhador que for despedido, por estar infectado com HIV/SIDA é considerado nos termos da Lei do Trabalho como tendo sido despedido sem justa causa e tem direito a uma indemnização, sem embargo para a sua reintegração.

4.2.4 Lei 3/2022 Mecanismos de Protecção e Promoção da Saúde, de Prevenção e de Controlo das Doenças, bem como das Ameaças e dos Riscos para a Saúde Pública

Aplica-se aos órgãos e às instituições da Administração Pública, aos cidadãos e outras pessoas singulares ou colectivas, públicas ou privadas, que concorrem para a promoção da saúde, para a prevenção e controlo das doenças e para a preservação da Saúde Pública.

Identifica os riscos para a Saúde Pública, medidas de prevenção e controlo de doenças, medidas de protecção da água e alimentos, medidas sobre salubridade e gestão de resíduos, O Projecto deve identificar os riscos ambientais com impacto na Saúde Pública e propor medidas para a sua prevenção e minimização.

O Projecto deve ainda acautelar as medidas de prevenção e protecção da Saúde Pública referidas neste diploma.

4.3 Normas Ambientais e Sociais (NAS) do BM

O Proponente irá considerar a NAS 2: Mão de Obra e Condições de Trabalho do BM que estabelece os requisitos a serem cumpridos pelo projecto no que diz respeito às boas práticas para abordar os riscos e impactos na gestão da mão de obra.

A NAS 2 estabelece requisitos relativos às relações de trabalhos em projectos financiados pelo BM, incluindo regras de emprego, saúde ocupacional e segurança, protecção dos trabalhadores, mecanismos de resolução de disputas laborais, e com especificações dos requisitos dos trabalhadores directos e contratados. Esta NAS reconhece a importância da criação de emprego e geração de renda na busca da redução da pobreza e crescimento econômico inclusivo, ao mesmo tempo em que busca assegurar que os trabalhadores do projecto como um todo sejam tratados de forma justa, com condições de trabalho seguras e saudáveis, por meio da promoção de relações sólidas entre trabalhadores e empregadores, de modo a potencializar os benefícios do desenvolvimento do projecto. Serão elaborados Procedimentos de Gestão Laboral, definições relativas à idade mínima para o trabalho infantil, mecanismo de queixas para os trabalhadores, e medidas relativas à saúde e segurança ocupacional.

Os principais objectivos da NAS2 são:

- Promover a segurança e saúde no trabalho;
- Promover o tratamento justo, a não-discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores do projecto;
- Proteger os trabalhadores do projecto, com particular ênfase aos trabalhadores vulneráveis;
- Impedir o uso de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil;
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação colectiva dos trabalhadores do projecto de maneira consistente com a legislação nacional;
- Fornecer aos trabalhadores do projecto meios acessíveis para aumentar as preocupações no local de trabalho.

Os destaques e principais requisitos da NAS2 incluem:

- Requisitos para preparar e adoptar procedimentos de gestão de mão-de-obra;
- Disposições sobre o tratamento de funcionários directos, contratados e primários, e funcionários públicos;
- Requisitos em termos e condições de trabalho, não-discriminação e igualdade de oportunidades e organizações de trabalhadores;
- Disposições sobre o trabalho infantil e trabalho forçado;
- Requisitos sobre saúde e segurança ocupacional, de acordo com as Directrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial (EHSG);
- Requisito para um mecanismo de reclamação.

A tabela seguinte faz uma breve comparação dos aspectos chave entre as NAS a plicar neste Plano e a legislação nacional identificando as diferenças mais relevantes.

Tabela 1 - Quadro comparativo entre a legislação ambiental nacional e as NAS do BM

Objectivos da NAS	Legislação Moçambicana	Lacunas ou conflitos	Recomendação
NAS 2: Mão de Obra e Condições de Trabalho			
- Promover condições de trabalho seguro e saudável; - Promover tratamento justo, a não discriminação e a	Existe a Lei do Trabalho, 23/2007 de 1 de Agosto (artigos 216 a 236) que regula todas as exigências contratuais e as respectivas	Não existe nenhum conflito. Na legislação de Moçambique existem algumas lacunas tais como:	Os processos referentes a Mão-de-obra e Condições Laborais, serão seguidos os estabelecidos na legislação Moçambicana e em casos de

<p>igualdade de oportunidade para os trabalhadores do projecto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proteger os trabalhadores do projecto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiência, crianças (em idade laboral, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primários; - Evitar todas as formas de uso 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 	<p>condições para o desenvolvimento das actividades pelos trabalhadores. As condições de trabalho estão relacionadas com saúde, ambiente e segurança no trabalho. Existem os regulamentos sobre o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e regulamento Geral de Higiene e segurança no trabalho este último datado de um período antes da independência</p>	<p>ii. código de conduta, A NAS2 obriga o estabelecimento do MQ para os trabalhadores.</p> <p>iii. A legislação nacional não inclui trabalhadores comunitários nem dos fornecedores primários como parte do projecto principal, focando-se mais nos trabalhadores directos</p> <p>iv. A legislação não inclui a necessidade de elaboração do PGM, controlo de influxo laborar</p>	<p>lacunas serão cobertos pelos princípios e normas do BM</p>
--	---	---	---

5 Visão geral da mão de obra para o projecto

5.1 Estimativa do número de trabalhadores do projecto

O projecto contará com 32 trabalhadores directos distribuídos da seguinte forma: 1 coordenador do Projecto, 1 Gestor Financeiro, 1 Gestor de *procurement*, 1 Especialista Ambiental, 1 Especialista Social, 1 especialista de M&A para a UIP, 1 líder de equipa, 5 Técnicos Sêniores (de Drenagem, Inclusão Social, Ordenamento Territorial, Água e Saneamento e Arquitectura) e 10 técnicos Júniores (de Drenagem, Inclusão Social, Ordenamento Territorial, Água e Saneamento e Arquitectura), 2 de cada área para a equipa técnica, 6 Assessores (Gestão Financeira e tributação, Infra-estrutura, Inclusão Social, Ordenamento Territorial e Gestão de Solos, e Governação Municipal) para as vereações estratégicas de implementação do Projecto no Município. Por último, serão empregues 4 técnicos de apoio do projecto (Motorista, administrativo, contabilista, *procurement*).

O projecto contará com um funcionário que será o responsável em gerir o projecto a tempo inteiro, nomeadamente o Director do GDEI. No Município, o projecto será gerido através deste gabinete (GDEI) e as componentes serão implementadas pelas vereações específicas.

5.2 Característica dos Trabalhadores do Projecto e a Respectiva Organização

Para os trabalhadores directos já definidos (**Erro! A origem da referência não foi encontrada.**), o projecto irá empregar consultores individuais e pessoal de apoio que estarão a trabalhar com base em contratos específicos estabelecidos entre ambas as partes (CMM e consultores/pessoal de apoio).

Tabela 4.1 – Trabalhadores Directos – Equipa do PTUM

NR.	FUNÇÃO
1	Líder da Equipa
2	Técnico Sénior de Drenagem
3	Técnico Sénior de Água & Saneamento
4	Técnico Sénior de Ordenamento Territorial & Gestão de Solo Urbano
5	Técnico Sénior de Transporte e Mobilidade
6	Técnica Júnior de Inclusão Social e Género
7	Técnico Júnior de Ordenamento Territorial e Gestão do Solo Urbano
8	Coordenador do Projecto
9	Salvaguardas Ambientais
10	Gestor Financeiro
11	Salvaguardas Sociais
12	Especialista de Procurment
13	Assistente de contabilidade
14	Assistente de Salvaguardas
15	Especialista de Comunicação
16	Assistente de Procurment
17	Assistente Administrativo
18	Motorista
19	Motorista

Os trabalhadores indirectos, contratados como provedores de serviços são apresentados na Tabela 4.2.

