



**REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E FINANÇAS**

**PROJETO SALVAGUARDA DO ACESSO AOS RECURSOS FISCAIS E
EDUCATIVOS (SAFER) Projecto No. (P506269)**

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

**AFAP
Julho /2024**

ÍNDICE

Conteúdo

| | |
|---|-----------|
| 2. DESCRIÇÃO DO PROJECTO | 4 |
| 2.1 Componentes do Projecto..... | 4 |
| 3. VISÃO GERAL DA UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO | 5 |
| Trabalhadores Comunitários..... | 7 |
| 4. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS ASSOCIADOS À MÃO-DE-OBRA..... | 7 |
| 4.1 Aquisição de Combustível para a EMAE | 8 |
| 4.2 Reparação dos Autocarros Escolares..... | 8 |
| 4.3 Pagamento dos Salários dos Professores e Pessoal Administrativo | 8 |
| 4.4 Os principais riscos associados à mão-de-obra | 9 |
| 5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL: TERMOS E CONDIÇÕES | 9 |
| 5.1 Igualdade e não Discriminação..... | 10 |
| 5.2 Igualdade entre Homens e Mulheres | 10 |
| 5.3 Tempo do Trabalho | 11 |
| 5.4 Descanso Semanal..... | 12 |
| 5.5 Feriados Nacionais..... | 13 |
| 5.6 Férias..... | 13 |
| 5.7 Faltas | 13 |
| 5.8 Licenças sem Retribuição | 14 |
| 5.9 Retribuição..... | 14 |
| 5.10 Protecção da Maternidade e da Paternidade | 15 |
| 5.11 Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores | 16 |
| 5.12 Suspensão e Cessação do Contrato de Trabalho..... | 16 |
| 5.13 Estruturas de Representação Colectiva dos Trabalhadores..... | 16 |
| 5.14 Direito à Greve | 16 |
| 5.15 Resolução de Conflitos Laborais..... | 17 |
| 6. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL | 17 |
| 7. PESSOAL RESPONSÁVEL..... | 18 |
| 8. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS | 19 |
| 8.1 Saúde e Segurança Ocupacional..... | 19 |
| 8.2 Idade de emprego..... | 19 |
| 8.3 Termos e condições..... | 21 |
| 9. Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR)..... | 21 |
| Anexo 1 – Exemplo de Código de Conduta | 23 |
| Anexo 2 – Código de Conduta Individual..... | 28 |
| Anexo 3 – Código de Conduta da Empresa..... | 31 |
| Anexo 4 - Formulário de Registo de Queixas/Reclamações (excepto as reclamações EAS/AS).. | 34 |

LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

| | |
|----------|--|
| AFAP | Agência Fiduciária de Administração de Projectos |
| AS | Assédio Sexual (do inglês Sexual Harassment, SH) |
| BM | Banco Mundial |
| CdC | Código de Conduta |
| DASS | Directrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança |
| EAS | Exploração e Abuso Sexual (do inglês Sexual Exploitation and Abuse, SEA) |
| EMAE | Empresa de Água e Electricidade |
| EPI | Equipamento de Protecção Individual |
| MECC | Ministério da Educação Cultura e Ciência |
| MRR | Mecanismo de Resolução de Reclamações |
| M&A | Monitorização e Avaliação |
| NAS | Norma Ambiental e Social |
| ONG | Organizações Não-Governamentais |
| PGMO | Procedimento de Gestão de Mão-de-Obra |
| RAP | Região Autónoma do Príncipe |
| SAFER | Salvar o Acesso aos Recursos Fiscais e Educativos |
| SSO | Saúde e Segurança Ocupacional |
| STP | São Tomé e Príncipe |
| UGP | Unidade de Gestão do Projecto (do inglês Project Management Unit, PMU) |
| VBG | Violência Baseada no Género (do inglês Gender-Based Violence, GBV) |
| VIH/SIDA | Vírus da Imunodeficiência Humana |

1. INTRODUÇÃO

São Tomé e Príncipe (STP) é um pequeno país insular de rendimento médio-baixo em que a desigualdade entre géneros tem condicionado bons resultados no processo de desenvolvimento humano. Deste modo, nos últimos anos, o país, através do Ministério de Educação Cultura e Ciência (MECC), tem investido na elaboração de políticas públicas baseadas em evidências e voltadas à qualidade, eficiência, equidade e inclusão no sistema educativo a todos os níveis, sobretudo, voltadas para a melhoria do sistema estatístico, à redução da vulnerabilidade e para o reforço da capacidade humana.

Para enfrentar esses desafios e alavancar essas oportunidades, o Banco Mundial está a trabalhar com o Governo de STP na preparação do projecto Salvar o Acesso aos Recursos Fiscais e Educativos (SAFER) em São Tomé e Príncipe (STP), a ser implementado pela AFAP com o apoio do MECC e do Ministério das Infraestruturas e Recursos Naturais (MIRN). O Projecto SAFER tem como objetivo, prestar apoio de emergência para os serviços essenciais no sector de educação pública em razão crise fiscal em curso. O projeto salvará as despesas do sector da educação, apoiará, simultaneamente, a execução de actividades críticas no sector da energia, de modo a reduzir o impacto orçamental do referido sector nas despesas correntes do país.

2. DESCRIÇÃO DO PROJECTO

O projecto abrangerá todo o país, ou seja, os seis distritos da Ilha de S. Tomé (Água Grande, Cantagalo, Caué, Lembá, Lobata e Mé-Zóchi) e a Região Autónoma do Príncipe (RAP).

2.1 Componentes do Projecto

Tabela 1: Componentes do projecto

| Componente | Descrição |
|--|---|
| <p>Componente 1. <i>Financiamento de emergência para permitir a continuação do acesso a um ensino de qualidade:</i></p> <p>Subcomponente 1.1 Pagamento de salário do pessoal do sector da educação;</p> <p>Subcomponente 1.2 – Despesas com manutenção dos transportes escolares.</p> | <p>Esta componente contribuirá para financiar as despesas recorrentes e específicas, incluindo os salários do pessoal do sector da educação. As despesas correntes do setor de educação serão financiadas para garantir o cumprimento, sem interrupção do calendario escolar de 2024/2025.</p> |
| <p>Componente 2. Assistência técnica para apoiar o programa de estabilização fiscal do governo no setor energético.</p> | <p>Esta componente apoiará o compromisso do governo para melhorar a sustentabilidade do sector da energia e diminuir o seu impacto negativo no programa fiscal e macroeconómico do país.</p> |
| <p>Componente 3. Gestão do projeto</p> | <p>Esta componente financiará os custos de funcionamento da Unidade de Gestão do Projeto (UGP) no âmbito da Agência Fiduciária de Administração de Projectos (AFAP), incluindo o acompanhamento e a avaliação, as auditorias do projeto, a gestão dos riscos ambientais e sociais e outros custos operacionais necessários para a</p> |

| | |
|--|---|
| | execução do projeto. A componente cobrirá também os custos de desenvolvimento de uma campanha de sensibilização dedicada aos riscos de EAS/AS ao nível das escolas, incluindo o apoio à assinatura do CdC a todos funcionários afetos ao MECC, técnicos envolvidos na manutenção dos autocarros e hiacos escolares e a operacionalização do MRR sensível aos casos de EAS/AS em todas as escolas. |
|--|---|

O Projecto será implementado como um financiamento da política de investimento (IPF) com uma execução de 18 meses. O período de execução do projeto encontra suporte no carácter emergencial da operação.

O SAFER comporta condições de desembolso extraídas dos compromissos do Governo para abordar as reformas estruturais no sector energético, nomeadamente: (i) elaboração de um plano de descarbonização; (ii) seleção de um consultor de transações para auxiliar o Governo no processo de terceirização das funções comerciais da EMAE; e (iii) realização de auditoria técnica dos insumos de produção da EMAE.

De igual modo, o projecto prevê o desenvolvimento dos instrumentos necessários do Quadro Ambiental e Social (QAS). Estes instrumentos são essenciais para orientar a implementação do projeto de forma sustentável e ambientalmente responsável. Ao integrar medidas de resiliência climática, com a promoção do uso de energias limpas no desenho do projeto, a iniciativa prevê a implementação de medidas para atenuar qualquer efeito adverso ambiental e social resultante das actividades que serão concretizadas nos sectores da energia e da educação. Esta abordagem abrangente garante que o projeto promova a sustentabilidade e a resiliência a longo prazo, enquanto aborda os desafios orçamentais e operacionais imediatos, de curto prazo.

Em conformidade com os requisitos da Norma Ambiental e Social 2 (NAS2) – Mão-de-Obra e Condições de Trabalho – a UGP elaborou o presente documento referente aos procedimentos de gestão da mão-de-obra (PGMO) alocados ao Projecto, no qual se identificam os diferentes tipos de trabalhadores que poderão estar envolvidos directa e indirectamente no Projecto e se define os direitos e responsabilidades que os trabalhadores deverão assumir durante a sua colaboração no mesmo, em conformidade com os requisitos da legislação nacional em vigor e da NAS 2. Os procedimentos de gestão da mão-de-obra descritos neste documento baseiam-se nas informações de projecto disponíveis à data de elaboração do documento, bem como nos requisitos da legislação laboral nacional em vigor, devendo ser revistos e actualizados, conforme necessário, ao longo do desenvolvimento e da implementação do projecto.

