Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

REPÚBLICA DA GUINÉ-BISSAU

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES

PROJECTO DE INTEGRAÇÃO DIGITAL REGIONAL DA ÁFRICA OCIDENTAL

WARDIP – Guiné-Bissau

(P176932)

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE MÃO-DE-OBRA (PGMO)

Abril de 2023

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

LISTA DE TABELAS ---------- ii
LISTA DE FIGURAS ---------- ii
LISTA DE ABREVIATURAS ---------- ii
1. INTRODUÇÃO ---------- 1
1.1 ÂMBITO E OBJECTIVOS DOS PGMO ---------- 1
1.2 LOCALIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA DO PROJECTO ---------- 2
1.3 VISÃO GERAL DO USO DO TRABALHO NO PROJECTO ---------- 2
1.3.1 Categorias de Trabalhadores do Projeto ---------- 3
1.3.2 Potencial Número de Trabalhadores do Projecto ---------- 4
1.3.3 Características dos Trabalhadores do Projecto ---------- 7
1.3.4 Momento de Necessidade de Mão-de-Obra ---------- 7
2. AVALIAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS DE TRABALHO ---------- 7
2.1 ACTIVIDADES DO PROJECTO ---------- 7
2.2 PRINCIPAIS RISCOS ASSOCIADOS AO TRABALHO E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO 8
3. QUADRO LEGAL APLICÁVEL ---------- 15
3.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL ---------- 15
3.2 CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DE TRABALHO RATIFICADAS PELA GUINÉ-BISSAU ---------- 20
3.3 NORMAS E ORIENTAÇÕES AMBIENTAIS EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO BANCO MUNDIAL ---------- 20
3.4 NORMAS INTERNACIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO ---------- 21
3.5 NORMA DO BANCO MUNDIAL E LEGISLAÇÃO LABORAL DA GUINÉ-BISSAU 22
4. RESPONSABILIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO DOS PGMO ---------- 26
4.1 RESPONSABILIDADES DOS ESPECIALISTAS A&S DA UIP ---------- 26
4.2 RESPONSABILIDADES DOS EMPREITEIROS ---------- 27
5. PROCEDIMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO ---------- 27
5.1 SELECÇÃO E RECRUTAMENTO DE MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO ---------- 27
5.2 IDADE MÍNIMA DO TRABALHADOR ---------- 28
5.3 TERMOS E CONDIÇÕES ---------- 29
5.3.1 Discriminação e Desigualdade de Oportunidades, Exploração e Abuso Sexual (EAS/AS) ---------- 29
5.3.2 Organização dos Trabalhadores ---------- 31
5.3.3 Trabalho Infantil ---------- 31
5.3.4 Trabalho Forçado ---------- 31
5.3.5 Saúde e Segurança no Trabalho (SST) ---------- 32

5.3.6 Natureza dos Contratos ---- 33
5.4 NORMAS AMBIENTAIS E SOCIAIS DO BANCO MUNDIAL, NAS2 ---- 33
5.4.1 Objectivos da NAS2 ---- 33
5.4.2 Condições de Trabalho e Gestão das Relações Laborais ---- 33
6. MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES (MRR) ---- 34
6.1 PRINCÍPIOS ---- 34
6.2 ESTRUTURA DO MRR PARA TRABALHADORES DIRECTOS ---- 35
6.3 ESTRUTURA DO MRR PARA TRABALHADORES CONTRATADOS ---- 36
7. GESTÃO DOS EMPREITEIROS ---- 36
8. TRABALHADORES DE FORNECEDORES PRIMÁRIOS ---- 36
ANEXOS ---- 38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Categorias de mão-de-obra a serem usadas por componente do Projecto 3
Tabela 2 – Potenciais riscos associados ao trabalho e proposta de medidas de mitigação 11
Tabela 3 – Quadro comparativo dos principais requisitos da NAS2 e da legislação laboral da Guiné-Bissau 23

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Mapa administrativo da Guiné-Bissau 2

LISTA DE ABREVIATURAS

AES/AS	Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual
A&S	Ambiental e Social
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CoC	Códigos de Conduta
DSTs	Doenças Sexualmente Transmissíveis
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
ISO	Organização Internacional de Normalização
MTC	Ministério dos Transportes e Comunicações
MRR	Mecanismo de Resolução de Reclamações
NAS	Normas Ambientais e Sociais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEPI	Plano de Engajamento das Partes Interessadas
PGMO	Procedimentos de Gestão de Mão-de-Obras

PIM	Manual de Implementação do Projeto
PSS	Plano de Saúde e Segurança
QGAS	Quadro de Gestão Ambiental e Social
QAS/ESF	Quadro Ambiental e Social
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
UIP	Unidade de Implementação do Projeto
VCC	Violência Contra Criança
WARDIP	Projecto de Integração Digital Regional da África Ocidental

1. INTRODUÇÃO

O Governa da Guiné-Bissau está a preparar o Projecto de Integração Digital Regional da África Ocidental (WARDIP), que se encontra sob tutela do Ministério dos Transportes e Comunicações (MTC), e tem como objectivo aumentar o acesso e uso de banda larga, fortalecer as bases para serviços financeiros digitais e expandir o acesso a serviços públicos digitais selecionados na Guiné-Bissau para promover a integração dos mercados digitais na África Ocidental.
O projecto é composto por cinco (5) componentes: i) Componente 1-Desenvolvimento e integração do mercado de conectividade; ii) Componente 2-Desenvolvimento e integração do mercado de dados; iii) Componente 3-Desenvolvimento e integração do mercado on-line; iv) Componente 4-Gestão do Projecto e Apoio à Implementação; e v) Componente 5: Componente de Resposta de Emergência Contingente. A componentes 1 irá financiar actividades que envolvem obras civis, pelo que poderão afectar o ambiente físico e social, e igualmente riscos de saúde e segurança. Os tipos e a magnitude dos impactes são, no geral, típicos do sector de telecomunicações e de actividades que enlvolvem obras civis. No entanto, os locais exactos e a escala das intervenções dos subprojectos, ainda não foram claramente identificados.

A gestão de risco ambiental e social do projecto é definida no Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS) e sua associação resultam os instrumentos de gestão ambiental e social, (incluindo procedimentos de avaliação de impacte ambiental e social, Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS), Plano de Engajamento das Partes Interessadas (PEPI), Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR), alguns dos quais serão consolidados durante a implementação. O presente documento constitui os Procedimentos de Gestão de Mão-de-Obras (PGMO), aplicável tanto para trabalhadores directos do projecto assim como trabalhadores contratados.

1.1 ÂMBITO E OBJECTIVOS DOS PGMO

Os procedimentos de gestão de mão-de-obra são preparados com base na avaliação dos potenciais riscos para a mão-de-obra e das medidas de gestão associadas, por forma a cumprir a legislação da Guiné-Bissau e o Quadro Ambiental e Social (QAS/ESF) do Banco Mundial, particularmente a norma ambiental e social referente a mão-de-obra e as condições de trabalho (NAS2). Este documento é dinâmico, podendo ser modificado quando necessário e de acordo com a mudanças que possam ocorrer no escopo das actividades, bem como para responder necessidades especificas. Portanto, os objectivos dos PGMO são os seguintes:

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis.
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto.
- Proteger os trabalhadores do projecto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, e trabalhadores de fornecimento primário.
- Evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil.
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação colectiva dos trabalhadores do projecto de maneira compatível com a legislação nacional.
- Fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projecto para levantar preocupações no local de trabalho.

1.2 LOCALIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA DO PROJECTO

O projecto será implementado em todo país, portanto nas oito regiões administrativas e no sector autônomo de Bissau, que é a capital do País. As regiões administrativas do país são Gabú, Bafatá, Oio, Quinara, Tombali, Cacheu, Bioma, e Bolama.

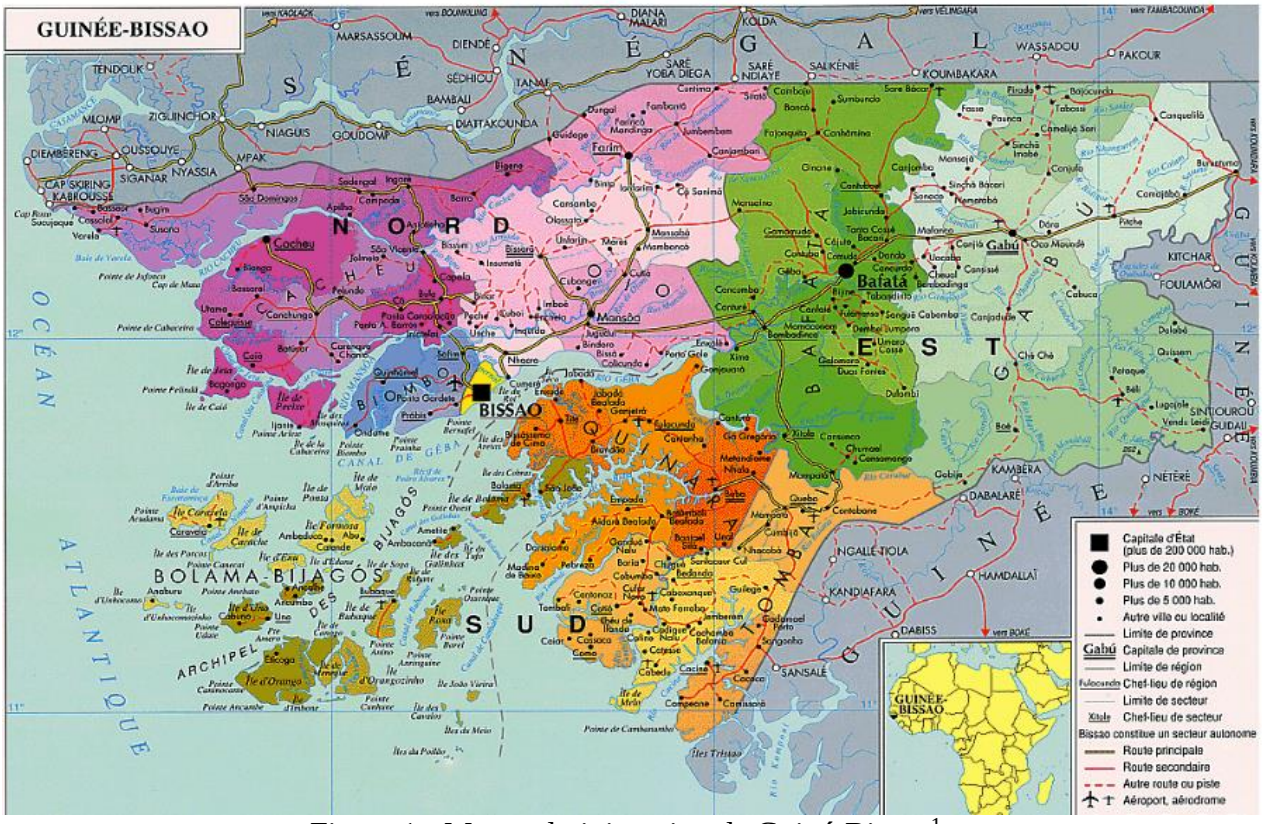

Figura 1 - Mapa administrativo da Guiné-Bissau[1]

1.3 VISÃO GERAL DO USO DO TRABALHO NO PROJECTO

A NAS2 categoriza os trabalhadores em trabalhadores directos, trabalhadores contratados e trabalhadores primários. O projecto incluirá as três categorias de mão-de-obra estabelecidos pela NAS2. A tabela 1 apresenta as categorias de mão-de-obra a serem usadas por componente e subcomponente do Projecto.

[1] Extraíde de https://www.bio.org/sites/default/files/legacy/bioorg/docs/26_9h_Pre-Conference%20Roundtable_Guin%C3%A9%20Bissau%2001.pdf

Tabela 1 - Categorias de mão-de-obra a serem usadas por componente do Projecto

Componentes do Projecto	Categorias de Trabalhadores
Componente 1: Desenvolvimento e integração do mercado de conectividade	
Subcomponente 1.1: Capacidade legal, regulatória e institucional para o setor de telecomunicações e economia digital	Trabalhadores directos e contratados
Subcomponente 1.2: Infraestrutura de rede de espinha dorsal internacional e nacional	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Componente 2: Desenvolvimento e integração do mercado de dados	
Subcomponente 2.1: Proteção de dados: capacidade legal, regulatória e institucional para segurança cibernética e proteção de dados	Trabalhadores directos e contratados
Subcomponente 2.2: Habilitadores de dados: regulamentos de dados para fluxo de dados regional e infraestrutura de dados	Trabalhadores directos e contratados
Componente 3: Desenvolvimento e integração do mercado on-line	
Subcomponente 3.1: Empreendedorismo digital e adoção de tecnologia	Trabalhadores directos e contratados
Subcomponente 3.2: Acesso e uso de serviços financeiros digitais e comércio electrônico	Trabalhadores directos e contratados
Subcomponente 3.3: Serviços governamentais digitais para a integração regional	Trabalhadores directos e contratados
Componente 4: Gestão do Projecto e Apoio à Implementação	Trabalhadores directos
Componente 5: Componente de Resposta de Emergência Contingente	Trabalhadores directos

1.3.1 Categorias de Trabalhadores do Projeto

Trabalhadores Directos
Estes incluem funcionários da Unidade de Implementação do Projeto (UIP), Ministério dos Transportes e Comunicações que serão contratados ou irão prestar servço para implementar o Projecto. Os trabalhadores contratados pela UIP para realizar trabalhos directos do projecto, como supervisão de obras, monitoria e avaliação ou envolvimento da comunidade em relação ao projecto, também são parte desta categoria.

Trabalhadores Contratados
Trabalhadores contratados ou terceiros (empreiteiros, subempreiteiros, agentes intermediários) são aqueles contratados para executar trabalhos no projecto, independentemente da localização, como no caso da implantação do cabo submarino, cabo de fibra óptica, construção dos centros de dados, etc. Os trabalhadores contratados incluem os que farão os estudos e os que executarão as obras durante a implantação do projecto.

1.3.2 Potencial Número de Trabalhadores do Projecto

Trabalhadores Directos

Embora a UIP ainda não tenha sido constituída, estima-se que tenha pelomenos um total de 14 trabalhadores, desde o Coordenador do Projecto, especialistas de Finanças e seus assistentes, Licitação e seus assistentes, Ambiental, Social, Monitoria e Avaliação, pessoal de secretaria e auxiliares de campo (secretária, motoristas e pessoal de limpeza). Espera-se que o processo de recrutamento inicie antes da efectividade do projecto, especialmente para algumas posições como coordenação, finanças, licitação, e salvaguardas ambientais e sociais. É também esperado que durante a implementação, o número de trabalhadores directos aumente com a contratação de consultores e outros especialistas para tarefas específicas.