Tabela 4.2 – Trabalhadores Contratados (Provedores de Serviços)

EMPRESA	FUNÇÃO	NR
Gestão de 40 Postos Comunitários de Saude		
Ecoart	Equipa Chave	5
	Activistas	100
ComuDjl	Equipa Chave	5
	Activistas	100
Regularização Fundiária		
Delcan	Equipa Chave	7

EMPRESA	FUNÇÃO	NR
	Paralegais	40
Vision RI	Equipa Chave	5
	Paralegais	10
Inclusão Social		
Austral	Equipa Chave	9

Os termos e condições dos consultores/pessoal de apoio serão rigidamente pelos procedimentos de contratação de acordo com a legislação Moçambicana e as Normas do financiador (através de manual de Gestão do projecto), sendo que o tempo de contrato será fixo de acordo com a duração do projecto e avaliação e desempenho.

O projecto não prevê nenhuma forma de contratação dos funcionários públicos, a não ser que estejam desligados ou desvinculados do Estado durante o período estipulado para o projecto ou seja, os funcionários públicos e em específico para o CMM. Os funcionários integrados no Projecto pelo CMM em função das áreas específicas, são considerados pessoal de apoio, aos quais a equipa de consultores devem garantir a transferência do conhecimento.

Os trabalhadores contratados directamente para o Projecto, devem ter idade mínima de 18 anos tendo em consideração os requisitos estabelecidos pelo Governo de Moçambique (GdM), referente à admissão no aparelho do Estado. A idade poderá variar quando for aplicado a trabalhadores indirectos, mediante ao estabelecido na lei de trabalho (vigente no País) que varia entre 16 a 18 anos de idade.

5.3 Categorias de Trabalhadores

De acordo com a NAS 2, os trabalhadores são classificados como:

- i. Trabalhadores directos - aqueles contratados directamente pelo proponente ou empreiteiro;
- ii. Trabalhadores contratados - aqueles contratados por terceiros para realizar trabalhos específicos relacionados com o projecto;
- iii. Trabalhadores de fornecimento primário - aqueles contratados pelos fornecedores primários de serviços e bens;
- iv. Trabalhadores comunitários - aqueles contratados para desenvolver trabalhos comunitários ou envolvido nos trabalhos comunitários, o projecto não prevê a contratação de trabalhadores comunitários;
- v. Trabalhadores do Governo - Pessoas empregadas regularmente pelo governo, muitas vezes considerados funcionários públicos.

Para este Projecto, assume todas as categorias de trabalhadores definidos pela NAS 2, sendo considerados:

- **Trabalhadores Directos:** Consultores e técnicos contratados para apoiar a implementação do Projecto tanto para UIP assim como para unidades específicas do CMM.
- **Trabalhadores Contratados:** serão trabalhadores contratados pelas empresas de fornecimento de serviços (Empreiteiros, Fiscais, Firms de consultoria e provedores). Os

termos e condições destes trabalhadores serão guiados por acordos contratuais específicos entre eles e a entidade que faz a colecta de informações, de acordo com a Legislação Nacional do Trabalho.

- **Trabalhadores de fornecimento primário:** Empresas e comerciantes de fornecimento de material e equipamento de matérias de construção. Antes da contratação dos fornecedores primários dever-se-á identificar com clareza as necessidades em termos do material, assim como da mão-de-obra, condições de trabalho, condições de trabalho, entre de modo a realizar a avaliação de risco e recomendar o fornecedor de acordo com o estabelecido na NAS2;
- **Trabalhadores Comunitários:** serão aqueles que irão trabalhar directamente nas ONGs com vista a desenvolverem actividades específicas nas comunidades ligadas a VBG+ Inclusão Social e outros.

A NAS2 aplica-se de formas diferentes aos diferentes tipos de trabalhadores, nomeadamente:

- Trabalhadores Directos – Aplicam-se todos os requisitos do NAS2 e são da responsabilidade do CMM;
- Trabalhadores Contratados – Aplicam-se todos os requisitos da NAS2 e o CMM é responsável por aplicá-los, incluindo-os nos termos dos contratos, juntamente com as soluções para o não cumprimento;
- Trabalhadores de fornecimento primário – O CMM, através da UGP, deve garantir que os fornecedores realizam a triagem de riscos potenciais de trabalho infantil, trabalho forçado e problemas de segurança. O fornecedor deve: tomar medidas para remediar qualquer caso de trabalho infantil ou forçado; introduzir procedimentos e medidas de mitigação para lidar com sérios riscos de segurança. Quando a solução não for possível, o CMM mudará, dentro de um prazo razoável, para fornecedores que possam demonstrar práticas consistentes com a NAS2;
- Trabalhadores Comunitários - Os requisitos aplicáveis incluem um procedimento de gestão de trabalho, condições de trabalho de segurança e saúde ocupacional, e evitar o trabalho infantil e forçado em todos os casos, o projecto não prevê a contratação de trabalhadores comunitários. Outros requisitos da NAS2 aplicados apenas se forem relevantes;
- Trabalhadores de Governo – Quando funcionários públicos trabalham no projecto (por exemplo, na gestão de projectos) sem que o devido estatuto como funcionário público do governo seja afectado, a aplicação da NAS2 limita-se ao trabalho infantil e ao trabalho forçado, à saúde ocupacional e aos requisitos de segurança.

6 Requisitos de Gestão de Mão de Obra

6.1 Condições Mínimas de Trabalho

As condições mínimas de trabalho são válidas para todas as categorias de trabalhadores e estão apresentadas na tabela abaixo.

Tabela 6.1 – Condições mínimas de trabalho

Requisito	Descrição
Número de dias de trabalho por semana	5 dias úteis, excepto para casos de força maior (para responder uma específica preocupação temporária)
Número de horas de trabalho por semana	40 horas, excepto para casos de força maior (para responder uma específica preocupação temporária)
Idade mínima de trabalho	Mínimo de 18 anos para trabalhadores directos e mínimo de 15 anos para outras categorias
Distribuição de EPIs	Em função da necessidade, actividade e avaliação de risco de ocorrência do perigo
Disponibilidade de kits de primeiro socorro	Em função da necessidade e em particular nas obras, incluindo para questões de emergência. Deve ser observado o plano de emergência.
Existência de sanitários necessários	É de carácter obrigatório. 1 sanitário por género por cada dez trabalhadores.
Condições sanitárias do acampamento	É de carácter obrigatório
Disponibilidade de bebedouros ou fontes de água para os trabalhadores	É de carácter obrigatório
Descontos deduzidos aos trabalhadores	De acordo com a legislação em vigor em Moçambique Os contratos de trabalho devem ser claros quanto a respeito de potenciais descontos

6.2 Divulgação de oportunidades de emprego

A divulgação das oportunidades de emprego deve empregar os meios necessário de modo e garantir a não discriminação e igualdades de oportunidades.

As posições definidas para o pessoal do projecto, deve obedecer as normais estabelecidas pelo Governo de Moçambique e Banco Mundial. Os anúncios devem ser publicados nos canais com maior circulação e todos devem ser dados a mesma oportunidade de concorrer sem discriminação.