3. VISÃO GERAL DA UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO

Prevê-se que o projecto envolva os seguintes tipos de trabalhadores:

Trabalhadores directos - Correspondem aos indivíduos que integram a equipa responsável pela implementação do projecto, dividindo-se nos seguintes grupos:

- Todos os funcionários afetos ao MECC que beneficiarão de pagamento de salário, nomeadamente os professores e pessoal administrativo nas escolas públicas. Estes trabalhadores manterão o seu estatuto de funcionários públicos, na medida em que não ocorrerá a cessão do seu contrato de trabalho ao Projecto, podendo estar afetos

a tempo integral ou parcial. Como tal, permanecerão sujeitos aos termos e condições de emprego definidos no regime jurídico da função pública e a aplicação da NAS2 limitar-se-á ao disposto nos parágrafos 17¹ a 20² (Protecção da Força de Trabalho) e nos parágrafos 24³ a 30 (Segurança e Saúde Ocupacional).

- Trabalhadores da EMAE envolvidos diretamente na elaboração do plano de descarbonização e consultores externos contratados para auxiliar o Governo no processo de terceirização das funções comerciais da EMAE e na realização de auditorias técnica dos insumos de produção.
- Indivíduos externos ao MECC e a EMAE contratados especificamente para trabalharem na preparação e implementação do Projecto como elementos da Unidade de Gestão de Projecto (UGP). Esta unidade será liderada pelo Director da AFAP que supervisionará a implementação do Projecto e apoiará as comunicações e a gestão das actividades operacionais, fiduciárias e de salvaguardas e VBG.

Trabalhadores contratados – Correspondem aos indivíduos empregados ou contratados por intermédio de terceiros (empresas contratadas, subcontratadas, correctores, agentes ou intermediários) para executar trabalhos essenciais à preparação ou implementação do Projecto, independentemente do local, incluindo:

- Trabalhadores das empresas contratadas para realizar os serviços de anutenção e reparação dos autocarros escolares.
- Trabalhadores de Organizações da Sociedade Civil, em particular Organizações Não-Governamentais (ONG), que sejam contratadas para desenvolverem e executarem actividades no âmbito da implementação do Projecto. Como por exemplo de sensibilização e formação.
- Trabalhadores de Agências Internacionais que sejam contratadas para desenvolverem e executarem actividades no âmbito da implementação do Projecto.

Trabalhadores de fornecimentos primários – Correspondem às pessoas empregadas ou contratadas pelas empresas/entidades que fornecerão os bens e materiais essenciais à implementação do Projecto, por exemplo, fornecedores de materiais e equipamentos de mecânica, eletricidade, pintura, fornecedor de internet, fornecedores de materiais didáticos e de ensino e aprendizagem, entre outros.

Além dos trabalhadores identificados nas três categorias supracitadas, o Projecto poderá contar ainda com o envolvimento de um conjunto de funcionários públicos pertencentes a várias entidades governamentais que apoiarão a implementação das actividades propostas, os quais terão alocações temporais diversas ao projecto dependendo das funções específicas que desempenhem. Estes indivíduos permanecerão sujeitos aos termos e condições de emprego definidos no regime jurídico da função pública, não ocorrendo transferência do seu vínculo contratual para o projecto. Neste grupo incluem-se os funcionários das diversas instituições pública identificadas como as Partes Interessadas do Projecto.

¹ Trabalho Infantil e idade mínima.

² Trabalho forçado.

³ Saúde e segurança ocupacional.

Com excepção no que concerne aos especialistas nacionais que integram a UGP, cuja contratação foi contemplada no Plano de Aquisições de outros projectos aos quais o referidos especialistas estão afeto, ainda não está definido o cronograma nem o sequencia da contratação da mão-de-obra necessária para o Projecto. As empresas que executarão trabalhos ou fornecerão bens e materiais no âmbito do projecto, bem como o número expectável de trabalhadores alocados ao projecto empregados ou contratados por essas empresas também não está definido. Esta informação, depois disponibilizada, será incluída numa futura revisão deste documento.

Na selecção dos fornecedores primários, a UGP exigirá que os candidatos identifiquem possíveis riscos de trabalho infantil, trabalho forçado ou questões de segurança ocupacional graves associadas à mão-de-obra alocada às suas actividades. Apenas após a identificação e avaliação desses riscos, a UGP aprovará a aquisição de bens e materiais a esses fornecedores.

A UGP incluirá requisitos específicos sobre prevenção de EAS/AS, proibição de trabalho infantil e trabalho forçado e questões de segurança ocupacional nos documentos de concurso ou ordens de compra referentes à aquisição dos bens e materiais, os quais serão reflectidos nos contractos com os fornecedores principais seleccionados.

Como parte integrante da monitorização e avaliação da performance do Projecto, a UGP incluirá indicadores referentes ao desempenho dos fornecedores primários no que concerne aos aspectos de gestão de mão-de-obra acima referidos.

Se durante a vigência dos contratos com os fornecedores principais forem identificados problemas de segurança ocupacional graves relacionados aos seus trabalhadores, a UGP exigirá que esses fornecedores apliquem procedimentos e medidas de mitigação para abordar os problemas identificados, as quais serão revistas periodicamente para assegurar a sua eficácia. Quando não for possível a aplicação de medidas correctivas, a UGP deverá, em um período razoável, substituir esses fornecedores por outros que possam comprovar o cumprimento dos requisitos da NAS 2.

Trabalhadores Comunitários

Através da análise da informação disponível sobre o Projecto não foi identificado o envolvimento de trabalhadores comunitários na implementação do projecto.

No concerne aos trabalhadores migrantes (definidos na NAS 2 como “aqueles que migraram de um país a outro ou de uma parte a outra do país”), considera-se também pouco provável o seu envolvimento na implementação do projecto, ainda que seja possível. Contudo, é pouco provável a contratação de trabalhadores migrantes no projeto de SAFER.

4. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS ASSOCIADOS À MÃO-DE-OBRA

Na subcomponete 1.2 do projeto SAFER serão realizadas atividades de reparação dos autocarros escolares e na componente 2, haverá atividades voltadas à aquisição de combustível para a EMAE e o pagamento dos salários à todos pessoal afeto ao MECC, poderão gerar riscos e impactos ao meio ambiente e às comunidades afetadas.

4.1 Aquisição de Combustível para a EMAE

Riscos Ambientais:

- Poluição do ar devido ao uso de combustíveis fósseis.
- Riscos de derramamento de combustível que podem contaminar o solo e a água.

Medidas de Mitigação:

- Adotar medidas de segurança rigorosas para o transporte e armazenamento de combustível.
- Implementar programas de monitoramento da qualidade do ar e da água.
- Promover o uso de tecnologias mais limpas e eficientes sempre que possível.

4.2 Reparação dos Autocarros Escolares

Impactos Ambientais:

- Geração de resíduos sólidos e líquidos durante o processo de reparação.
- Possível poluição do solo e da água devido ao descarte inadequado de materiais.

Impactos Sociais:

- Melhoria na segurança e conforto dos estudantes que utilizam os autocarros.
- Redução do risco de acidentes devido à manutenção adequada dos veículos.

Medidas de Mitigação:

- Garantir o descarte adequado de resíduos gerados durante a reparação.
- Implementar práticas de reparação e manutenção que minimizem o impacto ambiental.
- Garantir que os autocarros estejam em conformidade com os padrões de segurança.

4.3 Pagamento dos Salários dos Professores e Pessoal Administrativo

Impactos Sociais:

- Garantia de estabilidade financeira e moral elevada entre os funcionários do MECC
- Melhoria na qualidade da educação devido à motivação dos professores.

Medidas de Mitigação:

- Assegurar transparência e pontualidade nos pagamentos.
- Manter canais de comunicação abertos entre a administração e os professores para tratar de quaisquer preocupações.

No contexto do projecto o **Riscos de saúde e segurança ocupacional (SSO)** poderão advir de ligeiras lesões na reparação dos autocarros como: em lesões ligeiras com gravidade muito distinta, até incapacitantes ou morte.

Prevê-se que os principais riscos de SSO resultarão de:

- ✓ manuseio de materiais perigosos (incluindo combustíveis, materiais inflamáveis);
- ✓ trabalhos envolvendo calor (como a soldagem);
- ✓ trabalhos envolvendo corrente eléctrica, entre outros.

4.4 Os principais riscos associados à mão-de-obra

- **Discriminação e exclusão de grupos vulneráveis** – Caso não sejam tomadas as medidas de protecção e assistência adequadas para lidar com os alunos vulneráveis do sistema de ensino, tais como adolescentes grávida, indivíduos portadores de deficiência que farão o uso dos autocarros escolares poderão ser discriminados e não proseguirem as aulas. trabalhadores migrantes e crianças (com idade igual ou superior a 15 anos), poderão estar sujeitos a discriminação no emprego e serem excluídos de oportunidades. A exploração e abuso sexual (EAS), o assédio sexual (AS) e outras formas de comportamento abusivo por parte dos motoristas dos autocarros representam também riscos de VBG para a segurança e bem-estar dos grupos vulneráveis.
- **Trabalho infantil** – O risco de trabalho infantil associado ao projecto prevê-se que seja reduzido considerando as medidas que serão adoptadas para evitar a contratação ou envolvimento de crianças com idade inferior a 15 anos para prestarem quaisquer serviços relacionados com as atividade do projeto.
- **Violência baseada no género (VBG)** – A mão-de-obra envolvida na manutenção e reparação dos autocarros escolares tradicionalmente é constituída predominantemente por homens, nesse caso em particular, não pertencentes às comunidades escolares e que poderão ter comportamentos impróprios e criminosos, como assédio sexual de mulheres e meninas, relações sexuais de exploração e de submissão, e relações sexuais ilícitas com menores perturbando as dinâmicas da comunidade escolar de modo que, considera-se moderados os riscos de EAS/AS associados ao influxo de mão-de-obra. No entanto, os mesmos requerem uma série de medidas de mitigação, descritas no Plano de Acção de VBG/EAS/AS elaborado para SAFER.
- **Aumento do tráfego rodoviário e acidentes relacionados** – com os autocarros e hices escolares em melhores condições de circulação e aumento da frota reparada, previsivelmente, resultará num aumento do tráfego rodoviário nas vias, podendo originar um aumento dos acidentes nessas vias envolvendo tanto estudantes como membros das comunidades circundantes.