Cargo Proposto	**Número**
Coordenador do projecto	1
Especialista de gestão financeira	1
Oficial de contabilidade	1
Especialista em licitação	1
Oficial de licitação	1
Especialista Ambiental	1
Especialista Social	1
Especialista de telecomunicações	1
Especialista de serviços financeiros digitais	1
Especialista de Monitoria e Avaliação	1
Eepecialista de governação digital	1
Pessoal auxiliar (secretaria e limpeza)	2
Motorista	1
Total	**14**

Trabalhadores Contratados

É expectável que haja duas grandes categorias de trabalhadores contratados, nomeadamente: (i) empresas privadas (consultores especializados) que fornecerão capacitação local, bem como serviços de apoio à implementação do projecto pela UIP e outras partes interessadas; e (ii) aqueles que trabalham sob as empreiteitadas de obras civis, onde os trabalhadores serão contratados na implementação de subprojectos de infraestruturas, incluindo a colocação dos cabos de fibra óptica, e a construção dos centros de dados. O número estimado de trabalhadores contratados ainda não pode ser determinada nesta fase, mas espera-se que seja um número significativo. A tabela seguinte apresenta uma estimativa das necessidades de pessoal em cada fase do projecto e entre as diferentes componentes. Algumas das necessidades indicadas na tabela abaixo, poderão ser agrupadas em função da sua praticabilidade e esoecialidade.

Componentes do Projecto	**Necessidades de Pessoal por Fases do Projecto**	
	Preparação e Concepção	Construção
Componente 1: Desenvolvimento e integração do mercado de conectividade		
Subcomponente 1.1: Capacidade legal, regulatória e institucional para o setor de telecomunicações e economia digital	• Consultor de reforma legal • Consultor para estratégia de transformação digital • Consultor de capacitação institucional para economia digital • Consultor para revisão funcional da ARN	-
Subcomponente 1.2: Infraestrutura de rede de espinha dorsal internacional e nacional	• Consultor para estudo de viabilidade da espinha dorsal de fibra óptica nacional e internacional numa abordagem de PPP • Consultor para concepção do projecto da rede de fibra óptica nacional • Consultor para estudo de viabilidade do segundo cabo de fibra optica submarina • Consultor para estudo de viabilidade da criação da rede nacional de pesquisa e educação	• Empreiteiro para construção da rede de fibra óptica nacional • Consultor (Engineer) para a fiscalização das obras de construção da fibra óptica nacional
Componente 2: Desenvolvimento e integração do mercado de dados		
Subcomponente 2.1: Proteção de dados: capacidade legal, regulatória e institucional para segurança cibernética e proteção de dados	• Consultor para prestar assistência técnica de fortalecimento da Lei de ciber-segurança e proteção • Consultor de capacitação institucional para o judiciário para aplicação da lei de ciber-crimes • Consultor de assistente técnica para implantação de um centro de operações de ciber-segurança	-
Subcomponente 2.2: Habilitadores de dados: regulamentos de dados para fluxo de dados regional e infraestrutura de dados	• Consultor para realizar estudos técnicos de opções e modelos de negócios para infraestrutura de dados do governo	-
Componente 3: Desenvolvimento e integração do mercado on-line		

Subcomponente 3.1: Empreendedorismo digital e adoção de tecnologia	Consultor de assistência técnica para aumentar a oferta de serviços de apoio ao empreendedorismo digital	-
Subcomponente 3.2: Acesso e uso de serviços financeiros digitais e comércio electrônico	-	-
Subcomponente 3.3: Serviços governamentais digitais para a integração regional	• Consultor para auditoria do património dos Correios e reestruturação • Consultor para estudo de viabilidade da plataforma de troca de dados interligando sistemas governamentais • Consultor para estudo de viabilidade da arquitetura de serviços administrativos públicos online • Consultor para estudo de viabilidade para reestruturação de serviços como registro de empresas, registro civil, entre outros	-
Componente 4: Gestão do Projecto e Apoio à Implementação	• Consultor para estudos de impacto ambiental e social da construção da fibra óptica nacional	• Pontos focais para implementação do MRR ao nível local

1.3.3 Características dos Trabalhadores do Projecto

As características dos trabalhadores são muito dependentes da natureza das actividades do projecto. Além da implantação do cabo submarino e dos cabos de fibra óptica terrestre, ceentros de dados, as principais actividades são assistência técnica e capacitação. A implantação do cabo submarino e de fibra óptica terrestre, será contratada a empresas privadas especializadas nesta área, que necessitarão de especialistas (engenheiros e técnicos) e outros especialistas em trabalhar em ambiente marinho e em áreas remotas para instalação da fibra óptica terrestre. A possibilidade de que estes trabalhadores especializados sejam migrantes é quase certa.

Nas obras civis serão contratadas empresas de construção e a força de trabalho incluirá especialistas (engenheiros civis, gerentes de obra, supervisores de construção), trabalhadores qualificados e não qualificados. Nas actividades de assistência técnica, para a capacitação pode ser necessária a contratação de pessoas ou empresas especializadas em diversas áreas de prestação serviços. A natureza da força de trabalho será de especialistas e pode incluir especialistas em telecomunicações, especialistas jurídicos, especialistas financeiros, especialistas em comunicação, especialistas ambientais e sociais, entre outros. Mesmo assim, os instrumentos de gestão ambiental e social do projecto, portanto o QGAS e os PGAS específicos que serão elaborados, sugerem mínimos de equilíbrio de gênero que deverá ser respeitado. Todos os cidadãos terão oportunidades iguais para funções de liderança e apoio em programas de divulgação e comunicação para aumentar a conscientização sobre as facilidades e oportunidades do acesso digital expandido para empresas privadas e indivíduos.

1.3.4 Momento de Necessidade de Mão-de-Obra

Os trabalhadores directos da UIP serão necessários em tempo integral e durante toda a duração do projecto. Outros especialistas/consultores serão contratados em função da demanda durante o período do projecto. O tempo a partir do qual os trabalhadores contratados serão necessários será conhecido nas fases seguintes de preparação e implementação do projecto. No entanto, eles serão contratados dependendo das necessidades que irão surgir da implementação das subcomponentes do projecto, em intervalos de tempo específicos.

2. AVALIAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS DE TRABALHO

2.1 ACTIVIDADES DO PROJECTO

As principais actividades do projecto são as seguintes:

- Implantação de cabo submarino e cabo de fibra óptica terrestre.
- Assistência técnica e capacitação, formulação de políticas e estratégias, treinamento, treinamento e campanhas de conscientização pública.
- Estabelecimento de um centro de dados e um centro de cibersegurança;
- Apoiar a adopção de tecnologias digitais através da conceção e implementação de um programa de formação em competências digitais; concepção e implementação de um programa para reforçar a qualidade dos serviços prestados pelos OEN; desenvolvimento e implementação de estratégias de comércio digital (e-commerce);

- Desenvolver programas avançados de competências digitais que incluirão incentivos para programas de formação destinados a alcançar potenciais participantes do sexo feminino, através da realização de campanhas de comunicação e da alavancagem de modelos femininos;
- Promover sociedades inclusivas;
- Assegurar que todos os países participantes estabeleceram infraestruturas, plataformas, instituições e capacidades humanas essenciais necessárias para gerir as operações internas da administração pública de forma eficiente e eficaz e tirar partido destes elementos essenciais para tornar os serviços públicos amplamente acessíveis em linha a partir de qualquer lugar.

2.2 PRINCIPAIS RISCOS ASSOCIADOS AO TRABALHO E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

Risco de Acidente de Trabalho

No exercício das suas funções, os trabalhadores contratados pelo projecto podem estar envolvidos em acidentes, incluindo acidentes rodoviários causados por incumprimento das regras de trânsito, viaturas e máquinas defeituosos, indisciplina dos condutores. As medidas de redução destes riscos incluirão a sensibilização dos trabalhadores do projecto para a necessidade de respeitar o Código da Estrada prevista na legislação nacional; a manutenção regular das viaturas e máquinas ao serviço do projectode, e a existência de um livro de registo de manutenção; apólice de seguro actualizada. A proibição do consumo de álcool durante o horário de trabalho e o cumprimento das medidas de segurança e saúde ocupacional também são importantes para prevenção de acidentes. Os trabalhadores devem ser obrigados a assinar o Código de Conduta no momento do recrutamento, no qual cada trabalhador concorda em cumprir as medidas de saúde e segurança ocupacional, bem como os comportamentos esperados para prevenir situações de VBG/AES/AS e manter relações respeitosas com a comunidade.

Riscos de Saúde e Segurança Ocupacional

No estaleiro de obra para a construção do centro de dados e centro de segurança cibernética, estarão na sua maioria trabalhadores contratados localmente e não qualificados e ainda não treinados. Portanto, o risco de acidentes que levam a lesões é alto. Para mitigar os riscos, os empreiteiros deverão desenvolver e implementar procedimentos escritos de gestão de mão-de-obra, incluindo procedimentos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro conforme exigido pela NAS2. Os empreiteiros serão obrigados pelo Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS) específico, a garantir que os trabalhadores usem equipamentos básicos de segurança, recebam treinamento básico de segurança e outras acções preventivas, conforme previsto no QGAS, bem como nas Normas Ambientais e Sociais (NAS) do Banco Mundial, e ainda nas Diretrizes Gerais de Ambiente, Saúde e Segurança do Grupo do Banco Mundial (2007)[2]. Há ainda o risco de acidentes envolvendo crianças da comunidade, nos casos em que os estaleiros não tenham segurança suficiente para limitar o acesso a pessoas não relacionadas com as actividades do projecto.

[2] https://documents1.worldbank.org/curated/en/157871484635724258/pdf/112110-WP-Final-General-EHS-Guidelines.pdf

Risco de emprego de mão-de-obra infantil

O risco de violação dos direitos das crianças e abuso por parte de trabalhadores do Empreiteiro ao nível das comunidades onde as obras civís ocorram, tanto para a instalação dos cabos de fibra óptica como a construção da infraestrutura do centro de dados, é espectável. Associado a isto, há o risco de emprego de crianças, quer pelo Empreiteiro como pelos subempreiteiros.

Riscos Trabalho Associados a AES/AS & VCC

A presença de trabalhadores temporários em comunidades onde há diferenças significativas de remuneração pode dar origem a exploração e abuso sexual. Da mesma forma, entre os trabalhadores do projecto, as diferenças de poder podem levar a AES/AS. Para lidar com esses riscos, os empreiteiros deverão ter um contrato por escrito com seus trabalhadores consistente com o objetivo da NAS2 e em conformidade com estes PGMO, e também e assinar Códigos de Conduta (CoC) para trabalhadores que proíba AES/AS. Qualquer AES/AS, riscos de violência contra criança (VCC) deverão ser tratados no Plano de Ação de Resposta à VBG, Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual (AES/AS) que foi preparado no âmbito do QGAS para o projecto e igualmente em todos os Planos de Gestão Ambiental e Social (PGAS) que serão preparados para os subprojectos. Como há um forte foco em atividades de treinamento e capacitação, também existem riscos relacionados à AES/AS.

Riscos de Doenças Transmissíveis, Incluindo COVID-19

As doenças transmissíveis de maior preocupação, especialmente durante todo o ciclo de vida do Projeto, são COVID-19, doenças sexualmente transmissíveis (DSTs) e HIV/AIDS, devido ao afluxo de trabalhadores que vivem nas comunidades. O risco de propagação de doenças transmissíveis está sempre presente independentemente da duração da actividade do Projecto e aumenta com a importação de trabalhadores para as comunidades. A presença de um grande número de participantes de treinamento em sala individual, sem respeitar os protocolos COVID-19 sobre distanciamento social, também pode dar origem a infecções por COVID-19. Todas as reuniões devem, portanto, respeitar as diretrizes nacionais e da OMS para a prevenção da propagação da doença e incluem, entre outras, o uso de máscaras e o distanciamento social.

Riscos de Discriminação no Trabalho

O princípio da igualdade, não discriminação e transparência são os princípios-chave subjacentes às decisões de emprego, como contratação e promoção, a capacidade de uma pessoa para realizar o trabalho e acesso a oportunidades de emprego, independentemente de características pessoais que não estejam relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho. Os requisitos da NAS2 a esse respeito são muito claros e devem ser aplicados integralmente quando tais casos surgirem. O estabelecimento do mecanismo de reclamação fornece uma saída para resolver tais questões.

No que diz respeito aos trabalhadores directos da UIP com deficiência física ou de mobilidade, o empregador deve assegurar que o acesso a edifícios seja facilitado através da disponibilização de cadeiras de rodas, rampas ou elevadores. Da mesma forma, os trabalhadores com deficiência auditiva também devem receber formatos alternativos de comunicação, como letras grandes, formatos digitais acessíveis ou fita de áudio para receber informações. Esta informação deve ser disponibilizada aos trabalhadores com deficiência no momento da sua contratação.

Risco de Trabalho de Horas Extras

Este risco está relacionado ao não pagamento de salários ou à recusa em pagar horas extras, especialmente para os trabalhadores, que provavelmente farão horas extras para cumprir horários apertados. As disposições destes PGMO exigirão um compromisso por escrito por parte do empreiteiro e subempreiteiro para cumprir essas obrigações de acordo com a legislação nacional.

Risco de Limitação da Liberdade de Associação e Sindical

A liberdade sindical e de associação, incluindo a negociação colectiva, é um direiro que trabalhadores têm e não lhes deve ser negado sob qualquer circunstância. Todos os trabalhadores têm o direito de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de nelas se filiarem, com vista a promover e defender os seus interesses, e o direito de negociar colectivamente entre si. Os trabalhadores devem poder se associar livremente, sem a ingerência do patronato ou de qualquer entidade pública. Embora esse direito seja reconhecido na Lei do Trablaho do país e igualmente previsto nos requisitos nas NAS2, há o risco de que seja limitado pelo patronato ou ainda por entidades públicas.

Risco de segurança na instalação da Fibra Óptica

Os trabalhadores envolvidos na instalação de cabos de fibra óptica podem correr o risco de danos permanentes aos olhos devido à exposição à luz laser durante as actividades de conexão do cabo. Os trabalhadores também podem ser expostos a fragmentos minúsculos ou microscópicos de fibra de vidro que podem penetrar no tecido humano através da pele ou dos olhos, ou por ingestão ou inalação. As actividades de instalação de fibra óptica também podem apresentar risco de incêndio devido à presença de materiais inflamáveis em áreas de instalação de laser de alta potência.