6.3 Aptidão para o Trabalho

6.3.1 Idade mínima para o trabalho

De acordo com a NAS2 a idade mínima para o emprego ou contratação em conexão com o projecto, será de 14 anos, a menos que a legislação nacional especifique uma idade superior.

Como referido anteriormente, os trabalhadores contratados directamente para o Projecto, devem ter idade mínima de 18 anos, os trabalhadores indirectos, mediante ao estabelecido na lei de nacional que varia entre 16 a 18 anos de idade.

Pelo que deve ser estabelecido um procedimento que inclua medidas para evitar a contratação ou envolvimento de crianças que tenham uma idade inferior.

Este procedimento, a realizar antes da contratação ou envolvimento de um trabalhador do projecto, deve passar pela verificação da documentação e verificação da idade, que constituem passos

importantes na prevenção da contratação ou utilização de trabalho infantil e, conforme apropriado às circunstâncias do projecto, devem incluir a obtenção e arquivo da seguinte documentação:

- Confirmação por escrito da idade do candidato;
- Quando houver dúvidas sobre a idade do candidato, solicitar e revisar os documentos disponíveis para verificar a idade (como uma certidão de nascimento, carteira de identidade nacional, registo médico ou escolar ou outro documento ou verificação da comunidade que demonstre a idade).

Se uma criança com idade inferior à idade mínima for descoberta a trabalhar no projecto devem ser tomadas medidas imediatas para fazer cessar a contratação ou envolvimento da criança de maneira responsável, levando em consideração o melhor interesse da criança.

6.3.2 Droga e Álcool

O Proponente operará sob um programa de aptidão para o trabalho que inclui um programa de testes de álcool e drogas, e todo o Contratado deverá aderir aos requisitos relativos à Aptidão para o Trabalho em matéria de drogas e álcool.

O Proponente e seus Contratados operarão sem exceder o limite de 0,00% de BAC prescrito e zero substâncias intoxicantes e em casos de incumprimento, o envolvido será removido do contrato e tratado de acordo com os procedimentos dos requisitos legais, bem como a Lei de Trabalho vigente.

6.3.3 Gestão de Fadiga

O Proponente e seus Contratados deverão considerar a gestão da fadiga dentro da fase de planeamento de todos os projectos e geralmente aplicar as horas de trabalho nos termos da Lei de Trabalho (Lei do Trabalho, 23/2007 de 1 de Agosto). Para maior clareza, o período de trabalho de 9 horas que começam quando os empregados chegam ao local, e termina quando o pessoal sai do local no final do turno.

Os Contratados estão sujeitos a cumprir os requisitos legais de acordo com a necessidade específica do trabalho num turno de 9 horas. Estes poderão por necessidade ter trabalhos em turnos e de igual forma deverão cobrir o que a lei de trabalho orienta. Os trabalhadores devem receber um intervalo mínimo de 30 minutos a cada 4 horas durante cada turno. Esta norma deve ser mantida durante a execução do contrato.

O pessoal de segurança, contudo, será obrigado a trabalhar em turnos diurnos mais curtos (das 06:00 às 16:00), entregando aos trabalhadores do turno nocturno às 16:00. Os controlos-chave, incluindo pausas adicionais por turno e períodos de descanso escalonados para a equipa de segurança do turno nocturno, devem ser contemplados na Avaliação de Riscos de Segurança desenvolvida para o presente projecto. Também serão observados os requisitos das NAS2 e NAS4.

Todos os trabalhadores deverão ser transportados em segurança de e para as obras durante todo o projecto.

Qualquer variação a estes requisitos deve ser coordenada com o representante do Proponente e a avaliação da gestão do risco de fadiga deve ser realizada.

6.4 Condições de Trabalho e Mão de Obra

O Proponente /Empreiteiro deverá adoptar uma série de políticas e procedimentos sobre condições de trabalho e emprego conforme descrito nas seguintes subsecções.

6.4.1 Trabalhadores do Proponente/Empreiteiro

6.4.1.1 Políticas e Procedimentos de Recursos Humanos

O Proponente/Empreiteiro deve elaborar uma Política de Trabalho, ou caso esta já exista uma, deve adequa-la para inclusão dos princípios definidos nestes procedimento, de modo a promover os direitos dos trabalhadores, fomentar oportunidades de emprego, melhorar a protecção social e fortalecer o diálogo sobre questões relacionadas com o trabalho.

Este compromisso é norteado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, a convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os Padrões de Desempenho e Sustentabilidade da Corporação Financeira Internacional (IFC).

O Proponente /Empreiteiro privilegia os seguintes princípios na criação de melhores condições de trabalho:

- Respeitar e cumprir as leis nacionais e padrões internacionais aplicáveis ao sector da energia;
- Respeitar e proteger os Direitos Humanos;
- Evitar usar ou contribuir para o trabalho infantil;
- Evitar usar ou contribuir para o trabalho forçado;
- Não tolerar o assédio sexual, intimidação/exploração e a violência baseada no género;
- Respeitar a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva;
- Manter quadro de remuneração justa, jornada de trabalho justa e licença; e
- Eliminar a discriminação em relação ao emprego e ocupação, incluindo todas as formas de assédio e abuso.

O Proponente, os seus parceiros e subcontratados devem respeitar e garantir:

- A promoção da igualdade de oportunidades e a estabilidade no emprego;
- O tratamento justo e igualdade de condições de trabalho;
- O emprego local directo (contratados pelo Proponente) e indirecto (contratados por fornecedores ou parceiros) será priorizado;
- A Igualdade de remuneração para o mesmo trabalho;
- O planeamento, desenvolvimento e implementação dos planos de formação e treino, de modo a promover as habilidades técnicas e profissionais dos trabalhadores;
- A contribuição do processo de recrutamento para o desenvolvimento económico das comunidades locais;

- A igualdade de género, que é fundamental nos processos de contratação;
- O fornecimento de informações sobre regras disciplinares, promoções, avaliações, benefícios, bónus e incentivos, bem como qualquer outro aspecto relevante sobre as relações de trabalho;
- A inclusão dos trabalhadores em todas as actividades ambientais, sociais, e de saúde e segurança organizadas pela empresa;
- A utilização do Mecanismo de Resposta a Reclamações pelos trabalhadores, de modo a resolver qualquer conflito de trabalho e melhorar as condições de trabalho.

6.4.1.2 Código de Conduta (CdC)

O Proponente/Empreiteiro deve dispor de ou elaborar um Código de Conduta (CdC) dos Trabalhadores (contratados ou subcontratados), que incluirá, no mínimo:

- i. Ações e comportamentos proibidos
- ii. Sanções aplicáveis
- iii. Obrigações de reporte e mecanismo para receber e denunciar as reclamações

Bem como medidas que previnam:

- i. atitudes desrespeitosas e humilhantes em relação a membros da comunidade e outros trabalhadores;
- ii. atitudes discriminatórias e ofensivas com base em estado familiar, etnia, raça, género, religião, idioma, estado civil, nascimento, idade, deficiência ou convicção política;
- iii. assédio sexual, comportamento indecente, despudor;
- iv. solitação e exploração sexual; (iv) violência contra mulheres e crianças;
- v. solitação de favores ou tratamento preferencial; e (vi) desrespeito e atentado contra posses, bens e propriedades.