5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL: TERMOS E CONDIÇÕES

Em STP, as disposições legais aplicáveis às relações laborais são definidas pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 6/2019, de 11 de Abril. Este diploma compila as disposições relevantes definidas na legislação laboral avulsa que existia previamente à sua aprovação, nomeadamente, o Regime Jurídico das Condições Individuais do Trabalho (Lei n.º 6/92, de 11 de Junho), a Lei Sindical (Lei n.º 5/92, de 28 de Maio), a Lei da Greve (Lei n.º 4/92, de 28 de Maio) e a Lei sobre a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (Lei n.º 14/2007, de 4 de Dezembro).

O Código do Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores do projecto com excepção dos funcionários ou agentes da Administração Pública, os quais estão sujeitos ao Estatuto da Função Pública, aprovado pela Lei n.º 02/2018, de 5 de Março, e dos trabalhadores de fornecimentos primários pertencentes a empresas de direito internacional, os quais estão sujeitos à legislação laboral dos países de origem dessas empresas.

No que concerne os funcionários ou agentes da Administração Pública, sem prejuízo do disposto Estatuto da Função Pública ou em legislação especial, o Código do Trabalho estabelece no seu Artigo 3.º que lhes são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições relativas aos seguintes aspectos: igualdade e não discriminação; protecção da maternidade e da paternidade; constituição de comissões de trabalhadores; direito à greve; proibição do assédio sexual no local do emprego; e segurança, higiene, e saúde no trabalho.

Abaixo é apresentada uma síntese das disposições legais aplicáveis aos termos e condições de trabalho em STP. Esta síntese centra-se nos itens estabelecidos na NAS 2, parágrafo 11, isto é, salário, deduções e benefícios (incluindo períodos de descanso semanal, férias anuais, licenças de maternidade e paternidade, licença por motivo de doença e licença para acompanhar pessoa de família), sem prejuízo de outros considerados relevantes como sejam a igualdade e não discriminação, o direito à greve ou a proibição do assédio sexual. As disposições relativas à segurança, higiene, e saúde no trabalho são tratadas na secção seguinte deste documento (Secção 5).

5.1 Igualdade e não Discriminação

- O Artigo 16.º define que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, independentemente de ascendência e origem social, raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- A proibição expressa de qualquer tipo de discriminação directa ou indirecta é consagrada no Artigo 17.º, o qual define ainda que cabe ao trabalhador ou organizações de trabalhadores que se considere discriminado alegar a discriminação e fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, cabendo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho que ocorram não se devem a nenhum dos factores de discriminação supramencionados.
- Todos os comportamentos indesejados relacionados com um dos factores de discriminação supracitados praticados aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, são considerados assédio na acepção do Artigo 18.º. O assédio sexual é destacado como uma forma de discriminação.
- A prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais (Artigo 20.º).

5.2 Igualdade entre Homens e Mulheres

- No acesso ao emprego (incluindo em anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento), actividade profissional e formação não pode ocorrer exclusão ou restrição em função do sexo (Artigo 21.º).

- Tem que ser assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos, devendo os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (Artigo 22.º).
- Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional (Artigo 23.º).

5.3 Tempo do Trabalho

- O Artigo 32.º estabelece que o período normal de trabalho (definido no Artigo 30.º como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana) é fixado por acordo das partes, convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa dentro dos limites máximos permitidos por lei. Na fixação desse período são atendíveis os usos e costumes locais, desde que não contrários às normas imperativas da lei ou de convenções colectivas de trabalho.
- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e 40 horas por semana (Artigo 148.º). O período normal de trabalho semanal pode ser repartido de acordo com uma das seguintes modalidades:
 - a) Trabalho durante seis dias úteis, com um dia de descanso semanal ao domingo;
 - b) Trabalho durante cinco dias e meio úteis, com descanso complementar de meio-dia e descanso semanal ao domingo;
 - c) Trabalho durante cinco dias úteis, com um dia de descanso complementar e descanso semanal ao domingo.

Nos casos referidos nas alíneas b) e c), o período normal de trabalho em cada dia não pode exceder nove horas, observando-se sempre o limite semanal de 40 horas (Artigo 148.º).

- Os limites do período normal de trabalho podem ser alargados, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho ou por convenção colectiva de trabalho, no caso de pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença ou no caso de actividades estritamente ligadas à prestação de serviços essenciais à comunidades. Nestes casos é sempre obrigatória a observância de um repouso de 10 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho (Artigo 149.º).
- Sempre que o aumento da produtividade das actividades o consinta e não haja inconvenientes de ordem económica ou social, podem ser reduzidos os limites máximos dos períodos normais de trabalho. Esta redução não pode resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores (Artigo 150.º).
- De acordo com o Artigo 33.º, o período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Esse intervalo de descanso pode ser reduzido para 30 minutos quando tal se mostre mais favorável aos interesses dos trabalhadores, não podendo nestes casos o período

normal de trabalho ser superior a 7 horas. Tal redução tem que ser autorizada por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho ou ser estabelecida pela convenção colectiva.

- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho (definido como a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso) dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais (Artigo 34.º).
- No caso dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, o empregador deve adoptar os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique (Artigo 35.º).
- Os Artigos 151.º a 157.º estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho extraordinário (definido como o trabalho efectuado no período fora do horário normal do trabalho).
- Os Artigos 158.º a 162.º estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho por turnos (definido como qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes do decurso de um dado período de dias ou semanas).
- Os Artigos 163.º a 169.º estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho nocturno (definido como o trabalho prestado num período com a duração mínima de sete horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as zero horas e as cinco horas).

5.4 Descanso Semanal

- De acordo com o Artigo 181.º, o trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana que, em regra, é o domingo. No caso de trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, sempre que tal seja possível. O n.º 2 e o n.º 3 deste artigo definem as excepções em que está prevista a possibilidade do dia de descanso ser noutra dia da semana.
- Adicionalmente pode ser concedido meio-dia ou um dia completo de descanso complementar, o qual pode ser repartido e descontinuado em termos a definir por instrumento de regulamentação colectiva (Artigo 182.º).
- A prestação de trabalho no dia de descanso semanal ou no meio-dia do descanso complementar só é permitida em determinadas situações (previstas na alínea b) do Artigo 152.º) e confere direito a uma remuneração especial, igual ao dobro da retribuição normal, além de um dia inteiro de descanso a gozar nos 30 dias imediatos (se o trabalhador tiver prestado serviço o dia completo de descanso semanal obrigatório) (Artigo 184.º).

5.5 Feriados Nacionais

- No Artigo 185.º são listados os feriados obrigatórios, sendo definido que nos casos em que um feriado obrigatório calhe num sábado este é antecipado para a sexta-feira anterior e num domingo este transita para a segunda-feira seguinte.
- Os trabalhadores devem também beneficiar de feriados facultativos (terça-feira de Carnaval, Quarta-Feira de Cinzas e o feriado municipal das localidades), os quais podem ser substituídos por qualquer outro dia acordado entre empregador e o trabalhador (Artigo 186.º).
- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados nacionais sem que o empregador os possa compensar com trabalho extraordinário ou suplementar (Artigos 188.º e 222.º).

5.6 Férias

- Em cada ano civil o trabalhador tem direito a um período de férias remunerado (Artigo 189.º) que se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior e se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano (Artigo 190.º).
- O direito a férias é irrenunciável e, exceptuando os casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra. (Artigo 189.º).
- O trabalhador para além do seu salário normal tem direito ao subsídio de férias equivalente ao mesmo montante do salário por si mensalmente auferido (Artigo 189.º).
- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador. Esta duração mínima é aumentada em até três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam (Artigo 191.º).
- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato (Artigo 192.º).
- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum (Artigo 195.º).

5.7 Faltas

- Os Artigos 205.º a 213.º do Código do Trabalho, dispõem sobre as faltas justificadas e injustificadas. O Artigo 206.º identifica as situações que constituem motivos justificativos de faltas ao trabalho, as quais incluem, entre outras, o falecimento dos parentes ou afins, a prestação de provas em estabelecimento de ensino, a impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador (doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais) a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, o nascimento de filhos e o casamento próprio.

5.8 Licenças sem Retribuição

- O Código do Trabalho prevê a possibilidade do empregador atribuir ao trabalhador, a pedido deste, uma licença sem retribuição por períodos de 30, 90 ou 180 dias, tendo como limite máximo o período de um ano. O pedido de licença não poderá ser rejeitado pelo empregador nos casos de comprovada necessidade de deslocação ao estrangeiro para tratamento médico pessoal, do cônjuge ou de filho (Artigo 195.º).