Tabela 2 – Potenciais riscos associados ao trabalho e proposta de medidas de mitigação

#	Risco Associado ao Trabalho	Medidas de Mitigação
1	Risco de acidente de trabalho	• Substâncias inflamáveis devem ser mantidas em local protegido do calor e de qualquer fonte de ignição, em áreas de acesso restrito e com sinaléticas de proibição de fumar. • Devem ser garantidas formações e capacitações em diferentes níveis sobre o manuseio de substâncias, equipamentos e materiais perigosos. • Sempre que possível, devem ser realizadas formações sobre prestação de primeiros socorros e a identificação de responsável em prestar os primeiros socorros. • Implementação de código de conduta (proibição de uso ou consumo de álcool, drogas ou outras substâncias, acções ilegais, comportamento irresponsável e falta de cuidado no local de trabalho). • Os trabalhadores devem dispor de equipamentos de protecção individual (EPI) adequados às suas actividades e aos principais riscos associados. • Os trabalhadores devem ser treinados a fazer a manutenção adequada do EPI (limpeza e substituição. • Assegurar que áreas em obra ou com algum outro risco de saúde e segurança, estejam vedadas à entrada de pessoas não autorizadas e não treinadas/induzidas. • Garantir a organização dos materiais ou equipamentos para que não apresentem riscos para o trabalhador. • Arrumação de materiais e equipamentos de forma ordenada. • Evitar a permanência de trabalhadores de baixo de cargas suspensas. • Assegurar a disponibilidade de equipamentos de combate ao incêndio em áreas estratégicas.
2	Riscos de saúde e segurança ocupacional	• Todos os locais de trabalho deverão ser devidamente sinalizados. • Os requisitos de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) deverão ser impostos a todo o momento nos locais de trabalho, com obrigatoriedade de utilização de EPI adequado para os risco de cada actividade (capacete de protecção, protectores auditivos, luvas, botas, colete reflector, etc.). • Os trabalhadores deverão ser treinados para que sejam capazes de identificar os riscos associados à sua actividade, as formas de prevenção de acidentes e os procedimentos a adoptar em casos de emergência.

		• O local de obras e estaleiros deverão estar equipados de material de primeiros socorros, e em caso de acidentes os sinistrados ou em caso de doentes deverão ser transportados em veículos seguros e cómodos. • Implementar um Mecanismo de Resolução de Reclamações para recepção de reclamações neste âmbito, para rapidamente se corrigir os problemas. • Os alojamentos deverão dispor de água potável em quantidade correspondente ao necessário, contar com todos os dispositivos de esgotos sanitários como fossas sépticas, assim como de combate ao incêndio como extintores de fogo.
3	Risco de emprego de mão-de-obra infantil	• A gestão do projecto e o empreiteiro devem proibir qualquer forma de trabalho infantil na área do projecto. • Deve ser adoptado um código de conduta que proiba o trabalho infantil e assegure que todos os trabalhadores afectos em obras do projecto, incluindo membros das comunidades estejam cientes dos riscos e implicações do trabalho infantil. • Todos os processos de contratação de mão-de-obra deverão assegurar a comunicação sobre critérios de contratação, idade mínima e legislação aplicável. • O Empregador (MTC) deverá assegurar (perante os Empreiteiros) que nenhuma criança abaixo de 18 anos será empregada ou envolvida em conexão com o projecto de maneira que tal possa interferir na educação da criança, ser prejudicial à saúde física, mental, desenvolvimento espiritual, moral ou social. • Integrar regras de proteção de menores no modelo de contrato de Empreiteiros e fornecedores • Os Empreiteiros e fornecedores deverão verificar e identificar a idade de todos os trabalhadores. • Os trabalhadores terão de apresentar documentos oficiais, que podem incluir uma certidão de nascimento, bilhete de identidade nacional, passaporte ou registos médicos ou escolares. • Caso se verifique que um menor que não tenha a idade mínima exigida (18 anos) para trabalhar, está a trabalhar no projecto, deverão ser tomadas medidas para cessar imediatamente o contrato de trabalho.
4	Riscos trabalho associados a AES/AS & VCC	• Sensibilização frequente sobre VBG/EAS e desencorajamento da sua prática. • Cumprimento das obrigações do código de conduta e das penalizações no caso de incumprimento.

		• Disponibilização e divulgação do mecanismo de resolução de reclamação (MRR) e garantir assistência e resolução de todos os casos relacionados a VBG. • Implementar e garantir o cumprimento do Plano de Acção de VBG/EAS/AS que é parte do QGAS.
5	Riscos de doenças transmissíveis, incluindo COVID-19	• Sensibilização dos trabalhadores a submeterem-se a testes voluntários de HIV/SIDA. • Sensibilizar os trabalhadores sobre a necessidade de tratamento das DSTs na sua fase inicial, de forma a minimizar o risco de infecção por HIV/SIDA. • Disponibilização de preservativos. • Desenvolver e cumprir com procedimentos de contingência da COVID-19 adequados ao ambiente de trabalho, podendo basear-se nos procedimentos descritos no QGAS.
6	Riscos de discriminação no trabalho	• Os procedimentos de recrutamento deverão ser transparentes, públicos e não discriminatórios, e abertos com relação a etnia, religião, orientação sexual, deficiência, sexo ou identidade de gênero. • O salário deverá ser igual para trabalho igual, independentemente do sexo.
7	Risco de trabalho de horas extras	• Os empreiteiros deverão sempre apresentar um compromisso escrito sobre os trabalhos extras e respectivo pagamento. • A execussão de trabalhos extras deverá estar em conformidade com o previsto na Lei geral de trabalho. • As disposições deste PGMO aplicam-se igualmente aos subempreiteiro.
8	Risco de Limitação da Liberdade de Associação e Sindical	• Os Empreiteiros e a UIP deverão assegurar o cumprimento dos requisitos da Lei do Trabalho da Guiné-Bissau, incluindo os requisitos da NAS2 do Banco Mundial, conforme descrito nestes PGMO. • Assegurar o direito a associação a todos os trabalhadores, sem qualquer tipo de intimidação. • O Empreiteiro deverá criar mecanismos que facilitem a negociação colectiva e a resolução de eventuais conflitos dentro do ambiente do trabalho. • Não deverar haver qualquer tipo de discriminação de trabalhadores associados a movimentos/grupos/associações sindicais. • O princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens deve ser salvaguardado.

9	Risco de segurança na instalação da Fibra Óptica	• Treinamento dos trabalhadores sobre riscos específicos associados a luzes de laser, incluindo as várias classes de luzes de laser de baixa e alta potência e gestão de fibra óptica; • Preparação e implementação de procedimentos de segurança de luz laser e gestão de fibra óptica, incluindo procedimentos de desligar as luzes de laser antes do início do trabalho; uso de óculos de segurança para laser durante a instalação de sistemas de fibra óptica activa; proibição de olhar intencionalmente para o laser da extremidade da fibra ou apontá-lo para outra pessoa; • Restringir o acesso à área de trabalho, colocar sinais de alerta e rotular as áreas com potencial de exposição à radiação laser e fornecer iluminação de fundo adequada para compensar a perda de visibilidade com o uso de óculos de proteção; • Inspecionar a área de trabalho quanto à presença de materiais inflamáveis antes da instalação de lasers de alta potência; • Implementação de um programa de vigilância médica com exames oftalmológicos iniciais e periódicos; • Evitar a exposição às fibras através do uso de roupas de proteção e separação das áreas de trabalho e alimentação.

3. QUADRO LEGAL APLICÁVEL

3.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL

Constituição da Rebública da Guiné-Bissau, de 16 de Maio de 1984

Princípios fundamentais: Sobre a natureza e as bases do Estado.

- *Artigo 3*. A República da Guiné-Bissau é um Estado democrático, nacional, revolucionário, baseado na unidade nacional e na participação efectiva do povo no exercício, controlo e direcção das actividades públicas e orientado para a construção de uma sociedade livre da exploração do homem pelo homem.
- *Secção 11*. A organização económica e social da República da Guiné-Bissau tem por objetivo a protecção contínua do bem-estar do povo, a supressão da exploração do homem pelo homem e a eliminação de todas as formas de sujeição da pessoa humana para fins degradantes em benefício de um indivíduo, grupo ou classe.
- *Secção 15*. O objetivo da Saúde Pública é promover o bem-estar físico e mental da população e a sua integração equilibrada no meio sócioecológico em que vive. Deve orientar-se para a prevenção e visar a socialização progressiva da medicina e dos sectores médico-farmacêuticos.

Direitos, liberdades, garantias e deveres fundamentais.

- *Secção 23*. Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, sem distinção de raça, sexo, nível social, intelectual ou cultural, crença religiosa ou convicção filosófica.
- *Secção 24*. Os homens e as mulheres são iguais perante a lei em todas as esferas da vida política, económica, social e cultural.
- *Artigo 28º*. Os direitos, liberdades, garantias e deveres consagrados nesta Constituição não excluem outros previstos em qualquer outra lei da República.
- *Artigo 36º*. O trabalho é um direito e um dever de todo cidadão. O Estado criará progressivamente condições para o pleno emprego dos cidadãos em idade activa. O Estado reconhece e garante a cada cidadão o direito de escolher a sua profissão ou tipo de trabalho de acordo com as necessidades básicas e imperativos da reconstrução nacional. O princípio da remuneração correspondente à quantidade e qualidade do trabalho deve ser aplicado de acordo com as possibilidades da economia nacional.
- *Artigo 37º*. Qualquer pessoa que trabalhe tem direito à proteção, à segurança e à saúde no trabalho. O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos previstos na lei. O Estado criará progressivamente um sistema capaz de garantir aos trabalhadores a reforma de velhice e a segurança social em caso de doença ou incapacidade para o trabalho.
- *Artigo 39º*. Todos os cidadãos têm direito à proteção da sua saúde e têm o dever de a promover e defender.
- *Artigo 40º*. A infância, a juventude e a maternidade têm direito à proteção da sociedade e do Estado.

- *Artigo 44º*. A liberdade de expressão de pensamento, reunião, associação, manifestação, bem como a liberdade de religião são garantidas nas condições previstas na lei.
- *Artigo 46º*. Aquele que trabalha tem direito à protecção, segurança e higiene no trabalho.

Lei Geral de Trabalho (Lei N° 2/86 de 5 de Abril de 1986)

Princípios Gerais

- O empregador é obrigado a organizar e executar o trabalho em condições de higiene, segurança e proteção da saúde dos trabalhadores. Estas condições serão estabelecidas em legislação complementar, tendo em conta os constrangimentos e especificidades dos diferentes sectores de actividade económica. A legislação definirá as funções e responsabilidades respectivas dos governos, empregadores e trabalhadores, de acordo com a complementaridade dessas responsabilidades.
- O Estado estabelece, de acordo com os recursos do Serviço Nacional de Saúde, a obrigação de realizar exames médicos que incluam, prioritariamente, o trabalho de menores de 18 anos e o trabalho realizado em sectores de actividade ou empresas cujo tipo de exploração seja suscetível de implicar riscos para a integridade física ou a saúde do trabalhador.
- Enquanto não for promulgada a legislação prevista no Nº 1, a Inspeção-Geral do Trabalho pode, em caso de riscos graves iminentes para a saúde dos trabalhadores ou em condições manifestamente insuficientes de segurança e higiene no trabalho, determinar que a entidade patronal tome medidas correctivas, fixando um prazo razoável para o efeito.
- A determinação da Inspeção-Geral do Trabalho será precedida de parecer técnico, a pedido de outras entidades competentes na matéria.

Artigo 4º (Conceito de contrato de trabalho)

- Um contrato de trabalho é um contrato pelo qual um trabalhador é obrigado, mediante remuneração, a confiar a sua actividade intelectual ou manual a um empregador, sob a sua autoridade e direção.

Artigo 7º (Forma do contrato de trabalho)

- Os contratos de trabalho estão sujeitos a forma escrita, com excepção dos celebrados para a execução de tarefas específicas por um período não superior a trinta dias.

Artigo 9º (Contrato de trabalho com e sem termo)

- O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado.
- O contrato de trabalho por tempo indeterminado é aquele que é assinado para vigorar por tempo indeterminado. Um contrato de trabalho a termo é um contrato que entrou em vigor por um período limitado, certo ou incerto.

Artigo 28º (Mudança de categoria profissional)

- O empregador e o empregado podem acordar, a qualquer tempo, atribuir-lhe outra categoria profissional inferior, sem redução de salário.
- O empregador só pode atribuir um nível profissional ao qual o trabalhador exerça nos seguintes casos:

- Quando o cargo é extinto ou por motivos de reorganização da empresa, as condições de exercício técnico do cargo são significativamente modificadas, aceitando-se permanecer na empresa em outra categoria profissional que lhe seja oferecida;
- Quando, devido a acidente de trabalho ou doença profissional, se torne inviável o desempenho de tarefas correspondentes à categoria profissional do trabalhador e este aceite permanecer na empresa com outra categoria profissional que lhe seja oferecida;
- Quando se trata da manifesta incapacidade do trabalhador com funções adaptadas e este aceita permanecer na empresa com outra categoria profissional que lhe é oferecida.

Artigo 29º (Transferência de trabalhadores para outro local)

- A entidade patronal não pode, sem o acordo do trabalhador, deslocar o seu local de trabalho para outro local e, salvo transferência total ou parcial da empresa onde presta o serviço.
- A mudança de local de trabalho implica o pagamento ao trabalhador dos custos de transporte e outros custos directamente impostos pela transferência.
- No caso da última parte do nº 1, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho e ter direito à indemnização prevista no nº 3 do artigo 129º.

Artigo 47º (Horas de trabalho)

- Compreende-se por horário de trabalho a determinação dos horários de início e fim do período normal de trabalho diário, bem como as pausas.
- Os trabalhadores devem ocupar os seus postos de trabalho no início do período normal de trabalho e só devem considerar o trabalho concluído à hora fixada para a sua cessação.
- Deve haver uma tolerância de quinze minutos para transações, operações e serviços iniciados e não concluídos dentro do período normal de trabalho diário, mas essa tolerância não pode se tornar uma prática comum.

Artigo 155º (Trabalho das Mulheres)

- Garantir a igualdade entre homens e mulheres em termos de oportunidades e de tratamento no emprego e na actividade profissional.
- A igualdade implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, directa ou indirecta, nomeadamente por referência ao estado civil ou à situação familiar.
- As mulheres têm acesso garantido a qualquer emprego, profissão ou emprego que não envolva riscos reais ou potenciais para a função genética.
- A legislação complementar estabelecerá condições ou proibições para a contratação de mulheres para trabalhos pesados, insalubres ou subterrâneos, ou outros que sejam prejudiciais à função genética da mulher.

Artigo 98º (Remuneração por trabalho excepcional)

- A remuneração de trabalho excepcional não é considerada remuneração, a menos que seja prestada numa base regular.
- O trabalho excecional inclui as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e o trabalho noturno ocasional.

Panorama Geral sobre as Condições de Trabalho de Acordo com a Lei de Trbalho (Lei n.º 2/86 de 5 de Abril de 1986)

Celebração de contrato individual de trabalho escrito: o contrato escrito conterá as seguintes menções: (a) apelido, nome próprio, nacionalidade, idade, sexo, profissão, estado civil, número do bilhete de identidade de cada um dos contratantes; b) indicação precisa da residência do trabalhador (...); c) duração do dia de trabalho e as horas durante as quais deve ser cumprido; d) natureza do trabalho a prestar, o vencimento, o salário ou a participação a receber [...]; e) lugar onde se situam os locais de prestação de serviços ou de execução da obra; f) local e a data de celebração do contrato; g) as assinaturas dos contratantes.

Aviso: o empregador ou empregado que pretenda rescindir o contrato de trabalho escrito deve previamente notificar por escrito o outro (...). Este aviso prévio será calculado da seguinte forma: (a) três meses a doze meses de serviço, 15 dias; b) de um a três anos de serviço, 1 mês

Salário mínimo: o salário mínimo é fixado por lei ou decreto com base num relatório fundamentado do Conselho de Salários Superiores do Ministério dos Assuntos Sociais. O salário mínimo mensal nacional é FCFA 19.030 na Guiné-Bissau. No entanto, o projecto aplicará uma taxa diária de 3500 FCFA para empregos não qualificados que será periodicamente ajustada de acordo com as mudanças no custo de vida ou sempre que o índice oficial de inflação mostrar um aumento de pelo menos 10% durante um período de um ano fiscal.