O Proponente/Empreiteiro deve ainda, assegurar que todos os trabalhadores do projecto, sejam trabalhadores directos, contratados, ou de fornecimentos primários, tomam conhecimento do Código de Conduta (CdC) definido para o projecto (ver exemplo apresentado no Anexo 1), compreendem os deveres e as obrigações dele decorrentes, bem como as sanções a que estão sujeitos em caso de conduta inadequada, e subscrevem integralmente o Código no momento da sua contratação.

6.4.1.3 Condições de Trabalho e Emprego

Quanto às condições de trabalho e contratação, o Proponente/Empreiteiro estabelece condições de trabalho e contratação para todos e está em total conformidade com a legislação de trabalho moçambicana e a NAS2 do BM.

Os trabalhadores devem estar cientes dos requisitos da legislação e da NAS2, assim como dos CdC, pois ao assinarem contratos de trabalho e o CdC estão a aceitar os termos e condições mais abrangentes ao abrigo desses instrumentos.

6.4.1.4 Organizações de Trabalhadores

O Proponente/Empreiteiro reconhece os direitos dos trabalhadores de formar e aderir a organizações de trabalhadores sem qualquer tipo de interferência, conforme os ditames da lei.

6.4.1.5 Não discriminação e oportunidades iguais

O Proponente/Empreiteiro nunca toma decisões de emprego com base em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho.

As decisões de emprego do Proponente/Empreiteiro são baseadas no mérito e na concorrência aberta. As vagas de emprego são anunciadas publicamente e todos os candidatos são incentivados a se inscrever.

O processo de selecção é baseado em habilidades técnicas e experiência e os instrumentos estão disponíveis para avaliar o conhecimento técnico do candidato e organizá-los de acordo.

Além disso, os trabalhadores do Proponente/Empreiteiro têm também oportunidades iguais de treinamento e desenvolvimento.

6.4.1.6 Trabalho Infantil

O Proponente/Empreiteiro cumpre integralmente a legislação laboral de Moçambique e a NAS2 do BM no que diz respeito a este aspecto e condena qualquer prática de exploração de crianças.

6.4.1.7 Trabalhadores menores

Como referido anteriormente, os trabalhadores contratados directamente para o Projecto, devem ter idade mínima de 18 anos, no entanto, a legislação nacional permite o trabalho a partir dos 15 anos de idade mediante autorização do seu representante legal (art. 26 do Código do Trabalho) pelo que se considera que para a realização de em tarefas não insalubres, perigosas ou que requeiram grande esforço físico (art. 23 do Código do Trabalho), podem ser contratados jovens a partir dos 16 anos.

Na contratação de menores (entre os 16 e os 18 anos) há condições especiais a observar na contratação, nomeadamente a autorização dos representantes legais, a identificação do tipo de tarefas a desempenhar, a análise de riscos ou a carga horária que não deve exceder trinta e oito horas semanais e o máximo de sete horas diárias.

O menor só pode ser admitido a trabalho depois de submetido a exame médico, a aptidão do menor para o trabalho deve ser objecto de inspecção médica anual, com vista a garantir que os trabalhos a que o menor está obrigado, pela sua natureza ou pelas condições em que os mesmos são prestados, não são prejudiciais à sua idade, condição física, moral ou mental.

O contrato de trabalho celebrado directamente com o menor e só é válido mediante autorização, por escrito, do seu representante legal. A remuneração deve ser fixada em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado, a qual, em caso algum, será inferior ao salário mínimo em vigor na empresa.

6.4.1.8 Trabalho Forçado

Os trabalhadores do Proponente/Empreiteiro são contratados de acordo com o estabelecido na lei e o trabalho é realizado de forma voluntária, sem nenhum tipo de ameaça de força ou sanção. Não há qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório e nenhuma pessoa vítima de tráfico presta actividade laboral ao projecto.

6.4.1.9 Violência Baseada no Género

O Proponente/Empreiteiro deverá cumprir integralmente a legislação laboral de Moçambique no que diz respeito a este aspecto e condena qualquer prática de exploração baseada no género. Bem como o Plano de Acção de Violência Baseada em Género (VBG) desenvolvido no âmbito do PTUM.

As questões de prevenção da VBG devem ainda ser abordadas no código de conduta a ser subscrito por todos os trabalhadores. Devem ser desenvolvidas acções de sensibilização e treinamentos, e o Mecanismo de Diálogo e Reclamações deve estar preparado para responder a questões relacionadas com a VBG e o assédio sexual.

6.4.2 Trabalhadores contratados por terceiros

O Proponente/Empreiteiro solicita a todos os contratados e seus subcontratados que declarem conformidade com os regulamentos e políticas aplicáveis sobre igualdade, trabalho e direitos humanos.

Quando o Proponente/Empreiteiro subcontrata terceiros é responsável por incluir nos acordos de contratação as condições de aquisições e especificações sobre aspectos de saúde e segurança ocupacional, trabalho infantil, trabalho forçado, Códigos de Conduta, e dever o fazer a devida fiscalização.

Os instrumentos que governam o vínculo laboral e as práticas a este nível devem estar em alinhados com estes procedimentos definidos para o Projecto.

6.4.3 Trabalhadores Comunitários

No caso dos trabalhadores comunitários, à semelhança dos restantes trabalhadores, devem ser garantidas as condições de segurança e saúde ocupacional, e evitar o trabalho infantil e forçado em todos os casos.

Os trabalhadores comunitários serão sensibilizados 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.

Receberão formação sobre meio ambiente, saúde e segurança ocupacional e receberão equipamento de protecção individual em função da análise de risco efectuada para as actividades a desempenhar.

6.4.4 Fornecedores

O Proponente/Empreiteiro avalia os seus fornecedores de modo a identificar qualquer possível incumprimento dos regulamentos e políticas aplicáveis sobre igualdade, trabalho e direitos humanos, em particular, riscos ou incidentes de trabalho infantil e / ou forçado e violência de género.

Esta avaliação deve ser feita tendo por base o definido nestes procedimento, sendo que, estes procedimentos, assim como outros instrumentos ambientais e sociais, incluindo também o CdC, devem fazer parte dos documentos de concurso, e a sua observação deve ser um requisito obrigatório.

O Proponente/Empreiteiro pode fazer uma investigação (*due diligence*) para garantir que as empresas em avaliação não têm históricos relacionados com trabalho forçado, trabalho infantil, e outras transgressões.

O Proponente/Empreiteiro implementa medidas correctivas apropriadas no caso de incidentes serem identificados, como adicionar uma cláusula que faça referência aos direitos humanos nos contratos.

O Proponente/Empreiteiro avalia constantemente o desempenho dos fornecedores e possui um sistema de feedback para registá-lo.

6.4.5 Denúncias

Os trabalhadores, contratados, fornecedores e parceiros do Proponente/Empreiteiro têm a obrigação de relatar qualquer preocupação, suspeita ou incidente de desigualdade, trabalho infantil e/ou forçado, violência de género, assédio, exploração ou abuso sexual sofrido por outra pessoa, através do MDR para trabalhadores.

Não haverá consequências caso as preocupações ou suspeitas relatadas se mostrem falsas, desde que as denúncias tenham sido feitas de boa-fé. A disposição em expor uma preocupação pode proteger alguém de novos abusos.

A pessoa que apresenta a denúncia pode optar pelo anonimato. O conteúdo de todas as denúncias será tratado de maneira confidencial e não será divulgado a terceiros, excepto se for necessário para a condução de uma investigação completa e justa.

Toda a denúncia resultará em uma investigação sempre que houver informações suficientes disponíveis para tal.