5.9 Retribuição

- O Capítulo VI do Código do Trabalho dispõe sobre a retribuição que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, a qual compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.
- Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente à sua categoria profissional, cujo valor só poderá ser diminuído com autorização do organismo responsável pela administração do trabalho, as situações previstas no Artigo 221.º.
- O Código prevê três modalidades de retribuição: certa, variável ou mista.
- A retribuição deve ser satisfeita, totalmente em dinheiro. Quando haja lugar ao pagamento em parte com prestações não pecuniárias estas têm de se mostrar adequadas à satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família e em nenhum caso pode ser-lhe atribuído valor superior ao corrente na região (Artigo 229.º).
- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar obrigatoriamente ao trabalhador documento donde conste o seu nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação das quantias relativas a trabalho excepcional, todos os descontos e dedução devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber (Artigo 232.º).
- A retribuição é paga directamente ao trabalhador, salvo a retribuição devida pelo trabalho prestado por menores e em que haja oposição escrita dos seus representantes legais (Artigo 234.º).
- O salário mínimo é fixado pelo Governo tendo por base a fórmula $S_m = a + b + c + d + e + f$, em que a, b, c, d, e, e f, representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, educação, higiene e transporte necessários à vida dum trabalhador adulto. O seu valor fica sujeito à actualização periódica, em função da inflação, mediante despacho conjunto dos Ministros encarregue pelas áreas do Trabalho e das Finanças (Artigo 239.º).
- Aos trabalhadores de idade inferior a 18 anos as seguintes retribuições mínimas mensais são garantidas (Artigo 243.º):
 - a) Aos trabalhadores de idade inferior a 16 anos, uma retribuição mínima igual a 50% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva;
 - b) Aos trabalhadores de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos, uma retribuição mínima igual a 60% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva.

- O trabalhador não pode ceder o seu crédito de salários, a título gratuito ou oneroso. São nulas as cláusulas contratuais em que a renúncia do direito ao salário do trabalhador ou em que se estabeleça a prestação gratuita do trabalho ou se faça depender o pagamento do salário de qualquer facto de verificação incerta (Artigo 246.º).

5.10 Protecção da Maternidade e da Paternidade

- As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 14 semanas, oito das quais necessariamente a seguir ao parto, podendo as restantes ser gozadas, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. A duração desta licença pode ser aumentada no caso de nascimentos múltiplos ou situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro (Artigo 249.º).
- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante ou aquele a quem, judicialmente, for atribuído o poder paternal ou a tutela, tem direito a 30 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor adoptado, com início a partir da confiança judicial o diploma legal que disciplinam o regime jurídico destas situações (Artigo 251.º).
- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a interromper o trabalho para o efeito, durante uma hora ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição até o limite de dois anos após o parto. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número (Artigo 252.º).
- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar (Artigo 257.º).
- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde (Artigo 260.º).
- São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, as actividades que envolvam a exposição a agentes físicos, biológicos e químicos enumerados nos Artigos 263.º a 265.º.
- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho (Artigo 256.º).
- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área de trabalho. O despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa (Artigo 262.º).
- Os trabalhadores (homem ou mulher) têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, no caso de terem um filho menor portador de deficiência ou doença crónica e este viver com os progenitores (Artigo 250.º).

- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. No caso de filho com deficiência este direito aplica-se independentemente da idade do filho (Artigo 256.º).
- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos (Artigo 253.º). O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação e seja comprovada sua prestação de assistência aos mesmos (Artigo 254.º).

5.11 Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores

- Os Capítulos VIII a XI do Código do Trabalho definem as condições de trabalhos aplicáveis a grupos específicos de trabalhadores:
 - a) Trabalho de Menores (Artigos 266.º a 282.º);
 - b) Trabalhador com Deficiência ou Doença Crónica (Artigos 283.º a 288.º);
 - c) Trabalhador-estudante (Artigos 289.º a 294.º)
 - d) Trabalhadores Migrantes (Artigos 296.º a 302.º)

5.12 Suspensão e Cessação do Contrato de Trabalho

- O Capítulo XIII define as condições aplicáveis à suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou ao empregador.
- As disposições aplicáveis à cessação de contractos de trabalho são apresentadas no Capítulo XIV do Código, no qual se define que são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por razões de discriminações fundadas no sexo, raça, cor, nível social ou situação familiar, crença religiosa ou convicção política.

5.13 Estruturas de Representação Colectiva dos Trabalhadores

- O Código do Trabalho prevê que os trabalhadores podem constituir comissões de trabalhadores e associações sindicais para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses (Artigo 361.º).
- As disposições aplicáveis a estruturas de representação colectiva são descritas nos Artigos 361.º a 418.º.

5.14 Direito à Greve

- Todos os trabalhadores têm direito à greve, exercido nos termos do Capítulo XVI do Código do Trabalho. Este direito visa apenas a salvaguarda dos interesses sociais e profissionais legítimos dos trabalhadores, bem como os da economia nacional.

5.15 Resolução de Conflitos Laborais

- O Código do Trabalho define no seu Capítulo XVIII sobre os procedimentos para resolução de conflitos laborais, definindo como princípio geral a actuação de boa-fé das partes na pendência de conflitos laborais.

6. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

O Capítulo XVII do Código do Trabalho estabelece os princípios e as medidas que garantem nos locais de trabalho a segurança, a higiene e a saúde dos trabalhadores e um bom ambiente de trabalho. As disposições constantes neste Capítulo aplicam-se a todos os ramos de actividade, incluindo o da construção civil, nos sectores público, privado, cooperativo e social, incluindo os trabalhadores pertencentes à administração pública central e local, institutos públicos e demais pessoas colectivas de direito privado.

De acordo com o Artigo 442.º do Código do Trabalho, as obrigações do empregador no que concerne a segurança, a higiene e a saúde dos trabalhadores incluem:

- a) Cumprir as disposições do Código do Trabalho e os restantes preceitos legais referentes à segurança e saúde dos trabalhadores;
- b) Adoptar medidas necessárias, de forma a obter uma organização do trabalho eficaz para a prevenção dos riscos profissionais;
- c) Informar os trabalhadores dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar, dando especial atenção aos admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho, e promover uma formação eficaz dos trabalhadores e seus representantes em matéria de segurança, saúde e ambiente de trabalho;
- d) Promover acções necessárias à conservação e manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- e) Manter em boas condições higiénicas e de funcionamento as instalações/sanitárias;
- f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores o equipamento de protecção individual (EPI) necessário aos trabalhos a serem realizados, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;
- g) Estabelecer medidas necessárias em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de perigo grave;
- h) Manter à disposição dos trabalhadores um exemplar do Código do Trabalho;
- i) Cooperar para garantir as medidas de segurança e saúde no trabalho, sempre que no mesmo local de trabalho sejam desenvolvidas actividades que envolvam mais de um trabalhador;
- j) Assegurar obrigatoriamente o trabalhador quando se trata de actividade de risco, a ser regulamentada pelo despacho do Ministro encarregue pela área do Trabalho.

Nas instalações (edifícios e outras) utilizadas pelos trabalhadores do projecto devem ser observadas as disposições apresentadas nos Artigos 444.º a 460.º, as quais se focam nos seguintes aspectos: segurança e separação das construções; dimensões dos locais de trabalho; vias de passagem e saídas; pavimentos; escadas; plataformas de trabalho (fixas

ou móveis); iluminação; ventilação; atmosfera de trabalho; ruído e vibrações; e prevenção contra os riscos de incêndio.

7. PESSOAL RESPONSÁVEL

A UGP tem a responsabilidade geral de supervisionar todos os aspectos da implementação dos PGMO, visando o cumprimento dos requisitos da NAS 2 e da legislação santomense em vigor no que concerne às condições de trabalho e SSO. As responsabilidades específicas da UGP incluem:

- Rever e actualizar, sempre que necessário, os PGMO e garantir o seu cumprimento ao longo do desenvolvimento e implementação do projecto.
- Como parte integrante dos PGMO, desenvolver e implementar um plano para assegurar o funcionamento dos escritórios da UGP.
- Garantir que a contratação e gestão dos trabalhadores do projecto corresponda com as disposições constantes nestes PGMO.
- Garantir que os trabalhadores do projecto recebem formação adequada sobre os riscos ligados à mão-de-obra potencialmente associados ao Projecto e sobre os procedimentos/medidas previstos para evitar e minimizar esses riscos, incluindo sobre os riscos relacionados com a EAS/AS.
- Assegurar que todos os trabalhadores do projecto, sejam trabalhadores directos, contratados, ou de fornecimentos primários, tomam conhecimento do Código de Conduta (CdC) definido para o projecto, compreendem os deveres e as obrigações dele decorrentes, bem como as sanções a que estão sujeitos em caso de conduta inadequada, e subscrevem integralmente o Código no momento da sua contratação.
- Desenvolver e implementar um Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR) específico para os trabalhadores do projecto (trabalhadores directos e contratados), de acordo com os requisitos da legislação nacional e consistente com a NAS 2, e garantir que os trabalhadores sejam informados sobre a sua existência no momento da sua contratação e sobre como podem utilizá-lo sem receio de represálias. Todas as reclamações de EAS/AS serão tratadas e resolvidas através um MRR independente do projecto para garantir um tratamento ético e confidencial desses casos.
- Notificar o BM sobre qualquer incidente ou acidente envolvendo os trabalhadores do projecto que tenha, ou possa ter, um impacto adverso significativo sobre os próprios trabalhadores, as comunidades afectadas e o público em geral, incluindo: acidentes que possam resultar em morte ou lesões graves aos trabalhadores ou pessoas externas ao projecto (como sejam acidentes com veículos); incidentes relacionados com VBG, incluindo EAS/AS; trabalho infantil ou qualquer outra forma de violência contra crianças; e trabalho forçado. Quando solicitado pelo BM, preparar um relatório sobre o incidente ou acidente e propor medidas para prevenir a sua recorrência e mitigar o risco de futuros incidentes.
- Incluir nos documentos de concurso para empreitadas de obras os requisitos constantes nos PGMO, incluindo Códigos de Conduta (CdC) relativos a EAS/AS, a proibição de trabalho infantil e trabalho forçado e o direito dos trabalhadores aderirem a ou formarem sindicatos. Estes requisitos terão de ser reflectidos nos contractos celebrados com os empreiteiros e subempreiteiros seleccionados.