Horas de trabalho: o horário normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta e oito horas semanais. Sem exceder nove horas diárias para estabelecimentos industriais e dez horas diárias para estabelecimentos comerciais e escritórios, as partes podem acordar entre si a divisão do tempo de trabalho semanal diferente de oito horas diárias, apenas quando a duração do trabalho for de quarenta e oito horas semanais ou quando o estabelecimento de trabalho utilizar os serviços do seu pessoal seis dias por semana.

Licença remunerada: qualquer trabalhador cuja actividade seja de carácter permanente tem direito, após um ano de serviço, a uma licença remunerada de, pelo menos, quinze dias consecutivos, incluindo treze dias úteis e dois domingos.

Licença de maternidade: todas as mulheres grávidas têm direito, mediante apresentação de um atestado médico que indique a data prevista para o parto, a uma licença de maternidade durante a qual será remunerada como se continuasse a trabalhar.

Pausas para amamentação: qualquer mãe que amamente o seu filho pode ter meia hora retirada do seu dia de trabalho ou, se preferir, um intervalo de quinze minutos a cada três horas onde trabalha, duas vezes por dia. Estes momentos de descanso são remunerados.

Deduções legais e contratuais: qualquer empréstimo ou adiantamento concedido por um empregador só pode ser reembolsado por meio de deduções sucessivas não superiores a um sexto do valor do salário contratual, excepto em caso de rescisão do contrato de trabalho quando as garantias de reembolso dadas pelo trabalhador forem insuficientes. O empregador não deve, em caso algum, emprestar dinheiro a juros a qualquer membro do seu pessoal.

Código Penal Nº 4/93 de 31 de Outubro de 1993 e artigos relativos ao abuso sexual, violação e exploração sexual

Artigo 133º (Violação)

- Quem, mediante violência, ameaças graves ou qualquer outra forma de coação, tiver relações sexuais com uma mulher ou a obrigar a ter relações sexuais com terceiros, é punido com pena de prisão de três a doze anos.
- A mesma pena será aplicada a quem, por qualquer dos meios descritos no artigo anterior, praticar qualquer outro acto sexual significativo com um homem ou uma mulher ou os obrigar a praticar tal acto com um terceiro.
- Nos casos em que a pouca idade da vítima, a sua inexperiência de vida, o seu afecto devido a anomalia psicológica ou a sua incapacidade física ou mental, temporária ou permanente, tenham sido utilizados pelo autor para cometer mais facilmente os actos descritos em números anteriores, a pena aplicável será aumentada em um terço do limite máximo.
- Se a vítima, através do seu comportamento, tiver contribuído significativamente para o facto, a pena é especialmente atenuada.

Artigo 134º (Abuso sexual)

- Quem tiver relações sexuais com uma mulher entre os 12 e os 16 anos aproveitando-se da sua inexperiência ou, independentemente da idade, se aproveite do facto de a vítima sofrer de uma anomalia psicológica ou de uma incapacidade física ou mental, temporária ou permanente, é punido com pena de prisão de dois a oito anos.
- Se o agressor tiver um acto sexual significativo com um homem ou uma mulher com mais de 12 anos, aproveitando-se de qualquer uma das circunstâncias descritas na edição anterior, será punido com pena de prisão de um a cinco anos.
- Se se presumir, sem recorrer à violência, à ameaça ou coação grave, a relações sexuais ou a um acto sexual significativo com uma mulher ou um homem de idade igual ou inferior a 12 anos, que, na ausência de provas em contrário, se aproveitou da incapacidade da vítima para determinar o sexo, o agressor é punido com dois a dez anos de prisão.

Artigo 136º (Exploração da atividade sexual de terceiros)

- Quem, com fins lucrativos ou como modo de vida, incentivar, facilitar ou contribuir de alguma forma para a prática da prostituição ou de actos sexuais relevantes por outra pessoa é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

Lei contra a Violência Doméstica 6/2014 de 4 de Fevereiro

O artigo 1º destina-se a criminalizar todos os actos de violência praticados nas relações domésticas e familiares, de que não resulte a morte, e estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção, assistência e proteção jurídica das vítimas.

Lei da Paridade de 2018, de 3 de Dezembro de 2018

O artigo 1º visa assegurar uma maior igualdade de oportunidades na tomada de decisões, promovendo a paridade entre homens e mulheres.

3.2 CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DE TRABALHO RATIFICADAS PELA GUINÉ-BISSAU

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)

A Convenção foi desenvolvida em 1979 em Nova Iorque, ratificada pela Guiné-Bissau em 1985 pela Resolução n.º 14/85, publicada no Diário Oficial n.º 27 de 6 de Julho de 1985.

O Artigo 3 indica que "Os Estados Partes tomarão, em todas as esferas, em particular nas esferas social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de natureza legislativa, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso das mulheres, com o objectivo de garantir-lhes o exercício e gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais em condições de igualdade com os homens".

Em 12 de Setembro de 2000, a Guiné-Bissau assinou o Protocolo Facultativo à CEDAW (que estabelece mecanismos para notificação e investigação), que foi aprovado pela Resolução nº 24/PL/AN/07 do Congresso Nacional Popular e ratificado em 28 de Fevereiro de 2008.

Convenção N° 29 Sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório

A Guiné-Bissau ratificou esta Convenção em 1977, ano em que o país tornou-se membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O objetivo desta Convenção é suprimir o uso do trabalho forçado em todas as suas formas, independentemente da natureza do trabalho ou do sector de actividade em que possa ser realizado. A Convenção define trabalho forçado como "todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não se tenha oferecido espontaneamente".

3.3 NORMAS E ORIENTAÇÕES AMBIENTAIS EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO BANCO MUNDIAL

A NAS2 e as Diretrizes Gerais de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial aplicam-se ao WARDIP. Estas normas têm os seguintes objetivos:

- A promoção da segurança e saúde no trabalho;
- A promoção do tratamento equitativo, da não discriminação e da igualdade de oportunidades para os trabalhadores;
- Protecção dos trabalhadores, incluindo os trabalhadores vulneráveis, como as mulheres, as pessoas com deficiência, as crianças (em idade activa, em conformidade com a NAS2) e os trabalhadores migrantes, bem como os trabalhadores contratados, os trabalhadores comunitários e os empregados dos principais fornecedores, quando aplicável;
- Prevenção do recurso a todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil;
- Apoio aos princípios da liberdade de associação e aos acordos coletivos dos trabalhadores, em conformidade com a legislação nacional;
- Proporcionar aos trabalhadores os meios para levantarem questões no local de trabalho.

As Diretrizes Gerais de Meio Ambiente, Saúde e Segurança (orientações em matéria de subsídios prejudiciais para o ambiente) são documentos técnicos de referência que apresentam exemplos de boas práticas internacionais de âmbito geral ou relativas a indústrias específicas. As orientações em matéria de subsídios prejudiciais para o ambiente devem ser seguidas de acordo com as políticas e normas em vigor na Guiné-Bissau. As estabelecidas para as diferentes indústrias são

concebidas para serem utilizadas em conjunto com as orientações gerais em matéria de subsídios prejudiciais para o ambiente. Estabelecem orientações em matéria de ambiente, saúde e segurança aplicáveis em todos os domínios.

3.4 NORMAS INTERNACIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As principais normas internacionais de saúde e segurança no trabalho (SST), aplicáveis ao projecto, são as seguintes:

Convenção Nº 155 (1981) da OIT sobre segurança e saúde no trabalho, que estabelece que "o termo saúde, em relação ao trabalho, não se refere apenas à ausência de doença ou enfermidade, mas também inclui elementos físicos e mentais que afectam a saúde directamente relacionados à segurança e higiene no trabalho". A Convenção prevê que a autoridade estatal consulte as organizações profissionais representativas das entidades patronais e dos trabalhadores, a fim de assegurar a aplicação das disposições legislativas, coordenar as actividades relacionadas com a segurança e a saúde dos trabalhadores e promover intercâmbios entre os diferentes intervenientes no ambiente de trabalho. Por conseguinte, as disposições que definem as funções e responsabilidades das autoridades públicas, das entidades patronais e dos trabalhadores devem ser claramente indicadas e assegurar a criação de organismos responsáveis pela aplicação destas diferentes disposições.

Estes organismos devem aplicar e rever periodicamente a política nacional de saúde e segurança no trabalho num quadro tripartido (governo, empregadores, trabalhadores).

Convenção Nº 161 (1985) da OIT sobre os serviços de medicina do trabalho, segundo a qual "serviços de medicina do trabalho são serviços encarregados de funções essencialmente preventivas e responsáveis por aconselhar a entidade patronal, os trabalhadores e os seus representantes na empresa sobre: (1) os requisitos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, promover uma saúde física e mental óptima em relação ao trabalho; (2) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta o seu estado de saúde física e mental", acrescentando no artigo 9.º que "os serviços de medicina do trabalho devem ser multidisciplinares". Estes serviços podem ser organizados por empresas ou grupos de empresas, autoridades públicas ou serviços oficiais, instituições de segurança social ou qualquer outro organismo autorizado pela autoridade competente.

Recomendação Nº 171 da OIT que clarifica as tarefas dos serviços de saúde. Esta recomendação indica que cada membro deve estabelecer progressivamente serviços de medicina no trabalho para todos os trabalhadores, incluindo os do sector público e os operadores de cooperativas de produção, em todos os ramos de actividade económica e empresas. As medidas tomadas devem ser adequadas e apropriadas aos riscos sanitários específicos nas empresas. Como tal, as empresas responsáveis pelo trabalho no WARDIP terão de colocar as condições de saúde em funcionamento

Convenção Nº 187 (2006) da OIT sobre a Promoção da Saúde no Trabalho, que remetendo para o parecer conjunto OMS-OIT, estabelece que "a expressão cultura nacional preventiva em matéria de segurança e saúde refere-se a uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado a todos os níveis, em que o governo, as entidades patronais e os trabalhadores esforçar-se-ão activamente por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um

sistema de direitos, responsabilidades e obrigações definidos e em que seja dada a máxima prioridade ao princípio da prevenção".
Até à data, estas convenções (155, 161, 171 e 187 ainda não foram ratificadas pela Guiné-Bissau.

Norma Internacional da OIT (OIT-OHS 2001) sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, enumera orientações para os sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho. É um documento validado segundo a regra do tripartismo pelos Estados e pelos parceiros sociais (empregadores e trabalhadores). Estas orientações têm como objectivo contribuir para a proteção dos trabalhadores contra riscos e para a eliminação de lesões, problemas de saúde, doenças, incidentes e mortes relacionados ao trabalho. São orientações importantes a serem usados para estabelecer uma estrutura nacional para sistemas de gestão de SST, preferencialmente apoiado por leis e regulamentos nacionais.

Norma ISO 45001:2018 da Organização Internacional de Normalização (ISO), sobre saúde e segurança no trabalho. É uma norma desenvolvida para organizações que desejam melhorar a segurança da saúde e segurança do mercado de trabalho, apoiando a atingir os seguintes objectivos: fornecer um local de trabalho seguro e saudável; prevenir lesões relacionadas ao trabalho e/ou problemas de saúde; monitorar e melhorar proativamente o desempenho de SST; elimine os perigos e minimizar os riscos de SST; aproveitar as oportunidades de SST e abordar as não conformidades do sistema de gestão associadas às suas actividades; cumprir requisitos legais nacionais; atingir os objetivos de SST; integrar outros aspectos de saúde e segurança, incluindo bem-estar do trabalhador.
Esta Norma Internacional destina-se a ser utilizada por organizações que pretendam gerir as suas responsabilidades ambientais de uma forma sistemática que contribua para o pilar ambiental do desenvolvimento sustentável. No âmbito do WARDIP, as empresas responsáveis pelas obras terão de se preocupar com a saúde e o ambiente de trabalho.

3.5 NORMA DO BANCO MUNDIAL E LEGISLAÇÃO LABORAL DA GUINÉ-BISSAU

Na NAS2, os requisitos de saúde e segurança ocupacional têm uma cobertura mais ampla de questões que visam proteger os trabalhadores do projecto contra lesões, doenças ou impactos associados à exposição a perigos encontrados no local de trabalho ou durante o trabalho. A NAS2 prevê que os trabalhadores do projecto denunciem situações de trabalho que eles acreditam não serem seguras ou saudáveis, e se retirem de uma situação de trabalho que eles tenham uma justificativa razoável para acreditar que apresenta um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde. Os trabalhadores do projecto que se retirarem de tais situações não serão obrigados a retornar ao trabalho até que sejam tomadas as medidas correctivas necessárias para corrigir a situação. O projecto deverá estabelecer um sistema para revisão regular do desempenho de segurança e saúde ocupacional e do ambiente de trabalho será implantado e incluirá a identificação de perigos e riscos de segurança e saúde, implementação de métodos eficazes para responder a perigos e riscos identificados, definição de prioridades para acção e avaliação de resultados.
A legislação da Guiné-Bissau é limitada em relação aos aspectos de saúde e segurança ocupacional. Apesar de a Constituição da República fazer referência à protecção, segurança e higiene no trabalho, não foram identificadas provisões em regulamento específico.