Para as denúncias, deverá também ser aplicado o Mecanismo de diálogo e Reclamações para trabalhadores que é um mecanismo de queixas separado do que será implementado para as comunidades.

6.5 Saúde e Segurança ocupacional (SSO)

6.5.1 Potenciais riscos ligado ao pessoal do projecto

De forma geral, não se espera grandes riscos relativos ao pessoal ou as considerações de trabalho. Os riscos que podem ocorrer e que são considerados menores para o projecto estão associados a:

- i. Mau relacionamento entre os funcionários públicos e os contratados para o Projecto (consultores e pessoal de apoio);
- ii. A natureza do contrato temporário, criando condições ou susceptibilidade dos consultores procurarem outros empregos;
- iii. Desconfiança dos trabalhadores contratados pelo CMM, no sentido de que são trabalhadores do PTUM e não do CMM; conflitos entre os consultores e CMM devido ao pagamento atrasado dos honorários, incluindo para os de outras categorias; barreiras das actividades desenvolvidas pelos consultores de modo a influenciar negativamente na sua avaliação e desempenho.

Estes riscos mencionados, podem ser facilmente geridos com um bom programa de liderança e capacitação das equipas envolvidas.

Por um lado, a ocorrência do risco relacionado com trabalho infantil para os trabalhadores directos é mínima tendo em conta que será minimizado tendo em conta que a legislação moçambicana, não permite que o Governo contrate pessoas abaixo de 18 anos de idade. Por outro lado, maior risco pode ser observado nos trabalhadores indirectos, em particulares contratados pelos empreiteiros e medidas essenciais devem ser acauteladas de modo a minimizar a ocorrência deste impacto (incluir medidas específicas no contracto, divulgar a idade mínima de trabalho em Moçambique nas áreas vizinhas de implantação dos subprojectos, e monitorar a idade mínima dos trabalhadores indirectos, entre outras acções).

É proibido todas formas de trabalho forçado (considera-se trabalho forçado, todo aquele que é feita de forma não voluntaria, ou exigindo ameaças de força ou sanção) para o projecto, bem como a pessoas vítimas de tráfico. Todos os trabalhadores contratados directamente pelo projecto devem ter as mesmas condições e directos estabelecidos pelos funcionários do Estado, sem discriminação.

6.5.2 Identificação de riscos e impactos relacionados com a saúde ocupacional dos trabalhadores

As actividades de obras em particular estão sujeitas a riscos e impactos relacionados com a saúde ocupacional dos trabalhadores, a não observância deste elemento-chave pode trazer consequências graves para os trabalhadores do ponto de vista económico e de saúde. Neste contexto, justifica-se a elaboração de medidas adequadas para evitar, minimizar, reduzir e compensar os impactos relacionados a ambiente, saúde e segurança no trabalho de modo a proteger os trabalhadores durante a realização das suas actividades. Os aspectos referentes a esta actividade devem ser desenvolvidos observando-se os princípios da NAS1,2 e 4: as Directrizes de Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho (EHS), e também as directrizes do sector e outras boas

práticas internacionais tanto gerais como específicas do sector (BPIS), incluindo os aspectos da Lei do Trabalho em vigor em Moçambique (Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto).

É da responsabilidade do Proponente garantir o cumprimento dos requisitos estabelecidos para aspectos de SSO durante a implantação das obras pelos empreiteiros e fiscais de obra, assim como exigir os aspectos mínimos a constar no plano de implementação das acções de SSO. Os empreiteiros e fiscais de obra, devem apresentar o plano de SSO antes do início das obras em outras palavras durante o processo de licitação das obras e o documento deve fazer parte da avaliação do concurso.

6.5.3 Plano de Saúde e Segurança Ocupacional

Conteúdo Mínimo

Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do projecto desenvolverão procedimentos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro, incluindo e assegurando que os locais de trabalho, máquinas e equipamentos sob o seu controlo sejam seguros e sem riscos para a saúde, nomeadamente através do uso de medidas de protecção adequadas em matéria de substâncias e agentes físicos, químicos e biológicos. Igualmente, deve-se implementar um sistema para análise periódica de desempenho e do ambiente de trabalho, incluindo a identificação de riscos e perigos de segurança e saúde, a implementação de métodos eficazes para responder aos riscos e perigos identificados, a definição de prioridades para a adopção de medidas e avaliação dos trabalhadores. Deve-se também estabelecer um canal de apresentação e resolução das preocupações dos trabalhadores em relação aos aspectos de SSO.

O conteúdo mínimo a ser apresentado no plano de intervenção as medidas de SSO são:

- i. Identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do projecto, particularmente aqueles que podem ser fatais, incluindo as medidas de resposta. Os riscos devem ser identificados de acordo com as actividades a serem desenvolvidas e maior atenção deve ser dada as actividades mais propensas aos riscos de SSO;
- ii. Provisão de medidas de prevenção e protecção, incluindo modificações, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas;
- iii. Capacitação dos trabalhadores e treinamento periódico;
- iv. Procedimentos de documentação e divulgação de incidentes, acidentes, doenças ocupacionais;
- v. Prevenção de emergência e processos de respostas a situações de emergência;
- vi. Identificação de medidas para os riscos e impactos negativos (tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doenças); e
- vii. Aspectos a ter em conta para não pôr em risco o ambiente, saúde e segurança das comunidades vizinhas durante o período da realização da obra.

6.5.4 Plano de Resposta a Emergências

A elaboração de um plano justifica-se pelo facto de que as actividades de obras apresentam um risco e impacto elevado para a saúde dos trabalhadores e comunidades. O objectivo é de prever as actividades que apresentam os riscos e impactos referente a saúde e segurança dos trabalhadores e comunidades que serão afectados pelos subprojectos e garantir as devidas medidas adequadas para evitar e minimizar os respectivos riscos e impactos (especial atenção deve ser dada as pessoas vulneráveis).

Conteúdo Mínimo

Os procedimentos de resposta a emergências serão detalhados pelos empreiteiros e serão baseados nos seguintes aspectos:

- i. Incidentes imprevistos, decorrentes tanto de perigos naturais como daqueles causados pelo homem, normalmente sob a forma de incêndios, explosões, fugas ou derrames, que podem ocorrer por várias razões, incluindo falha na implementação de procedimentos operacionais concebidos para evitar a sua ocorrência, clima extremo ou falta de alerta rápido;
- ii. Incidentes que afectam tanto as áreas de instalações do empreiteiro, como áreas de entorno e comunidades locais;
- iii. Acidentes graves afectando trabalhadores e ou comunidades locais;
- iv. Má gestão de resíduos e produtos perigosos e contaminantes; e,
- v. Entre outros aspectos julgados necessários.

6.5.5 Medidas de protecção de SSO

As medidas de protecção no âmbito da segurança e saúde ocupacional serão definidas com maior de detalhe nos Plano de SSO que serão elaborados pelo empreiteiro para cada subprojecto, uma vez que os riscos e as medidas de mitigação podem mudar de intervenção para intervenção.