- Incluir nos contratos de prestação de serviços de fornecedores primários disposições relativas à mitigação e proibição de EAS/AS e à proibição de trabalho infantil e trabalho forçado.
- Preparar e submeter à apreciação do BM relatórios semestrais de monitorização do PGM.

Dentro da UGP as responsabilidades de implementação dos PGM estão concentradas no especialista de salvaguardas A&S contratado para o projecto, o qual será apoiado pelo especialista de VBG.

8. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

Esta secção apresenta as políticas e os procedimentos gerais que serão adoptados na gestão dos trabalhadores do projecto, os quais serão revistos e actualizados conforme necessário. Estas políticas e procedimentos serão incluídos nos documentos de concurso e terão de ser reflectidos nos contractos celebrados com os empreiteiros e subempreiteiros seleccionados.

8.1 Saúde e Segurança Ocupacional

Em conformidade com o Código do Trabalho em vigor em STP e os requisitos da NAS 2 (incluindo as Directrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial – DASS), a AFAP desenvolverá e implementará o Projecto de forma a garantir e salvaguardar os trabalhadores relativamente aos riscos de SSO que podem estar associados ao Projecto.

Para o efeito a UGP definirá e garantirá a implementação de medidas de SSO que incluam: (a) a identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do projecto, particularmente aqueles que podem ser fatais, e incluindo os riscos de EAS/AS; (b) a provisão de medidas de prevenção e protecção; (c) a capacitação dos trabalhadores do projecto e manutenção de registos de capacitação; (d) a documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; (e) a prevenção de emergências e preparação e resposta a situações de emergência; e (f) a identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.

Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do projecto implementarão procedimentos de Segurança e Higiene no Trabalho em conformidade com os requisitos definidos no Código do Trabalho. Tais partes colaborarão e consultarão os trabalhadores do projecto na implementação das medidas de SSO utilizando métodos adequados e ajustados à dimensão e constituição da força de trabalho.

8.2 Idade de emprego

Em conformidade com o Artigo 268.º do Código do Trabalho, só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

Na acepção do Artigo 268.º, a idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 15 anos. Contudo, o mesmo define que o menor a partir de 14 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a

sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial. A admissão ao trabalho de menores com 14 anos de idade deve ser comunicada pelo empregador à Inspeção do Trabalho nos oito dias subsequentes à admissão.

O Artigo 269.º prevê a possibilidade de menores com a idade inferior a 14 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória, mas não possuam uma qualificação profissional, bem como menores que tenham completado a idade mínima de admissão (15 anos) sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional, poderem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completa, na respectiva categoria;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

A admissão ao trabalho de menores nas condições identificadas nas alíneas a) a d) acima deve ser comunicada pelo empregador à Inspeção do Trabalho nos oito dias subsequentes à admissão.

Os contratos de trabalhos celebrados directamente com menores que tenham completado 16 anos e tenham concluído a escolaridade obrigatória são válidos, salvo oposição escrita dos seus representantes legais. Nos casos de menores que não tenham completado 16 anos de idade ou não tenham concluído a escolaridade obrigatória, os contratos de trabalho só são válidos mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

Os contratos de trabalho com menores devem ser celebrados por escrito. Previamente à celebração de um contrato de trabalho com um menor é necessário verificar se o menor completou a idade mínima de admissão ao trabalho e a escolaridade obrigatória, solicitando para o efeito o documento de identificação válido e o diploma/certificado de conclusão da escolaridade.

Se um menor com idade inferior a 15 anos, exceptuando os casos previstos nos Artigos 268.º e 269.º do Código do Trabalho, for descoberto na força de trabalho alocada ao projecto, serão tomadas medidas para cessar a contratação ou o envolvimento do menor de maneira responsável, tendo em consideração o melhor interesse da criança.

Conforme previsto no Artigo 266.º do Código do Trabalho, os riscos relacionados com o trabalho de um menor deverão ser avaliados pelo empregador antes deste começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo sobre:

- (a) equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- (b) natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- (c) escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização; adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da execução;
- (d) grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

A UGP, através do seu especialista de salvaguardas A&S, deverá realizar inspecções in loco regulares para assegurar a monitorização regular do cumprimento dos requisitos de admissão ao trabalho, protecção da saúde e educação, tempo de trabalho e períodos de descanso definidos no Código do Trabalho aplicáveis a trabalhadores menores (Artigos 266.º a 282.º).

8.3 Termos e condições

Os termos e condições de trabalho a aplicar aos trabalhadores directos e contratados do projecto serão regidos pelas disposições constantes no Código de Trabalho em vigor em STP com excepção dos seguintes casos:

- funcionários ou agentes da Administração Pública, os quais estão sujeitos ao Estatuto da Função Pública, aprovado pela Lei n.º 02/2018, de 5 de Março;
- trabalhadores de fornecimentos primários pertencentes a empresas de direito internacional, os quais estão sujeitos à legislação laboral dos países de origem dessas empresas.

Esses termos e condições serão detalhados em futuras versões destes PGMOS quando estiver disponível informação mais detalhada sobre a mão-de-obra alocada ao projecto.

9. MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES (MRR)

As preocupações no local de trabalho são em geral diferentes das questões levantadas pelas partes afectadas pelo projecto e por outras partes interessadas. Por esta razão, o projecto terá um MRR específico para tratar das reclamações dos trabalhadores do projecto (directos e contratados), as quais, em regra, se referem a oportunidades de emprego, remuneração, atrasos de pagamento, trabalho extraordinário, desacordo sobre as condições de trabalho, e questões de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Ocorrem também reclamações relacionadas com EAS/AS. Assim, este MRR terá que integrar disposições específicas que garantam a sua acessibilidade por sobreviventes de incidentes de EAS/AS e a segurança dos sobreviventes para relatarem tais incidentes, incluindo para tal aspectos centrados nas(os) sobreviventes, bem como garantir relatórios confidenciais desses casos e resposta ética e confidencial às (aos) sobreviventes.

No momento da sua contratação todos os trabalhadores deverão ser informados sobre os MRR disponíveis (MRR para EAS/AS) e como funcionam. As informações relevantes devem ser disponibilizadas ao longo da implementação do projecto de maneira clara, compreensível e acessível aos trabalhadores, por exemplo, incluindo-as em manuais de trabalhadores, quadros de avisos ou mecanismos similares de comunicação.

O tratamento das reclamações deve ser objectivo, rápido e sensível às necessidades e preocupações dos trabalhadores lesados. O mecanismo deverá permitir que as reclamações sejam feitas anonimamente e a confidencialidade deverá ser garantida em todas as circunstâncias. Nenhum trabalhador deve ser alvo de qualquer represália (acção disciplinar, legal ou outra) por apresentar uma reclamação.

No desenvolvimento do MRR para os trabalhadores deverão ser observadas as disposições aplicáveis do Código do Trabalho, designadamente as disposições referentes à resolução de conflitos laborais (descritas no Capítulo XVIII do Código). O funcionamento do MRR para os trabalhadores (exceptuando o que concerne a reclamações relacionadas com EAS/AS) contemplará os seguintes passos principais:

- As reclamações devem ser enviadas ao ponto focal de MRR no local de trabalho por e-mail, texto, telefone, carta ou pessoalmente. As reclamações serão apresentadas em um formulário desenvolvido para o efeito e registadas. O endereço de e-mail e número de telefone para envio de reclamações serão disponibilizados aos trabalhadores no momento da assinatura do contracto.
- As reclamações devem ser analisadas por um Comité de Resolução Reclamações no prazo de até uma semana após o seu recebimento. Após a sua análise, o comité fornecerá orientação sobre o curso de acção. Qualquer investigação necessária deverá ter lugar no prazo de cinco dias úteis a contar da análise da reclamação.
- A resposta ao reclamante deverá ser dada no prazo de dez dias úteis após a recepção da reclamação.
- As reclamações recebidas deverão ser reportadas à UGP, assim como as acções realizadas para as resolverem e respectivos resultados.
- Um relatório mensal de resolução de reclamações deve ser fornecido à UGP e ao Banco Mundial.

Anexo 1 – Exemplo de Código de Conduta

1. Objectivos

O objectivo destes Códigos de Conduta para a Implementação das Normas Ambientais, Sociais, de Saúde e Segurança (NASSS) e Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), e prevenção da Violência Baseada no Género (VBG) e Violência Contra as Crianças (VCC) é introduzir um conjunto de definições-chave, códigos de conduta fundamentais e orientações que:

- i. Definam claramente as obrigações para todos os trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais) no que respeita à aplicação das normas ambientais, sociais, de saúde e de segurança (NASSS) do projecto e de saúde e segurança ocupacional (SSO); e
- ii. Ajudar a prevenir, reportar e responder a VBG e o VCC no local de trabalho e nas comunidades circundantes imediatas.

A aplicação destes Códigos de Conduta ajudará a garantir que o projecto satisfaça os seus objectivos das NASSS e SSO, bem como a prevenir e/ou mitigar dos riscos de VBG e VCC no projecto e nas comunidades locais.