Tabela 3 – Quadro comparativo dos principais requisitos da NAS2 e da legislação laboral da Guiné-Bissau

Tópico da Norma 2 do Banco Mundial	**Principais Requisitos da Norma 2 do Banco Mundial**	**Requisitos Chave do Quadro Legal da Guiné-Bissau**	**Lacunas**	**Acção Recomendadas**
Condições de trabalho e gestão das relações laborais	Procedimentos escritos de geestão de mão de obra; Termos e condições de trabalho; Não discriminação e igualdade de oportunidades, incluindo ambiente de trabalho livre de todas as formas de violência e abuso, como assédio sexual, acesso à comunicação para trabalhadores do projecto com deficiência; Organizações de trabalhadores; Planos de gestão de mão-de-obro, incluindo um PGAS da obra.	Necessidade contrato de trabalho escrito, incluindo procedimentos e condições de trabalho; Os requisitos de não discriminação e igualdade de oportunidades existem na Lei do Trabalho e na Constituição. Lei nº 06/2013 de 18 de Julho de 2013– lei contra a violência doméstica.	Não há requisitos para procedimentos/plano de gestão de mão-de-obra. Não há disposições legais específicas relacionadas à AES/AS no local de trabalho.	• Estes PGMO têm requistos de AES/AS e VCC. • Os PGMO adotam a definição mais ampla de não discriminação da NAS2, incluindo acesso à comunicação e informações para trabalhadores do projecto com deficiências. • Os PGAS dos empreiteiros incluirão disposições semelhantes e alinhadas com NAS2.
Proteção da força de Trabalho (trabalho infantil)	A idade mínima para emprego é de 14 anos, a menos que a lei nacional especifique uma idade superior; Uma criança entre 14 e 18 anos não pode ser	A Lei geral do trabalho, A lei N° 2/86 de 5 de Abril, define que é proibido o emprego de menores com menos de catorze anos de idade.	Não há lacunas significativas.	Os PGMO define a idade mínima para emprego no Projecto como 18 anos.

	empregada ou envolvida em conexão com o projecto de maneira que possa ser perigosa (exposição a abuso físico, psicológico ou sexual, risco de trabalho em espaços confinados, trabalho em altura, etc).	A lei também proibe a o emprego de menores de dezoito anos de idade em trabalhos pesados, trabalhos efectuados em condições insalubres ou perigosas, assim como em trabalhos subterrâneos.		
Mecanismo de Resolução de Reclamações	Um MRR deve estar em vigor para trabalhadores directos e contratados, incluindo disposições que abordem explicitamente a gestão ética e confidencial e a resolução de reclamações de AES/AS.	As reclamações são tratadas por meio de processos administrativos e judiciais.	Não indicação de processo especifico de MRR.	Os PGMO incluem um MRR, e ao mesmo tempo o Plano de EAS/AS estabelece procedimentos para encaminhamento e resolução de casos de EAS/AS, e os trabalhadores devem ser informados sobre isso no início de seu contrato de trabalho. Os PGMO exigem que o MRR seja transparente e de fácil acesso a todos com possibilidade de escalonamento caso o reclamante não fique satisfeita. O PGMO não excluem o recurso aos processos judiciais e

				administrativos caso o reclamante não fique satisfeito com o resultado do MRR.
Saúde e segurança ocupacional	Procedimentos detalhados para cada projecto; Requisitos para proteger e treinar trabalhadores, documentar e relatar todos os acidentes, doenças e incidentes ocupacionais, prever medidas de prevenção e resposta a situações de emergência; Tratamento de vítimas de acidentes de trabalho que resultem em lesões, morte, invalidez e doenças; Monitorar o desempenho da gestão de saúde e segurança ocupacional.	A Lei geral do trabalho obriga o empregador a declarar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais à autoridade competente, bem como a proceder ao seu registo. Em caso de acidente de trabalho, no local de trabalho, o empregador é obrigado a prestar ao trabalhador os primeiros socorros e a proporcionar-lhe transporte adequado até ao mais próximo centro hospitalar onde possa ser tratado.	Embora a legislação nacional cubra os aspectos chave de saúde e segurança ocupacional (prestação de asssistência em caso de acidente), não apresenta detalhes de requisitos para diferentes actividades.	Os PGMO incluem as disposições da NAS2 que deverão ser monitoradas regularmente pela equipe Ambiental e Social (A&S) da UIP para garantir a conformidade em todas as actividades do projecto.

4. RESPONSABILIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO DOS PGMO

O Coordenador do Projeto coordenará diariamente as actividades do projeto, incluindo as relações com trabalhadores directos, contratados e fornecedores. Isto o coloca na situação de responsabilidade de assegurar que os PGMO são efectivamente observados e aderidos.

4.1 RESPONSABILIDADES DOS ESPECIALISTAS DA UIP

As responsabilidades dos especialistas ambiental e social (A&S) da UIP incluem as descritas na tabela abaixo.

#	Acções de Responsabilidade dos Especialistas da UIP	Especialista Designado
1	Assegurar a implementação efectiva dos requisitos dos PGMO	Coordenador do Projecto
2	Garantir que os contratos com os empreiteiros sejam desenvolvidos de acordo com as disposições destes PGMO e também os instrumentos de gestão ambiental e social (A&S), o PGAS por exemplo.	Especialista Social Especialista de licitação
3	Verificar se os contratados estão cumprindo as obrigações do trabalho, saúde e segurança ocupacional (SSO) em relação aos trabalhadores dos empreiteiros e subempreiteiros,	Especialista Social Especialista Ambiental
4	Monitorar a implementação dos PGMO pelos empreiteiros e subempreiteiros	Especialista Social Especialista Ambiental
5	Monitorar o cumprimento dos padrões de saúde e segurança ocupacional (SSO) em todos os locais de trabalho de acordo com a legislação laboral nacional.	Especialista Social Especialista Ambiental
6	Monitorar e implementar treinamentos sobre PGMO e saúde e segurança ocupacional (SSO) para trabalhadores do projecto.	Especialista Social Especialista Ambiental
7	Assegurar que o mecanismo de resolução de reclamações para trabalhadores e funcionários do projecto seja estabelecido e implementado, incluindo disposições específicas para o gestão ética e confidencial e resolução de reclamaões de AES/AS e VCC, e que os trabalhadores sejam informados sobre sua finalidade e como usá-lo.	Coordenador do Projecto Especialista Social Especialista Ambiental
8	Desenvolver um sistema para monitoria e prestação de relatórios regulares sobre o trabalho e o desempenho de saúde e segurança ocupacional (SSO).	Especialista Social Especialista Ambiental Especialista de M&A
9	Desenvolver um código de conduta para os trabalhadores, bem como para o pessoal directo do projecto, que proíbe expressamente AES/AS e VCC, que prevê as sanções aplicáveis e deve ser assinado pelos trabalhadores. Monitoria da sua implementação e garantia de que os trabalhadores e o pessoal do projecto recebam treinamento	Especialista Social Especialista Ambiental

	sobre AES/AS e VCC, código de conduta e comportamentos proibidos, além de instruções sobre os procedimentos de reclamação através do MRR.	

4.2 RESPONSABILIDADES DOS EMPREITEIROS

As responsabilidades dos empreiteiros incluem os seguintes:

- Cumprir os requisitos do PGMO e saúde e segurança ocupacional (SSO) de acordo com o disposto nos instrumentos ambientais e sociais (A&S) e conforme estabelecido nos contratos celebrados com a UIP para os trabalhadores directos e com o Empreiteiro para os trabalhos contratados.
- Supervisionar a implementação dos PGMO e saúde e segurança ocupacional (SSO) pelos subcontratados.
- Manter registos de contratação de trabalhadores conforme previsto no contrato com UIP.
- Comunicar claramente as descrições de trabalho e as condições de trabalho a todos os trabalhadores.
- Certificar-se de que cada trabalhador contratado pelo empreiteiro/subempreiteiro esteja ciente do número de telefone, endereço de e-mail e website da UIP dedicados a receber reclamações.
- Fornecer indução (incluindo indução social) e treinamento regular aos funcionários em requisitos de proteção no trabalho, incluindo treinamento sobre seus direitos sobre trabalho seguro conforme previsto na lei geral do trabalho da Guiné-Bissau, sobre os riscos de trabalho e sobre medidas para reduzir os riscos a níveis aceitáveis, incluindo treinamento sobre riscos AES/AS e VCC, comportamentos proibidos pelo código de conduta e procedimentos de reclamação do MRR para gestão confidencial de casos de AES/AS e VCC.
- Realizar treinamento em PGMO e saúde e segurança ocupacional (SSO) para gestão do desempenho do subcontratado.
- Certificar-se de que todos os trabalhadores contratados e subcontratados entendam e assinem o código de conduta, que proíbe expressamente AES/AS e VCC e liste as sanções aplicáveis, antes do início dos trabalhos e supervisionar o cumprimento do código.

5. PROCEDIMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO

5.1 SELECÇÃO E RECRUTAMENTO DE MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO

Conforme especificado na legislação nacional e nos requisitos da NAS2, a contratação de trabalhadores do projeto será baseada nos princípios de não-discriminação e igualdade de oportunidades. Não haverá discriminação com relação a nenhum aspecto da relação de trabalho, incluindo recrutamento, remuneração, condições de trabalho e termos de emprego, acesso a treinamento, promoção ou rescisão do contrato de trabalho. Termos de trabalho feitos com base em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho são proibidos.
As seguintes medidas deverão, portanto, ser seguidas pelos empreiteiros e monitoradas pela UIP para garantir o tratamento justo de todos os funcionários, independentemente das características pessoais:

- Os procedimentos de recrutamento serão transparentes, públicos e não discriminatórios, e abertos com relação a etnia, religião, orientação sexual, deficiência, sexo ou identidade de gênero. O recrutamento de candidatas do sexo feminino deve ser especificamente incentivado e promovido, especialmente para funcionárias do sexo feminino em funções não tradicionais ou em cargos de supervisão, e o projecto deve garantir o alcance específico das mulheres para garantir que elas estejam bem informadas e cientes dos recrutamentos abertos e como aplicar.
- As candidaturas a emprego só serão consideradas se apresentadas através dos procedimentos de candidatura oficiais estabelecidos.
- Descrições de trabalho claras serão fornecidas antes do recrutamento, explicando as habilidades necessárias para cada posição.
- Todos os trabalhadores terão contratos escritos descrevendo os termos e condições de trabalho e terão o conteúdo explicado a eles. Os trabalhadores assinarão o contrato de trabalho.
- Antes do início físico da tarefa, todos os trabalhadores serão convidados a passar por um processo de avaliação médica para verificar se estão aptos para trabalhar e não têm condições médicas não reveladas que possam ser prejudiciais ou incompatíveis com o nível de esforço para realizar o trabalho.
- Os empregadores são obrigados a inscrever todos os trabalhadores, na sistema nacional de segurança social e contribuir mensalmente para o seu plano de reforma.
- Os funcionários serão informados, pelo menos dois meses antes da data prevista de rescisão, de seus contratos de trabalho.
- Os trabalhadores contratados não serão obrigados a pagar nenhuma taxa de contratação. Se quaisquer taxas de contratação forem incorridas, elas serão pagas pelo empregador.
- Além da documentação escrita, uma explicação oral das condições de trabalho será fornecida aos trabalhadores que possam ter dificuldade em entender a documentação. A explicação será fornecida num idioma compreendido pelo trabalhador.
- Os trabalhadores estrangeiros precisarão de autorizações de trabalho, que lhes permitirão trabalhar na Guiné-Bissau.
- É proibido o emprego de menores de 18 anos, excepto com autorização excepcional para trabalhar como trabalhador menor de idade, e em condições de trabalho aceitáveis.
- Sob nenhuma circunstância os empreiteiros, fornecedores ou subempreiteiros, se envolverão em práticas de trabalho forçado.
- O horário normal de trabalho não deve exceder 40 horas semanais. Com uma semana de trabalho de cinco dias, a duração do trabalho diário é determinada pelo regulamento interno do trabalho aprovado pelo empregador após consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, respeitando a duração da semana de trabalho estabelecida por lei.

5.2 IDADE MÍNIMA DO TRABALHADOR

Conforme estabelecido na Lei Geral de Trabalho da Guiné-Bissau, é proibido o emprego de menores com menos de catorze (14) anos de idade. A lei também proibe a o emprego de menores de dezoito anos de idade em trabalhos pesados, trabalhos efectuados em condições insalubres ou perigosas, assim como em trabalhos subterrâneos. A idade mínima do trabalhador neste projecto é de 18 anos.

5.3 TERMOS E CONDIÇÕES

A UIP desenvolverá e implementará procedimentos internos de gestão das relações laborais aplicáveis ao WARDIP. Estes procedimentos definirão a forma como todas as categorias de trabalhadores do projecto serão geridas, de acordo com os requisitos da legislação nacional e das presentes PGMO. Os procedimentos abordarão a forma como estes procedimentos se aplicarão às diferentes categorias de trabalhadores do projeto, incluindo trabalhadores directos e trabalhadores contratados. Além disso, como parte do trabalho, várias empresas serão contratadas e deverão aplicar as disposições aqui constantes. A fim de facilitar a aplicação do PGMO, a UIP desenvolverá procedimentos normalizados que serão ajustados conforme necessário para cada contrato, tendo simultaneamente em conta a forma como estas empresas abordarão os riscos referidos na tabela 2. Os requisitos deste PGMO serão refletidos no Plano de Gestão Ambiental e Social do Empreiteiro ou de construção (C-PGAS) de cada local. Os trabalhadores do projecto receberão informações e documentos claros e compreensíveis sobre as suas condições de emprego. A informação e a documentação definirão os seus direitos ao abrigo da legislação laboral nacional e os requisitos do NAS2 (que incluirão convenções colectivas), incluindo os seus direitos relativos a horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios. Esta informação será fornecida no início do contrato de trabalho e quando ocorrerem alterações significativas.

5.3.1 Discriminação e Desigualdade de Oportunidades, Exploração e Abuso Sexual (EAS/AS)

A implementação do WARDIP deve ter em conta os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades, especialmente no trabalho em que as comunidades podem ser envolvidas. No domínio do trabalho, tal como especificado na Lei do Trabalho, o emprego de trabalhadores de projecto basear-se-á nos princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades. Não deve haver discriminação no que diz respeito a aspetos da relação de trabalho, incluindo o recrutamento, a remuneração, as condições de trabalho e de emprego, o acesso à formação, a promoção e a cessação da relação de trabalho.

As seguintes medidas serão monitoradas pelos Empreiteiros e monitoradas pelo Especialista Ambiental, pelo Especialista Social, Especialista de monitoramento e avaliação do projeto, para garantir um tratamento justo de todos os funcionários:

- Os processos de recrutamento devem ser transparentes, públicos, não discriminatórios e abertos em razão da origem étnica, religião, deficiência ou género;
- As candidaturas a emprego só serão consideradas se forem apresentadas através dos procedimentos oficiais de candidatura;
- Antes do recrutamento, serão fornecidas descrições de funções claras que explicarão as competências exigidas para cada cargo;
- Todos os trabalhadores terão contratos escritos que descrevem as condições de trabalho e será explicado o seu conteúdo. Os trabalhadores assinarão o contrato de trabalho;
- Os trabalhadores serão notificados pelo menos dois meses antes da data de lançamento programada da rescisão do contrato, e em conformidade com o tempo do contrato em vigor;
- Os trabalhadores contratados não terão de pagar taxas de contratação, se forem incorridos custos de contratação, estes serão pagos pelo empregador;

- Dependendo da origem do empregador e do empregado, as condições de emprego serão comunicadas em português e na língua que for adequada para o trabalhador;
- Para além da documentação escrita, será fornecida uma explicação oral das condições de trabalho aos trabalhadores que possam ter dificuldades em compreender a documentação;
- Note-se que não estão previstos problemas linguísticos, mas, se o forem, será fornecida interpretação aos trabalhadores, se necessário;
- Todos os trabalhadores terão idade igual ou superior a 18 anos;
- O tempo normal de trabalho não pode exceder 40 horas semanais com uma semana de trabalho de cinco dias. O tempo de trabalho diário para o trabalho será determinado pelo regulamento interno de trabalho aprovado pelo empregador após consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, em conformidade com o tempo de trabalho semanal estabelecido;
- Os empreiteiros/fornecedores serão responsáveis por:
  - Cumprir os requisitos da legislação nacional e deste procedimento de gestão de mão-de-obra e do trabalho;
  - Manter registos relacionados com o processo de recrutamento e contratação de trabalhadores;
  - Comunicar claramente as descrições das funções e as condições de emprego aos trabalhadores contratados;
  - Dispor de um sistema de revisão e apresentação regular de relatórios sobre o desempenho em matéria de trabalho, segurança e saúde no trabalho.
- Em caso de doença, surdez ou perda de audição (diminuição da capacidade de perceber o som) que pode ser temporária ou irreversível, que ocorre súbita ou gradualmente e afecta um ou ambos os ouvidos e aumenta as infecções respiratórias agudas (IRA) que podem afectar uma das estruturas que compõem o sistema respiratório, nomeadamente o nariz, os ouvidos, a garganta, a laringe, a traqueia, os brônquios ou os pulmões de um trabalhador ou de um membro da sua família alojados com ele, as despesas deverão ser suportadas pelo empregador, portanto o Empreiteiro:
  - O empregador é obrigado a prestar-lhes gratuitamente os cuidados adequados;
  - Ele também é obrigado a fornecer alimentação gratuita para qualquer trabalhador doente internado;
- Em caso de acidente grave no local de trabalho:
  - A entidade patronal deve evacuar para a unidade médica mais próxima os feridos que não sejam suscetíveis de serem tratados pelos meios à sua disposição;
  - Se a entidade patronal não dispuser imediatamente dos meios adequados, informará urgentemente as autoridades locais mais próximas, que devem proceder à evacuação pelos meios à sua disposição, e as despesas serão do empregador.