No entanto destacam-se as medidas mais relevante e os aspectos mais abrangentes a ter em conta na elaboração destes planos, nomeadamente:

- Contratação de pessoal especializado para gerir os aspectos de SSO, entre outros,
- Necessidade de identificação dos riscos para os trabalhadores, especialmente os que podem ser fatais ou os riscos que sejam específicos para trabalhadores vulneráveis;
- Identificação de medidas de minimização para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença, entre outros;
- Evitar ou eliminar fontes de risco (por modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas);
- Priorizar a disponibilização, renovação e verificação de Equipamentos de Protecção Colectiva (EPCs),
- Disponibilização, renovação e verificação de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs),

- Capacitação dos trabalhadores, consoante o sector em que estarão a trabalhar e os riscos associados às suas tarefas e seu envolvimento na elaboração de planos/medidas de SSO
- Manutenção de registos de capacitação e sensibilização dos trabalhadores;
- Sensibilização dos trabalhadores sobre Infecções Sexualmente Transmissíveis, COVID 19 e outras doenças contagiosas, bem como as normas de higiene e comportamentos defensivos a aplicar nos diferentes casos
- Documentação manutenção de registos de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais;
- Prevenção de emergência e preparação da resposta a situações de emergências;
- Disponibilização de sanitários adequados (1 sanitário por género por cada dez trabalhadores), assim como outras estruturas de apoio (p.e. sombras para descanso, áreas adequadas para refeições, balneários com duches quando apropriado, p.e. para quem manuseie produtos perigosos).

6.5.6 Programa de Controlo de Doenças

O Projecto é responsável em coordenar com as autoridades competentes, acções que visam reduzir, combater e proteger os diferentes intervenientes em relação a matérias ligadas a HIV e COVID-19, de acordo com a legislação em vigor, directrizes e normas adequadas para tal.

O propósito do programa de Controle de doenças é assegurar a coordenação, planificação, implementação, monitoramento e avaliar as acções essenciais para a prevenção e mitigação das doenças a todos níveis de implementação do PTUM.

O programa de controle de doenças estará esquematizado da seguinte forme e que engloba três fases:

- **1 Fase (Preparação)** – Caracterizada por actividades de reconhecimento geográfico da área de trabalho e levantamento de triatomíneos;
- **2 Fase (Ataque)** – São feitas actividades de prevenção de doenças mapeadas (pulverização de insecticidas, conscientização dos trabalhadores, treinamentos e outras acções);
- **3 Fase (Vigilância)** – Com a participação activa dos trabalhadores é mantida a responsabilidade de prevenir e comunicar qualquer que seja o sintoma ou doença.

De igual forma, durante a execução das actividades, o Proponente deverá implementar as medidas de prevenção em vigor no país para a COVID-19. Sendo a COVID-19 actualmente considerada como uma doença na fase endémica as medidas de prevenção e controlo de infecção recomendadas de acordo com a legislação vigente aplicam-se a pessoas doentes ou imunodeprimidas, (higienização/desinfecção das mãos, uso da máscara de protecção para pessoas doentes ou imunodeprimidas).

Quanto ao HIV-SIDA, o Proponente irá implementar medidas orientadas com as directrizes das NAS, assim como a Lei nº19/2014 (Lei de Protecção da Pessoa, do Trabalhador e Candidato a Emprego vivendo com HIV e SIDA).

7 Acidentes, Incidentes e Notificação de Ocorrências

A UGP deverá estabelecer procedimentos e sistemas ao nível do projecto para investigar, registar e relatar qualquer tipo de acidente ou incidente, nomeadamente os acidentes de trabalho. Esses acidentes podem ocorrer no local, bem como na área de influência do projecto, como consequência directa dos trabalhos de implementação ou das actividades do projecto.

7.1 Notificação

Para além de qualquer outra ocorrência assinalada pela UGP, com o apoio do NGAS, constituem ocorrências de saúde e segurança que carecem de notificação imediata:

- Acidentes de trabalho,
- Derrames de hidrocarbonetos ou materiais perigosos;
- Incêndios;
- Atropelamento;
- Acidentes de viação.

O Empreiteiro, através do Gestor de Saúde e Segurança (ou função equivalente), deverá reportar à UGP, em relatório formal qualquer ocorrência, seguindo-se a devida investigação e implementação de acções preventivas e correctivas.

8 Acompanhamento e Monitorização

8.1 Acções de acompanhamento

A **Tabela 8.1** resume as acções de acompanhamento e/ou de verificação sistemática e/ou periódica propostas para a Gestão da Mão de Obra.

Tabela 8.1 - Acções de Acompanhamento e/ou Verificação Sistemática e/ou Periódica da Gestão de Saúde, Segurança Comunitária

Acção acompanhamento e/ou verificação	Descrição
Recrutamento	- Promover acções de verificação dos processos de contratação, registo, etc.
Taxa de alcoolémia	- Verificação não programada dos limites de alcoolémia dos trabalhadores através de alcoolímetro
Reclamações	- Verificação dos registo de reclamações dos trabalhadores
VBG	- Verificação dos registo de reclamações sobre VBG entre os trabalhadores
Inspecção	- Verificação não programada do cumprimento dos requisitos de trabalho, nomeadamente trabalho infantil e horários de trabalho

9 Mecanismo de Diálogo e Reclamação

9.1 Considerações Gerais

O Proponente/Empreiteiro deve desenvolver e implementar um MDR separado para os trabalhadores, que deve estar alinhado com o MDR geral do projecto.

De modo a facilitar aos trabalhadores do projecto o acesso livre e fácil a um mecanismo independente, eficaz e livre de represálias de queixas, em conformidade com as melhores práticas internacionais. O

O Mecanismo de Diálogo e Reclamação (MDR) específico para trabalhadores, abordará as suas preocupações em matéria de saúde, segurança e protecção de forma atempada e eficaz e não impedirá o acesso a outros mecanismos de recurso, tais como meios judiciais, administrativos ou extrajudiciais de reclamação. O MDR é uma ferramenta responsável e fundamental na implementação das actividades que ajudará a aperfeiçoar a gestão de risco ao longo do ciclo de vida do Projecto (especulações, conflitos, abordagens fora do projecto, etc.), a melhorar a eficiência operacional, e a alcançar melhores resultados na implementação dos subprojectos através de canais de comunicação e circulação de manifestações (recepção, resposta, inquéritos, sugestões, preocupações e reclamações) dos principais actores envolvidos.

O MDR foi desenvolvido de forma eficiente nas diferentes etapas (identificação e tratamento de consultas e reclamações, monitoria de riscos e avaliação dos potenciais impactos relacionados com o projecto), contribui para garantir o cumprimento das Normas Ambientais e Sociais (NAS) do financiador (BM), e melhorar o desempenho do Projecto e das actividades do Proponente.

9.2 Objectivos

O MDR permite manter um canal de submissão (das sugestões e queixas) e respostas das queixas de forma justa, transparente, acessível e eficiente para as pessoas afectadas e interessadas no âmbito do desenvolvimento das actividades do Proponente. Os objectivos do MDR são:

- Promover a consciencialização das formas de apresentação de reclamação entre as partes interessadas afectadas e interessadas pelas actividades do Proponente.
- Proporcionar às partes interessadas e afectadas o acesso a um mecanismo justo e transparente para fazer uma reclamação e obter uma resposta ou procurar uma resolução de qualquer litígio que possa surgir devido às actividades do Proponente, sem custos ou medo de represálias.
- Tentar alcançar um acordo com os reclamantes sobre as acções correctivas adequadas e mutuamente aceitáveis de forma colaborativa, usando o diálogo e a negociação.
- Implementar imediatamente as acções correctivas acordadas para minimizar os impactos adversos e evitar reclamações crescentes.
- Manter informadas as partes de qualquer denúncia sobre o progresso, no sentido de resolver a mesma.
- Garantir que as reclamações são devidamente registadas, monitoradas e documentadas, com o devido respeito pelo princípio da confidencialidade.