Estes Códigos de Conduta devem ser adoptados por aqueles que trabalham no projecto e destinam-se a:

- i. Consciencializar sobre expectativas das NASSS e de SSO associadas ao projecto;
- ii. Criar uma consciência comum sobre o VBG e o VCC
- iii. Assegurar uma compreensão partilhada de que não é admissível no projecto; e
- iv. Criar um sistema claro para identificar, responder e sancionar incidentes relacionados com VBG e VCC.

Garantir que todos os trabalhadores do projecto compreendam os valores subjacentes ao projecto e a conduta que deles é esperada e reconheçam as consequências no caso de violação destes valores, contribuirá para a criação de um ambiente de trabalho respeitoso e produtivo, e para o cumprimento dos objectivos do projecto.

2. Definições

Aplicam-se as seguintes definições:

Ambiente, Social, Saúde e Segurança (ASSS): É um termo que abrange questões relacionadas com o impacto do projecto no ambiente, nas comunidades e nos trabalhadores.

Saúde e Segurança Ocupacional (SSO): A saúde e a segurança ocupacional foca-se na protecção da segurança, da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. A fruição destes padrões ao mais alto nível é um direito humano básico que deve ser acessível a todos os trabalhadores.

Violência Baseada no Género (VBG): É um termo que engloba qualquer acto prejudicial que seja perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se **baseie em**

diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres.

Inclui actos que inflijam danos físicos, sexuais ou mentais ou sofrimento, ameaças de tais actos, coacção e outras privações de liberdade. Estes actos podem ocorrer em público ou em privado. O termo VBG é usado para sublinhar a desigualdade sistémica entre homens e mulheres (que existe em todas as sociedades do mundo) e actua como uma característica unificadora e fundamental da maioria das formas de violência perpetradas contra mulheres e raparigas. A Declaração das Nações Unidas de 1993 sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres define a violência contra as mulheres como "qualquer acto de violência baseada no género que resulte ou seja susceptível de resultar em danos físicos, sexuais ou psicológicos ou sofrimento às mulheres".⁴

Violação: Penetração não consensual (ainda que ligeira) da vagina, ânus ou boca com um pénis, outra parte do corpo ou um objecto.

Agressão Sexual: Qualquer forma de contacto sexual não consensual que não resulte ou inclua penetração. Exemplos incluem: tentativa de violação, bem como beijos indesejados, acariciamentos ou toques de genitais e nádegas.

Assédio Sexual: São avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual. O assédio sexual nem sempre é explícito ou óbvio, pode incluir actos implícitos e subtis, mas envolve sempre uma dinâmica de poder e género em que uma pessoa no poder usa a sua posição para assediar outra com base no seu género. A conduta sexual não é bem-vinda sempre que a pessoa sujeita a ela considera indesejável (por exemplo, olhar alguém de cima a baixo; beijar; uivar ou fazer sons inapropriados; andar à volta de alguém; assobiar; em alguns casos, dar presentes pessoais).

Favores Sexuais: É uma forma de assédio sexual e inclui fazer promessas de tratamento favorável (por exemplo, promoção) ou ameaças de tratamento desfavorável (por exemplo, perda de emprego) dependentes de actos sexuais — ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador.

Agressão Física: Um acto de violência física que não é de natureza sexual. Exemplos incluem: bater, dar estalos, sufocar, cortar, empurrar, queimar, disparar ou usar qualquer arma, ataques ácidos ou qualquer outro acto que resulte em dor, desconforto ou ferimentos.

Casamento Forçado: O casamento de uma pessoa contra a sua vontade.

Negação de Recursos, Oportunidades ou Serviços: Negação do legítimo acesso a recursos económicos/activos ou oportunidades de subsistência, educação, saúde ou outros serviços sociais (por exemplo, uma viúva impedida de receber uma herança, rendimentos retirados à força por um parceiro íntimo ou membro da família, uma mulher impedida de usar contraceptivos, uma rapariga impedida de frequentar a escola, etc.).

⁴ É importante notar que as mulheres e as raparigas sofrem de forma desproporcionada a violência; no total, 35% das mulheres em todo o mundo enfrentaram violência física ou sexual (OMS, estimativas globais e regionais de violência contra as mulheres: prevalência e efeitos para a saúde da violência de parceiros íntimos e violência sexual não-parceira, 2013). Alguns homens e rapazes também enfrentam violência com base no seu género e relações de poder desiguais.

Abuso Psicológico/Emocional: Inflicção de dor ou lesão mental ou emocional. Exemplos incluem: ameaças de violência física ou sexual, intimidação, humilhação, isolamento forçado, perseguição, assédio, atenção indesejada, observações, gestos ou palavras escritas de natureza sexual e/ou ameaçadora, destruição de coisas acarinhadas, etc.

Violência Contra Crianças (VCC): É definido como danos físicos, sexuais, emocionais e/ou psicológicos, negligência ou tratamento negligente de crianças menores de 18 anos (isto é, menores de 18 anos), incluindo a exposição a tais danos, que resultem em danos reais ou potenciais para a saúde, sobrevivência, desenvolvimento ou dignidade da criança no contexto de uma relação de responsabilidade, confiança ou poder. Isto inclui o uso de crianças para fins lucrativos, trabalho, gratificação sexual, ou alguma outra vantagem pessoal ou financeira.⁵ Isto também inclui outras actividades, como o uso de computadores, telemóveis, câmaras de vídeo e digitais ou qualquer outro meio para explorar ou assediar crianças ou aceder a pornografia infantil.⁶

Aliciamento: São comportamentos que facilitam a procura de uma criança para actividade sexual. Por exemplo, um agressor pode construir uma relação de confiança com a criança, e depois procurar sexualizar essa relação (por exemplo, encorajando sentimentos românticos ou expondo a criança a conceitos sexuais através da pornografia).

Aliciamento Online: É o acto de enviar uma mensagem electrónica com conteúdo indecente a um destinatário que o remetente acredita ser um menor, com a intenção do destinatário se envolver ou submeter-se a algum tipo de actividade sexual com outra pessoa, incluindo, mas não necessariamente, o remetente.⁷

Medidas de Responsabilização: São as medidas implementadas para garantir a confidencialidade dos sobreviventes e responsabilizar os empreiteiros, os consultores e o cliente pela implementação de um sistema justo de tratamento dos casos de VBG e VCC.

Plano de Gestão Ambiental e Social para a Construção (C-PGAS): É o plano elaborado pelo empreiteiro que descreve como vão ser implementadas as actividades de construção de acordo com o plano de gestão ambiental e social definido para o Projecto (PGAS).

Criança: Termo utilizado intercambiavelmente com o termo «menor» e refere-se a uma pessoa com menos de 18 anos. Esta definição está em conformidade com o artigo 1º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Protecção da Criança (PC): É uma actividade ou iniciativa destinada a proteger as crianças de qualquer forma de dano, particularmente decorrente de VCC.

Consentimento: É a escolha informada subjacente à intenção livre e voluntária de um indivíduo, aceitação ou acordo para fazer algo. Não é considerado consentimento quando tal aceitação ou acordo é obtido através do uso de ameaças, força ou outras

⁵ A exposição ao VBG também é considerada VCC.

⁶ O emprego das crianças deve cumprir toda a legislação nacional aplicável, incluindo as leis laborais relativas ao trabalho infantil, bem como e as políticas de salvaguarda do Banco Mundial em matéria de trabalho infantil e idade mínima de trabalho. Devem também poder cumprir as normas de competências em Saúde e Segurança no Trabalho do projecto.

⁷ Por exemplo, a Lei do Código Penal de Vanuatu de 1995, Divisão 474 (infracções às telecomunicações, subdivisão C)

formas de coacção, rapto, fraude, engano ou deturpação. 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 é aplicado preveja uma idade inferior. A crença errada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.⁸

Consultor: É qualquer empresa, organização ou outra instituição a quem tenha sido adjudicado um contrato de prestação de serviços de consultoria para o projecto e tenha contratado gestores e/ou colaboradores para a realização deste trabalho.

Empreiteiro: É qualquer empresa, organização ou outra instituição a quem tenha sido adjudicada para a realização de obras de desenvolvimento de infra-estruturas para o projecto e tenha contratado gestores e/ou colaboradores para a realização deste trabalho. Isto inclui também os subcontratantes contratados para realizar actividades em nome do empreiteiro.

Trabalhador: Qualquer pessoa que ofereça mão-de-obra individual ao empreiteiro ou consultor dentro do país, dentro ou fora do local de trabalho, ao abrigo de um contrato de trabalho formal ou informal, tipicamente, mas não necessariamente (incluindo estagiários não remunerados e voluntários), em troca de um salário, sem responsabilidade de gerir ou supervisionar outros trabalhadores.

Gestor: Qualquer pessoa individual que ofereça mão-de-obra ao empreiteiro ou consultor, dentro ou fora do local de trabalho, ao abrigo de um contrato de trabalho formal ou informal e em troca de um salário, com a responsabilidade de controlar ou dirigir as actividades da equipa, unidade, divisão ou similares de um empreiteiro ou consultor, e de supervisionar e gerir um número pré-definido de trabalhadores.

Procedimento de Alegação de VBG e VCC: É o procedimento a adoptar para denunciar incidentes de VBG ou VCC.

Códigos de Conduta de VBG e de VCC: Os Códigos de Conduta adoptados para o projecto que abrangem o compromisso da empresa, bem como as responsabilidades dos gestores e indivíduos no que diz respeito à VBG e à VCC.

