

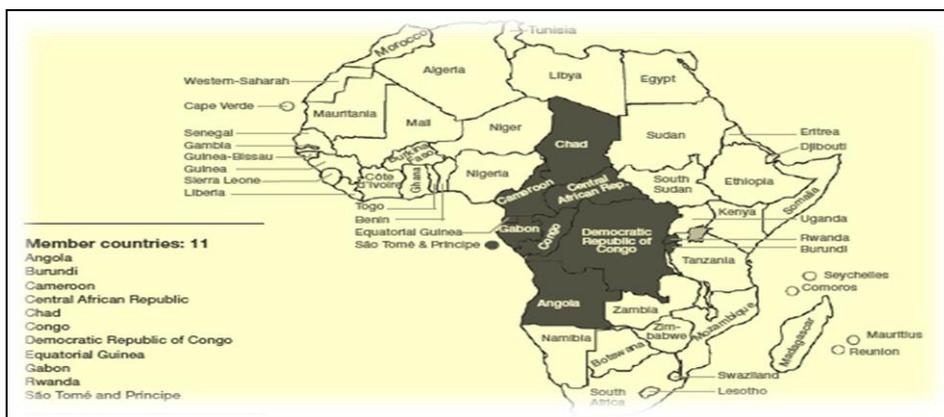
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE

**AFAP – Agência Fiduciária de Administração de Projectos**

**Ministério das Finanças de Economia Azul**

**Ministério da Saúde**

**Programa de Melhoria dos Sistemas Regionais de Vigilância de Doenças (REDISSE IV)**



**Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS)**

**Plano de Gestão Mão-de-Obra (PGMO)**

**(Anexo do QGAS)**

**(Anexo 4)**

Fevereiro 2022

# ÍNDICE

GLOSSÁRIO	III
LISTA DE ABREVIATURAS	IV
1. INTRODUÇÃO	1
2. VISÃO GERAL DO PROJECTO E DO USO DA MÃO-DE-OBRA NO PROJECTO	2
2.1. Trabalhadores Directos (TD)	4
2.2. Trabalhadores Contratados (TC)	5
2.3. Trabalhadores de Fornecedores Primários	6
2.4. Trabalhadores Migrantes	6
2.5. Trabalhadores da Comunitários (TC)	6
2.6. Faseamento das Necessidades de Mão-de-Obra	7
3. AVALIAÇÃO DE RISCOS RELACIONADOS COM OS TRABALHOS A SER REALIZADOS	8
3.1. Avaliação de Risco de Trabalho	8
3.2. Avaliação dos Principais Riscos Potenciais dos Trabalhadores	8
4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO DO PGM	11
5. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	12
5.1. Visão Geral	12
5.2. Selecção e Recrutamento da Mão-de-Obra do Projecto	13
5.3. Idade Mínima do Trabalhador	13
5.4. Carga Horária	14
5.5. Identificação de Trabalho Forçado e o Procedimento de Eliminação	14
5.6. Direito a Férias	15
5.7. Deveres dos Trabalhadores do Projecto	15
5.8. Deveres da Agencia Implementadora do Projecto	15
5.9. Trabalhadores Comunitários	16
5.10. Prevenção de HIV-SIDA e de COVID-19	16
5.11. Violência Baseada em Género	18
5.12. Direitos Colectivos e Relações Colectivas de Trabalho	18
5.13. Segurança Social	18
5.14. Redução de Pessoal	18
5.15. Mecanismo de Resolução de Reclamações do Trabalhador (MRRT)	19
5.15.1. Estrutura do Mecanismo de Resolução de Reclamações do Trabalhador (MRRT)	20
6. DIRECTIVAS GERAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	20
6.1. Obrigações de SSO	21
6.2. Procedimento para Acidentes e Incidentes	23
6.2.1. Objectivo da análise dos acidentes e incidentes:	23
6.2.2. Classificação de Acidente	23
6.2.3. Responsabilidades no Tratamento da Situação de Acidente ou Incidente	24
6.2.4. Procedimento de Acidentes/Incidentes de Segurança do Trabalho	24
6.2.5. Procedimento para Acidentes/ Incidentes/Ocorrências Ambientais Anormais	24
7. GESTÃO DAS CONTRATADAS	26
REFERÊNCIAS	28

## Lista de Caixas

Caixa 5-1: Prevenção de infecções e do Covid-19 .....	16
---	----

## Lista de Diagramas

Diagrama 5-1: Procedimentos de apresentação e atendimento de queixas.....	19
---	----

## **Lista de Tabelas**

Tabela 2-1: Trabalhadores Directos do REDISSE IV.....	5
Tabela 3-1: Potencias Riscos e Impactos .....	9
Tabela 6-1: Equipamento a ser fornecido pelo empreiteiro aos trabalhadores .....	23

## **Lista de Anexos**

Anexo 1: Código de Conduta sobre VBG.....	A
Anexo 2: Estrutura de relatório exemplo de investigação e análise de acidentes .....	K
Anexo 3: Boletim do Acidentado.....	M

## GLOSSÁRIO

- **Boa Prática Internacional na Indústria (BPII)** – é definida como o exercício de habilidade profissional, diligência e visão que seria razoavelmente esperada de profissionais qualificados e experientes envolvidos no mesmo tipo de empreendimento sob circunstâncias iguais ou semelhantes, de âmbito global ou regional. O resultado de tal exercício deve ser que o projecto empregue tecnologias mais apropriadas em determinadas circunstâncias específicas
- **Capacidade de assimilação** – refere-se à capacidade do ambiente de absorver uma carga incremental de poluentes que permaneçam abaixo do limiar de riscos aceitáveis para a saúde humana e o ambiente.
- **Conexão colectiva** – significa que existe presença física de laços económicos com a terra há variam gerações, em territórios tradicionalmente possuídos ou ocupados pelo grupo em causa, incluindo área de significado cultural, e ou património religioso ou sagrado.
- **Fornecedores primários** – são aqueles que fornecem, de maneira contínua e directa, bens, serviços e materiais essenciais para as funções centrais do projecto.
- **Funções centrais** – são processos de produção e/ou serviços essenciais para a actividade específica do projecto, sem as quais o projecto não pode ser implementado.
- **Grupos vulneráveis** – refere-se a indivíduos que podem ser propensos a ser negativamente afectados pelos impactos do projecto, ou ainda que sejam mais limitados na sua capacidade de aproveitar os benefícios do projecto. Pode ainda dar-se o caso de terem mais possibilidade de serem excluídos /incapazes de participar plenamente no processo principal de consulta, e consequentemente podem requerer medidas específicas de assistência. Muitas das limitações prendem-se com a idade, analfabetismo, ou por questões de exclusão social.
- **Outras partes interessadas** – são indivíduos que podem ter interesse quer numa fase do projecto quer no projecto como um todo.
- **Partes interessadas afectadas** - são indivíduos afectados ou susceptíveis de serem afectados directamente pelo projecto. Muitas vezes são afectados pelo projecto na fase de construção, mas não são beneficiados pelo projecto.
- **Património cultural** – é definido como recursos que os indivíduos identificam como reflexo e expressão dos seus valores, crenças, conhecimentos e tradições constante evolução.
- **Trabalhadores directos do projecto** – refere-se a indivíduos empregados ou contratados directamente pelo MISAU/MADRP e outras partes envolvidas no projecto (incluindo o proponente do projecto e os órgãos de execução do projecto) para trabalhar especificamente em relação ao projecto. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).
- **Trabalhadores contratados do projecto** – são indivíduos empregados ou contratados por intermédio de terceiros para realizar trabalhos relacionados com as funções centrais do projecto, independentemente do local. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).
- **Trabalhadores de fornecimento primário** – são indivíduos empregados ou contratados pelos fornecedores primários do projecto. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).
- **Trabalhadores comunitários** – são os indivíduos empregados ou envolvidos no trabalho comunitário. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).

## Lista de Abreviaturas

Abreviatura	Significado
AEFI/EAPV	Evento Adverso Pós-Vacinação ( <i>Adverse Events Following Immunization</i> )
AES	Abuso e Exploração Sexual
AFAP	Agência Fiduciária de Administração de Projectos
AFB	Bacilos Ácido-resistentes ( <i>Acid-Fast Bacilli</i> )
AT	Assistência Técnica
AVC	Acidente Vascular Cerebral
BAD	Banco Africano de Desenvolvimento
BLMB	Biosegurança em Laboratórios de Microbiologia e Biomedicina
BM	Banco Mundial
CCM	Comité de Coordenação Multissetorial
CCM	Monitor de Cadeia de Frio ( <i>ColdChain Monitor</i> )
CDC	Centro de Controlo e Prevenção de Doenças ( <i>Center for Disease Control and Prevention</i> )
CERC	Componente de Contingência para a Resposta a Emergências
CNES	Centro Nacional de Educação em Saúde
COE	Centro de Operações de Emergência
COVAX	O pilar da vacina
COVID-19	A doença de Coronavírus 2019
CS	Centro de Saúde
DDL	<i>Digital Data Logger</i>
DF	Departamento de Farmacêutica
DHIS2	<i>District Health Information Software 2</i>
DVDMT	<i>District Vaccination Data Management Tool</i>
DVE	Departamento de Vigilância Epidemiológica
EPI	Equipamento de Protecção Individual
EPPD	Estratégia de <i>Procurement</i> do Projecto para o Desenvolvimento
FETP	Inclui significado
FNM	Fundo Nacional de Medicamentos
GAVi	Aliança Global de Vacinas
GRB	Gestão de Resíduos Biomédicos
GSB	Gabinetes de Segurança Biológica
HEPA	Particulados de alta eficiência ( <i>High-Efficiency Particulate Air</i> )
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana ( <i>Human Immunodeficiency Virus</i> )
HVAC	Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado ( <i>Heating, Ventilation and Air Conditioning</i> )
IPC	Controle e Prevenção de Infecção ( <i>Infection and Prevention Control</i> )
NBS	Nível de Biosegurança
NITAG	Grupo Consultivo Técnico de Imunização Nacional ( <i>National Immunization Technical Advisory Group</i> )
ODP	Objectivos de Desenvolvimento do Projecto
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONGs	Organizações não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PANSS	Plano de Acção Nacional para Segurança da Saúde
PAV	Programa Alargado de Vacinação
PCAS	Plano de Compromisso Ambiental e Social
PCIGR	Plano de Controlo de Infecção e Gestão de Resíduos
PCR	Reacção em Cadeia da Polimerase ( <i>Polymerase Chain Reaction</i> )
PCV	Pastille Control Vaccination
PEPIA	Plano de Engajamento das Partes Interessadas e Afectadas
PERC	Projecto de Emergência em Resposta ao COVID 19
PoEs	Pontos de Entrada
PS	Posto de Saúde
PTAR	Plano de Tratamento de Águas Residuais
QGAS	Quadro de Políticas de Gestão Ambiental e Social

Abreviatura	Significado
QGM	Quadro de Gestão de Mão-de-obra
RAM	Resistência Antimicrobial
RAP	Região Autónoma de Príncipe
RRT	Registo de Responsabilidade Técnica
RS	Resíduos de Saúde
RSI	Regulamento Sanitário Internacional
SAGE	Grupo Consultivo Estratégico de Especialistas em Imunização ( <i>Strategic Advisory Group of Experts on Immunization</i> )
SARS-CoV-2	Síndrome Respiratória Aguda por Coronavírus 2 ( <i>Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2</i> )
SGRS	Sistemas de Gestão de Resíduos de Saúde
SIMR	Instituto Nacional de Estatística, Vigilância e Resposta Integrada de Doenças
SOPs	Procedimentos de Operações Padrão ( <i>Standard Operating Procedures</i> )
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
STP	São Tomé e Príncipe
TB	Tuberculose
TdR	Termos de Referência
UCI	Unidade de Cuidados Intensivos
UE	União Europeia
VBG	Violência Baseada no Género
VIRAT/VRAF	Ferramenta de Avaliação da Preparação para Introdução da Vacina ( <i>Vaccine Introduction Readiness Assessment Tool</i> )

# 1. Introdução

O presente documento constitui-se no Plano de Gestão da Mão-de-Obra (PGMO) do REDISSE IV (de ora em diante assim designado ou simplesmente por REDISSE), no contexto mais específico de implementação deste programa em São Tomé e Príncipe.

Aprovado a 1 de Outubro de 2019 o Programa Regional de Melhoria dos Sistemas de Vigilância de Doenças (REDISSE<sup>1</sup>) tem estado em implementação desde Março de 2020. O Programa é formado por uma série interdependente de Projectos (iSOP) visando reforçar a capacidade nacional, regional e intersectorial de vigilância e resposta integrada a doenças na África Ocidental e Central. REDISSE foi desenvolvido conjuntamente pela Health and the Agriculture Global Practices com uma abordagem OneHealth (OH) para assegurar que a interface homem-animal-ambiente seja abordada no reforço dos sistemas de vigilância de doenças da região.

Este documento forma o Anexo do Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS) preparado para o mesmo projecto com o objectivo de garantir que todas as normas ambientais e sociais (NAS) da entidade financiadora na sua interacção com as normas e directrizes nacionais sejam tratadas de forma adequada e que as necessidades de capacitação e formação relevantes sejam estabelecidas para que as medidas recomendadas sejam implementadas de forma eficaz. A avaliação e as acções correspondentes serão sempre proporcionais aos possíveis riscos e impactos do projecto, e vai se tratar, de maneira integrada, todos os riscos e impactos ambientais e sociais directos, indirectos e cumulativos relevantes ao longo do ciclo da vida do projecto.

Ao abrigo do REDISSE IV em São Tomé e Príncipe (STP) foi identificado que, junto com outras normas, as Normas Ambientais e Sociais 2 (NAS2) do Banco Mundial - Condições de Trabalho e 4 (NAS4) - Segurança e Saúde da Comunidade, são relevantes. Nesta conformidade o Plano de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO) foi desenvolvido com o propósito de estabelecer procedimentos claros de gestão de mão-de-obra (PGM) para todos os trabalhadores do Projecto, nomeadamente trabalhadores directos do projecto, trabalhadores contratados e trabalhadores da comunidade, alinhado com os requisitos da legislação laboral santomense e a NAS 2 do Banco Mundial. Os objectivos do PGMO são:

- 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, crianças (em idade laboral, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários 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.

O PGMO será aplicado com a devida consideração aos requisitos das leis nacionais, assim como as Normas Ambientais e Sociais (NAS2 e NAS4) do Banco Mundial.

Em conformidade com a sua natureza de anexo do QGAS o documento deve ser lido em conjugação com e subordinado a aquele. Nesse sentido o projecto não se debruça sobre os aspectos gerais tais como (i) descrição do projecto e arranjos de implementação; (ii) quadro legal e institucional aplicável; (iii) descrição geral do ambiente natural e social receptor, etc. numa acepção que vá para além do que seja absolutamente necessário para enquadrar as questões de gestão de mão-de-obra. Os detalhes omissos podem ser consultados no QGAS, PCIGR, PCAS e PEPI do projecto, preparados em separado.

---

<sup>1</sup> Sigla em língua inglesa para Regional Disease Surveillance Systems Enhancement.

## 2. Visão Geral do Projecto e do Uso da Mão-de-Obra no Projecto

Conforme apresentado no QGAS a implementação do REDISSE IV contará com uma multiplicidade de intervenientes com uma diversidade de papéis e responsabilidades, de onde se pode destacar:

- (i) entidades financiadoras (BM, GSTP e outras entidades),
- (ii) entidades prestadoras de assistência técnica e outras formas de facilitação (por ex. OMS, PNUD, UNICEF, FAO e outros),
- (iii) entidades de orientação, implementação e coordenação (MISAU, MPFEA/AFAP, MADRP, METSF, MIRNA, GRP) o que também inclui os órgãos locais, nomeadamente distritos e municípios,
- (iv) entidades beneficiárias MISAU/MADRP e suas ramificações institucionais aos vários níveis incluindo cidadãos em geral.

Sob o Projecto o MISAU e o MADRP e outros departamentos relevantes do GSTP (principalmente MPFEA/AFAP, METSF, MIRNA e GRP) formarão o Comité de Gestão e de Coordenação do Projecto para garantir que os aspectos de política e de orientação geral do projecto reflectam a multidisciplinaridade intrínseca do REDISSE IV.

Uma Unidade de Implementação do Projecto (UIP/PIU) será estabelecida no MISAU que por sua vez coordenará com o MADRP e outros ministérios envolvidos. Esta Unidade será assistida pela AFAP e será responsável por coordenar a planificação, implementação, monitoria e avaliação das actividades do projecto no dia-a-dia incluindo coordenar a participação de todas as outras entidades e dos vários fornecedores de bens e serviços durante todas as fases do projecto.

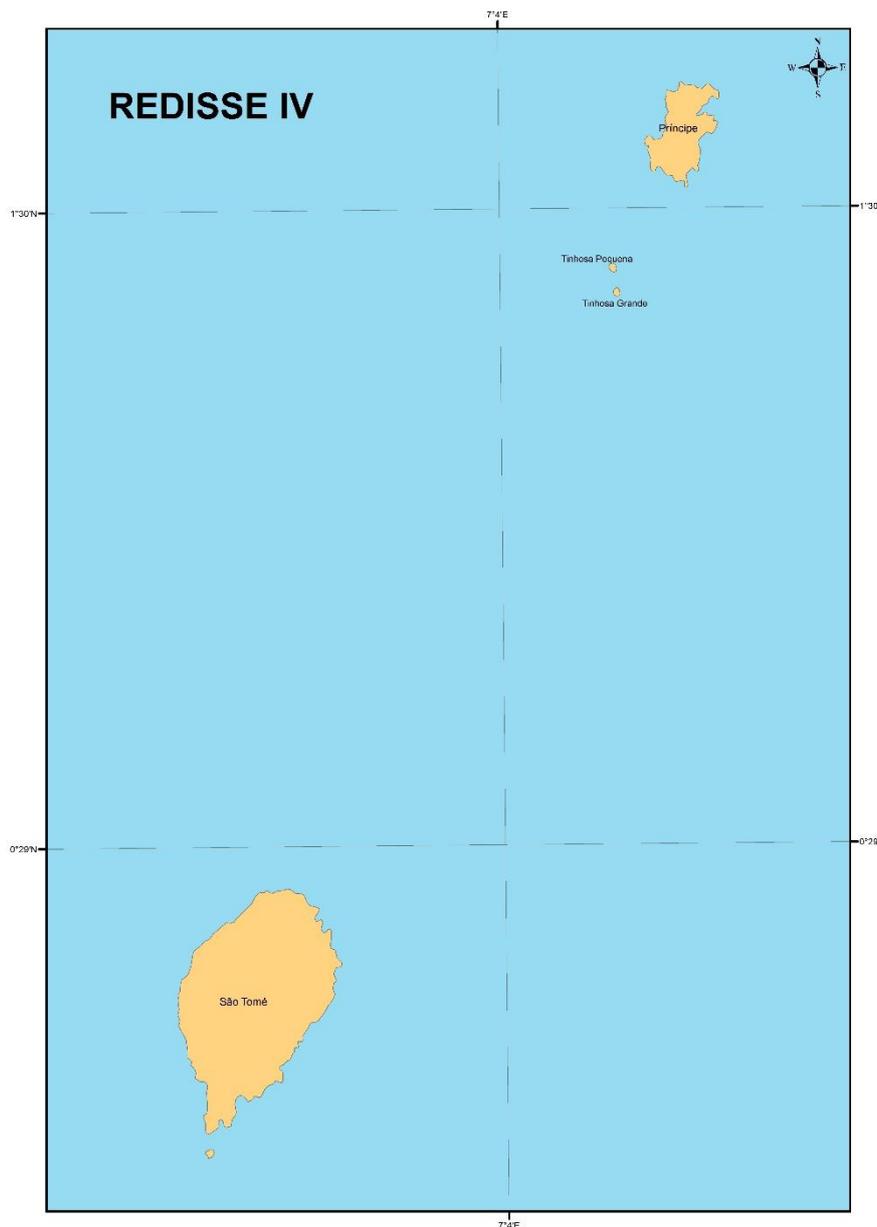
Será precisamente a UIP que será responsável pela gestão e monitoria das actividades do projecto e dos seus subprojectos, a serem implementados, que se concentram na vigilância, prevenção e controle de doenças e pandemias num contexto que considera as relações entre a saúde humana e animal. Em muitas partes do mundo, mas particularmente na África Central e Ocidental tem havido focos alarmantes de doenças que se iniciam e propagam no contexto das relações entre seres humanos e animais. Requer-se um trabalho concertado entre as partes relevantes quer para prevenir quer para tratar de conter e combater tais surtos.

As suas principais componentes e volumes de financiamento são:

**Componente 1: Fortalecimento da vigilância e da capacidade laboratorial para rapidamente detectar surtos de doenças e epidemias.** Esta componente tem quatro subcomponentes que incluem: (i) Sistema de vigilância nacional e subnacional, (ii) Sistemas de informação e reportagem de saúde, (iii) Capacidade de diagnóstico laboratorial, e (iv) Sistemas de gestão da cadeia de suprimentos. Será sob esta componente que serão levadas a cabo as poucas intervenções físicas inerentes ao programa em aspectos tais como a) intervenções para melhoria da actividade de saúde pública ao nível dos portos e aeroportos com a finalidade de melhorar o controlo sanitários dos passageiros, e também b) algumas melhorias nas estruturas físicas dos serviços de saúde afins. Esta componente tem uma alocação de fundos estimada em **3.3 milhões USD**.

**Componente 2: Fortalecer a capacidade de planeamento e gestão de emergências para responder rapidamente a surtos de doenças e epidemias.** Esta componente subdivide-se por cinco subcomponentes, nomeadamente: (i) Sistema de gestão de emergência, (ii) Contraceptivos médicos, (iii) Intervenções não farmacêuticas, (iv) Pesquisa e avaliação, e (v) Resposta de emergência contingente. Esta componente tem uma alocação de fundos de **1.2 milhões USD**.

**Componente 3: Desenvolvimento da força de trabalho em saúde pública,** que por sua vez se reparte por três Subcomponentes, nomeadamente: (i) Pessoal de saúde pública, (ii) Melhorar a formação da força de trabalho em saúde pública, e (iii) Regulamentos e mobiliza **0.6 milhão USD**; e, por último,



**Figura 2-1: Visão geral de São Tomé e Príncipe (STP)**

**Componente 4: Capacitação Institucional, Gestão de Projectos, Coordenação e Advocacia**, que se reparte por duas subcomponentes: (i) Coordenação de projectos, gestão fiduciária, monitoria e avaliação (M&A), geração de dados e gestão de conhecimento e (ii) Apoio institucional, capacitação, advocacia e comunicação à nível regional. Esta componente mobiliza **0.9 milhão USD**.

De forma dinâmica tudo está a ser estruturado de forma que as combinações das diversas intervenções inerentes às quatro componentes estabeleça as seguintes Oportunidades Decorrentes do REDISSE IV e do ambiente de trabalho em matéria de saúde e segurança já existentes e/ou em processo de fortalecimento:

- treinamento de equipas de resposta rápida,
- equipas de seguimento e rastreio de casos;
- investimentos adicionais necessários no centro de operações de emergência em saúde pública (CEO);
- reforço da estratégia de capacitação de profissionais de saúde em Epidemiologia de campo;

- intervenções para melhoria da actividade de saúde pública ao nível dos portos e aeroportos com a finalidade de melhorar o controlo sanitários dos passageiros, e também
- algumas melhorias nas estruturas físicas dos serviços de saúde afins.

Porque esta se tem apresentado como a maior pandemia do momento, desde que eclodiu em Março de 2020, o REDISSE IV em STP vai retomar muitas das acções que têm estado em curso para conter e controlar a propagação desta doença e mesmo assim sem descurar as outras áreas de saúde que fazem parte do seu âmbito mais geral de intervenção. Os principais e mais directos beneficiários são os Ministérios da Saúde (MISAU), Agricultura, Desenvolvimento Rural e Pescas (MADRP) e Ministério de Infraestrutura, Recursos Naturais e Energia (MIRNA). Por intermédio destes o projecto irá abranger instituições operacionais relevantes que esses ministérios integram incluindo pessoas e grupos específicos a ser atendidos pelos mesmos no âmbito do projecto.

A gestão, comunicação e coordenação do Projecto serão diariamente da responsabilidade de uma Unidade de Implementação do Projecto (UIP). A UIP, que terá sede na Cidade de São Tomé, com alcance em todas as áreas e unidades abrangidas. A UIP pode recorrer aos serviços de consultores e assistência técnica externos para o tratamento de várias questões específicas incluindo incidentes de Violência Baseada no Género (VBG) e Exploração e Abuso Sexual (SEA).

As principais intervenções físicas do projecto estão estruturados sob a forma de:

- a) intervenções para melhoria da actividade de saúde pública ao nível dos portos e aeroportos com a finalidade de melhorar o controlo sanitários dos passageiros, e também
- b) algumas melhorias nas estruturas físicas dos serviços de saúde afins tais como unidades de saúde de vários níveis, laboratórios e outras facilidades de apoio ao bom funcionamento destas unidades.

Espera-se que o impacto destas intervenções sobre ambiente e social seja de pequena magnitude. O Projecto não incluirá aquisição de terras nem deslocamento de populações. As propostas de subprojectos serão analisadas de acordo com os critérios de elegibilidade predeterminados descritos no QGAS.

Em conformidade com o exposto na nota de orientação da Norma Ambiental e Social (NAS2), nas linhas que se seguem, definem-se as categorias de trabalhadores que são apresentados.

## **2.1. Trabalhadores Directos (TD)**

Por definição estes referem-se às (i) pessoas empregadas ou contratadas directamente pelo Mutuário (incluindo o proponente do projecto e as agências de implementação do projeto) para trabalhar especificamente em relação ao projeto; (ii) pessoas empregadas ou envolvidas através de terceiras partes para executar trabalhos relacionados com funções centrais do projeto, independentemente da sua localização (trabalhadores contratados); (iii) pessoas empregadas ou contratadas pelo mutuário e seus fornecedores primários (trabalhadores primários); e (iv) trabalhadores comunitários ou empregados ou engajados no fornecimento de mão-de-obra comunitária.

Uma visão geral do que se apresenta acima destaca que o projecto será implementado por uma Unidade de Implementação do Projecto (UIP), adstrita que deverá, entre outros, incluir elementos do MISAU/MADRP, AFAP incluindo representantes relevantes do MPFEA, METSF, MIRNA, GRP e representantes do largo sector de vigilância sanitária. Enquanto esta UIP não estiver plenamente funcional o MISAU/MADRP e a AFAP assegurarão o tratamento dos vários aspectos preparatórios tal como tem vindo a ocorrer com a preparação dos instrumentos de salvaguardas ambientais e sociais. Para além do envolvimento do pessoal do Banco Mundial como entidade financiadora, no processo haverá ramificações pelos distritos incluindo o envolvimento de outros trabalhadores directos de outros sectores do governo, nomeadamente

- Ministério de Planeamento, Finanças e Economia Azul (MPFEA)
- Ministério de Emprego, Trabalho, Solidariedade e Família (METSF)

- Ministério de Infraestrutura, Recursos Naturais e Energia (MIRNA)
- Governo Regional de Príncipe (GRP)
- Sector de vigilância sanitária
- OMS, PNUD, UNICEF, FAO, OUTROS.

Estas deverão fazer parte do Comité de Gestão/Coordenação e Técnico. Não é possível neste momento apresentar uma estimativa exacta das necessidades de mão-de-obra directa na UIP e dos restantes órgãos de materialização do projecto, porém a Tabela 1 apresenta um primeiro esqueleto das proveniências destes trabalhadores e em função dos arranjos institucionais a que o projecto obedece. Os trabalhadores directos do projecto serão regidos por um contrato de trabalho mutuamente acordado que esteja em harmonia com a legislação laboral santomense e a NAS2. De destacar que na sua maioria serão funcionários públicos, normalmente a tempo inteiro e, ao abrigo do projecto e deste PGMO, permanecerão sujeitos aos termos e condições do seu contrato de trabalho ou acordo existente no sector público, a menos que exista uma transferência legal efetiva do seu emprego ou envolvimento para o projeto, como pode ser o caso de muitos integrantes da AFAP, que é uma agência adstrita ao MPFEA com condições de trabalho diferentes das que vigoram no sector público geral.

**Tabela 2-1: Trabalhadores Directos do REDISSE IV**

N.º	Órgão	Central	Distrital/Municipal	Total
1	UIP	MISAU/MADRP e a AFAP/representantes do MPFEA, METSF, MIRNA, GRP e representantes do largo sector de vigilância sanitária		
2	Comité de Gestão/Coordenação	MISAU/MADRP e a AFAP  MPFEA, METSF, MIRNA e GRP  OMS, PNUD, UNICEF, FAO, OUTRAS entidades de apoio técnico e facilitação		
3	Comité Técnico	MISAU/MADRP e a AFAP  MPFEA, METSF, MIRNA e GRP  OMS, PNUD, UNICEF, FAO, OUTRAS entidades de apoio técnico e facilitação		
4	Outras Organizações de Apoio/Implementação		Distritos/Municípios do país  Unidades hospitalares e de saúde animal  Sector privado fornecedor de bens e serviços directamente contratados pelo projecto	
	<b>Total</b>			

## 2.2. Trabalhadores Contratados (TC)

Os trabalhadores contratados serão empregados pelas empresas contratadas para o fornecimento de diversos bens e serviços ao REDISSE IV, subcontratados e outros intermediários, cujos detalhes

(sobre a quantidade, o modo e em que período do projecto) serão conhecidos quando a implementação das actividades começar. Estes estarão envolvidos em as actividades de construção/reabilitação, principalmente das infraestruturas públicas, típicas do projecto assim como no fornecimento de uma série de insumos e outros serviços.

Haverá também profissionais de saúde, segurança e ambiente que irão assegurar a implementação do QGAS e deste PGMO e de outros instrumentos sociais e ambientais específicos desenvolvidos no âmbito de implementação do projecto.

### **2.3. Trabalhadores de Fornecedores Primários**

É um trabalhador empregado ou contratado por um fornecedor primário, que fornece bens e materiais para o projecto, sobre os quais um fornecedor primário exerce controlo de trabalho, condições de trabalho e tratamento de pessoas”. Nestes se incluem, fornecedores de insumos e instrumentos laborais (pás, enxadas, martelos, pregos, etc.), de saúde (drogas e químicos diversos, medicamentos e equipamentos para a saúde humana e animal<sup>2</sup>) e materiais diversos. Isso também inclui empresas de segurança privada, incluindo as contratadas pelo projecto para o transporte de bens e materiais para as comunidades-alvo/beneficiárias.

Sobretudo em relação ao fornecimento de bens e serviços essenciais ao projecto em si (por ex. obras, equipamentos e materiais de saúde humana e animal), o que pode excluir consumíveis e serviços do dia-a-dia (por ex. materiais e serviços de escritórios e outros consumíveis (água, chá, café. Etc.)) a UIP deverá executar um procedimento de *duediligence*<sup>3</sup> de todos os fornecedores locais de materiais, produtos e equipamentos usados no projecto para assegurar que não haja riscos significativos de violação da legislação laboral nacional bem como os requisitos da NAS2, como exploração da mão-de-obra infantil ou trabalho forçado, riscos de saúde e segurança ocupacional, pagamento de salários abaixo do salário mínimo estipulado para o sector entre outras actividades. Se houver algum risco relacionado ao trabalho infantil e forçado, e segurança identificada, com base neste PGMO e legislação relevante a UIP irá preparar e divulgar os procedimentos para lidar com esses riscos. Isso pode incluir verificação assinada pelo fornecedor quanto à aderência às leis nacionais, boas práticas ambientais (sanitárias, de saúde etc.). Referência aqui é feita aos trabalhadores primários, i.e. com relações contratuais directas com o Projecto/UIP, conforme especificado acima.

### **2.4. Trabalhadores Migrantes**

São aqueles que migraram de um país a outro ou de uma parte a outra do país para fins de emprego. Para além dos que estarão adstritos às organizações internacionais mencionadas acima e/ou de parceiros regionais de STP na região coberta pelo Projecto, não se espera que haja envolvimento significativo de trabalhadores migrantes neste projecto. Apesar da presença de algum nível de trabalho migratório em STP, este é um país que essencialmente exporta mão-de-obra para outros países, sobretudo para partes de África e da Europa, com destaque para Portugal<sup>4</sup> neste caso.

### **2.5. Trabalhadores da Comunitários (TC)**

De acordo com a NAS2, trabalhadores comunitários são indivíduos empregados ou envolvidos em trabalho comunitário. Sempre que isso possa ter cabimento recomenda-se que REDISSE IV privilegie uso de trabalhadores comunitários como procedimento de implementação técnica na

---

<sup>2</sup> Em relação aos quais existe, em separado, um Plano de Controlo de Infecção e Gestão de Resíduos (PCIGR).

<sup>3</sup> Levantamento de todas as informações pertinentes para informar a tomada de decisão.

<sup>4</sup> STP participa com 10.124 emigrantes, ou seja 1.7% de todos os emigrantes residentes em Portugal (Gabinete de Estratégia e Estudos (2020), com referência a dados de 2019). Porém, 10.124 emigrantes de um país com pouco mais de 200.000 habitantes, para um único país é relativamente significativo.

construção infraestruturas e sociais e como parte da partilha de benefícios e forma de facilitar o acesso a rendimentos temporários em troca de criação de activos sociais (pessoais, familiares e comunitários).

Os beneficiários do projecto serão envolvidos no âmbito de uma modalidade de Contratos comunitários, negociados e formalizados em forma tripartida entre a Comunidade Local, Parceiros de Implementação (departamentos técnicos dos governos central, distritais e municipais, conforme os casos) e as autoridades locais. O contrato resultará de um exercício de orçamento participativo com as comunidades visadas, liderado pelas autoridades locais e facilitado pelos Parceiros de Implementação.

Serão criados mecanismos de coordenação, facilitação, Monitorização e avaliação por meio de entidades locais de administração de vários órgãos governamentais. A UIP e os departamentos técnicos dos distritos e municípios serão responsáveis por fornecer orientação técnica, treinamento e capacitação para assegurar que a experiência adquirida em termos de implantação do projecto seja disseminada regularmente e as lições aprendidas sejam retidas e replicadas.

Regras de implementação deverão ser devidamente explicadas aos membros das comunidades envolvidas, incluindo os requisitos e a identificação da contribuição (em trabalho e/ou materiais e outros bens) do lado da comunidade. Isso pode incluir ligações entre o REDISSE e outros programas/projectos de desenvolvimento de activos familiares e comunitários em vigor em STP, como podem ser os casos de Projecto Proteção Social e de Desenvolvimento de Competências (PPSDC) e Projecto de Emergência em Resposta ao COVID-19.

## **2.6. Faseamento das Necessidades de Mão-de-Obra**

Os trabalhadores directos da UIP e do MISAU/MADRP adstritos ao projecto serão necessários em período integral e durante todo o ano e serão (muitos já foram) recrutados logo no início do Projecto. Outros especialistas/consultores serão contratados sob demanda durante todo o período do projecto. O tempo para o envolvimento dos trabalhadores contratados e comunitários/beneficiários do projecto, será conhecido em estágios posteriores, no entanto, é claro que eles estarão envolvidos, dependendo da implementação das várias subcomponentes em intervalos de tempo específicos.

A contratação de trabalhadores para o projecto irá focar-se na contratação local, promovendo trabalho para a população dos distritos e municípios onde o projecto será desenvolvido. O projecto cobre todo país e em teoria todos os distritos/municípios, embora na prática estes últimos devam ser atingidos de formas diferenciadas em função das componentes do projecto e instalações a ser abrangidas. Esses trabalhadores receberão formações e treinamentos visando uma maior capacitação para a realização das tarefas que se espera que realizem.

Considerando a idade mínima aceitável para a execução dos trabalhos, o Banco Mundial dará preferência aos 18 anos de idade, embora a legislação e Norma Ambiental Social autorizem e definam os 14 anos, como sendo a idade mínima permitida para trabalhar em determinadas condições especiais. A escolha da idade mínima aceitável para o projecto é reflectida e respeitada em conformidade com o exposto nas Directrizes do Banco Mundial em consonância com a legislação nacional. Apesar da NAS2 defender a absorção de crianças da faixa etária (14 – 18) para executar trabalhos que não possam ser perigosos, e podem ter somente um número reduzido de horas laborais por semana, de maneira que a actividade laboral não afecte o seu desenvolvimento psicológico e social ou as suas actividades escolares. Na análise das diferenças entre as NAS do BM e a legislação laboral santomense do QGAS (Capítulo 3) estão explicadas as razões e o contexto em que em STP certas formas de trabalho infantil podem ser aceites.

Salienta-se que as contratações efectuadas no âmbito do projecto, devem ser focalizadas para a população local dos distritos/municípios. Para a constituição desta equipa deverá privilegiar-se a contratação de mão-de-obra local, sempre que as especialidades forem compatíveis com a mão-de-obra disponível. Onde isso estiver justificado e se constituir numa pré-condição para o cumprimento dos objectivos do trabalho do projecto claramente que se aceita que certas posições sejam preenchidas por quadros das empresas contratadas.

A constituição destas equipas poderá ser por trabalhadores directos ou indirectos. Ou seja, a empresa tem legitimidade de deslocar os seus quadros de confiança, no entanto segundo os contornos do projecto deverá ser privilegiada a contratação de mão-de-obra local, desde que exista nas especialidades requeridas e com as qualificações requeridas. Em qualquer dos casos, deslocação de mão-de-obra ou contratação local, ou ainda subcontratação, deverão ficar todos os trabalhadores obrigados ao cumprimento das cláusulas contratuais e código de conduta, bem como as disposições deste documento.

## 3. Avaliação de Riscos Relacionados com os Trabalhos a Ser Realizados

### 3.1. Avaliação de Risco de Trabalho

Como parte da identificação de riscos e impactos laborais, as seguintes actividades ajudarão na compreensão das vias de exposição:

As principais actividades para trabalhadores gerais e/ou comunitários/beneficiários do projecto estarão associadas à construção/reabilitação e ao fornecimento de bens e serviços relacionados com o projecto. Também serão observadas as actividades de suporte à gestão de resíduos sólidos e outros.

### 3.2. Avaliação dos Principais Riscos Potenciais dos Trabalhadores

Os principais riscos dos trabalhos relacionados a implementação do projecto incluem: riscos trabalhistas, resultantes da violação dos requisitos da legislação laboral e dos requisitos da NAS2 do Banco Mundial e riscos de saúde e segurança ocupacional que podem resultar em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

**Riscos trabalhistas associados a trabalhadores directos:** em geral, considerando que a UIP estará sob tutela do MISAU e do MADRP, espera-se que as autoridades de implementação do projecto tenham alto conhecimento da legislação nacional do trabalho e sigam as disposições da legislação do Trabalho nacional. Além disso, o tipo de trabalho a ser realizado por trabalhadores directos não apresenta alta vulnerabilidade ao abuso de direitos trabalhistas ou riscos de SST. Sendo assim, este risco é considerado baixo para os trabalhadores directos no Projecto.

**Riscos trabalhistas para entidades contratadas, subcontratadas, e trabalhadores comunitários:** estes incluem afluxo de mão-de-obra e violência baseada no género (VBG), trabalho infantil, trabalho forçado, ou escravo, o não cumprimento de horas de trabalho, salários mínimos do sector, despedimentos sem seguir o preceituado na legislação, entre outros. Trata-se de riscos que, para as componentes previstas, geralmente envolvem muita mão-de-obra como o que está proposto nas componentes 1, 2 e 3 pode desencadear. O outro risco trabalhista a ter em conta é o descontentamento generalizado da mão-de-obra contratada devido às condições precárias de trabalho, pressão excessiva para o cumprimento dos prazos o que pode resultar em greves dos trabalhadores. Este risco é considerado provável e de impacto substancial sobre o Projecto, caso não se tomem as necessárias medidas de gestão<sup>5</sup>. O cumprimento da legislação laboral, bem como os requisitos da NAS2 do BM é essencial para mitigar este risco. A agência implementadora do Projecto deverá realizar *duediligence* às empresas contratadas para certificar que são cumpridoras da legislação laboral e não têm histórico de violações graves. Só serão contratadas as empresas que não apresentem risco o que apresentem risco baixo.

Saúde e segurança ocupacional (SST): tratando-se de um projecto com diversas actividades, incluindo a construção/reabilitação de infraestruturas incluindo o potencial de manuseio de produtos

---

<sup>5</sup> Em Novembro de 2021 STP foi assolado por uma onda considerável de ameaça à greve por parte dos trabalhadores da Saúde, em função de condições de trabalho relacionadas com o que o REDISSE também tenciona, em parte, colmatar.

químicos nos distritos e municípios, este risco pode ser considerado substancial. Os riscos de SST associados a construção de infraestruturas, incluem quedas nas alturas, atropelamentos por equipamentos, ferimentos no uso de utensílios, trabalhos em espaços confinados, inalação de gases, poeiras e fumos, exposição a ruídos e vibração, exposição a altas temperaturas, possível propagação de DTS e do COVID-19, entre outros. Estes riscos podem resultar em ferimentos ligeiros a graves, doenças ocupacionais e até fatalidades. O cumprimento da legislação laboral e dos requisitos da NAS2 poderá reduzir este risco para níveis baixos.

O atendimento a doenças em geral incluindo ações de rastreio, seguimento, vacinação, tratamento e deposição de resíduos, etc. representa um risco, sobretudo para o pessoal da saúde humana e animal e também para as comunidades circundantes. Caso não se tomem as necessárias medidas o risco de saúde e segurança relacionado com estas actividades pode ser substancial. O facto de tudo estar relacionado com pessoal de saúde abre espaço para limitar os riscos embora também se saiba que as fraquezas nos domínios de fornecimento de água e condições de higiene e saneamento em uma série de unidades de saúde contribua para o agravamento dos riscos. O projecto em si, nas suas quatro componentes procura lidar com parte destes problemas. Foi igualmente formulado o Plano de Controlo de Infecção e Gestão de Resíduos (PCIGR) para oferecer um processo sistemático para gerir as questões inerentes a esta esfera de actuação.

A Tabela 2, destaca e analisa os riscos e impactos potenciais relacionados à mão-de-obra, em vista da utilização prevista da mão-de-obra e das configurações gerais de linha de base da área do projecto.

**Tabela 3-1: Potencias Riscos e Impactos**

N.º	Risco/Impacto	Análise (magnitude, extensão, tempo, probabilidade, significância)
1	Más Condições de Trabalho (ambiente de trabalho inseguro, pagamento insuficiente, falta de direitos dos trabalhadores, etc.) dos trabalhadores contratados e comunitários.	Devido à fraca assistência das actividades nas zonas mais recônditas (zonas rurais remotas e outras de fraco apetrechamento em meios básicos), as condições de trabalho de parte substancial dos trabalhadores são deficientes e o Projecto precisa de garantir que, tais condições de trabalho não sejam aceitáveis. O impacto é significativo na medida em que diz respeito aos meios e trabalhadores que o Projecto pretende beneficiar. A supervisão das práticas de gestão de mão-de-obra do projecto em si e das contratadas é essencial para mitigar esse risco. Vai se fazer uso da lista de verificação do contratado.
2	Discriminação contra Mulheres no Emprego e na Formação/Desenvolvimento de Competências.	Como apresentado no QGAS apesar dos significativos progressos que se têm verificado na promoção do estatuto da mulher e da rapariga em STP devido à percepção geral, de que os homens vão para o trabalho formal, enquanto as mulheres recorrem às tarefas domésticas, são comuns actos de tratamento diferenciado e prejudicial às mulheres e raparigas quanto ao acesso a oportunidades de emprego e formação. Se não houver nenhum esforço deliberado do projecto para incentivar as mulheres a engajar-se em trabalho e formação fora de casa e prosperar, em trabalhos contratados ou comunitários, o risco de perdê-las como beneficiárias de um emprego potencial é substancial. Os subprojectos (governos locais/empreiteiros) são, portanto, obrigados a salvaguardar os interesses das mulheres e meninas, incluindo a paridade de género no local de trabalho, instalações sanitárias adequadas no local de trabalho e EPI adequado para mulheres.
3	Decisões arbitrárias dos contratantes sobre os termos e condições de trabalho.	Devido às próprias características das intervenções a ser levadas a cabo a duração dos contratos oferecidos aos trabalhadores/beneficiários comunitários tenderá a ser curta e pode não permitir que os trabalhadores tenham tempo e informações adequadas para uma negociação colectiva significativa, levando ao seu descontentamento e a disputas. O REDISSE IV irá supervisionar de perto o Plano de Recrutamento dos subprojectos e garantir a justiça dos Termos e Condições de Trabalho, em relação às estipulações aplicáveis e em vigor em STP. Quando houver necessidade de termos e condições especiais, conforme aplicável para trabalhadores comunitários, tais condições especiais devem ser desenvolvidas numa reunião da comunidade e documentadas e assinadas pelo promotor/contratante e os líderes comunitários - como resoluções de uma reunião convocada

N.º	Risco/Impacto	Análise (magnitude, extensão, tempo, probabilidade, significância)
		para discutir tais termos de emprego e condições. Vai se fazer uso da lista de verificação para os Termos e Condições de Emprego.
4	Trabalho infantil.	A idade mínima de dezoito anos será aplicada no recrutamento e nas conversas diárias da equipa com os contratantes. OREDISSE IV também supervisionará isso por meio da Lista de verificação de gestão de contratados.
5	Trabalho Forçado	A prática comum entre as comunidades rurais e não só é que as crianças ou mulheres que podem não ser capazes de negar a instrução, sejam enviadas para representar os idosos, os pais doentes ou ausentes ou maridos que seriam os trabalhadores oficialmente registados da comunidade para algum projecto comunitário, mas sem um direito correspondente de acesso ou controlo sobre os ganhos. Isso pode constituir trabalho forçado, especialmente entre trabalhadores/beneficiários comunitários. Isso é significativo, pois é contra as leis nacionais de trabalho. Trabalhos de substituição geralmente não serão permitidos, pois serão inconsistentes com o contrato de trabalho assinado pelo trabalhador principal. No entanto, os líderes técnicos e seus parceiros baseados na comunidade podem rever tais arranjos caso a caso. Uma secção de consentimento fará parte do contrato de trabalho assinado pelo trabalhador. A resolução da reunião da comunidade sobre os termos e condições de emprego irá capturar o facto de que os trabalhadores/beneficiários comunitários não estão a ser forçados a trabalhar no projecto, mas estão a trabalhar voluntariamente.
6	Lesões no local de trabalho	O uso de equipamentos mecanizados por empreiteiros principalmente nas acções de construção/reabilitação de infra-estruturas, do levantamento de materiais por trabalhadores da comunidade, os acidentes de trabalho são prováveis. As avaliações de risco ocupacional do contratado e planos de mitigação serão concebidas e implementadas para lidar com os riscos associados.
7	Exposição da comunidade a substâncias perigosas (insumos e medicamentos diversos para a saúde humana e animal sob a forma de testes, administração de drogas, etc.)	Caso não se tomem medidas nesse sentido o desenvolvimento de actividades de rastreio, prevenção e tratamento de doenças humanas e animais pode expor a comunidade ao risco de envenenamento químico ou biológico pela via do armazenamento, uso ou descarte de tais insumos e seus respectivos materiais de embalagem. Isso é significativo, pois pode ser fatal. O procedimento para manuseio de produtos químicos para uso por Trabalhadores de Suprimentos Primários e Trabalhadores da Comunidade seguirá as Directrizes Gerais de Ambiente, Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial, de acordo com o QGAS. OREDISSE IV obedecerá ao previsto no seu Plano de Controlo de Infecção e Gestão de Resíduos- PCIGR para lidar com as questões e riscos potenciais que se podem colocar.
8	Influxo de Mão-de-Obra e violência de género	É comum nas áreas de projectos em STP, e provável no âmbito do REDISSE IV que haverá movimento interno de pessoas de áreas de fora das áreas do projecto para procurar emprego e benefícios associados dentro das instalações/comunidades-alvo. O impacto desse influxo pode ser significativo, uma vez que os beneficiários do projecto podem ser excluídos e a prestação de serviços à comunidade pode ficar comprometida. As relações com a comunidade podem ser perturbadas e, entre outros, resultar em VBG/AS. Todos os contratados irão implementar o Procedimento de Gestão de Influxo de Mão-de-Obra.
9	Contaminação cruzada do abastecimento de água potável, qualidade do ar ambiente e incômodo geral de fossas sépticas e latrinas de fossa.	A localização e operação das latrinas pode criar potencial de contaminação do abastecimento de água, ar ambiente e criar vectores de doenças. A localização de tais instalações deve ser a jusante ou no mínimo 30 metros das fontes de água, direcção do vento, limpeza dentro das instalações e observância da lavagem das mãos.

A abordagem para a implementação deste PGM é que todas as suas disposições sejam aplicadas a todos os Trabalhadores do Projecto e, onde for necessária uma menção especial para cada categoria particular de Trabalhador do Projecto, ela será mencionada.

O Capítulo 3 do QGAS apresenta o quadro legal a que os instrumentos de salvaguardas ambientais e sociais do projecto obedecem, combinando os dispositivos do GSTP e as NAS do BM. Isso cobre:

**1. Aspectos Macro**

**2. Legislação Ambiental**

- a. Avaliação de Impacto Ambiental (e Social)
- b. Gestão da Qualidade das Componentes do Ambiente

**3. Dispositivos de Sectores e Actividades Específicos**

- c. Igualdade de Género e Violência Baseada no Género (VBG)
- d. Terras, Ordenamento Territorial, Agricultura e Segurança Alimentar
- e. Águas e Recursos Hídricos
- f. Construção
- g. Saúde e Segurança Ocupacionais e Trabalho Infantil
- h. Património Histórico-Cultural

No que respeita à legislação nacional os aspectos tratados no ponto 3 (**Dispositivos de Sectores e Actividades Específicos**) são de relevância particular no quadro do PGMO. São igualmente relevantes as NAS em geral e em particular a NAS2 e NAS4 assim como o quadro comparativo entre os dispositivos regulamentares do GSTP e as do BM (Tabela 3-4 do QGAS). Estes aspectos devem ser revistados para um melhor enquadramento e entendimento deste PGMO.

## **4. Papéis e Responsabilidade na Implementação do PGMO**

Dentro do e entre o MISAU/MADRP será constituída uma Unidade de Implementação do Projecto (UIP) com o objectivo de orientar os processos de preparação e implementação do projecto. Por sua vez, a UIP incluirá equipas técnicas por parte do MISAU/MADRP e de outros departamentos governamentais relevantes incluindo especialistas ambientais e sociais e ainda as áreas de *procurement* e gestão financeira (ver Capítulo 2 (Subcapítulo 2.2. Arranjos de Implementação do Projecto) do QGAS).

O Coordenador da UIP será responsável pela implementação deste PGMO sendo que os aspectos do dia-a-dia serão supervisionados directamente pelo MISAU/MADRP, especialistas de salvaguardas ambientais e sociais (ESAS) e pelos técnicos dos distritos e municípios responsáveis pela planificação e implementação dos subprojectos. Junto com os ESAS os responsáveis pelos recursos humanos no contexto geral do projecto, normalmente situados nos departamentos governamentais e responsáveis por esta componente, i.e. de recursos humanos irão implementar estes procedimentos de gestão da mão-de-obra e terão os seguintes papéis e responsabilidades:

- Garantir que os contratados cumpram com este PGMO.
- Monitorização para verificar se os contratados cumprem as obrigações laborais e de SST em relação aos trabalhadores contratados, subcontratados e comunitários conforme exigido pela legislação santomense e pela NAS2.
- Monitorização de contratos e subcontratados na implementação deste PGMO.
- Monitorização da conformidade com os padrões de saúde e segurança ocupacional em todos os locais de trabalho, em conformidade com a legislação nacional de segurança e saúde ocupacional.
- Monitorização e implementação do treinamento em PGMO e SST para os trabalhadores do Projecto.
- Garantir que o mecanismo de reparação de reclamações para os trabalhadores do Projecto, seja estabelecido e implementado e que os trabalhadores sejam informados sobre a sua finalidade e como usá-lo.
- Ter um sistema para Monitorização e relatórios regulares sobre desempenho no trabalho e segurança e saúde no trabalho.

- Monitorização a implementação do Código de Conduta dos Trabalhadores.

Os contratados serão responsáveis pelo seguinte:

- Obedecer aos requisitos da legislação nacional e deste procedimento de gestão da mão-de-obra.
- Manter registos do processo de recrutamento e contratação de trabalhadores.
- Comunicar claramente a descrição do trabalho e as condições de emprego aos trabalhadores contratados.
- Ter um sistema para revisão e relatórios regulares sobre trabalho e desempenho em saúde e segurança ocupacional.

A equipa Socioambiental da UIP será reforçada por técnicos contratados ou técnicos do MISAU/MADRP e dos distritos, obras públicas em geral, saúde, agricultura (produção animal) e ambiente de cada distrito/município, com formação relevante para assegurar o tratamento das questões técnicas e com formação de base na área de controlo Socio Ambiental e no novo quadro ambiental e social do BM. No QGAS está prevista uma capacitação a esse leque de técnicos na área socio ambiental. Prevê-se ainda em cada distrito/município e por área técnica/sector alvo incorporar, pontos focais, que serão técnicos locais que serão capacitados na área socio ambiental (em conformidade com o previsto no QGAS) que apoiarão a UIP e os técnicos do MISAU/MADRP no campo, principalmente com a interação com as comunidades. Para a selecção destes técnicos locais é imperativo uma formação base relevante e o domínio dos idiomas locais, bem como especificidades culturais de cada comunidade.

O principal motivo de selecção destas equipas (pontos focais) é a sua localização na comunidade, por serem conhecedores dos hábitos, costumes, culturas e idiomas, facilitando a comunicação entre a equipa socio ambiental da UIP e as comunidades abrangidas pelo projecto. A equipa socio ambiental da UIP terá como responsabilidades na fase de pré-construção/fornecimento de bens e serviços são as seguintes:

- Acompanhamento das equipas técnicas no reconhecimento das áreas e actividades, assim como na apresentação dos possíveis obstáculos que poderão ser causadores de impactos negativos, através de relatórios ambientais.
- Coordenar os aspectos sócio ambientais das aquisições do projecto, as Condições Gerais de Gestão Ambiental do Banco Mundial para os Contratos de Construção, bem como fazer a supervisão dos documentos de concurso e contratos de obras.

## **5. Políticas e Procedimentos**

### **5.1. Visão Geral**

Os documentos preparatórios dos subprojectos serão analisados e seleccionados também em função das medidas de SSO tomadas. Durante a preparação que precede a implementação real dos subprojectos, uma equipa da UIP, será capacitada para garantir um ambiente seguro para as equipas dos subprojectos.

Uma vez, que a implementação das actividades dos subprojectos tenha começado, a UIP, com apoio das equipas de gestão distritais/municipais, verificará aleatoriamente o status das medidas de SSO tomadas (equipamentos de protecção), quando o projecto estiver relacionado a actividades de pequenas obras, fazendo visitas aos locais onde as actividades estão em implementação e verificando os relatórios de monitorização periódicos preparados pelas equipas de gestão e de supervisão das obras.

A UIP, irá elaborar um Manual de Operações (OM), que é uma directriz prática para o pessoal da UIP e de outras unidades de gestão de obras envolvidas na implementação dos subprojectos, e inclui todas as etapas necessárias a serem tomadas para mitigar os riscos de SSO durante a implementação das actividades dos subprojectos.

## 5.2. Selecção e Recrutamento da Mão-de-Obra do Projecto

A contratação de trabalhadores do projecto será baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não haverá nenhuma discriminação com relação a quaisquer aspectos da relação de trabalho, tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso à capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou reforma, ou medidas disciplinares. As medidas de protecção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do projecto, incluindo grupos específicos de trabalhadores, como mulheres e grupos vulneráveis (indivíduos com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças, iletrados, etc.) encontram-se consagradas na Constituição da República de STP e na legislação laboral nacional (ver Capítulo 3 do QGAS). OREDISSE IV e as respectivas unidades de gestão de subprojectos incluindo a UIP irão assegurar que:

- Os procedimentos de recrutamento sejam transparentes, públicos e não discriminatórios e abertos em relação a etnia, raça, religião, orientação sexual, deficiência e género;
- Descrições claras de cargos serão fornecidas antes do recrutamento e estas explicarão as habilidades necessárias para cada cargo (qualificações académicas, profissionais e habilidades);
- Todos os trabalhadores terão contratos por escritos descrevendo os termos e condições do trabalho e explicação clara sobre o conteúdo do contrato. Qualquer alteração nas condições de trabalho deverá ser reflectida por escrito na adenda ao contrato. O Contrato de trabalho deverá conter, no mínimo, as seguintes cláusulas obrigatórias: (i) Identificação completa do empregador e do trabalhador; (ii) Categoria profissional, tarefas e actividades acordadas; (iii) Local de trabalho; (iv) Montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração; (v) Data do início da execução do contrato; (vi) Menção expressa do prazo incerto do contrato de trabalho; (vii) Data da celebração do contrato e, sendo de prazo certo, da respectiva cessação, bem como a causa extintiva nos contratos a prazo incerto; (viii) Assinaturas legíveis das partes contratantes, devendo na do empregador/empreiteiro ser aposta o carimbo da empresa;
- Dependendo da origem do empregador e empregado, os termos e condições do emprego serão comunicados em um idioma compreensível para ambas as partes;
- Além da documentação escrita, será fornecida uma explicação oral das condições e termos de contratação para os trabalhadores que possam ter dificuldade em entender a documentação. Para o cumprimento deste último aspecto as autoridades comunitárias e outros líderes locais serão envolvidos.

## 5.3. Idade Mínima do Trabalhador

A idade mínima admitida para que possa ser empregue num projecto ou trabalho é a definida no parágrafo 17 da NAS2, como 18 anos. No entanto pela legislação laboral santomense, a idade mínima pode ser de 14 anos, desde que consentida pelo encarregado de educação. No âmbito deste projecto prevalecem os 18 anos, podendo, sem excepções.

A verificação da idade nas contratações constitui-se em passo importante para evitar e prevenir a utilização de trabalho infantil. Na realização das contratações e no envolvimento de indivíduos em actividades laborais deve verificar-se a documentação referente ao candidato e em caso de satisfazer as condições mínimas exigidas, a informação do candidato deverá ficar arquivada. A documentação exigida deve conter a confirmação por escrito da idade do candidato e os documentos de identificação, como a certidão de nascimento, bilhete de identidade, registo médico ou escolar ou então um outro documento que demonstre a idade. Atendendo às reais dificuldades de posse deste tipo de documentos em muitas regiões do país o recurso à utilização de processos (testemunhos locais fiáveis) e documentos (por ex. cartões de recenseamento eleitoral) paralelos será privilegiada.

No caso de se detectar o trabalho infantil, fora das características apontadas no ponto anterior, devem ser de imediato accionadas medidas para que a contratação termine de forma responsável tendo em consideração o melhor interesse da criança, notificada a UIP e as autoridades locais.

Deve ser ainda efectuado exercícios de mapeamento de forma a identificar os possíveis fornecedores e em que medida podem apresentar riscos, no caso em que não seja possível identificar estes trabalhadores, a avaliação deve rever as questões laborais gerais. É igualmente importante proceder à actualização periódica da avaliação de riscos que surgem em relação aos fornecedores do projecto.

#### **5.4. Carga Horária**

A Lei do Trabalho estabelece a carga horaria geral de 8 horas diárias e 48 horas semanais, estabelecendo que sem prejuízo do regime geral de oito horas diárias e quarentas e oito horas semanais, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho diário pode ser excepcionalmente aumentado até ao máximo de quatro horas sem que a duração do trabalho semanal exceda 56 horas, só não contando para esse limite o trabalho extraordinário e excepcional prestado por motivo de força maior. A contratada ou empreiteiro deve comunicar ao Ministério, que tutela a área do trabalho e à associação sindical competente, o alargamento do período normal de trabalho, especificando os motivos determinantes, o número de trabalhadores abrangidos e o tempo previsto para duração da medida.

#### **5.5. Identificação de Trabalho Forçado e o Procedimento de Eliminação**

O trabalho forçado consiste em qualquer trabalho ou serviço realizado de forma involuntária, ou seja, exigido mediante ameaça de força ou sanção sem consentimento livre do trabalhador. Não pode haver “oferta voluntária” sob ameaça ou outras circunstâncias de restrição ou engano. Fica extremamente proibido qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão, ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra. Não está previsto, no âmbito deste projecto, situações de carácter semelhante, no entanto como forma de ressalva fica desde já registada a impossibilidade e sanções legais e administrativas, tendo em última análise a suspensão do contrato/acordos com o promotor/empreiteiro, para o caso de se virem a verificar.

A erradicação do trabalho forçado é um elemento-chave e deverá ser bem explanado nos dos códigos de conduta por parte dos prestadores de serviço, directos e indirectos, ao projecto. São identificadas, sem carácter limitativo, as seguintes condições de trabalho que podem ser consideradas como trabalho forçado:

- Trabalho em satisfação de uma dívida que seria difícil ou impossível de pagar.
- Limitações excessivas à liberdade de movimento.
- Períodos de trabalho excessivo.
- Retenção da identidade do trabalhador e outros documentos emitidos pelo governo (como passaportes) ou outros pertences pessoais.
- Imposição de taxas de recrutamento ou de emprego pagas pelo trabalhador no início do emprego.
- Perda ou atrasos de salários que impeçam o direito dos trabalhadores de terminar o emprego dentro de seus direitos legais.
- Multas substanciais ou inadequadas.
- Punição física.
- Uso de segurança ou outro tipo de pessoal para forçar.

As práticas de trabalho forçado, por vezes não são imediatamente evidentes. Para avaliar e identificar se um trabalho é realizado de forma voluntária, é necessário assegurar que não haja restrição externa ou imposição indirecta, seja por um acto das autoridades ou pela prática de um empregador.

No caso de suspeita de trabalho forçado, muitas vezes denunciado pelo mecanismo de resolução de reclamações (MRR) ou através de inquéritos regulares aos trabalhadores durante a monitorização, deverá a Fiscalização notificar as autoridades locais e a UIP, de forma a abordar e identificar a prática que coagiu o indivíduo a trabalhar nessas condições e não reacear as condições de coerção. Quaisquer casos de trabalho forçado descobertos na força de trabalho do projecto serão encaminhados para as autoridades governamentais e serviços de apoio, para serem tratados de

acordo com a legislação nacional. Em caso de omissão no quadro legal nacional, sobrepõem-se os procedimentos da NAS2, accionada para este projecto. Por exemplo, o QGAS, que faz uma comparação entre os vários dispositivos de gestão ambiental e social do GSTP e do BM nota que “em termos de definições, existe uma convergência significativa entre as leis santomenses e as que são abraçadas pelas normas do BM/internacionais. As leis santomenses devem constituir a base para a gestão dos recursos humanos. Porém, “o trabalho infantil será tratado em conformidade com os compromissos de STP perante os organismos internacionais e em conformidade com a NAS2 do Banco Mundial”.

## **5.6. Direito a Férias**

Embora a materialização deste aspecto sob a força de trabalho em condições de protecção social possa não ser linear, dada a efemeridade da duração dos ciclos de trabalho previstos, vale como princípio reiterar que o direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser negado. O trabalhador em regime de empreitada e similares com contratos a prazo incerto tem direito a férias remuneradas, de trinta dias por cada ano de trabalho efectivo, se o contrato durar para além de três anos.

Excepcionalmente, as férias podem ser substituídas por uma remuneração suplementar, por conveniência do empregador/empreiteiro ou do trabalhador, mediante acordo de ambos, devendo o trabalhador gozar, pelo menos, seis dias úteis.

No caso do REDISSE IV este direito e outros similares devem ser objecto de divulgação e explicação para que as pessoas envolvidas e interessadas os entendam e deles possam, em juízo, fazer uso.

## **5.7. Deveres dos Trabalhadores do Projecto**

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes da Lei do Trabalho, os trabalhadores das contratadas e empreiteiros têm os seguintes deveres específicos:

- Usar obrigatoriamente o fardamento de trabalho bem como o equipamento ou meios de protecção individual fornecidos pela contratada ou empreiteiro destinados à protecção de riscossusceptíveis de ameaçar a sua segurança e saúde durante o exercício da sua actividade profissional.
- Participar em programas de formação profissional e capacitação providenciadas pela contratada ou empreiteiro.
- Participar nas secções de indução e de formação sobre técnicas de segurança e de prevenção de acidentes de trabalho, bem como de uso correcto de equipamento ou meios de protecção individual no posto de trabalho.

## **5.8. Deveres da Agencia Implementadora do Projecto**

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes na Lei do Trabalho e demais leis aplicáveis, a agência implementadora do Projecto tem os seguintes deveres específicos:

- Em matéria de segurança social: (i) Inscrever os trabalhadores nas autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social; (ii) Canalizar as contribuições para as autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social.
- Em matéria da organização do trabalho: (i) Fornecer gratuitamente o fardamento de trabalho e equipamento ou meios de protecção individual, sendo que os encargos inerentes correm à custa da contratada ou empreitada; (ii) Elaborar um plano de segurança e saúde para o subprojecto; (iii) Garantir a ordem e segurança no estabelecimento e nos locais de trabalho; (iv) Cumprir a legislação sobre saúde, higiene e segurança no local e posto de trabalho; (v) Submeter a relação nominal e actualizar regularmente; (iv) Manter em todos os lugares de execução do trabalho um sistema de sinalização, principalmente nos trabalhos em vias públicas; (vi) Assegurar a disciplina e ordem no estaleiro e locais de trabalho; (vii) Afectar pessoal habilitado ou especializado em matérias de higiene e segurança no local de trabalho, na montagem, verificação ou controlo de equipamento, que permita a realização de obras com segurança, nas empreitadas de obras de grande envergadura.

- Em matéria de seguro colectivo: (i) segurar todos os trabalhadores segurados contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação vigente; (ii) Apresentar à Inspeção Geral de Trabalho, no início da obra, a apólice ou certificado dos seguros referidos na alínea anterior.

## 5.9. Trabalhadores Comunitários

As regras de implementação deverão ser devidamente explicadas aos membros das comunidades envolvidas, incluindo os requisitos e a identificação da contribuição (em trabalho, materiais ou eventualmente financeira) do lado da comunidade. Na celebração dos contratos comunitários com entidades já constituídas como poderão ser os comités comunitários ou ONGs.

## 5.10. Prevenção de HIV-SIDA e de COVID-19

A UIP por intermédio das unidades de gestão dos recursos humanos e outros relevantes dos sectores e serviços envolvidos deve, em coordenação com as autoridades competentes (por ex. saúde, abastecimento de água e saneamento, etc.), desenvolver programas de informação, educação e aconselhamento no local de trabalho, para prevenir o contágio dos trabalhadores pelas DTS, HIV-SIDA, COVID-19, malária e outras doenças que podem afectar o andamento do projecto e a saúde pública nos locais em que se implementam os subprojectos. Atendendo ao facto de os factos e as formas de reagir tenderem a ser evolutivas ao longo do tempo, a Caixa 5-1 Caixa 5-1 abaixo, faz um sumário de carácter geral sobre protocolos a adoptar para aumento de saúde e segurança em diferentes locais, com destaque para os de trabalho e outros de interacção humana ao abrigo do projecto, que focalizam sobre a prevenção e controlo da Covid-19, mas não só.

### Caixa 5-1: Prevenção de infecções e do Covid-19

O anúncio, a 11 de Março de 2020, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), do facto de que a infecção do COVID-19 tinha atingido as proporções de uma pandemia ao nível mundial, despoletou em todo o mundo, e também em STP, uma série de reacções com vista a conter e controlar a sua propagação. O Governo de STP tem estado a emitir uma série de decretos com vista a regular a reacção das várias entidades e cidadãos em geral em relação ao que deve ser, de momento, a pandemia de maior preocupação mundial.

Um pouco diferentemente de outras doenças como pode ser o caso das DTSs e HIV/SIDA o conhecimento sobre o COVID-19 assim como dos cuidados a ter a seu respeito, apesar de serem cada vez mais vastos, ainda são limitados e apresentam um carácter evolutivo em que regularmente surgem novos dados e consequentemente novas abordagens. Requer-se uma atitude aberta para ir incorporando formas de acção conforme vai sendo mais avançado o entendimento desta pandemia.

O GSTP e o Banco Mundial subscrevem as directivas da Organização Mundial da Saúde (OMS) quanto à definição desta pandemia e dos cuidados a ter com ela. Enquanto a pandemia durar e vacina/tratamento eficaz da doença não abrangerem mais pessoas são recomendados cuidados especiais para evitar a contaminação e reforçar a sua contenção.

Isso já está a ter e continuará a ter efeitos sobre as dinâmicas da participação e engajamento do público e da realização de trabalhos em todas as circunstâncias.

Sem entrar em muitos detalhes de ordem prática, que cada local e contexto deve adoptar, abaixo delineiam-se algumas das recomendações importantes a ser tomadas nos ambientes de trabalho do projecto. Estas, que são aplicáveis em geral para a maior parte das situações de saúde e segurança no trabalho, incluem, mas não se limitam a:

**Princípio Geral:** a melhor maneira de proteger os trabalhadores e o público em geral consiste em prevenir o potencial de exposição ao vírus, sempre que possível. Onde não se pode evitar totalmente a exposição, deve ser aplicada a hierarquia de controlos para determinar a abordagem mais segura e eficaz para continuar com as tarefas. A hierarquia é explicada abaixo e vai das medidas de mitigação mais eficazes às menos eficazes:

- (i) **Eliminação ou substituição** remove fisicamente um perigo. Um exemplo seria não realizar uma acção, como cancelar uma reunião não essencial. A substituição substitui um perigo. Um exemplo seria o uso de ferramentas online para realizar uma reunião de forma virtual ou simplesmente disseminar materiais audiovisuais e estabelecer canais para receber feedback da mesma forma;

- (ii) **Controlos de engenharia** isolam os trabalhadores/público de um perigo. Eles são integrados nos projectos de infraestruturas, equipamentos ou processos. Os exemplos incluem barreiras físicas para separar o público do local de trabalho (vedações/cercas, segurança de acesso) e o uso de latrinas/sanitários portáteis/móveis (para que os trabalhadores não tenham de usar sanitários públicos ou privados);
- (iii) **Controlos administrativos** mudam a maneira como as pessoas trabalham. Estes incluem políticas, procedimentos, sistemas de turnos e treinamento para diminuir a ameaça de um perigo para um indivíduo. São normalmente menos eficazes do que os controlos de engenharia acima, pois dependem de acção individual e são mais eficazes quando usados em conjunto com Equipamentos de Protecção Individual (EPI), como pode ser o caso de máscaras, produtos de sanitização e sanitização frequentes;
- (iv) **Práticas de trabalho seguras** são um tipo de controlo administrativo. São procedimentos que os trabalhadores/pessoas individuais podem realizar para reduzir a duração, frequência ou intensidade da exposição ao COVID-19 e/outra doença infecciosa. Os exemplos incluem distanciamento social e boa higiene (lavagem/sanitização frequente das mãos, não levar às mãos aos olhos, nariz e boca), abstinência e/ou uso de preservativos no caso das DTS e HIV. Os locais de trabalho/reuniões devem estar estruturados para promover e permitir tais práticas. No caso específico do Covid-19 sempre que possível as reuniões serão em locais abertos e terão o mínimo de pessoas recomendado para permitir distanciamento social;
- (v) **Equipamento de Protecção Individual (EPI)**, que neste caso inclui principalmente máscaras, fornece protecção por meio de equipamentos que um trabalhador/membro do público usa. Os controlos de engenharia, administrativos e práticas de trabalho seguras mencionados acima são as medidas de mitigação de risco mais eficazes. Quando o distanciamento social não pode ser alcançado de forma consistente, o EPI deve ser adoptado para interromper a via de exposição/contaminação.

Todas as oportunidades devem ser utilizadas para passar conhecimentos e experiências práticas sobre estas acções de gestão. As acções de formação sobre as diferentes temáticas podem constituir-se em momentos privilegiados, especialmente para os beneficiários e porque as acções de formação tendem a oferecer um ambiente estruturado de transmissão de conhecimentos, atitudes e práticas com potencial de disseminação na comunidade mais ampla.

De forma mais específica, para garantir que a SSO da equipa directa e indirecta do Projecto esteja protegida, as seguintes medidas de segurança serão tomadas para impedir a propagação do COVID-19 do trabalho:

- A equipa da UIP terá uma lista actualizada conforme for sendo do domínio público informado por centros de saber científicos e credíveis sobre os sinais e sintomas do COVID-19. Serão formuladas instruções sobre o que fazer se ficarem doentes ou forem expostos a alguém que esteja doente e/ou tenha potencial de transmissão.
- Qualquer trabalhador da UIP, que se sinta doente ficará em casa para evitar a propagação de germes no escritório.
- Ficar atento para febre, tosse, falta de ar. Caso apareça algum destes sintomas, será imediatamente contactado um clínico geral, que obriga a uma quarentena obrigatória de 14 dias em casa ou em local especial isolado.
- Evitar contacto próximo é essencial, o que significa que apertar as mãos está fora de questão. O distanciamento social (pelo menos 1.5 m de distância entre as pessoas) é o novo padrão comum.
- Medidas mínimas de higiene serão tomadas. Entrar nos escritórios/estabelecimentos deve ser precedido de limpeza das mãos com desinfetante obrigatória para todos que. A limpeza e a desinfecção de superfícies tocadas com frequência (maçanetas, escrivaninhas/mesas, corrimãos) serão aplicadas.
- Normalmente a equipa da UIP trabalhará remotamente a partir de casa. Até novo aviso, reuniões de grupos físicos serão evitadas. As reuniões essenciais serão organizadas on-line.
- Caso seja necessária uma reunião de grupo físico com um número limitado de pessoas, cada participante usará uma cobertura facial de pano ou máscara para evitar espalhar o COVID-19 para outras pessoas.
- Todas as actividades de divulgação a serem organizadas no âmbito do projecto serão, até à adopção de novos protocolos, organizadas on-line.

### **5.11. O Plano de Controlo de Infecção e Gestão de Resíduos- PCIGR apresenta mais detalhes a ter em matéria de controlo e conteção de infecções** **Violência Baseada em Género**

O QGAS faz uma descrição mais detalhada sobre a gravidade da VBG em vários contextos da vida económica e social incluindo no meio laboral. Consequentemente, o REDISSE IV encerra medidas concertadas para evitar e minimizar a ocorrência de eventos de VBG. Entre outros, sob o REDISSE IV, as principais partes envolvidas (i.e. empregadores (em função dos ajustamentos a ser feitos no quadro do REDISSE IV sugeridos no Capítulo 8 do QGAS); (ii) gestores do projecto e dos subprojectos; e (iii) indivíduos) adoptarão um Código de Conduta (CC) para lidar com a temática da VBG. O Anexo 1 apresenta detalhes sobre o papel e as responsabilidades de cada uma das partes identificadas.

No dia-a-dia, em situações em que uma reclamação de VBG é apresentada, a UIP irá imediatamente envolver um conselheiro independente, que irá da maneira mais discreta, tratar a reclamação específica. A UIP irá interromper imediatamente as actividades do subprojecto, caso haja um anúncio oficial de desastres naturais ou outras calamidades.

A UIP coletará todos os incidentes relatados num banco de dados separado, e os incluirá no próximo relatório trimestral. Incidentes de VBG altamente sensíveis serão repassados imediatamente ao conselheiro independente para acção.

O PEPI do projecto e os MRR apresentados no QGAS apresentam mais detalhes sobre a VBG. Entre outros as directivas destacam que dada a sua sensibilidade, sugere-se que os casos de Violência Baseada no Género (VBG) sejam transmitidos directamente da pessoa afectada à UIP com apoio dos líderes locais/comunidade/sobas, incluindo ONG's e OCB's locais vocacionadas a trabalhar nesta matéria. A conformidade com as directrizes do BM sobre esta matéria conforme capturados em instrumentos tais como as notas técnicas mais recentes (WB, April 2020<sup>6</sup>) deve ser seguida.

### **5.12. Direitos Colectivos e Relações Colectivas de Trabalho**

Assegurar que os trabalhadores do projecto, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, lhes seja concedido o direito de se constituírem em organização de sua escolha e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses sócio- -profissionais, conforme o estabelecido na legislação laboral nacional.

### **5.13. Segurança Social**

As contribuições para a segurança social dos trabalhadores do Projecto são obrigatórias, sendo que isso deve ser feito em conformidade com a legislação nacional em matéria de participação do empregador (que contribui com 7%) e o trabalhador com 3%. Os valores deduzidos para a contribuição social devem ser canalizados às autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social. Os trabalhadores devem ser informados das vantagens das suas contribuições nas autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social, bem como os seus direitos.

### **5.14. Redução de Pessoal**

Antes de efectuar quaisquer demissões colectivas, a UIP por intermédio das unidades de gestão dos recursos humanos e outros relevantes dos sectores e serviços envolvidos fará uma análise das alternativas para a redução. Se a análise não identificar alternativas viáveis à redução de pessoal, um plano de redução será formulado e implantado para atenuar os impactos adversos sobre os trabalhadores. O plano de redução será baseado no princípio da não discriminação e reflectirá a

---

<sup>6</sup> World Bank (April 2020) "Grievance Mechanisms for Sexual Exploitation and Abuse & Sexual Harassment in World Bank-financed Projects – Interim Technical Note", 2020 International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank 1818 H Street NW, Washington, DC 20433.

consulta pelas unidades envolvidas e em representação do projecto aos trabalhadores, seus sindicatos e, quando apropriado, e ao Ministério de Emprego, Trabalho, Solidariedade e Família (METSF) e cumprirá os acordos colectivos de trabalho, se houver. O Projecto observará todas as exigências legais e contratuais relacionadas à notificação das autoridades públicas, bem como à consulta e fornecimento de informações aos trabalhadores e seus sindicatos. Deve-se garantir que todos os trabalhadores recebam em tempo útil aviso de demissão e dos valores rescisórios determinados pela lei e pelos acordos colectivos. Todos os pagamentos devidos, as contribuições previdenciárias e os benefícios pendentes serão pagos (i) aos trabalhadores na ocasião do término da relação de trabalho ou antes, (ii) quando adequado, em benefício dos trabalhadores ou (iii) o pagamento será efectuado de acordo com um cronograma garantido por meio de um acordo colectivo. Quando os pagamentos forem feitos em benefício dos trabalhadores, estes deverão receber os respectivos comprovativos.

## 5.15. Mecanismo de Resolução de Reclamações do Trabalhador (MRRT)

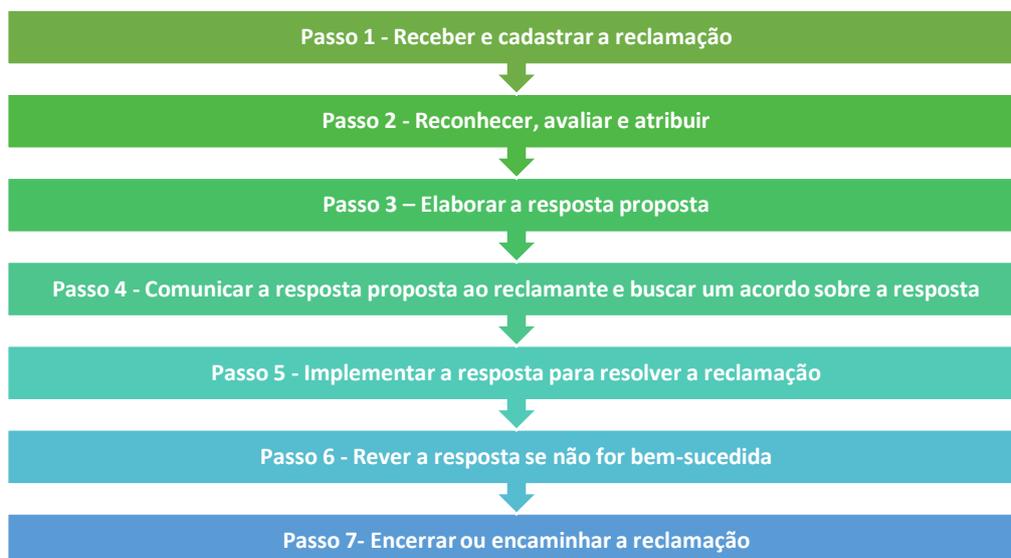
Um mecanismo de resolução de reclamações do trabalhador (MRRT) será fornecido a todos os trabalhadores directos e contratados do Projecto para que eles o utilizem para levantar preocupações no local de trabalho. Esses trabalhadores serão informados acerca do MRRT no momento do recrutamento e das medidas adotadas para protegê-los contra qualquer represália pelo seu uso. Em consonância com o previsto no QGAS e PEPI do Projecto, mas adaptado às condições do meio laboral, serão adoptadas medidas para tornar o MRRT facilmente acessível a todos os trabalhadores do Projecto. Essas medidas incluem, mas não se limitam a:

Objectivos:

- Captura e registo atempado da queixa/reclamação;
- Dar resposta às dúvidas/insatisfações e sugestões dos trabalhadores neste caso;
- Monitorar o grau de insatisfação com as acções do projecto e seus subprojectos;
- Monitorar o perfil das reclamações;
- Informar os níveis médios e superiores da gestão do Projecto sobre o perfil das reclamações;
- Desenvolver e aperfeiçoar formas de resolução dos diferentes problemas em função das categorias criadas incluindo abertura para novos problemas.

E quanto às etapas o Mecanismo adere às sete indicadas no Diagrama 5-1, abaixo.

**Diagrama 5-1: Procedimentos de apresentação e atendimento de queixas**



No essencial o MRRT não difere do MRR geral inerente ao REDISSE IV e detalhadamente apresentado no QGAS, e PEPI. Simplesmente este estará mais focado sobre as preocupações dos trabalhadores incluindo, mas não se limitando a aspectos tais como:

- a) Contratos e sua formalização;
- b) Condições de trabalho (por ex. horários e limite de horas de trabalho por dia/semana/mês) e remuneração e outros direitos (por ex. formação e adestramento para a eficaz realização das tarefas para as quais os trabalhadores são contratados, equipamentos de protecção pessoal incluindo assistência médica e medicamentosa, férias e outros direitos) e deveres;
- c) Discriminação de qualquer tipo;
- d) Sanções em caso de incumprimento de quaisquer dispositivos contratuais;
- e) Direito à associação e negociação colectiva incluindo acesso a arbitragem em caso de conflitos laborais;
- f) Etc.

O MRRT estará em dois níveis - um no nível da UIP e o outro no nível dos dois ministérios mais directamente envolvidos, i.e. MISAU e MADRP. Deve-se enfatizar que o MRRT não é uma alternativa/substituição ao sistema jurídico para recebimento e tratamento de reclamações dos trabalhadores. No entanto, isso é formado para mediar e buscar soluções adequadas para reclamações relacionadas ao trabalho ao nível do projecto. Todos os trabalhadores sempre têm direitos, de acordo com a legislação santomense, de ter acesso ao sistema de gestão de reclamações judiciais/legais.

#### **5.15.1. Estrutura do Mecanismo de Resolução de Reclamações do Trabalhador (MRRT)**

- **Nível de UIP:** O especialista social servirá como ponto focal de reclamações e para registar as reclamações e queixas ou recursos. Ele/ela será responsável por coordenar com os departamentos/organização e pessoas relevantes para facilitar o tratamento dessas reclamações e queixas. Se o problema não puder ser resolvido ao nível da UIP dentro de 14 dias úteis, ele será encaminhado para o nível do Ministério.
- **Nível ministerial:** se houver uma situação em que não haja resposta ao nível da UIP, ou se a resposta não for satisfatória, os reclamantes têm a opção de entrar em contacto directamente com o Gabinete do Ministro (i.e. MISAU ou MADRP) para mediar o problema. O Gabinete do Ministro indicará o responsável na mediação do diferendo de acordo com a sua natureza e complexidade.

Os canais de comunicação que serão usados para a apresentação das reclamações e queixas trabalhistas incluem, mas não se limitam a, livro ou formulários de reclamações mantido na UIP, número telefónico (celular e fixo) a cargo do especialista social telefone, fax, social media, etc.). O QGAS e PEPI oferecem mais detalhes acerca disso. A UIP vai monitorizar as reclamações e queixas dos trabalhadores do Projecto e produzir sínteses e relatórios de progresso trimestralmente a serem partilhadas com o Banco Mundial.

## **6. Directivas Gerais de Saúde e Segurança no Trabalho**

Junto com a conformidade com as exigências nacionais, a conformidade com as normas e com as boas práticas internacionais de saúde ou segurança deve ser um requisito de qualquer contrato de inclusão no sistema de protecção social e de construção. Para alcançar níveis adequados de gestão de saúde e segurança, é altamente recomendável que os promotores de projectos/empreiteiros (em particular, contratados principais) sejam avaliados quanto à função com base em (entre outros critérios) seus sistemas ou programas de gestão de saúde e segurança, que podem formar a base para a implementação de saúde e segurança no local de trabalho.

Nas práticas de construção de pequenas dimensões e no contexto da protecção social, com um carácter por vezes difuso das três partes do contrato, como já foi explicado, a implementação de um sistema de gestão SS totalmente evoluído pode nem sempre ser praticável. Deve-se presumir que a

falha na implementação das práticas mínimas de SS indica não conformidade grave e significativa com os requisitos do QGAS e do PGMO do projecto.

A seguir, é apresentada uma lista das obrigações de saúde e segurança exigidas aos promotores de subprojectos, independentemente de estes serem empreiteiros formais e/ou simples implementadores de projectos; a sua aplicação é independentemente ao tamanho do projecto. Os requisitos a seguir apresentados são obrigatórios tanto para grandes projectos assim como para trabalhos de menor porte, onde não seja viável um sistema de gestão de saúde e segurança credenciado.

## 6.1. Obrigações de SSO

Os promotores de projectos/empreiteiros devem ter no seu sistema de SSOs seguintes tópicos:

- Identificação e avaliação de perigos
  - Fazer a avaliação de riscos (análise de riscos) das actividades que vão ser realizadas usando formulários apropriados.
  - Inspeccionar regularmente o local da obra quanto a riscos.
  - Identificar riscos associados a situações de emergência e não rotineiras.
  - Caracterizar os perigos, identificar medidas de controlo e implementar.
  
- Políticas e treinamento
  - Implementar uma política específica do projecto referente à saúde, segurança no trabalho por escrito, que inclua o compromisso de cumprir, no mínimo, os requisitos do país e das NAS do Banco Mundial e identifique responsabilidades pela supervisão da SST.
  - Implementar indução de segurança e saúde que explique práticas seguras de trabalho, o uso adequado de equipamentos de protecção individual (EPI), protecções de segurança e saúde do trabalhador.
  - Elaborar procedimentos de saúde e segurança no trabalho e treinar os trabalhadores nas suas funções específicas e precauções de saúde e segurança.
  - Para cargos que exigem conhecimento especializado, fornecer o treinamento necessário sem custo para o trabalhador, idealmente dentro do horário de trabalho, e documentá-lo.
  - Estabelecer protocolos para comunicação e coordenação claras;
  - Garantir que os protocolos sejam implementados em todo o local e entre promotores dos subprojectos/empreiteiros principais e subcontratados, incluindo, quando apropriado, sistemas de permissão para trabalhar.
  - Implementar procedimentos no local que, no mínimo, cumpram os requisitos da legislação nacional, NASs do Banco Mundial e boas práticas internacionais.
  - Implementar um sistema interno definido (indicadores-chave de desempenho) de registo de ocorrências para a Monitorização do desempenho, incluindo: (1) autoinspecção regular do local em relação a esses padrões e (2) rastreamento de violações de saúde e segurança, acidentes, incidentes, lesões e quase acidentes.
  - Definir medidas de preparação e resposta a emergências com base no potencial de acidentes e situações de emergência relevantes para o tamanho e a natureza da actividades.
  - Desenvolver um procedimento para investigar as causas subjacentes de lesões, problemas de saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho e documental.
  - Para projectos de longo prazo, implementar o sistema de feedback para melhoria contínua.
  
- Gestão do local do projecto (site)
  - Assegurar que os limites do local de obras/estaleiro estejam bem marcados e que o acesso seja controlado activamente.

- Implementar boas práticas de limpeza e exigir que o local seja mantido numa condição geralmente ordenada.
  - Colocar sinais e placas de segurança, incluindo, no mínimo, sinais para marcar os limites do local, áreas de segurança, riscos de explosão e riscos tóxicos, etc.
  - Proibir totalmente o fumo no local ou restringi-lo a uma área específica para fumantes, longe de materiais inflamáveis.
- Higiene e primeiros socorros
    - Assegurar que os kits de primeiros socorros estejam no local, assim como alguém familiarizado com o uso e treinado em primeiros socorros básicos.
    - Fornecer água potável e instalações sanitárias, incluindo uma estação de lavagem das mãos.
    - Em caso de existência real e/ou potencial de perigos conhecidos (por ex. cobras, escorpiões, outros animais venenosos o kit de primeiros socorros deve ter antídotos específicos para esses venenos)
    - Exigir que todos os trabalhadores sejam vacinados contra o tétano.
- Equipamento de proteção pessoal
    - Exigir que o equipamento apresentado na Tabela 6-1 seja fornecido conforme especificado e que seu uso seja aplicado.
- Trabalho em altura (andaimes e escadas)
    - Os andaimes devem ter a capacidade para suportar pelo menos quatro vezes a carga máxima pretendida, sem sedimentação ou deslocamento.
    - Os andaimes devem estar sobre uma superfície sólida - os pés não podem usar caixas, tijolos soltos, pedras, etc.
    - Os andaimes devem ter protecção.
    - O andaime deve estar a pelo menos 3 m de qualquer linha de energia elétrica.
    - Os andaimes devem ser inspeccionados diariamente por um supervisor competente.
    - Os andaimes devem ter meios de acesso seguros, como escadas ou rampas.
    - As escadas devem ser protegidas contra movimentos inadvertidos.
    - Os andaimes devem apresentar o certificado de segurança contra defeitos e inspeções actualizadas;
    - Onde necessário, as tábuas utilizadas nos andaimes devem ser protegidas contra a divisão.
    - Todos os andaimes e equipamentos utilizados como suportes para plataformas de trabalho devem ter uma construção sólida, ter uma base firme e estar adequadamente apoiados e manter sua estabilidade.
- Trabalhando em escavações/valas
    - Manter os detritos a pelo menos 1 m de distância da borda da vala.
    - Apoiar ou inclinar a parede da vala em 1,75 m ou mais.
    - Fornecer um meio de saída (escada, rampa) pelo menos a cada 10 m.
- Materiais perigosos
    - Proibir o uso de tinta com chumbo e amianto sob qualquer forma em novas construções.
    - Para reabilitação ou demolição, verificar antes de iniciar o trabalho se há tinta à base de chumbo, amianto (incluindo telhas) ou outros materiais perigosos. Se presentes, o empreiteiro deve preparar um plano de gestão que especifique práticas seguras a serem seguidas e determinar o descarte de qualquer resíduo.
    - Treinamento e EPI adequados devem ser fornecidos.

**Tabela 6-1: Equipamento a ser fornecido pelo empreiteiro aos trabalhadores**

<b>Equipamentos</b>	<b>Quando é que o uso é necessário</b>
Capacetes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Necessário sempre que detritos voadores puderem ser gerados (como em casos de demolições) ou se houver risco de ferramentas, materiais ou objectos caírem da altura da cabeça ou ainda mais alto.</li> </ul>
Calçado com protecção razoável contra furos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos os trabalhadores em todos os momentos</li> </ul>
Botas duras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos os trabalhadores envolvidos em escavação, demolição ou trabalho em torno de equipamentos pesados</li> </ul>
Protecção respiratória	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Máscara contra poeira N95 de 2 tiras ou melhor ao misturar cimento Portland ou polir ou cortar betão ou pedra.</li> <li>▪ Máscaras contra poeira N95 de 2 correias ou melhor para QUALQUER TRABALHADOR que deseje usá-las</li> <li>▪ Respirador de meia máscara de carvão activado ao usar solventes altamente voláteis (por exemplo, cimentos de contacto)</li> <li>▪ Consultar as recomendações de protecção respiratória para trabalhos que envolvam tinta com chumbo ou amianto.</li> </ul>
Protecção auditiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obrigatória para todos os trabalhadores que usam ferramentas eléctricas ou que trabalhem perto dessas operações</li> </ul>
Óculos de segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos os trabalhadores envolvidos em demolição, retificação, corte ou uso de ferramentas eléctricas ou que trabalhem próximo a essas operações</li> </ul>
Coletes refletivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obrigatório para todas as pessoas que trabalham próximas a equipamentos pesados e durante a demolição</li> </ul>

## **6.2. Procedimento para Acidentes e Incidentes**

Este procedimento tem como objectivo, a descrição de forma sistemática da metodologia adoptada para apurar, investigar, relatar e tratar os Acidentes e Incidentes de trabalho. Assim como acompanhar as acções, tendo em vista minimizar riscos e evitar ocorrência similar ou da mesma natureza, através da eliminação das causas identificadas, e da correcta divulgação das causas e consequências, incorporando as lições apreendidas nas acções formativas futuras.

Estes procedimentos são aplicados a todos os trabalhadores envolvidos directa e indirectamente (fornecedores e trabalhadores de empresas subcontratadas) no projecto, e aos acidentes e incidentes que decorram das acções para a implementação do projecto com as comunidades (por exemplo atropelamento, incêndios, desmoronamentos, electrocução, inundações provocadas por ravinas decorrentes de movimentos de terras etc.).

### **6.2.1. Objectivo da análise dos acidentes e incidentes:**

- Ter informação sobre os acidentes.
- Analisar/identificar as causas.
- Adoptar acções correctivas.
- Aprender com o que aconteceu.
- Prevenir futuros acidentes e incidentes.
- Determinar a causa raiz dos acidentes.
- Demonstrar interesse e comprometimento.

### **6.2.2. Classificação de Acidente**

- **Acidente Grave:** Acidente que causou morte ou incapacidade permanente total ou dano material classificado como grande ou impacto ao meio ambiente classificado como maior.
- **Acidente Típico:** é todo aquele ocorrido com o colaborador da empresa ou subcontratado em área ou instalação sob sua responsabilidade ou sob a sua gestão, ou fora desses limites, quando autorizado. Acidente ocorrido com colaborador em serviço, durante o seu horário de

descanso, directamente relacionado com os processos de trabalho da empresa, também é considerado acidente típico.

- **Acidente Típico com Afastamento:** é todo acidente típico em que o colaborador fica temporariamente incapacitado totalmente para o trabalho a partir do dia seguinte ao acidente, ou sofra algum tipo de incapacidade permanente, ou venha a morrer.
- **Acidente Típico sem Afastamento:** é todo acidente típico em que o colaborador retorna ao trabalho após o atendimento médico ou que no dia seguinte, está apto a executar tarefas, com segurança, sem comprometimento de sua integridade física.

### **6.2.3. Responsabilidades no Tratamento da Situação de Acidente ou Incidente**

Os procedimentos elencados têm carácter informativo e obrigatoriedade contratual, no entanto a metodologia de tratamento deverá ser explanada no PSS a ser desenvolvido pelo projecto/empresas contratadas, onde será descrito em pormenor e tipo de tarefa que possa representar algum risco quais os procedimentos de segurança, ferramentas e meios de mitigação como EPI e EPC, plano e cronograma de capacitação individual por categorias profissionais, periodicidade de acompanhamento médico (como mínimo uma consulta antes de iniciar o contrato e uma periodicidade anual, designada como ficha de aptidão médica para desempenhar a tarefa para a qual foi contratada), cronograma de simulacros para situações de emergência, localização do ponto de encontro para situações de emergência, afixação de contactos de emergência em locais chave e que sejam acessíveis a todos os trabalhadores, como bombeiros, emergência médica, responsáveis pela empreitada e pela fiscalização, etc.

### **6.2.4. Procedimento de Acidentes/Incidentes de Segurança do Trabalho**

- Comunicar ao Gestor do Projecto (MISAU/MADRP), imediatamente, a ocorrência de qualquer acidente ou incidente relevante ocorrido nas zonas consignadas para a empreitada.
- Emitir a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), no prazo determinado pela legislação e enviar cópia ao Dono de Obra (DO) em 48 horas.
- Apoiar/supervisionar a investigação de acidentes e ocorrência anormais e incidentes na obra.
- Monitorizar os relatórios enviados pelos subprojectos e preparar um relatório para o MISAU/MADRP. Sempre que sejam solicitadas correcções, estas devem ser respondidas num prazo máximo de 1 (um) dia útil.
- Enviar técnicos imediatamente ao local para preservar e documentar o cenário e assim dar início à investigação.
- Cercar e isolar o local da ocorrência, protegendo-o de intempéries (chuva, vento, etc.).
- Registrar dados e recolher evidências, desde que esta acção não modifique o cenário, principalmente registo fotográfico e/ou áudio;
- Registrar os dados dos envolvidos e das pessoas que presenciaram o evento de forma a poder localizá-las mais tarde (nome, identidade, endereço, telefone).
- Após a caracterização do acidente como típico ou não, a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho) deve ser emitida.

### **6.2.5. Procedimento para Acidentes/ Incidentes/Ocorrências Ambientais Anormais**

Comunicar ao DO, imediatamente, qualquer acidente ou incidente/ocorrência ambiental anormal ou relacionada à Segurança do Trabalho ocorrido no empreendimento através de telefones ou de visita ao escritório do mesmo, repassando as primeiras informações aos profissionais representantes do cliente para esse fim. Os dados a serem fornecidos no primeiro contacto são:

- Identificação da (s) vítima (s).
- Descrição do evento.
- Comunicação Interna à empresa.

- Comunicar aos órgãos internos da empresa, imediatamente (10 minutos), qualquer acidente ou incidente/ocorrência ambiental anormal ou relacionada à Segurança do Trabalho ocorrido no empreendimento.

Para acidentes com ou sem afastamento, seguidos de mudança/restrição de actividade, deverá ser emitida a CAT. Uma cópia da CAT deverá ser encaminhada à fiscalização e esta após verificação encaminha ao DO. A CAT deverá ser emitida, pela fiscalização em 05 (cinco) vias cujos destinatários são:

- 1ª via – ao DO.
- 2ª via – ao Empreiteiro (com a revisão e assinada pela fiscalização).
- 3ª via – ao segurado ou dependente.
- 4ª via – Polícia.
- 5ª via – a Delegação Provincial/Distrital/Municipal do Trabalho.

Investigação e emissão de Relatório de Investigação de Acidente, doença ocupacional, incidente com alto potencial e desvio crítico. É recomendável que a Comissão de Investigação seja formada em até 48 horas após o evento ou ocorrência. A responsabilidade pela formação e monitorização da Comissão de Investigação é do fiscal residente (o que no caso do REDISSE IV pressupõe os ajustamentos necessários). Este deverá emitir documento criando a Comissão de Investigação, garantindo a sua autonomia e autoridade na condução da investigação e estabelecendo o prazo para entrega do relatório. A cópia desse documento deve ser enviada ao Dono de Obra. O prazo para investigação não poderá ser superior a 15 dias, excepto quando a investigação depender de análise, avaliação ou informação que não possam ser obtidas dentro deste período. Neste caso, uma nova data de entrega deverá ser estabelecida. É recomendada a participação de membro representante dos empregados na investigação.

O Relatório de Investigação de Acidente/Incidente adoptado deverá ter por base um modelo estabelecido (Anexo 2 oferece um exemplo que pode ser adaptado para a realidade do REDISSE IV). Este formulário deverá ser preenchido e arquivado. Como critério de investigação deverá ser utilizada uma metodologia de investigação reconhecida como eficaz para obter um resultado mais conclusivo, ou seja, que leve a verdadeira causa do evento não-Planeado. Como exemplo, pode-se citar:

- Árvore de causas
- Diagrama (espinha de peixe)
- Arvore dos porquês (método dos porquês)

O boletim de acidentado – BA deve ser entregue em 02 (duas) vias até às 16hs:00 do dia vigente. Em caso de acidente com restrição, o BA deve ser diário. Em caso de afastamento, a emissão do BA deve ser entregue até o 15º dia útil e esse deverá ser diária; após o 16º dia útil, enviar o BA semanalmente; O BA de final de semana e feriado deverá ser acumulado e entregue no 1º dia útil subsequente. O BA deverá ser emitido pelo Médico do Trabalho ou Profissional da área de Saúde. Este documento (ver modelo no Anexo 3) deverá ser emitido em 2 dias úteis após o acidente para casos de Acidentes sem Afastamento com Restrição de Actividades. Para efeito deste procedimento, os acidentes, as doenças ocupacionais, os incidentes e os desvios estão divididos em 4 classes de acordo com suas gravidades:

- Classe 1:
  - Desvios Sistémicos.
  - Incidentes Sistémicos.
- Classe 2:
  - Acidentes com lesão sem afastamento.
  - Acidentes com lesão em pessoas da comunidade sem internação hospitalar.
  - Doenças ocupacionais controláveis e/ou irreversíveis.

- Acidentes com Impacto menor ao meio ambiente.
  - Acidentes com património.
  - Desvios Críticos.
  - Incidentes com Alto Potencial.
- Classe 3:
    - Acidentes com lesão com afastamento, excepto com incapacidade permanente ou Morte, ou com múltiplas vítimas com lesão sem afastamento.
    - Acidentes com Lesão em pessoas da Comunidade com Internação Hospitalar ou Múltiplos Acidentados sem Internação Hospitalar.
    - Doenças ocupacionais graves e/ou irreversíveis ou múltiplos casos de doenças ocupacionais controláveis e/ou irreversíveis.
    - Acidentes com impacto médio ao meio ambiente.
    - Acidentes com dano do Património.
  - Classe 4:
    - Acidentes que causaram incapacidade permanente, inclusive em pessoas da Comunidade;
    - Acidentes que causaram incapacidade permanente em pessoas da comunidade;
    - Acidentes com impacto maior ao meio ambiente;
    - Acidentes com o património.

## 7. Gestão das Contratadas

No Projecto, prevê-se um número limitado de especialistas externos, de curto prazo para cobrir actividades em que haja pré-requisitos que os trabalhadores locais não poder realizar, de treinamento específico para certas funções técnicas e de fortalecimento de capacidade institucional (trabalhadores directos). Os trabalhadores directos irão operar de acordo com um contrato oficial assinado com a UIP. Os procedimentos de gestão de mão-de-obra para trabalhadores directos estão de acordo com a NAS2, e incluídos no Manual de Operações (OM) do Projecto. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO tomadas.

As actividades dos subprojectos da UIP podem ser implementadas com os serviços de contratados externos para actividades específicas, que não podem ser cobertas pelo pessoal da UIP (trabalhadores contratados). Os procedimentos do Plano de Gestão de Mão-de-Obra para trabalhadores contratados estão em conformidade com a NAS2 e são comunicados directamente aos contratantes externos através da UIP. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO tomadas. A UIP é responsável por verificar se as organizações externas que contratam trabalhadores contratados são legítimas e têm PGMOSconfiáveis UIP vai monitorizar isso durante a vida útil dos subprojectos.

A UIP deverá verificar se as entidades contratadas que empreguem trabalhadores por contrato são empresas legítimas e respeitáveis. Estas empresas contratadas devem dispor de procedimentos de gestão de trabalho, aplicáveis neste projecto e em conformidade com os requisitos estabelecidos nasNAS 01 e 02. As informações obtidas para o processo de selecção de empresas contratadas ajudam na determinação da legitimidade e confiabilidade da entidade contratada. De acordo com a NAS 1 e 2 as informações fornecidas pela entidade ou obtidas de outra forma incluem:

- Informações sobre registos corporativos e documentos públicos relacionados a violações da legislação laboral, incluindo relatórios de inspecções de trabalho e outros órgãos de fiscalização.
- Licenças de negócios, registos, alvarás, permissões e aprovações.
- Documentos de sistemas de gestão de trabalho, incluindo questões de Saúde Segurança.
- Identificação do pessoal de gestão do trabalho, segurança e saúde com informações das suas qualificações e certificações.
- Certificações/Permissões/Formação dos trabalhadores para executar o trabalho necessário.

- Registos de infracções de saúde e segurança e respostas, de acidentes, fatalidades e notificações às autoridades.
- Registos de benefícios de trabalho legalmente exigidos e prova de inscrição dos trabalhadores nos programas relacionados.
- Registos de folha de pagamento do trabalhador, incluindo horas trabalhadas e pagamento recebido.
- Identificação de membros de segurança e registos de reuniões.
- Cópias de contratos anteriores com empreiteiros e fornecedores, mostrando a inclusão de disposições e termos que reflectem a NAS2.

A UIP deve estabelecer procedimentos para gerir e monitorizar o desempenho das empresas contratadas e deve incorporar os requisitos da Norma Ambiental e Social 2 e as medidas correctivas para os casos do não cumprimento nos acordos de contrato com as empresas contratadas. O procedimento de gestão de mão-de-obra define a forma pela qual o MISAU/MADRP deve gerir o desempenho da entidade contratada, focando-se no cumprimento de obrigações, representações e garantias. Os acordos contratuais devem incluir auditorias periódicas, inspecções pontuais de locais do projecto ou dos locais de trabalho e os relatórios compilados pelas entidades contratadas. Estes relatórios compilados incluem:

- Amostra de contratos ou acordos de trabalho celebrados entre empresas contratadas e trabalhadores contratados.
- Registos de reclamações recebidas e sua respectiva resolução.
- Relatórios relativos a inspecções de segurança, incluindo mortes e incidentes e implementação de acções correctivas, bem como, incidentes relacionados com o não cumprimento da legislação nacional.
- Registos de formações dadas aos trabalhadores contratados para explicar as condições de trabalho e emprego e de saúde e segurança ocupacional do projecto.

A UIP irá coordenar e supervisionar os prestadores de serviços, incluindo das agências que fazem o registo e enquadramento dos beneficiários. Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de reparação de reclamações desenvolvido pelo projecto. A contratação de empresas será sujeita a aceitação do código de conduta pelas empresas e fornecedores, directos e indirectos. As empresas contratadas, sempre que recorram a subcontratação deverão exhibir os contratos de sub-emprego, bem como a declaração de aceitação do código de conduta. Todas as empresas contratadas directamente, subcontratadas e fornecedores directos deverão exhibir junto dos seus contratos, a declaração de aceitação do código de conduta por parte dos trabalhadores directamente envolvidos no projecto, ou seja o empreiteiro deverá anexar aos contratos de trabalho a declaração de cada trabalhador, efectivo ou contratado para o projecto, a declaração que deverá mencionar os principais aspectos do código de conduta, bem como fazer menção de forma perceptível e inequívoca o conteúdo e obrigações do mesmo.

## Referências

Banco Central de STM (2020): Relatório de Projecção Macroeconómica. Março de 2020.

Banco Central de STP (2019): Relatório sobre a Economia santomense. Relatório Anual 2019.

Banco Mundial (2021): Macro Poverty Outlook. Country by Country Analysis and Projections for the Developing World. Sub-Saharan Africa. Spring Meetings 2021.

DPSSF (2020) – Implementação do MRR – Mecanismo de Resolução de Reclamações do Projecto PFV/PPSDC.

Governo de STM (2021): Dados históricos de Finanças Públicas do Ministério das Finanças, Administração Pública, Cooperação Internacional e Economia.

GSTP/IDA (January 2019) Financing Agreement Between Democratic Republic of Sao Tome & Principe and International Development Association.

GSTP (2014) Política e Estratégia Nacional de Protecção Social

GSTP (2021) Manual Operacional do Projecto

IMF (2021): STP Country Report no. 21/51, de 21 de Março.

INE (2020): Perfil da Pobreza com base no Inquérito de Orçamento Familiar de 2017. Instituto Nacional de Estatísticas de São Tomé e Príncipe, Agosto de 2020.

INE e UNICEF (2020). Inquérito de Indicadores Múltiplos 2019, Relatório final. São Tomé, São Tomé e Príncipe: Instituto Nacional de Estatística e Fundo das Nações Unidas para a Infância.

Ministério das Finanças, Administração Pública, Cooperação Internacional e Economia Azul (2021): Dados Estatísticos sobre Finanças Públicas.

Ministério do Trabalho, Solidariedade, Família e Formação Profissional/Direcção da Protecção Social, Solidariedade e Família (2020) – Manual do Programa Família para o Técnico Social

Sachs, Jeffrey et al (2021): *The Decade of Action for the Sustainable Development Goals*. Sustainable Development Report 2021. DOI 10.1017/97

SDG Center for Africa (2020): *Africa SDG Index and Dashboards Report 2020*. Leave No One Behind to Achieve the SDGs in Africa. The Sustainable Development Goals Center for Africa and Sustainable Development Solutions Network. <https://sdgindex.org/reports/2020-africa-sdg-index-and-dashboards-report/>

UNDP (2021): Human Development Report 2020 The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene Briefing note for countries on the 2020 Human Development Report Sao Tome and Principe.

World Bank (April 2020) “Grievance Mechanisms for Sexual Exploitation and Abuse & Sexual Harassment in World Bank-financed Projects – Interim Technical Note”, 2020

International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank 1818 H Street NW, Washington, DC 20433.

World Bank (2017) "World Bank Environmental and Social Framework", 2017 International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank 1818 H Street NW, Washington, DC 20433 Telephone: 202-473-1000; Internet: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

## **Anexos**

## Anexo 1: Código de Conduta sobre VBG

### Código de Conduta sobre VGB

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

- Uma pessoa apropriada é nominada como “Ponto Focal” da empresa para abordar questões de saúde e segurança ocupacional, VBG e VCC, incluindo aspectos de conformidade ambiental e social.
- Assegurar que um Plano de Acção efectivo seja desenvolvido, que inclui como mínimo:
  - a) **Procedimento de Alegação/denúncia** para reportar casos de desvio do código de conduta, incluindo para reportar VBG e VCC através do Mecanismo de Diálogo e Reclamações (MDR);
  - b) **Medidas de Responsabilização** para proteger a confidencialidade de todos os envolvidos; e,
  - c) **Protocolo de Resposta/assistência** aplicável às vítimas/sobreviventes e perpetradores 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 : \_\_\_\_\_

## **Código de conduta para Gestores**

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

### **Implementação**

- 1) Para garantir a efectividade máxima do Código de Conduta da Empresa e Individual:
  - a. Exibir de forma proeminente o Código de Conduta da empresa e Individual de forma clara nos locais de trabalho, escritórios e em espaços públicos. Exemplos de áreas incluem áreas de entrada, espera, repouso, refeitório, vitrinas/murais, etc.
  - b. Assegurar que todas as cópias enviadas e distribuídas dos códigos de conduta da empresa e os individuais sejam traduzidos para idiomas apropriados nas áreas do local de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional em suas línguas nativas.
- 2) Explicação verbal nas línguas locais de incidência na área do subprojecto do Código de Conduta da Empresa e Individual para todos os colaboradores.
- 3) Garantir que:
  - a. Todos assinam o 'código de conduta individual' incluindo o reconhecimento de que leram e concordam com o código de conduta.
  - b. As listas de pessoal e as cópias assinadas dos códigos de conduta individuais são fornecidos a clientes quando solicitadas.
  - c. Participar das formações e garantir que o pessoal também participe conforme realçado abaixo.
  - d. Os trabalhadores estão familiarizados com o Mecanismo de Diálogo de Reclamações (MDR) e o usam de forma anónima para denunciar casos de desvio do código, incluindo de VBG e VCC.
  - e. Os funcionários são encorajados a denunciar suspeitas ou casos reais de actividades ou acções que contradizem ao estipulado nos códigos de conduta e na legislação santomense, 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 santomense e o código de conduta por todos os trabalhadores.
- 5) Em conformidade com as leis aplicáveis, devem ser utilizadas verificações de referência e de registo criminal para todos os funcionários e evitar contratações a pessoas que foram acusados de crimes ligados a VBG e VCC.
- 6) Garantir que quando envolvidos em parcerias, subcontratações ou acordos/contractos similares, esses acordos/contractos:

- a. Incorporem os Códigos de Conduta como um anexo.
  - b. Incluam linguagem apropriada que exija que tais entidades contratantes e pessoas físicas, e seus funcionários e voluntários cumpram com os códigos de conduta individual.
  - c. Declarem expressamente que o fracasso dessas entidades ou indivíduos, conforma apropriado, no cumprimento do estipulado no código de conduta, constituirá motivo para sanções e penalizações.
- 7) Certificar-se de que qualquer problema que justifique a acção policial seja denunciado ao cliente e ou financiador imediatamente.

### **Formação**

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

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

### **Resposta**

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

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

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

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

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

15) Em última análise, a incapacidade de responder efectivamente a casos de desvios do código pelos gestores das empresas pode justificar acções legais pelas autoridades.

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

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

## Código de Conduta Individual

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

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

- Desempenhar as funções que me forem atribuídas de forma competente e diligente.
- Cumprir o presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis ao trabalho/Projecto.
- Cumprir o dever de informar qualquer violação a este Código de Conduta e não retaliar quem denunciar violações ao Código, se a denúncia for feita de boa-fé.
- Desenvolver actividades por forma a que estas não afectem significativamente o meio ambiente, incluindo:
  - Não me envolver directa ou indirectamente em acções que pela sua natureza incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma ilegal (caça, pesca, compra ou venda ilegal de produtos florestais, faunísticos, minerais e seus derivados).
  - Abster-me de acções que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural de importância comunitária de forma permanente (poluição dos rios, lagos, diminuição do caudal das águas, poluição do ar, afugentamento de animais, remoção em grande escala da vegetação local, entre outras).
  - Não devastar a flora e fauna sem clara e estrita necessidade (abertura de novos caminhos, caça, etc.).
- Proteger as crianças contra abusos ou comportamentos, inaceitáveis, e:
  - Limitar as minhas interações com crianças e garantir sua segurança nas áreas do projecto ou em qualquer outro lugar.
  - Sempre que possível, assegurar que outro adulto esteja presente ao trabalhar próximo de crianças.
  - Usar equipamentos/meios electrónicos adequadamente, e nunca explorar, assediar crianças, aceder/partilhar pornografia infantil.
  - Não envolver crianças abaixo da idade permitida em actividades laborais ou que impliquem riscos a sua saúde e segurança.
  - Não maltratar ou agir de forma abusiva, ou de forma a colocar a criança em risco de maus-tratos ou abuso, incluindo insinuações, ou uso de linguagem que possa ser caracterizada como inadequada, ofensiva ou abusiva.
  - Não participar em contactos sexuais ou actividades com crianças – incluindo instigação ou contacto através da média digital. A crença equivocada sobre a idade ou consentimento de uma criança não é uma defesa ou desculpa

- Cumprir com todas as leis relevantes, incluindo leis trabalhistas em relação ao trabalho infantil.
- Tratar outras pessoas e lugares com respeito e não discriminar grupos específicos, tais como mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes ou crianças comunidades
  - Interagir de forma respeitosa com os membros da comunidade (por exemplo, transmitir uma atitude de respeito e não discriminação).
  - Respeitar e preservar costumes e locais de importância histórica ou cultural.
  - distinção de raça, cor, sexo, língua, deficiência, religião, opiniões políticas ou quaisquer outras, nacionalidade, origem indígena ou classe social, ou ainda qualquer outra condição de riqueza, nascimento, etc.
- Distanciar-me de qualquer acto de Violência Baseada no Género, incluindo:
  - Qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual de outro
  - Não usar linguagem ou comportamento para mulheres, crianças ou homens que seja impróprio, agressivo, abusivo, sexualmente provocante, rebaixante ou culturalmente impróprio
  - Não me envolver em favores sexuais, por exemplo, promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais, ou outras formas de comportamento humilhante, degradador ou explorador
  - Não registrar, aceder ou partilhar conteúdos que atentam a integridade do outrem sem a sua permissão
  - A menos que exista o pleno consentimento de todas as partes envolvidas, não terei interações sexuais com membros das comunidades vizinhas. Isso inclui relacionamentos que envolvem a retenção na fonte ou a promessa de prestação efectiva de benefício (monetário ou não monetário) aos membros da comunidade em troca de sexo.
- Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, para mim, colegas e comunidade, incluindo:
  - Assegurar que os locais de trabalho, equipamentos e processos sob o meu controlo são seguros e sem riscos para a saúde
  - Usar de forma correcta o equipamento de protecção pessoal que me for atribuído para a actividade
  - Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e o saneamento em qualquer local em que me encontrar
  - Garantir que as actividades em minha responsabilidade não causam riscos aos outros trabalhadores e a comunidade
  - Usar os sanitários fornecidos pelo empregador e não áreas impróprias.
- Participar activamente em formação relevantes organizadas pelo trabalho e ler conteúdos disponíveis relacionados com os aspectos ambientais e sociais, incluindo sobre questões de saúde e segurança, exploração e abuso sexual, assédio sexual e qualquer outro conteúdo que possa ser relevante para o Projecto
- Actuar com zelo, ética e profissionalismo em todas as actividades que for a desenvolver, incluindo:

- Não usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para aferir vantagens pessoais;
- Não actuar sob circunstâncias de conflitos de interesse, favoritismo ou condições que prejudiquem moralmente ou profissionalmente outros envolvidos na actividade.
- Não usar substâncias psicotrópicas (álcool, narcóticos, etc) dentro da área do trabalho ou apresentar-me no local de trabalho sob influencia das mesmas.
- Usar os bens e instalações da empresa com o devido cuidado, evitando furto, descuido ou desperdícios;
- Guardar sigilo profissional, ainda que o meu vínculo com a empresa venha a cessar, independentemente dos motivos
- Não reter informações sobre condenações criminais, acusações ou procedimentos civis relacionados ao abuso de menores, ou violência sexual contra mulheres, sejam eles anteriores à minha admissão ou que surjam durante o tempo em que estou colaborando com a instituição
- Não me aliar ou apoiar (financeiramente, materialmente, abrigar ou deter informações cruciais) de grupos/indivíduos que fomentam ou praticam crimes públicos, incluindo terrorismo.

### **Sanções**

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

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

No caso de prestação de serviços a título individual, as sanções acima poderão ser substituídas por cessação de 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 Diálogo e Reclamações (MDR) do empregador e/ou o geral do projecto.

### **Livre consentimento**

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

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome (Letras Maiúsculas): \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

## Anexo 2: Estrutura de relatório exemplo de investigação e análise de acidentes

Relatório de Investigação e Análise de Anomalias

Projecto/Subprojecto

Código

Data

### DADOS INICIAIS

Nome do Projecto/Subprojecto:

Endereço:

Identificação do comunicante

Nome completo:

Cargo:

Identificação:

Telefone de contato:

Outras autoridades comunicadas:

Unidade de Processo/Local/Equipamento da Ocorrência

### CATEGORIZAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO EVENTO

Categoria	Características Adicionais do Evento/Descrição da Anomalia e Indicação da Incidência (por ex. frequência com que tem ocorrido)	Classificação da Gravidade (por ex. de 1 a 5)
Acidente com lesão Força de Trabalho		
Acidente com lesão Pessoa da Comunidade		
Doença Ocupacional		
Acidente com Impacto sobre o Meio Ambiente		
Acidente com Dano ao Património		
Acidente de Segurança de Processo		
Desvio Crítico Incidente de Alto Potencial		
Acidente de Trajeto		
Acidente de Paralisação de Manutenção		
Fatalidade		

**RECOMENDAÇÕES DE AÇÕES CORRECTIVAS E PREVENTIVAS**

Acções	Responsáveis	Prazos

**LISTA DE ANEXOS**

Fotos relevantes do evento e de simulações ou vídeos/Outros documentos que subsidiaram o processo de investigação, tais como: árvore de falhas, diagramas (espinha de peixe) /Permissão para Trabalho/Análise de Risco/ Outros documentos pertinentes.

**Anexo 3: Boletim do Acidentado**

<b>Informação sobre o sinistrado</b>			
<b>N.º</b>	<b>Detalhes do acidentado</b>	<b>Notas adicionais</b>	<b>Factos</b>
1	Nome Completo		
2	Residência		
3	Idade		
4	Sexo		
5	Nacionalidade		
6	Profissão		
7	Departamento		
8	Data de Admissão no projecto		
9	Situação profissional (contratado/permanente, etc.)		

<b>Informação sobre o acidente</b>			
<b>N.º</b>	<b>Detalhes do acidente</b>	<b>Notas adicionais</b>	<b>Factos</b>
1	Hora do acidente		
2	Tipo de Local	Identificar o tipo de local ou espaço de trabalho onde o sinistrado se encontrava/trabalhava exactamente antes do acidente – por ex. estaleiro, pedreira, escritório, zona agrária/ florestal, etc.)	
3	Descrição Completa do Acidente. Como aconteceu?	Descrever pormenorizadamente as causas e circunstâncias do acidente, mencionando designadamente a tarefa que o sinistrado estava a executar imediatamente antes do acidente e o que aconteceu, i.e., a sequência dos acontecimentos e como o sinistrado se lesionou	
4	Falhas Activas	Identificar todas as “falhas activas” directamente envolvidas no acidente	
5	Desvio e agente material	Identificar o último acontecimento desviado do normal que conduziu ao acidente, i.e., o acontecimento que corresponde à última falha activa e que provocou o acidente. O desvio pode ser, por exemplo: incêndio,	

<b>Informação sobre o acidente</b>			
<b>N.º</b>	<b>Detalhes do acidente</b>	<b>Notas adicionais</b>	<b>Factos</b>
		rebetamento, perda de controlo, escorregamento, movimentos errados de pessoa, etc.	
6	Contacto - modalidade da lesão e Agente Material	Descrever o modo como a vítima foi lesionada - fisicamente ou por choque psicológico - pelo agente material que provocou essa mesma lesão. Por exemplo: esmagamento, contacto com objecto cortante, pancada por objecto, constrangimento físico do corpo, etc.	
7	Testemunha(s)		

<b>Informação sobre a Lesão</b>			
<b>N.º</b>	<b>Detalhes da lesão</b>	<b>Notas adicionais</b>	<b>Factos</b>
1	Tipo de Lesão	Consequências físicas para o sinistrado, por ex., fracturas, queimaduras, feridas, etc.	
2	Parte do Corpo Atingida	A parte do corpo que sofreu a lesão, por ex., área facial, mão, costas, pé, etc.	
3	Dias Perdidos	Desde nenhum até dias, semanas, meses, etc.	
4	Tratamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nenhum</li> <li>▪ Primeiros socorros</li> <li>▪ Médico/Enfermeiro, sem hospitalização</li> <li>▪ Hospitalização</li> <li>▪ Se o sinistrado foi hospitalizado, indicar o estabelecimento</li> </ul>	

Assinaturas

Empregador ou seu Representante

Sinistrado

Nome legível

Responsável de Segurança

Nome legível