- Monitorar as tendências e padrões nas queixas enquanto ferramenta para avaliar a eficácia dos procedimentos de gestão ambiental e social, quando justificado, para iniciar melhorias.

O Proponente informará devidamente os trabalhadores sobre a existência do mecanismo de queixa e também assegurará que este mecanismo de queixa seja adaptado aos trabalhadores para comunicar preocupações de segurança, bem como alegações de abusos ou actos ilegais.

Os trabalhadores serão informados da existência e funcionamento destes mecanismos através de acções de formação e campanhas de sensibilização, bem como pela distribuição de material informativo (folhetos, brochuras, poster, spots e peças radiofónicas, etc.) produzido em português e em língua local, disseminado através dos canais apropriados para que a mensagem chegue aos interessados.

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

As alegações associadas VBG/EAS/AS e VCC serão tratadas com base no MDR do Plano de Acção de VBG do Projecto.

Se a reclamação, ou denuncia, estiver associada a Violência Baseada no Género (VBG) (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 agência 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 confiança (ex. familiar, amigo, membro da igreja, etc.), ou seguir os níveis acima descritos para o encaminhamento do caso conforme se sentir mais protegida.

Se o perpetrador do acto for um trabalhador do Projecto é importante que o caso seja notificado à gestão da empresa e a UGP para que se accionem as devidas penalizações associadas ao plano de acção e código de conduta para prevenção de VBG. Dependendo da gravidade e da prontidão em denunciar, 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 Inspecção 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.

9.3 Gestão de Reclamações

O Proponente investigará essas alegações, informará as autoridades públicas sempre que necessário e tomará as medidas adequadas para evitar nova ocorrência. O MDR segue as acções descritas na tabela abaixo.

Tabela 9.1 – Fluxograma de acções do MDR

Fase	Acção	Pessoa/Entidade
Apresentação	Apresentação da reclamação utilizando um dos canais de comunicação disponíveis para o efeito (Caixa denúncia e linha verde)	Trabalhador
Registo	- Recepção da reclamação ou denúncia	Supervisor da actividade e Fiscais das obras
	- Registo da reclamação e denuncia na plataforma MDR Confirmação da categorização e encaminhar para área do	Supervisor da actividade e Fiscais das obras
Investigação	<ul style="list-style-type: none"> - Reclamações feitas por trabalhadores contratados para actividades implementadas, o supervisor ou fiscal da actividade nos Distrito Municipal poderá propor acções correctivas na medida em que a resposta estiver ao seu alcance. - Se a reclamação for mais complexa ou se os factos forem menos claros, e necessitarem do apoio do CMM poderão articular a resolução com o CMM. - Dependendo das circunstâncias, pode implicar as seguintes acções: - Verificar as partes da reclamação; - Entrevistar o reclamante, qualquer testemunha ou outro informador-chave para definir o âmbito da denúncia; - Inspeccionar o local de trabalho onde o evento ocorreu - documentar o dano ao trabalhador; - Estabelecer as partes que foram responsáveis; - Determinar as causas e as medidas para evitar que se repita no futuro; - Preparar um relatório resumido sobre os resultados; e - Partilhar os resultados com o(s) reclamante(s) e obter os seus pontos de vista sobre uma possível resolução. A investigação pode implicar o envolvimento de especialistas na área de trabalho 	De acordo com os níveis de mediação: nível 1 - resolução a nível de RH (sob supervisão do fiscal), nível 2 - UGP ou CMM, nível 3 - Ministério do trabalho, nível 4 - tribunais
Fecho	- Após o envio da resposta, o assunto deverá ser considerado fechado. Deverá ser designado um responsável por acções adicionais se tal for necessário.	A designar

9.4 Mediação e Resolução

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

Nível 1 Resolução a nível de RH (sob supervisão do fiscal) – Qualquer funcionário pode registar a sua queixa, reclamação, sugestão, etc. ao oficial de reclamação designado no sector dos RH da empresa/contratada. 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 detalhadas e que permitam o seguimento do caso.

Nível 2 Resolução a nível de UGP ou CMM – Se a reclamação não for resolvida internamente no Nível 1 a UGP/CMM 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 UGP para definir devida solução. O trabalhador irá comunicar à UGP através do MDR geral do Projecto, que dispõe de meios electrónicos para comunicação eficiente (linha telefónica verde (grátis), email e plataforma online).

Nível 3 Resolução a nível de Ministério do trabalho – Na insatisfação da solução promovida pela UGP, 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 Resolução a nível de Tribunal – 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.

10 Desempenho e Relatório

10.1 Indicadores de desempenho

O Proponente irá rever e endossar indicadores que serão monitorizados para determinar a eficácia do impacto da Saúde e Segurança dos trabalhadores e medidas de mitigação de riscos, bem como outros aspectos indicados nestes procedimentos que terão de ser acompanhados e relatados (p.e. aspectos relacionados com termos e condições de trabalho que devem ser salvaguardados).

Os indicadores podem incluir, mas não devem ser limitados a:

- Acidentes de trabalho,
- Incidentes de segurança relacionados com o projecto;
- Número de acções de sensibilização realizadas;
- Número de formandos por acção de sensibilização;
- Número de incidentes e não-conformidades registados.
- Número de queixas ou reclamações de impactos relacionados aos trabalhadores do projecto.

O desenvolvimento de estratégias de gestão de risco e impacto incluirá indicadores de desempenho específicos. Os indicadores serão incluídos em um relatório mensal com o objectivo de que revisões regulares de eficácia e do alcance dos resultados desejados façam parte do processo de desenvolvimento do relatório. Isso garantirá que melhorias e mitigações adicionais possam ser implementadas conforme e quando necessário.

O desenvolvimento de estratégias de gestão de risco e impacto incluirá indicadores de desempenho específicos. Os indicadores serão incluídos em um relatório mensal com o objectivo de que revisões regulares de eficácia e do alcance dos resultados desejados façam parte do processo de desenvolvimento do relatório. Isso garantirá que melhorias e mitigações adicionais possam ser implementadas conforme e quando necessário.

O Proponente pode, a seu critério, auditar quaisquer contratados, subcontratados ou fornecedores para avaliar a conformidade com este Plano. O Proponente também pode, a seu critério, realizar auditorias em outras instalações e fornecedores de terceiros associados ao projecto, conforme relevante para os Planos de Gestão Ambiental e Social.

Os resultados dos indicadores de desempenho devem ser apurados e compilados em relatórios trimestrais, conforme indicado na seção a seguir.

10.2 Relatórios

O Proponente/Empreiteiro deve fornecer um relatório mensal que forneça um resumo descritivo de todas as actividades de Gestão da Mão-de-Obra realizadas ao longo desse mês, incluindo o número de participantes em cada actividade, o(s) objectivo(s) de cada actividade, progresso em relação aos Indicadores de Desempenho endossados pelo Proponente e as fotografias relevantes.

As informações dos contratados serão submetidas ao NGAS do Proponente.

O Proponente irá rever os relatórios mensais do Contratado para assegurar que as acções são acompanhadas de evidências e registadas de forma apropriada.

Qualquer reclamação de saúde, segurança e queixas de segurança apresentadas por quaisquer trabalhadores será encaminhada à UGP dentro de 24 horas e capturada no mecanismo de gerenciamento de queixas da comunidade do projecto.