Equipa de Conformidade VBG e VCC (GCCT): Especialistas responsáveis por abordar as questões de VBG e VCC associadas ao projecto.

Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR): É o procedimento estabelecido por um projecto para receber e responder a sugestões e reclamações.

Agressor: A(s) pessoa(s) que comete(m) ou ameaça(m) cometer um acto ou actos de VBG ou VCC.

Protocolo de Resposta: São os mecanismos estabelecidos para responder aos casos de VBG e VCC.

⁸ Por exemplo, nos termos do artigo 97.^o É proibida a lei de consolidação penal para a idade de consentimento legal em Vanuatu. É proibida a actividade sexual com qualquer criança com menos de 15 anos por conduta homossexual e 18 anos por conduta sexual do mesmo sexo (<http://tinyurl.com/vu-consent>). No entanto, o Banco Mundial segue as Nações Unidas para a idade de consentimento (18 anos), pelo que isso se aplica aos projectos financiados pelo Banco Mundial.

Sobreviventes: A(s) pessoa(s) adversamente afectada(s) por VBG ou VCC. Mulheres, homens e crianças podem ser sobreviventes de VBG; as crianças podem ser sobreviventes de VCC.

Local de Trabalho: É a área em que estão a ser conduzidas obras de desenvolvimento de infra-estruturas, no âmbito do projecto. Considera-se que as atribuições de consultoria têm as áreas em que estão activos como locais de trabalho.

Envolvente do Local de Trabalho: É a "Área de Influência do Projecto" que são qualquer área, urbana ou rural, directamente afectada pelo projecto, incluindo todos os assentamentos humanos nela encontrados.

3. Códigos de Conduta

Este capítulo apresenta três Códigos de Conduta para utilização:

- i) **Código de Conduta da Empresa:** Compromete a empresa a abordar questões de VBG e VCC;
- ii) **Código de Conduta do Gestor:** Compromete os gestores a implementar o Código de Conduta da Empresa, bem como os subscritos pelos trabalhadores a nível individual;
- iii) **Código de Conduta Individual:** Código de Conduta para todos os que trabalham no projecto, incluindo gestores.

Anexo 2 – Código de Conduta Individual

Implementação de Normas ASSS e de SSO Prevenção da Violência Baseada no Género e Violência Contra as Crianças

Eu, *(inserir nome completo do trabalhador)*, reconheço que subscrever as normas ambientais, sociais, e de saúde e segurança (NASSS) e os requisitos de saúde e segurança ocupacional (SSO) do Projecto e prevenir a Violência Baseada no Género (VBG) e a Violência Contra Crianças (VCC) é importante.

A empresa considera que o incumprimento das normas ASSS e SSO, ou a participação em actividades de VBG ou VCC, seja no local de trabalho, na sua envolvente, nos estaleiros ou nas comunidades circundantes, constitui um acto de conduta imprópria sujeito à aplicação de sanções que podem culminar na cessação de emprego. A denúncia à Polícia daqueles que cometam actos de VBG ou VCC será realizada se for caso disso.

Concordo que enquanto estiver a trabalhar no Projecto:

1. Participarei em cursos de formação relacionados com NASSS, SSO, VIH/SIDA, VBG e VCC, conforme solicitado pelo meu empregador.
2. Usarei o meu equipamento de protecção individual (EPI) sempre que estiver no local de trabalho ou estiver envolvido em actividades relacionadas com o projecto.
3. Tomarei todas as medidas práticas para implementar o Plano de Gestão Ambiental e Social para a Construção (C-PGAS).
4. Implementarei o Plano de Gestão de SSO.
5. Aderirei a uma política de zero álcool durante o período de trabalho e abster-me da utilização de estupefacientes ou outras substâncias que possam prejudicar as minhas faculdades.
6. Autorizarei a verificação dos meus antecedentes criminais.
7. Tratarei mulheres, crianças (pessoas com menos de 18 anos) e homens com respeito, independentemente da raça, cor, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
8. Não usarei linguagem ou ter comportamentos inapropriado, assediador, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente inapropriado com mulheres, crianças ou homens.
9. Não praticarei actos de assédio sexual, como sejam avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais, e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, incluindo actos subtis de tal comportamento (por exemplo, olhar alguém de cima abaixo; beijar, uivar ou emitir sons desapropriado; andar à volta de alguém; assobiar; dar presentes pessoais; fazer comentários sobre a vida sexual de alguém; etc.).
10. Não me envolverei em favores sexuais, por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador.

11. Não encetarei contactos sexuais ou actividade com crianças, incluindo o aliciamento, ou contacto através de meios digitais. A crença errada sobre a idade de uma criança não será considerada como defesa. O consentimento da criança também não poderá ser usado como defesa ou desculpa.
12. A menos que haja o consentimento total de todas as partes envolvidas, não terei interacções sexuais com membros das comunidades circundantes.⁹ Isto inclui relações que envolvam a retenção ou a promessa de prestação efectiva de benefícios (monetários ou não monetários) aos membros da comunidade em troca de sexo, tal actividade sexual é considerada "não consensual" no âmbito do presente Código.
13. Denunciarei através do MRR ou ao meu gerente quaisquer actos de VBG ou VCC suspeitos ou reais cometidos por um colega de trabalho, seja ele empregado ou não da minha empresa, ou quaisquer violações deste Código de Conduta.

No que diz respeito a crianças menores de 18 anos:

14. Sempre que possível, certificar-me-ei que outro adulto está presente enquanto estiver a trabalhar na proximidade das crianças.
15. Não convidarei crianças desacompanhadas não relacionadas com a minha família para a minha casa, a não ser que estejam em risco imediato de ferimentos ou em perigo físico.
16. Não utilizei computadores, telemóveis, câmaras de vídeo e digitais ou qualquer outro meio para explorar ou assediar crianças ou aceder a pornografia infantil (ver também "Uso de imagens infantis para fins de trabalho" abaixo).
17. Não aplicarei punição física ou disciplinar a crianças.
18. Abster-me-ei de contratar crianças com idade inferior a 14 anos (ou outra idade mais elevada que seja referida na legislação nacional) para realizar trabalho doméstico ou outro, ou qualquer trabalho que as coloque em risco significativo de lesão.
19. Cumprirei todas as disposições legais relevantes, incluindo as leis laborais em relação ao trabalho infantil, e as políticas de salvaguarda do Banco Mundial sobre o trabalho infantil e a idade mínima.
20. Terei os devidos cuidados ao fotografar ou filmar crianças.

Utilização de Imagens Infantis para Fins Relacionados com o Trabalho

Ao fotografar ou filmar uma criança para fins relacionados com o trabalho, devo:

21. Antes de fotografar ou filmar uma criança, avaliar e esforçar-me por cumprir as tradições locais ou as restrições de reprodução de imagens pessoais.

⁹ **Consentimento** é definido como a escolha informada subjacente à intenção livre e voluntária de um indivíduo, aceitação ou acordo para fazer algo. Não é considerado consentimento quando tal aceitação ou acordo é obtido através do uso de ameaças, força ou outras formas de coacção, rapto, fraude, engano ou deturpação. De acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos.

22. Antes de fotografar ou filmar uma criança, obter o consentimento informado da criança e de um progenitor ou tutor. Como parte disto, devo explicar como a fotografia ou filme será usado.
23. Garantir que fotografias, filmes, vídeos e DVDs apresentam as crianças de forma digna e respeitosa e não de forma vulnerável ou submissa. As crianças devem ser adequadamente vestidas e não estar em poses que possam ser consideradas como sexualmente sugestivas.
24. Certificar-me que as imagens são representações honestas do contexto e dos factos.
25. Certificar-me que as etiquetas de ficheiros digitais para envio por via electrónica não revelam informações sobre a identidade da criança. O Banco Mundial considera que o consentimento não pode ser dado por crianças menores de 18 anos, mesmo no caso de a legislação nacional do país em que o Código de Conduta é introduzido ter uma idade inferior. A crença errada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.

Sanções

Entendo que se eu violar este Código de Conduta Individual, o meu empregador tomará medidas disciplinares que podem incluir:

1. Aviso informal.
2. Aviso formal.
3. Treino adicional.
4. Perda de até uma semana de salário.
5. Suspensão do emprego (sem pagamento de salário), por um período mínimo de 1 mês até um máximo de 6 meses.
6. Cessação de emprego.
7. Denúncia à polícia, se necessário.

Compreendo que é minha responsabilidade assegurar que as normas ambientais, sociais, e de saúde e segurança sejam cumpridas. Que vou aderir ao plano de gestão da saúde e ocupacional. Que evitarei acções ou comportamentos que possam ser interpretados como VBG ou VCC. Tais acções serão uma violação deste Código de Conduta Individual. Reconheço, por este meio, que li o código de conduta individual acima, aceito cumprir as disposições nele contidas e compreendo as minhas funções e responsabilidades para prevenir e responder às questões ASSS, SSO, VBG e VCC. Compreendo que qualquer acção incompatível com este Código de Conduta Individual ou a ausência de acção mandatada por este Código de Conduta Individual pode resultar em acções disciplinares e podem afectar o meu emprego em curso.

Assinatura: _____

Nome por escrito _____

Local e data: _____

Anexo 3 – Código de Conduta da Empresa

Implementação de Normas ASSS e de SSO Prevenção da Violência Baseada no Género e Violência Contra as Crianças

A empresa está empenhada em garantir que o projecto seja implementado de forma a minimizar quaisquer impactos negativos no ambiente local, nas comunidades e nos seus trabalhadores. Isto será feito respeitando as normas ambientais, sociais, saúde e de segurança (NASSS) e garantindo que sejam cumpridas as normas adequadas em matéria de saúde e segurança ocupacional (NSSO). A empresa está também empenhada em criar e manter um ambiente no qual a violência baseada no género (VBG) e violência contra as crianças (VCC) não ocorram e não sejam toleradas por qualquer empregado, subcontratado, fornecedor, associado ou representante da empresa.