O trabalho planeado no âmbito do WARDIP pode levar ao afluxo de trabalhadores aos estaleiros de construção, o que pode criar pressão sobre as unidades de saúde devido ao aumento dos acidentes de trabalho, à propagação de doenças sexualmente transmissíveis, etc. Como resultado, as infraestruturas e serviços nas áreas de intervenção do WARDIP podem não ser capazes de responder à procura induzida pelo Projeto, o que coloca em risco os trabalhadores.

Além disso, esse aumento da demanda poderia causar conflitos entre os trabalhadores e a comunidade, que veria seu acesso aos recursos de saúde reduzido devido ao estaleiro de obras. Para minimizar estes riscos, serão tomadas várias medidas.
Sempre que possível, o trabalho será realizado por trabalhadores locais contratados por empresas locais selecionadas pela UIP ou pela comunidade. Além disso, a melhoria das competências e da formação dos trabalhadores (primeiros socorros), bem como a coordenação com as autoridades de saúde e a melhoria das suas competências, minimizarão este impacto. Mais ainda, os riscos associados ao afluxo de mão-de-obra serão geridos através de requisitos contratuais, de um código de conduta e de formação e sensibilização contínuas. Estes procedimentos são orientados pelo Código de Ética e Conduta Profissional da OMS[3], que está materialmente em conformidade com o NAS2.
No caso de estaleiros de construção de várias semanas, podem ser consideradas medidas adicionais, tais como oferecer aos trabalhadores a oportunidade de passarem o seu tempo livre longe da comunidade de acolhimento, se possível com um pequeno subsídio de transporte, idealmente permitindo que os trabalhadores regressem regularmente para breves visitas às suas famílias.
Com a assistência da UIP, os empreiteiros/fornecedores serão obrigados a rever, adotar e implementar um plano mestre de gestão da força de trabalho, escrito pela UIP como parte dos documentos de licitação e contratos/fornecedores antes de empregar mão de obra para o trabalho.

5.3.2 Organização dos Trabalhadores

Quando aplicável, qualquer acordo relevante com uma organização de trabalhadores acreditada será respeitado no contexto da implementação do WARDIP. O papel das organizações de trabalhadores legalmente constituídas e dos representantes legítimos dos trabalhadores será respeitado e as informações necessárias para negociações construtivas ser-lhes-ão fornecidas atempadamente pela UIP.

5.3.3 Trabalho Infantil

As regras de protecção de menores serão incorporadas no modelo de contrato de empreiteiros e fornecedores, elaborado pela UIP. Isso será compartilhado com as organizações comunitárias envolvidas no projectos. Os empreiteiros e fornecedores serão obrigados a verificar e identificar a idade de todos os trabalhadores. Os trabalhadores terão de apresentar documentos oficiais, que podem incluir uma certidão de nascimento, bilhete de identidade nacional, passaporte ou registos médicos ou escolares. De acordo com o artigo 161.º "Princípios gerais" da Lei do Trabalho, caso se verifique que um menor que não tenha a idade mínima exigida (18 anos) para trabalhar, está a trabalhar no projecto, serão tomadas medidas para cessar imediatamente o contrato de trabalho ou contratação do menor de forma responsável, tendo em conta o seu superior interesse.

5.3.4 Trabalho Forçado

As regras de proibição do trabalho forçado previstas no Código do Trabalho pela Lei Geral do Trabalho n.º 2/86, de 5 de Abril de 1986, serão incorporadas no contrato-tipo para a gestão do pessoal de empreiteiros e fornecedores, elaborado pela UIP do WARDIP. Os empreiteiros e

[3] O Código de Ética e Conduta Profissional da OMS na íntegra pode ser consultado neste link: http://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf ou Código de Ética e Conduta Profissional da OMS: https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_fr.pdf

fornecedores serão obrigados a fazer a devida diligência para garantir que seus fornecedores ou subcontratados não contratem funcionários sob coação.

5.3.5 Saúde e Segurança no Trabalho (SST)

Os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais foram identificados como parte dos ricos inerentes às actividades do projecto. Estes incluem os riscos associados aos trabalhos de escavação de valas para assentamento da fibra óptica, bem com associados à construção do centro de dados.
A UIP assegurará que cada empreiteiro, o seu subcontratante e qualquer fornecedor tome disposições para gerir os aspetos de SST. Estas disposições incluirão: a) a identificação dos perigos potenciais para os trabalhadores do projecto, em especial os que possam ser fatais; b) a aplicação de medidas preventivas e de protecção, incluindo a modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; c) formação dos trabalhadores do projecto e conservação dos registos correspondentes; d) registo e comunicação escritos de acidentes, doenças e incidentes profissionais; e) disposições em matéria de prevenção, preparação e resposta a emergências; e f) soluções para fazer face a impactos negativos, como acidentes, mortes, incapacidades e doenças relacionadas com o trabalho. O Plano de Saúde e Segurança (PSS) será implementada por estas empresas.

A infecção por doenças de transmissão sexual, incluindo o HIV/SIDA, e ainda COVID-19, pode resultar do incumprimento de medidas preventivas e de barreira, por um lado, e do cumprimento insuficiente das normas de saúde e segurança no trabalho, que podem levar à doença e morte dos trabalhadores. A fim de minimizar ou evitar este risco para os trabalhadores, o modelo de Plano de Saúde e Segurança (PSA) conterá procedimentos que (i) abordam as questões específicas de saúde e segurança, incluindo sobre a COVID-19 e que seguem as diretrizes da OMS sobre medidas de barreira (ii) protegem os direitos dos trabalhadores, conforme definido na NAS2.
Cada empresa adjudicatária de um contrato para a obra do WARDIP irá elaborar, adotar e implementar o Plano de Segurança e Saúde Ocupacional (PSSO), cujo modelo será fornecido pela UIP nos cadernos de encargos. As empresas proporcionarão formação imediata e contínua sobre procedimentos a todas as categorias de trabalhadores. São também obrigados a afixar sinais nos estaleiros de construção que exijam a higiene das mãos e a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), a criar um mecanismo de reclamação básico e reativo que permita aos trabalhadores informar prontamente os gestores de trabalho sobre problemas relacionados com o trabalho, como a falta de EPI e horas extraordinárias excessivas, assegurar a disponibilidade suficiente de EPIs (nomeadamente máscaras, luvas, sabonete para as mãos e desinfetante), em conformidade com as especificações técnicas exigidas para cada EPI.

O especialista em SST, em colaboração com os Especialistas em Ambiente e Social do WARDIP, acompanhará a elaboração e implementação dos planos de segurança e saúde ocupacional destas empresas, que devem ser validados por estes (especialistas da UIP). Os vários relatórios periódicos da empresa ao WARDIP devem mostrar claramente o estado de implementação deste plano em cada local.

Qualquer incidente/acidente deve ser imediatamente comunicado ao Banco Mundial pela UIP dentro de 48 horas para casos graves e 24 horas para incidentes graves, incluindo mortes e casos de EAS/AS.

5.3.6 Natureza dos Contratos

As condições dos trabalhadores directos são determinadas pelos seus contratos individuais.
Além dos funcionários públicos que trabalham no âmbito do projecto, o pessoal do projecto terá acordos individuais (contrato de trabalho ou contrato de serviços) com salários mensais fixos. Todos os procedimentos de recrutamento de pessoal não funcionário público devem ser documentados e arquivados de acordo com os requisitos da NAS2.
É apropriado praticar um trabalho de quarenta horas por semana. Os requisitos e condições para as horas extraordinárias e as férias são acordados no contexto de contratos individuais e terão de respeitar, pelo menos, as normas nacionais.
Estas condições devem ser respeitadas pelos subcontratantes e fornecedores. Além disso, será criado um mecanismo de resolução de reclamações como parte dos estaleiros de construção.

5.4 NORMAS AMBIENTAIS E SOCIAIS DO BANCO MUNDIAL, NAS2

Os requisitos do Banco Mundial em relação a de mão de obra estão descritos na NAS2. A Agência de Execução do projecto, deve promover boas relações entre os trabalhadores e a administração e proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis, livres de discriminação, violência baseada no género, trabalho forçado e contratação de crianças ou pessoas ligadas ao tráfico de seres humanos.

5.4.1 Objectivos da NAS2

Os objectivos da NAS2 são os seguintes:

- Incentivar o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto;
- Proteger os trabalhadores do projecto, incluindo os trabalhadores vulneráveis, como as mulheres, as pessoas com deficiência, as crianças (em idade activa, em conformidade com a presente NAS) e os trabalhadores migrantes, bem como os trabalhadores contratados, comunidade e funcionários de fornecedores primários, se aplicável;
- Prevenir o recurso a todas as formas de trabalho forçado e de trabalho infantil;
- Apoiar os princípios da liberdade de associação e os acordos colectivos dos trabalhadores do projecto, em conformidade com a legislação nacional;
- Fornecer aos trabalhadores do projecto os meios para levantar questões no seu local de trabalho.

A NAS2 aplica-se aos trabalhadores de projecto, incluindo os trabalhadores a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários, sazonais e migrantes.
Os funcionários públicos que trabalham no projecto a tempo inteiro são recrutados através de concursos e são obrigados a apresentar uma disponibilidade sem remuneração para integrar o seu cargo na UIP. No final do projecto, a administração não é obrigada a retomá-los.

5.4.2 Condições de Trabalho e Gestão das Relações Laborais

A UIP do WARDIP desenvolverá e implementará procedimentos internos de gestão das relações laborais aplicáveis ao Projecto. Estes procedimentos definirão a forma como os trabalhadores do projecto serão geridos, de acordo com os requisitos da legislação nacional e dos presentes PGMO.

Os procedimentos abordarão a forma como estes procedimentos se aplicarão às diferentes categorias de trabalhadores do projecto, incluindo trabalhadores directos e trabalhadores contratados. Como parte do trabalho, várias empresas locais, muitas vezes pequenas, com poucos recursos administrativos e de gestão, serão contratadas. Para facilitar a aplicação do PGMO, a UIP desenvolverá procedimentos normalizados que serão ajustados conforme necessário para cada contrato. Flexibilidade e pragmatismo serão usados para adaptar os requisitos deste PGMO a cada local.

Os trabalhadores do projecto receberão informações e documentos claros e compreensíveis sobre as suas condições de emprego. A informação e a documentação definirão os seus direitos ao abrigo da legislação laboral nacional e dos requisitos da NAS2 (que incluirão acordos coletivos), incluindo os seus direitos relacionados com horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios. Esta informação será fornecida no início da relação de trabalho e quando ocorrerem alterações significativas.

6. MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES (MRR)

Um mecanismo de resolução de reclamação (MRR) é um procedimento que fornece uma estrutura clara e transparente para atender questões relacionadas com local de trabalho, e processo de recrutamento. O procedimento geralmente assume a forma de um procedimento interno para reclamações, seguido de consideração e resposta da equipe de gestão do MRR. O MRR deverá ser fornecido para todos os trabalhadores directos e contratados para usá-lo paa apresentar preocupações no local de trabalho, incluindo procedimentos para a gestão ética e confidencial de reclamações de AES/AS no local de trabalho. Os trabalhadores deverão ser informados sobre o MRR no momento do recrutamento e as medidas implementadas para protegê-los contra qualquer represália por seu uso. O MRR é projetado para atender prontamente às preocupações, usando um processo compreensível e transparente que forneça resposta oportuno aos envolvidos e, em um idioma que eles entendam, e sem qualquer represália, e operará de maneira independente e objetiva. O projecto estabelecerá um procedimento MRR passo a passo para os trabalhadores do Projecto consistente com a NAS2 e será descrito no Manual de Implementação do Projeto (PIM). O MRR deverá estar acessível a todos os funcionários por vários meios (escrito, telefone, fax, mídia social, etc.). Este MRR não é o mesmo que o mecanismo de reclamação estabelecido para as partes interessadas e afectadas pelo projecto. O MRR não impedirá o acesso a outros recursos judiciais ou administrativos que possam estar disponíveis conforme a lei ou por meio de procedimento de arbitragem existente, ou substituirá o mecanismo de reclamação fornecido por acordos colectivos.

6.1 PRINCÍPIOS

O mecanismo de reclamação dos trabalhadores do projecto é baseado nos seguintes princípios fundamentais:

- ***Provisão de informação***. Todos os funcionários devem ser informados sobre o mecanismo de resolução de reclamações no momento da contratação, e os detalhes de como ele funciona devem estar prontamente disponíveis.

- ***Transparência do processo***. Os trabalhadores precisam saber a quem podem recorrer em caso de reclamação e ser informados sobre o apoio e as fontes de aconselhamento disponíveis para eles.
- ***Atualização***. O mecanismo deve ser regularmente revisto e actualizado.
- ***Confidencialidade***. O mecanismo deve garantir que as denúncias sejam tratadas confidencialmente. Se os procedimentos especificarem que as reclamações devem ser dirigidas primeiro ao supervisor, também deve ser possível apresentar uma reclamação primeiro a outro indivíduo responsável, por exemplo, o chefe de recursos humanos.
- ***Represália***. O mecanismo deve garantir que todos os funcionários estejam livres de todas as formas de retaliação.
- ***Prazos razoáveis***. O mecanismo deve indicar o tempo necessário para investigar minuciosamente as reclamações, mas também deve visar uma resolução imediata. Quanto mais demorado o procedimento, mais difícil pode ser para ambas as partes voltarem ao normal depois. Devem ser fixados prazos para cada fase do procedimento, por exemplo, um prazo máximo entre a comunicação de uma reclamação e a realização de uma reunião para a apreciar.
- ***Direito de apelação***. Um funcionário deve poder recorrer ao Banco Mundial ou aos tribunais nacionais se não estiver satisfeito com a conclusão inicial.
- ***Direito a ser acompanhado***. Em qualquer reunião ou audiência, o trabalhador deve ter o direito de estar acompanhado de um colega, amigo ou representante sindical.
- ***Manutenção de um registo***. Um registo por escrito deve ser mantido documentando todas as etapas da gestão de uma reclamação, incluindo uma cópia da reclamação inicial, a resposta dada notas registradas de qualquer reunião, conclusões e razões para tais constatações. Qualquer caso relativo à exploração sexual ou abuso sexual deve ser registado separadamente e sob a mais estrita confidencialidade.
- ***Relação com acordos coletivos***. Os procedimentos de sinistros devem estar de acordo com qualquer acordo coletivo.
- ***Relação com os regulamentos***. O mecanismo de gestão de reclamações deve estar de acordo com a Lei nacional de trabalho.

6.2 ESTRUTURA DO MRR PARA TRABALHADORES DIRECTOS

O MRR para trabalhadores diretos funcionará em dois níveis:

- ***Primeiro nível***. O Coordenador do Projecto, juntamente com o funcionário responsável pelas questões de Recursos Humanos dentro da UIP, supervisionará a implementação do MRR. O responsável por Recursos Humanos será responsável por receber, considerar e tratar em tempo útil as reclamações, incluindo as preocupações sobre horas de trabalho não contabilizadas e falta de compensação por horas extras, atraso/não pagamento de salários. O Coordenador do Projecto apóia o especialista/oficial de licitação a encontrar uma solução aceitável para a reclamação. Se o problema não puder ser resolvido no primeiro nível dentro de sete dias úteis, ele será escalado para o próximo nível.
- ***Segundo nível***. O Ministério dos Transportes e Comunicaçoes é o segundo nível do MRR para os trabalhadores directos. Se houver uma situação em que não haja resposta da UIP, ou se a resposta não for satisfatória, o reclamante tem a opção de apelar diretamente ao MTC para dar seguimento ao assunto. As reclamações devem ser consideradas e a resposta

fornecida nos próximos sete dias úteis. Deve-se observar que quaisquer reivindicações relacionadas ao EAS/AS serão tratadas pelo MRR por meio de um conjunto separado de procedimentos específicos projectados para a recepção e gestão ética e confidencial de tais reclamações descritas no Plano de VBG e EAS/AS do projecto.

6.3 ESTRUTURA DO MRR PARA TRABALHADORES CONTRATADOS

Os empreiteiros devem desenvolver o seu próprio MRR e resolver as reclamações dos trabalhadores contratados. Um Ponto Focal de Reclamações designado pelo Empreiteiro arquivará as reclamações e apelações dos trabalhadores contratados e será responsável por facilitar o tratamento das reclamações. Se, após sete dias, não houver resposta do Ponto Focal de Reclamações ou se a resposta não for satisfatória, o reclamante tem a opção de entrar em contato diretamente com o Coordenador do Projecto na UIP, para acompanhar a questão. Caso o reclamante esteja insatisfeito com o resultado deste processo, ele/a tem o direito de levar o assunto a processo judicial. Cada registo de reclamação deve receber um número de registro exclusivo refletindo o ano e a sequência da reclamação recebida. Registos de reclamações (por carta, e-mail, conversa) devem ser armazenados juntos, eletronicamente ou em cópia impressa. O Especialista em Salvaguardas Sociais na UIP será responsável por realizar uma revisão regular (pelo menos mensalmente) de todas as reclamações para analisar e responder a quaisquer questões comuns que surjam. Este também será responsável pela supervisão do MRR. Os incidentes de EAS/AS serão encaminhados para o canal EAS/AS do MRR ao nível de projecto na UIP, e os trabalhadores serão informados de sua existência durante sessões de informação e treinamento sobre os Códigos de Conduta e MRR antes do início dos trabalhos.

7. GESTÃO DOS EMPREITEIROS

A UIP irá gerir e monitoriar o desempenho dos empreiteiros em relação aos trabalhadores contratados, centrando-se no cumprimento pelos empreiteiros dos seus acordos contratuais (obrigações, e garantias) e procedimentos de gestão laboral. Isso pode incluir auditorias periódicas, inspeções e/ou verificações pontuais de locais de trabalho, bem como de registos e relatórios de gestão de mão-de-obra compilados por cada trabalhador. Os registos e relatórios de gestão de mão-de-obra dos contratados que podem ser revistos incluem:

- Amostras representativas de contratos de trabalho ou acordos entre terceiros e trabalhadores contratados.
- Registos relativos a reclamações recebidas e sua resolução.
- Relatórios relativos a inspeções de segurança, incluindo fatalidades e incidentes e implementação de acções corretivas.
- Registos relativos a incidentes de incumprimento da legislação nacional e registos de formação ministrados a trabalhadores contratados para explicar riscos de saúde e segurança ocupacional (SSO) e medidas preventivas.

8. TRABALHADORES DE FORNECEDORES PRIMÁRIOS

Os fornecedores de bens e prestadores de serviços serão selecionados de acordo com os procedimentos de licitação especificados no plano de aquisições do projecto. Os serviços serão regidos pelo Código do Trabalho da República da Guiné-Bissau e serão executados em

conformidade com os requisitos do Quadro Ambiental e Social (QAS/ESF) do Banco Mundial. Para os prestadores de serviços, aplicam-se os procedimentos descritos para os trabalhadores directos e indiretos do projecto. Além disso, o projecto fará os esforços necessários para garantir que os terceiros sejam entidades legalmente constituídas e confiáveis e tenham desenvolvido procedimentos de gestão de mão-de-obra adequados ao projecto. Isto será feito através de verificações periódicas e cruzadas com fornecedores que terão de fornecer documentos administrativos e comprovativos da sua existência e com as instituições estatais que emitem esses documentos.

O projeto implementará procedimentos para gerir e monitorar o desempenho desses terceiros. Além disso, o projecto terá que integrar esses requisitos em acordos contratuais com esses terceiros, bem como mecanismos de reparação adequados em caso de não cumprimento. Em relação à subcontratação, o projecto exigirá que esses terceiros incluam disposições equivalentes o mecanismos de resolução de reclamaçoes por incumprimento nos seus acordos contratuais com subcontratados. Onde houver um risco sério relacionado a questões de segurança dos trabalhadores de fornecedores primários, a UIP exigirá que o fornecedor principal desenvolva procedimentos e medidas de mitigação para lidar com isso. Esses procedimentos e medidas de mitigação serão revistos periodicamente para verificar sua eficácia. A capacidade da UIP de administrar esses riscos dependerá do grau de controle ou influência que ela exerce sobre seus principais fornecedores. Caso não seja possível gerir estes riscos, a UIP procederá, num prazo razoável, à substituição dos principais fornecedores do projecto por fornecedores que demonstrem o cumprimento dos respetivos requisitos.

Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de resolução de reclamações. Se o terceiro que os emprega ou contrata não puder fornecer a eles um mecanismo de resolução de reclamações (MRR), o projecto dará a esses trabalhadores contratados acesso ao MRR do projecto.

ANEXOS

Anexo 1 – Código de Conduta

1. Contexto

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

Esses códigos devem ser adoptados por aqueles que trabalham directa ou indirectamente ou sejam beneficiários do projecto e são destinados a: (i) criar uma consciência comum sobre a conduta e ética a ter no ambiente de trabalho e em todas as suas representações, que inclui a consciência ambiental, saúde e segurança ocupacional e Violência Baseada no Género e Violência Contra Criança; (ii) garantir um entendimento compartilhado de que acções que afligem o código não têm lugar no projecto; e, (iii) criar um sistema claro para identificar, responder e sancionar incidentes.

Assegurar que todos os funcionários do projecto compreendam os valores do projecto, as expectativas e que funcionários e beneficiários reconheçam as consequências por violações desses valores, ajudará a criar uma implementação do projecto mais suave, respeitosa e produtiva, ajudando assim a garantir que os objectivos do projecto sejam alcançados.

2. Definições

Para o presente manual, aplicam-se as seguintes definições[4]:

- **Violência:** uso intencional da força física ou do poder, sob forma de ameaça ou real, contra si mesmo, contra outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que resulta ou tem grande probabilidade de resultar em lesão, morte, dano psíquico, alterações no desenvolvimento ou privações.
- **Violência baseada no género (VBG):** qualquer acto prejudicial que seja perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres. Inclui actos que infligem danos ou sofrimento físico, violência sexual ou mental, ameaças de tais actos, coacções e outras privações de liberdade. Esses actos podem ocorrer em público ou em privado.
- **Violência Sexual:** é o uso da força física, ameaça ou coerção emocional para ter/manter relação sexual sem o consentimento de outrem.
- **Violência contra crianças (VCC):** abusos que causem danos físicos, sexuais, psicológicos ou negligência de crianças menores (ou seja, menores de 18 anos), incluindo o uso com fins lucrativos, trabalho infantil, gratificação sexual ou alguma outra vantagem pessoal, ou financeira, que pode resultar em prejuízo ao crescimento, desenvolvimento e maturação das crianças. Isso também inclui outras actividades, como usar inadequadamente os computadores, telefones celulares ou câmaras de vídeo e digitais para explorar, expor ou perseguir crianças ou aceder pornografia infantil em qualquer meio.

[4] Esta não é uma lista exaustiva ou exclusiva e certas definições que são apresentadas não são as únicas, sendo elas usadas para efeitos deste documento.

- **Trabalho infantil:** trabalho que priva as crianças de sua infância, do seu potencial e da sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Isto inclui o trabalho que é mentalmente, fisicamente, social ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças; trabalho que interfere com a sua escolaridade bem como a contratação de crianças que estão abaixo da idade mínima para o trabalho, estabelecida pela legislação nacional que, dependendo do tipo de actividade não pode ser contratada criança abaixo de 15 anos de idade, e este não deve estar engajada em trabalhos perigosos (ou seja, trabalho que é susceptível de prejudicar a sua saúde, segurança ou moral) ou outras formas piores de trabalho infantil, como tráfico, exploração sexual, servidão por dívida, trabalho forçado e ao recrutamento ou uso de crianças menores de idade para propósito de segurança ou militar. A idade de contratação para o projecto é de pelo menos 18 anos.
- **Exploração e Abuso Sexual (EAS):** É o acto praticado pela pessoa que usa uma criança ou um adolescente para satisfazer seu desejo sexual, ou seja, é qualquer jogo ou relação sexual, ou mesmo acção de natureza erótica, destinada a buscar o prazer sexual com uma criança ou adolescente. Também pode ser qualquer forma de exploração sexual de criança e adolescente (incentivo à prostituição, à escravidão sexual, ao turismo sexual e à pornografia infantil).
- **Assédio:** é todo o comportamento indesejado, baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- **Assédio sexual:** é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- **Medidas de responsabilização:** são as medidas implementadas para garantir a confidencialidade dos sobreviventes e para manter os contratados, consultores e o cliente responsável por instituir um sistema justo de resolução de reclamações.
- **Criança ou Crianças:** é usado de forma intercambiável com o termo ‘menor’ e refere-se a uma pessoa com menos de 18 anos. Isso está de acordo com o Artigo 1 da Convecção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo governo de Guiné-Bissau e também abordado na lei de trabalho.
- **Trabalho decente:** envolve oportunidades de trabalho que são produtivas e produz um rendimento justo. O trabalho decente deve garantir a segurança no local de trabalho e protecção social para as famílias, direitos no trabalho, diálogo social e melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social. As pessoas, incluindo jovens em idade de trabalhar, devem ser livres para expressar suas preocupações e têm o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento.
- **Não discriminação:** tratamento igual a todos indivíduos, sem distinção de raça, cor, sexo, língua, deficiência, religião, opiniões políticas ou quaisquer outras, nacionalidade, origem indígena ou classe social, ou ainda qualquer outra condição de riqueza, nascimento, etc. Em

resumo, isso significa que todos indivíduos, em todas as situações, de todos os tempos, em toda a parte – têm o mesmo direito de desenvolver todo o seu potencial.

- **Consentimento**: é uma escolha informada subjacente à intenção, aceitação ou acordo voluntário de um indivíduo para fazer algo. A falta de consentimento pode acontecer quando tal aceitação ou acordo é obtido por ameaças, força, ou outras formas de coerção, abdução, fraude, decepção ou falsas declarações. A crença equivocada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.
- **Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR):** é o processo estabelecido pelo projecto para receber e resolver reclamações.
- **Instigação (*Grooming*):** são comportamentos que tornam mais fácil para um perpetrador procurar uma criança para actividades sexuais. Por exemplo, um ofensor pode construir uma relação de confiança com a criança e, em seguida, procurar sexualizar essa relação (por exemplo, encorajando sentimentos românticos ou expondo a criança a conceitos sexuais através da pornografia).
    - **Instigação *online* (*Online Grooming*):** é o acto de enviar uma mensagem electrónica com conteúdo indecente para um destinatário que o remetente acredita ser um menor, com a intenção de fazer com que o destinatário se envolva ou submeta à actividade sexual com outra pessoa inclusive, mas não necessariamente o remetente.
- **Perpetrador:** é a pessoa que comete ou ameaça cometer um acto de VBG ou VCC.
- **Sobrevivente/ sobreviventes:** é a pessoa / pessoas negativamente afectadas pela VBG ou VCC. Mulheres, homens e crianças podem ser sobreviventes da VBG; crianças podem ser sobreviventes da VCC.
- **Local de Trabalho:** é a área em que o desenvolvimento da infraestrutura está a ser realizada, como parte do projecto.

Código de Conduta da Empresa

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

- A Empresa e, portanto, todos os funcionários, associados e representantes – comprometem-se a respeitar os direitos básicos de todos os seres humanos, independentemente do sexo,

idade, origem étnica, nação, religião, idioma, orientação sexual, opinião política, se têm alguma deficiência, se têm HIV-SIDA ou qualquer outro aspecto de sua identidade, incluindo,

- Agir com justiça, honestidade para tratar as pessoas com dignidade e respeito. Os actos de VBG e de VCC violam esse compromisso e justificam penalizações que podem incluir sanções, cessação de funções e/ou processos legais.
- Respeitar e fazer respeitar os direitos das crianças que participam das suas actividades, promovendo ambientes seguros e evitando qualquer forma de abandono, abuso, tráfico ou exploração sexual, laboral ou qualquer outro tipo de exploração e VCC, incluindo não empregar ou usar crianças abaixo da idade laboral em qualquer tipo de actividade.
- Estabelecer um vigoroso sistema para a verificação da idade como parte dos processos de recrutamento e assegurar que esse sistema também seja utilizado em toda a sua cadeia de valor.
- Garantir um ambiente seguro para actividades desempenhadas por crianças em idade laboral, cumprindo com a legislação do trabalho em vigor no país.
- Proibir o contacto ou actividade sexual com menores de 18 anos – inclusive através da média digital. A crença equivocada sobre a idade de uma criança não é uma defesa. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa.
- Assegurar que os direitos das crianças, de suas famílias e das comunidades sejam incluídos no processo de reparação de danos ambientais e de saúde causados pela operação da empresa.
- Assegurar que as comunicações e o *marketing* não tenham um impacto negativo sobre os direitos das crianças e não atentam a integridade de qualquer pessoa ou comunidade. As campanhas de *marketing* não devem incitar a discriminação.

- A linguagem, ameaças, discriminação, assédio, intimidação, tráfico e comportamentos sexuais indesejáveis, ameaçadores, abusivos ou que se traduzem em favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradador ou explorador, culturalmente inapropriados ou sexualmente provocados são proibidos entre todos os funcionários da empresa, associados e seus representantes, incluindo,
  - Qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual.
  - Registrar, aceder ou partilhar conteúdos que atentam a integridade do outrem.
  - Envolvimento sexual com membros das comunidades vizinhas sem consentimento[5]. Isso inclui relacionamentos que envolvem a retenção na fonte ou

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

a promessa de prestação efectiva de benefício (monetário ou não monetário) aos membros da comunidade em troca de sexo.

- Ao implementar actividades do projecto, garantir que as operações não afectem significativamente o meio ambiente, e não desenvolvam nem apoiem:
    - Acções que pela sua natureza incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma ilegal (caça, pesca, compra ou venda ilegal de produtos florestais, faunísticos, minerais e seus derivados).
    - Ações que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural de importância comunitária de forma permanente (poluição dos rios, lagos, diminuição do caudal das águas, poluição do ar, afugentamento de animais, remoção em grande escala da vegetação local, entre outras).
    - Actividades que limitam o acesso da comunidade à terra e aos recursos naturais ou lugares de importância histórica ou social sem devida compensação.
- Todos os funcionários, incluindo voluntários e subcontratados, são altamente encorajados a reportar qualquer desvio aos requisitos do Código de Conduta feitos por um colega de trabalho, seja da mesma empresa ou não, e por isso protegidos pela empresa contra-retaliação.
- Os gerentes são obrigados a denunciar qualquer desvio suspeito ou real dos requisitos do código de conduta, uma vez que têm a responsabilidade de manter os compromissos da empresa e manter seus relatórios directo a seus responsáveis.
- A empresa, funcionários, associados e representantes – comprometem-se a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo:
    - Assegurar que os locais de trabalho e os seus equipamentos não causem risco ao trabalhador e a comunidade.
    - Garantir que os trabalhadores tenham equipamentos de protecção individual adequados aos riscos das actividades específicas a serem desenvolvidas.
    - Disponibilizar água potável, sanitários e outros recursos necessários para o trabalho digno.
- Qualquer acto ou comportamento que possa causar danos a empresa (roubos, desvios, sabotagem, troca de materiais, etc sem a devida autorização) não é tolerado, devendo ser punido e poderá se conduzir o caso a outras instâncias para a sua resolução e responsabilização.
- Para garantir que os princípios acima mencionados sejam efectivamente implementados, a empresa compromete-se a garantir que:
    - Todos os gestores assinam o "Código de Conduta do Gestores" detalhando suas responsabilidades pela implementação dos compromissos da empresa e pelo cumprimento das responsabilidades no "Código de Conduta Individual".
    - Todos os funcionários assinam o "Código de Conduta Individual", confirmando seu acordo com as directrizes da empresa e do projecto.

- Expor os Códigos de Conduta da empresa e individuais de forma proeminente e de forma clara nas frentes de trabalho, escritórios e locais públicos da área do projecto. Exemplos incluem áreas de entrada, espera, repouso, refeitório, vitrinas/murais, etc.
- Assegurar que todas as cópias publicadas e distribuídas pela empresa e os Códigos de Conduta individuais sejam traduzidos para um idioma de uso apropriado nas áreas do local de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional em sua língua nativa.
- Uma pessoa apropriada é nominada como "Ponto Focal" da empresa para abordar questões de saúde e segurança ocupacional, VBG e VCC, incluindo aspectos de conformidade ambiental e social.
- Assegurar que um Plano de Acção efectivo seja desenvolvido, que inclui como mínimo:
  a) **Procedimento de Alegação/denuncia[6]** para reportar casos de desvio do código de conduta, incluindo para reportar VBG e VCC através do Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR)[7];
  b) **Medidas de Responsabilização** para proteger a confidencialidade de todos os envolvidos; e,
  c) **Protocolo de Resposta/assistência** aplicável às vítimas/sobreviventes[8] e perpetradores[9] da VBG e VCC.

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

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

Nome da empresa: _____
Assinatura:_____
Nome: _____
Título: _____
Data: _____

[6] Alegação é o procedimento prescrito a seguir a relatar incidentes.
[7] Mecanismo de Gestão de Reclamações é o processo estabelecido pelo projecto para receber e resolver reclamações.
[8] Sobrevivente é a pessoa / pessoas negativamente afectadas pela VBG ou VCC. Mulheres e homens podem ser sobreviventes da VBG; crianças podem ser sobreviventes da VCC.
[9] Perpetrador é a pessoa que comete ou ameaça cometer um acto de VBG ou VCC

Anexo 2 – Código de Conduta para Gestores

Código de conduta para Gestores

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

Implementação

1) Para garantir a efectividade máxima do Código de Conduta da Empresa e Individual:
    a. Exibir de forma proeminente o Código de Conduta da empresa e Individual de forma clara nos locais de trabalho, escritórios e em espaços públicos. Exemplos de áreas incluem áreas de entrada, espera, repouso, refeitório, vitrinas/murais, etc.
    b. Assegurar que todas as cópias enviadas e distribuídas dos códigos de conduta da empresa e os individuais sejam traduzidos para idiomas apropriados nas áreas do local de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional em suas línguas nativas.
2) Explicação verbal nas línguas locais de incidência na área do subprojecto do Código de Conduta da Empresa e Individual para todos os colaboradores.
3) Garantir que:
    a. Todos assinam o ‘código de conduta individual’ incluindo o reconhecimento de que leram e concordam com o código de conduta.
    b. As listas de pessoal e as cópias assinadas dos códigos de conduta individuais são fornecidos a clientes quando solicitadas.
    c. Participar das formações e garantir que o pessoal também participe conforme realçado abaixo.
    d. Os trabalhadores estão familiarizados com o Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) e o usam de forma anónima para denunciar casos de desvio do código, incluindo de VBG e VCC.
    e. Os funcionários são encorajados a denunciar suspeitas ou casos reais de actividades ou acções que contradizem ao estipulado nos códigos de conduta e na legislação moçambicana, enfatizando a responsabilidade da equipa e enfatizando o respeito pela confidencialidade.

f. Os funcionários tenham todo material e equipamento necessário para a execução segura e eficaz das suas actividades, garantindo menor risco ambiental, social e de acidentes de trabalho.

4) Cumprir e fazer cumprir a legislação moçambicana e o código de conduta por todos os trabalhadores.
5) Em conformidade com as leis aplicáveis, devem ser utilizadas verificações de referência e de registo criminal para todos os funcionários e evitar contratações a pessoas que foram acusados de crimes ligados a VBG e VCC.
6) Garantir que quando envolvidos em parcerias, subcontratações ou acordos/contratos similares, esses acordos/contratos:
    a. Incorporem os Códigos de Conduta como um anexo.
    b. Incluam linguagem apropriada que exija que tais entidades contratantes e pessoas físicas, e seus funcionários e voluntários cumpram com os códigos de conduta individual.
    c. Declarem expressamente que o fracasso dessas entidades ou indivíduos, conforma apropriado, no cumprimento do estipulado no código de conduta, constituirá motivo para sanções e penalizações.
7) Certificar-se de que qualquer problema que justifique a acção policial seja denunciado ao cliente e ou financiador imediatamente.

Formação

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

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

Resposta

10) Os gestores são obrigados a fornecer contribuições para os procedimentos de resposta a reclamações e alegação/denuncia advindas das actividades da empresa.
11) Uma vez adoptada pela empresa, os gestores defenderão as medidas de responsabilização estabelecidas para manter a confidencialidade de todos os funcionários que relatam ou (alegadamente) perpetuam incidências do código (a menos que seja necessária uma

violação de confidencialidade para proteger pessoas ou propriedade de danos graves ou quando exigido por lei).

12) Se um gestor tiver preocupações ou suspeitas em relação a qualquer violação do código por um dos seus relatórios directos, ou por um funcionário trabalhando para outro contratante no mesmo local de trabalho, ele é obrigado a denunciar o caso usando o MGR.
13) Uma vez que uma sanção for determinada, o gestor relevante deve ser pessoalmente responsabilizado por garantir que a medida seja efectivamente aplicada, dentro de um prazo máximo de 14 dias a partir da data em que foi tomada a decisão de sancionar.

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

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

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

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

Assinatura: _____

Nome: _____

Título: _____

Data: _____

Anexo 3 – Código de Conduta Individual

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

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

- Desempenhar as funções que me forem atribuídas de forma competente e diligente.
- Cumprir o presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis ao trabalho/Projecto.
- Cumprir o dever de informar qualquer violação a este Código de Conduta e não retaliar quem denunciar violações ao Código, se a denúncia for feita de boa-fé.
- Desenvolver actividades por forma a que estas não afectem significativamente o meio ambiente, incluindo:
    - Não me envolver directa ou indirectamente em acções que pela sua natureza incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma ilegal (caça, pesca, compra ou venda ilegal de produtos florestais, faunísticos, minerais e seus derivados, compra de animais silvestres ou sua carne).
    - Abster-me de acções que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural de importância comunitária de forma permanente (poluição dos rios, lagos, diminuição do caudal das águas, poluição do ar, afugentamento de animais, remoção em grande escala da vegetação local, entre outras).
    - Não devastar a flora e fauna sem clara e estrita necessidade (abertura de novos caminhos, caça, etc.).
    - Não lavar carros ou máquinas em rios ou riachos, nem fazer a troca ou substituição de óleos/combustível próximo desses.
- Proteger as crianças contra abusos ou comportamentos inaceitáveis, e:
    - Limitar as minhas interacções com crianças e garantir sua segurança nas áreas do projecto ou em qualquer outro lugar.
    - Sempre que possível, assegurar que outro adulto esteja presente ao trabalhar próximo de crianças.
    - Usar equipamentos/meios electrónicos adequadamente, e nunca explorar, assediar crianças, aceder/partilhar pornografia infantil.
    - Não envolver crianças abaixo da idade permitida em actividades laborais ou que impliquem riscos a sua saúde e segurança.

- Não maltratar ou agir de forma abusiva, ou de forma a colocar a criança em risco de maus-tratos ou abuso, incluindo insinuações, ou uso de linguagem que possa ser caracterizada como inadequada, ofensiva ou abusiva.
- Não participar em contactos sexuais ou actividades com crianças – incluindo instigação ou contacto através da média digital. A crença equivocada sobre a idade ou consentimento de uma criança não é uma defesa ou desculpa
- Cumprir com todas as leis relevantes, incluindo leis trabalhistas em relação ao trabalho infantil.
- Ao fotografar ou filmar uma criança ou usar imagens infantis para fins relacionados ao trabalho, devo:
  - avaliar e se esforçar para cumprir as tradições ou restrições locais para reproduzir imagens pessoais antes de fotografar ou filmar uma criança;
  - Obtenha o consentimento informado da criança e dos pais ou responsável pela criança antes de fotografar ou filmar uma criança. Como parte disso, devo explicar como a fotografia ou filme será usado;
  - garantir que as fotos, filmes, vídeos e DVDs apresentem as crianças de maneira digna e respeitosa e não de forma vulnerável ou submissa. As crianças devem estar vestidas de forma adequada e não em poses que possam ser consideradas sexualmente sugestivas;
  - garantir que as imagens sejam representações honestas do contexto e dos fatos;
  - garantir que rótulos de arquivo ou descrições de texto não revelem informações de identificação sobre uma criança ao enviar imagens electronicamente ou publicando imagens em qualquer formato;

- Tratar outras pessoas e lugares com respeito e não discriminar grupos específicos, tais como mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes ou crianças comunidades
  - Interagir de forma respeitosa com os membros da comunidade (por exemplo, transmitir uma atitude de respeito e não discriminação).
  - Respeitar e preservar costumes e locais de importância histórica ou cultural.
  - Não causar distúrbio a qualquer coisa com valor arquitectónico ou histórico.
- Distanciar-me de qualquer acto de Violência Baseada no Género, incluindo:
  - Não realizar ou apoiar abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual de outro
  - Não usar linguagem ou comportamento que seja impróprio, agressivo, abusivo, sexualmente provocante, rebaixante ou culturalmente impróprio para crianças, mulheres ou homens
  - Não me envolver em favores sexuais, por exemplo, promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais, ou outras formas de comportamento humilhante, degradador ou explorador

- Não registrar, aceder ou partilhar conteúdos que atentam a integridade do outrem sem a sua permissão
- A menos que exista o pleno consentimento[10] de todas as partes envolvidas, não terei interacções sexuais com membros das comunidades vizinhas. Isso inclui relacionamentos que envolvem a retenção na fonte ou a promessa de prestação efectiva de benefício (monetário ou não monetário) aos membros da comunidade em troca de sexo.

- Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, para mim, colegas e comunidade, incluindo:
  - Assegurar que os locais de trabalho, equipamentos e processos sob o meu controlo são seguros e sem riscos para a saúde
  - Usar de forma correcta o equipamento de protecção pessoal que me for atribuído para a actividade
  - Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e o saneamento em qualquer local em que me encontrar
  - Garantir que as actividades em minha responsabilidade não causam riscos aos outros trabalhadores e a comunidade
  - Usar os sanitários fornecidos pelo empregador e não áreas impróprias.
- Participar activamente em formação relevantes organizadas pelo trabalho e ler conteúdos disponíveis relacionados com os aspectos ambientais e sociais, incluindo sobre questões de saúde e segurança, exploração e abuso sexual, assédio sexual e qualquer outro conteúdo que possa ser relevante para o Projecto
- Actuar com zelo, ética e profissionalismo em todas as actividades que for a desenvolver, incluindo:
  - Não usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para aferir vantagens pessoais;
  - Não actuar sob circunstâncias de conflitos de interesse, favoritismo ou condições que prejudiquem moralmente ou profissionalmente outros envolvidos na actividade.
  - Não usar substâncias psicotrópicas (álcool, narcóticos, etc) dentro da área do trabalho ou apresentar-me no local de trabalho sob influencia das mesmas.
  - Usar os bens e instalações da empresa com o devido cuidado, evitando furto, descuido ou desperdícios;
  - Guardar sigilo profissional, ainda que o meu vínculo com a empresa venha a cessar, independentemente dos motivos

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

- Não reter informações sobre condenações criminais, acusações ou procedimentos civis relacionados ao abuso de menores, ou violência sexual contra mulheres, sejam eles anteriores à minha admissão ou que surjam durante o tempo em que estou colaborando com a instituição
- Não me aliar ou apoiar (financeiramente, materialmente, abrigar ou deter informações cruciais) de grupos/indivíduos que fomentam ou praticam crimes públicos, incluindo terrorismo.

Sanções

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

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

No caso de prestação de serviços (a título individual ou colectivo), as sanções acima poderão ser substituídas por sessação de contracto e penalizações complementares aplicáveis.

Dúvidas e denúncias

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

Livre consentimento

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

Assinatura: _____
Nome (Letras Maiúsculas): _____
Cargo: _____
Data: _____