A **Tabela 10.1** resume os registos documentais que devem ser mantidos para o controlo da execução deste programa de gestão. Esses documentos devem ser preparados, arquivados e mantidos, a fim de documentar os resultados da implementação destes procedimentos. Devem ser feitos registos de eventos relevantes na sequência da ocorrência, e deve ser preparado um relatório de progresso mensalmente e um Relatório de Desempenho trimestral, relatando os eventos e os indicadores de desempenho registados.

A responsabilidade da elaboração destes documentos é do Empreiteiro durante a fase de obra e do Proponente na fase de operação.

Tabela 10.1 – Registo de documentos os Procedimentos de Gestão da MO

Título do Documento	Tipo de documento	Frequência de Registo ou Relatório
Registo de acidentes/incidentes	Registo	Sempre que necessário
Registo de reclamações	Registo	Sempre que necessário
Registo de presenças	Registo	Semestralmente
Relatório de progresso	Relatório	Mensal
Relatório de Desempenho	Relatório	Trimestralmente

Anexo I – Exemplo do Código de Conduta (CdC)

Código de Conduta Ambientais, Sociais, Saúde e Segurança no Trabalho para Empresa de Construção

Este código de conduta deve ser aplicado as actividades do projecto de modo a minimizar os impactos previstos durante a sua preparação e implementação. Este documento contém 3 partes (*Aspectos gerais, requisitos do código e notificação ao proponente*), contudo, os concorrentes podem adicionar outros conteúdos relacionados com o tema durante a elaboração das suas propostas, bem como podem melhorar. As descrições encontram-se abaixo.

Os concorrentes elegíveis devem elaborar e submeter o código de conduta para os seus trabalhadores e comprometer-se a cumprir com as obrigações ambientais e sociais previstas no Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS) preparados para as infra-estruturas propostas tendo em conta as Normas Ambientais e Sociais (NAS¹) do BM e Governo de Moçambique para assegurar o cumprimento das normas ambientais, sociais, de saúde e segurança no trabalho (ESHS), incluindo as outras directrizes e notas necessárias para o projecto (Género, Violência Baseada no Género, Influxo de Mão de obra e COVID-19).

Os aspectos gerais do código de conduta

Os aspectos gerais a serem considerados para a implementação do código de conduta são:

- O licitante irá fornecer a empresa contratada o Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS) e Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS) das obras (instrumento de mitigação dos riscos e impactos ambientais e sociais), quando aplicável para assegurar o cumprimento de suas obrigações Ambientais, Sociais, Saúde e Segurança (ESHS) sob o contrato a desenvolver onde irá especificar as medidas adequadas que não ponham em risco (influxo de mão-de-obra na comunidade, propagação de doenças transmissíveis, assédio sexual, violência baseada no género, comportamento ilícito e crime, e manutenção de um ambiente seguro) a actividade a desenvolver no local da obra durante a construção e durante a implementação de subprojectos;
- A empresa de contratada deve apresentar o Código de Conduta que será aplicado ao Pessoal contratado que assegura a correcta implementação dos aspectos ambientais e sociais das actividades, bem como deve detalhar como será implementado o código de conduta através das estratégias de gestão ou plano de implementação (exemplo, planos de gestão de tráfego, plano de gestão de resíduos, Plano de protecção a saúde e doenças transmissíveis, plano de treinamento dos trabalhadores, plano de resposta a as medidas da COVID-19, entre outros);
- A empresa deve prever na sua equipa de trabalho um responsável de Ambiente, social, higiene e segurança no trabalho, incluindo os custos que irá assegurar o cumprimento das medidas estabelecidas no PGAS, quando aplicável, principalmente para empresas de construção e fiscalização.

¹ Aplicável para a Eco-Arte as NAS 2 e NAS 4

- A empresa deve promover treinamento relacionado com ESHS para os trabalhadores antes do início das actividades, início da obra, bem como durante a implantação da obra;
- As cláusulas ambientais e sociais serão incluídas no contrato e o não cumprimento poderá resultar em suspensão e mesmo cancelamento do contrato de acordo com a gravidade da situação;
- A empresa deve apresentar garantia bancária no valor de 5% do valor total da obra que serão cativos durante a implementação do código de conduta, quando aplicável.
- A empresa de consultoria devesse fornecer o relatório relacionado a implementação do ESHS em cada mês e coordenar as actividades com o especialista ambiental e social do sector.
- O licitante poderá fazer visitas de supervisão a qualquer momento e sem antecipar a empresa de consultoria.

Requisitos mínimos do código de conduta

O código de conduta deve conter obrigações para todos os funcionários do projecto (incluindo subcontratados e trabalhadores do dia a dia). Podem ser incorporadas informações adicionais para responder a preocupação específicas da região, local e do sector. As principais questões a serem abordadas são:

- Conformidade com as leis, regras e regulamentos aplicáveis em Moçambique em relação ao ESHS;
- Conformidade com os requisitos aplicáveis de saúde e segurança (incluindo o uso de equipamentos de protecção individual prescritos, prevenção de acidentes evitáveis e o dever de denunciar condições ou práticas que representem um risco à segurança ou ameacem o meio ambiente);
- Não Discriminação (por exemplo, com base no status familiar, etnia, raça, género, religião, idioma, estado civil, nascimento, idade, deficiência ou convicção política)
- Relacionamento com os membros da comunidade (por exemplo, para expressar uma atitude de respeito e não discriminação, estar sempre, aberto a receber sugestões, dúvidas e reclamações e responde-las no mais curto espaço de tempo; Envolver, sempre que possível, as autoridades comunitárias para que estejam a par de todas as acções a serem desencadeadas).
- Assédio sexual (por exemplo, para proibir o uso de linguagem ou comportamento, em particular para mulheres ou crianças, que seja inadequado, ofensivo, abusivo, sexualmente provocativo, humilhante ou culturalmente inapropriado);
- Violência ou exploração (por exemplo, a proibição da troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador);

- Protecção de crianças (incluindo proibições contra abuso, má conduta ou comportamento inaceitável com crianças, limitação de interações com crianças e garantia de segurança nas áreas do projecto);
- Requisitos de saneamento (por exemplo, para garantir que os trabalhadores usem instalações sanitárias específicas fornecidas pelo empregador e não áreas abertas);
- Evitar conflitos de interesses (de tal forma que benefícios, contratos ou emprego, ou qualquer tipo de tratamento preferencial ou favores, não sejam fornecidos a qualquer pessoa com quem exista uma conexão financeira, familiar ou pessoal);
- Respeitar as instruções de trabalho razoáveis imiscuindo as normas ambientais e sociais)
- Protecção e uso adequado da propriedade (por exemplo, para proibir roubo, descuido ou desperdício);
- Dever de denunciar violações deste Código;
- Não retaliação contra trabalhadores que denunciem violações do Código, se esse relato for feito de boa-fé.

Notificação ao proponente sobre incidentes durante a implantação da obra

O Empreiteiro deverá fornecer notificação imediata ao licitante (dentro do prazo acordado) sobre os seguintes incidentes.

- (a) Violação confirmada ou provável de qualquer lei ou acordo internacional;
- (b) Qualquer fatalidade ou lesão grave;
- (c) Efeitos adversos significativos (por exemplo: acidente de veículo, danos causados durante o trabalho, além da hora normal);
- (d) Grande poluição do aquífero (do ar ou águas) ou
- (e) Qualquer alegação de assédio sexual ou mau comportamento sexual, abuso infantil, má conduta ou outras violações envolvendo crianças;
- (f) Entre outros.