Assim, para garantir que todos os participantes no projecto estejam cientes deste compromisso, a empresa compromete-se com os seguintes princípios fundamentais e padrões mínimos de comportamento aplicáveis a todos os colaboradores, associados e representantes da empresa, incluindo subempregados e fornecedores, sem excepção:

Geral

1. A empresa e, por conseguinte, todos os colaboradores, associados, representantes, subempregados e fornecedores, comprometem-se a cumprir todas as leis, regras e regulamentos nacionais relevantes.
2. A empresa compromete-se a implementar integralmente o seu Plano de Gestão Ambiental e Social para a Construção (C-ESMP).
3. A empresa compromete-se a tratar mulheres, crianças (menores de 18 anos) e homens com respeito, independentemente da raça, cor, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto. Os actos de VBG e VCC violam este compromisso.
4. A empresa assegurará que as interacções com os membros da comunidade local sejam efectuadas com respeito e sem discriminação.
5. A linguagem e o comportamento humilhantes, ameaçadores, assediadores, abusivos, culturalmente inadequados ou sexualmente provocadores são proibidos entre todos os colaboradores da empresa, associados e seus representantes, incluindo subempregados e fornecedores.
6. A empresa seguirá todas as instruções de trabalho razoáveis (incluindo as normas ambientais e sociais).
7. A empresa protegerá e garantirá o uso adequado dos bens (por exemplo, para proibir roubos, descuidos ou resíduos).

Saúde e Segurança

8. A empresa assegurará que o Plano de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (PGSSO) do projecto seja efectivamente implementado pelos colaboradores da empresa, bem como pelos subcontratantes e fornecedores.

9. A empresa assegurará que todos os que estão no local de trabalho usem equipamento de protecção individual prescrito e adequado, prevenindo acidentes evitáveis e condições de reporte ou práticas que representem um perigo para a segurança ou ameacem o ambiente.
10. A empresa proibirá:
 - i. o uso de álcool durante as actividades de trabalho.
 - ii. A utilização de estupefacientes ou outras substâncias que possam prejudicar as faculdades.
11. A empresa assegurará que estejam disponíveis instalações sanitárias adequadas no local e em quaisquer acomodações de trabalhadores fornecidas a quem trabalha no projecto.

Violência Baseada no Género e Violência Contra Crianças

12. Os actos de VBG ou VCC constituem uma má conduta grave e são, por conseguinte, fundamento para a aplicação de sanções aos perpetradores, as quais dependerão do acto, podendo nos casos mais graves resultar na cessação de emprego, e, se for caso disso, notificação das autoridades.
13. Todas as formas de VBG e VCC, incluindo o aliciamento, são inaceitáveis, independentemente de se realizarem no local de trabalho, na envolvente do local de trabalho, nos estaleiros ou nas comunidades locais.
 - i. O assédio sexual — por exemplo, fazer avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais, e outras condutas verbais ou físicas, de natureza sexual, incluindo actos subtis de tal comportamento – é proibido.
 - ii. São proibidos favores sexuais — por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependentes de actos sexuais — ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador.
14. É proibido o contacto ou actividade sexual com crianças menores de 18 anos — incluindo através de meios digitais. A crença errada sobre a idade de uma criança não é uma justificação. O consentimento da criança também não pode ser usado como justificação ou desculpa.
15. A menos que haja o consentimento total de todas as partes envolvidas no acto sexual, são proibidas interacções sexuais entre os colaboradores da empresa (a qualquer nível) e membros das comunidades que rodeiam o local de trabalho. Isto inclui relações que envolvam a retenção/promessa de prestação efectiva de benefícios (monetários ou não monetários) aos membros da comunidade em troca de sexo — tal actividade sexual é considerada "não consensual" no âmbito do presente Código.¹⁰
16. Para além das sanções da empresa, o processo judicial daqueles que cometam actos de VBG ou VCC será encetado se for caso disso.
17. Todos os colaboradores, incluindo voluntários e subempregueiros, são altamente encorajados a denunciar actos suspeitos ou reais de VBG e/ou VCC por um colega, quer

¹⁰ **Consentimento** é definida como a escolha informada subjacente à intenção livre e voluntária de um indivíduo, aceitação ou acordo para fazer algo. Não é possível encontrar consentimento quando tal aceitação ou acordo é obtido através do uso de ameaças, força ou outras formas de coacção, rapto, fraude, engano ou deturpação. 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 no caso de uma legislação nacional do país em que o Código de Conduta é introduzido ter uma idade inferior. A crença errada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.

na mesma empresa ou não. Os relatórios devem ser apresentados de acordo com os procedimentos de alegação de VBG e VCC do projecto.

18. Os gestores são obrigados a comunicar e a tomar medidas no caso de actos suspeitos ou reais de VBG e/ou VCC, uma vez que têm a responsabilidade de respeitar os compromissos da empresa.

Implementação

Para garantir que os princípios acima referidos sejam efectivamente implementados, a empresa compromete-se a garantir que:

19. Todos os gestores assinam o 'Código de Conduta do Gestor' estabelecido para o projecto, detalhando as suas responsabilidades na execução dos compromissos da empresa e na aplicação das responsabilidades definidas no "Código de Conduta Individual".
20. Todos os colaboradores assinam o "Código de Conduta Individual" estabelecido para o projecto, confirmando a sua aceitação no que concerne ao cumprimento das NASSS e SSO, e à não prática de actos que resultem em VBG ou VCC.
21. Os Códigos de Conduta da Empresa assim como os Códigos de Conduta Individuais são exibidos de forma proeminente e em locais bem visíveis nos estaleiros, escritórios e em áreas públicas do espaço de trabalho. Por exemplo em áreas de espera, áreas de descanso, cantina e gabinete médico.
21. Os Códigos de Conduta da Empresa assim como os Códigos de Conduta Individuais são traduzidos para as línguas locais.
22. A empresa nomeará um "Ponto Focal" para tratar das questões de VBG e VCC, incluindo representar a empresa na Equipa de Conformidade de VBG e VCC, que é composta por representantes do cliente, empreiteiro(s), consultor de supervisão e prestador de serviços local.
23. Serão desenvolvidos planos de acção eficazes de VBG e VCC compatíveis com o Plano de Acção de Prevenção e Resposta a VBG elaborado para o Projecto.
24. A empresa implementa efectivamente os planos de acção para VBG e VCC, fornecendo feedback à Equipa de Conformidade de VBG e VCC para melhorias e actualizações, conforme adequado.
25. Todos os colaboradores frequentam um curso de formação de indução antes de iniciarem os trabalhos no local para garantir que estão familiarizados com os compromissos da empresa com as NASSS e SSO, bem como com o Código de Conduta de VBG e VCC do Projecto.
26. Todos os colaboradores recebem formação periódica regular, após a formação de indução, para reforçar a compreensão das NASSS e SSO e do Código de Conduta de VBG e VCC.

Reconheço, por este meio, que li o Código de Conduta da Empresa, e em nome da empresa concordo em cumprir as disposições nele definidas. Compreendo o meu papel e responsabilidades no apoio às normas ASSS e de SSO e na prevenção e resposta à VBG e VCC. Compreendo que qualquer acto incompatível com este Código de Conduta da Empresa ou a ausência de acção mandatada por este Código de Conduta da Empresa pode resultar em sanções disciplinares.

Assinatura: _____

Nome por escrito _____

Local e data: _____

ANEXO 4: FORMULÁRIO DE REGISTO DE QUEIXAS/RECLAMAÇÕES (EXCEPTO AS RECLAMAÇÕES EAS/AS)

| | |
|---|--|
| FORMULÁRIO DE REGISTO DE RECLAMAÇÃO | |
| Nome do Denunciante: | Opcional |
| OBRIGATÓRIO | |
| Nº de Telefone: | Género <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F |
| Outro meio de contacto: | Idade: |
| Escola/Comunidade: | |
| Zona: | Distrito: |
| Categoria do(a) denunciante: <input type="checkbox"/> Pessoa afectada; <input type="checkbox"/> Intermediário da pessoa afectada; <input type="checkbox"/> Instituição local <input type="checkbox"/> outro (especifique) | |
| Data de registo da denúncia: Dia _____/Mês _____/Ano _____ | |
| Reclamações relacionadas com as Actividades geral do Projecto | <input type="checkbox"/> |
| Reclamações relacionadas com VBG/EAS/AS | <input type="checkbox"/> |
| Descrição da Reclamação (data e local da ocorrência, ocorrência, partes envolvidas e danos causados) - Anexar qualquer documento relacionado, se houver: | |
| _____ | |
| _____ | |
| _____ | |
| _____ | |
| _____ | |
| _____ | |
| _____ | |
| _____ | |
| _____ | |
| Há quanto tempo esta situação acontece? | |
| _____ | |
| Quem é a pessoa/organização responsável pela situação/ problema/dano: | |
| _____ | |

Assinatura do Denunciante (Opcional)

Nome do Ponto Focal que recebeu a reclamação, em caso de ser recebida presencialmente:

Contactos do Ponto Focal que recebeu a reclamação: _____

Data de Resolução da Reclamação: ____ / ____ / ____

Assinatura do denunciante aceitando a solução da reclamação:
