



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO ESTATAL E FUNÇÃO PÚBLICA

Procedimentos de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO)/Segundo Esboço

Programa de Urbanização
Resiliente
para o Emprego (MozResilience)

Junho de 2026



PESSOAS EM PRIMEIRO LUGAR | PROTECÇÃO E INCLUSÃO | PARTICIPAÇÃO SIGNIFICATIVA | SUSTENTABILIDADE E RESILIÊNCIA

SUMÁRIO EXECUTIVO

Aspectos Gerais

O presente Plano de Gestão da Mão-de-Obra (PGMO) foi preparado no âmbito do Projecto de Recuperação Resiliente e Urbanização para o Emprego – Fase I (MozResilience), financiado pelo Banco Mundial e implementado pelo Governo de Moçambique, com o objectivo de estabelecer princípios, procedimentos e medidas de gestão de mão-de-obra aplicáveis às diferentes categorias de trabalhadores envolvidos na implementação do Projecto, em conformidade com a legislação nacional e os requisitos da Norma Ambiental e Social 2 (NAS2), Mão-de-Obra e Condições Laborais do Quadro Ambiental e Social (QAS) do Banco Mundial.

O MozResilience visa reforçar a resiliência urbana, reduzir vulnerabilidades a riscos climáticos e melhorar a gestão de infra-estruturas urbanas e serviços em centros urbanos seleccionados, através de investimentos físicos, reforço institucional e melhoria da capacidade de preparação e resposta a eventos climáticos extremos. O Projecto compreende cinco componentes, incluindo um Componente Contingente de Resposta a Emergências (CERC), destinado a apoiar respostas rápidas a situações elegíveis de crise ou emergência.

A implementação do Projecto poderá envolver diferentes categorias de trabalhadores, incluindo: (i) trabalhadores directos do Projecto; (ii) trabalhadores contratados por empreiteiros, subempreiteiros e fornecedores de bens e serviços; (iii) funcionários públicos destacados; (iv) trabalhadores comunitários, quando aplicável; e (v) trabalhadores de fornecedores primários associados a actividades relevantes do Projecto. Em função da diversidade de intervenções previstas, o PGMO adopta uma abordagem proporcional aos riscos, reconhecendo que diferentes subprojectos poderão implicar diferentes perfis ocupacionais, riscos laborais e exigências de gestão.

O PGMO estabelece princípios mínimos aplicáveis a todos os actores envolvidos na implementação do Projecto, incluindo: **não discriminação e igualdade de oportunidades; proibição do trabalho infantil e trabalho forçado; liberdade de associação e negociação colectiva; contratação transparente e documentada; promoção de condições de trabalho seguras e dignas; prevenção da exploração, abuso e assédio sexual (EAS/AS); protecção da saúde e segurança ocupacional; mecanismos de reclamação acessíveis; e monitoramento contínuo das condições laborais.**

Sempre que existirem diferenças entre a legislação nacional e os requisitos da NAS2, o Projecto procurará aplicar a disposição mais exigente e apropriada ao contexto do MozResilience, assegurando alinhamento com os instrumentos ambientais e sociais do Projecto, incluindo o Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS), o Quadro de Política de Reassentamento (QPR), o Plano de Envolvimento das Partes Interessadas (PEPI) e a Avaliação e Plano de Acção de EAS/AS.

O presente documento está estruturado em nove capítulos, abrangendo desde a contextualização do Projecto e perfil expectável da mão-de-obra, até aos procedimentos

laborais mínimos, gestão de empreiteiros e fornecedores, mecanismos de reclamação, prevenção de riscos laborais, monitoramento e responsabilidades institucionais.

Capítulo 1 — Introdução

O Capítulo 1 apresenta o enquadramento do PGMO no contexto do MozResilience e descreve os objectivos do documento, o seu enquadramento legal e institucional e a sua relação com os requisitos do Banco Mundial, em particular a NAS2. O capítulo clarifica ainda o propósito do PGMO enquanto instrumento orientador para assegurar uma gestão laboral adequada, proporcional aos riscos e consistente com boas práticas internacionais.

São igualmente apresentados os princípios orientadores do documento, incluindo promoção do trabalho digno, igualdade de oportunidades, não discriminação, protecção da saúde e segurança dos trabalhadores, prevenção de conflitos laborais, prevenção do trabalho infantil e forçado, respeito pelos direitos fundamentais do trabalho e mitigação de riscos associados ao afluxo de mão-de-obra.

Capítulo 2 — Descrição do Projecto

O Capítulo 2 descreve o Projecto MozResilience, os seus objectivos de desenvolvimento, áreas geográficas de intervenção e principais componentes programáticas. O Projecto centra-se no reforço da resiliência urbana e climática em centros urbanos seleccionados nas províncias de Maputo, Gaza, Inhambane e Sofala, incluindo investimentos em infra-estruturas urbanas resilientes, drenagem, gestão de riscos climáticos, planeamento urbano, fortalecimento institucional e melhoria da capacidade de preparação e resposta a eventos extremos.

O capítulo reflecte a estrutura revista do Projecto constante do PAD actualizado, incluindo os cinco componentes do MozResilience, abrangendo investimentos físicos, assistência técnica, fortalecimento institucional e o Componente Contingente de Resposta a Emergências (CERC), que poderá exigir mecanismos laborais adaptados à natureza urgente das intervenções.

É igualmente reconhecido que as características específicas dos subprojectos apenas serão definidas progressivamente ao longo da implementação, pelo que o PGMO adopta uma abordagem flexível e proporcional, capaz de acomodar diferentes escalas de intervenção, perfis ocupacionais e riscos laborais.

Capítulo 3 — Quadro Legal, Político e Institucional

O Capítulo 3 apresenta o quadro legal e normativo aplicável à gestão da mão-de-obra no âmbito do MozResilience, incluindo legislação moçambicana relativa ao trabalho, segurança e saúde ocupacional, segurança social, protecção contra discriminação e direitos fundamentais dos trabalhadores.

Entre os principais instrumentos considerados encontram-se a Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), legislação sobre segurança e saúde ocupacional, regulamentação da segurança social obrigatória e outros dispositivos relevantes

relacionados com protecção dos trabalhadores, igualdade de oportunidades e mecanismos de resolução de conflitos.

O capítulo apresenta igualmente o enquadramento do Banco Mundial aplicável ao Projecto, com particular destaque para a NAS2 (Mão-de-Obra e Condições Laborais), mas também reconhecendo interfaces relevantes com a NAS4 (Saúde e Segurança da Comunidade) e a NAS10 (Envolvimento das Partes Interessadas e Divulgação de Informação), especialmente no que respeita ao afluxo de trabalhadores, segurança comunitária, mecanismos de reclamação e prevenção de EAS/AS.

Foi igualmente incluída análise comparativa resumida entre a legislação nacional e a NAS2, destacando diferenças relevantes relacionadas com trabalhadores comunitários, mecanismos de reclamação, fornecedores primários, prevenção do trabalho infantil e forçado, trabalhadores menores de idade expostos a riscos, funcionários públicos destacados e medidas específicas de prevenção de EAS/AS. O PGMO estabelece que, sempre que apropriado, serão aplicadas medidas alinhadas com a abordagem mais robusta e protectora compatível com o contexto do Projecto.

Capítulo 4 — Perfil da Mão-de-Obra do Projecto

O Capítulo 4 descreve as principais categorias de trabalhadores potencialmente envolvidas na implementação do MozResilience, reconhecendo que o número exacto, perfil e distribuição dos trabalhadores dependerão da natureza dos subprojectos e modalidades de implementação.

O Projecto poderá envolver trabalhadores directos da Unidade de Implementação do Projecto (UIP/PIU), trabalhadores contratados por empreiteiros, subempreiteiros e consultores, funcionários públicos destacados por instituições governamentais relevantes, trabalhadores comunitários associados a actividades específicas e trabalhadores vinculados a fornecedores primários relevantes.

O capítulo reconhece que parte da mão-de-obra poderá ser recrutada localmente, incluindo trabalhadores temporários, sazonais ou de curta duração, sobretudo associados a obras, manutenção, apoio logístico e actividades operacionais. Poderá igualmente ocorrer mobilização limitada de trabalhadores externos ou especializados, dependendo das exigências técnicas dos subprojectos.

Sempre que tecnicamente viável e sem comprometer requisitos de segurança, competência técnica e desempenho, o Projecto procurará promover oportunidades inclusivas de participação laboral para jovens, mulheres e outros grupos vulneráveis com capacidade laboral, observando princípios de transparência, não discriminação, igualdade de oportunidades e adequação às exigências das funções previstas.

A contratação de trabalhadores deverá respeitar requisitos mínimos de formalização, documentação, segurança e aptidão física compatíveis com os riscos e natureza das actividades a desempenhar.

Capítulo 5 — Termos e Condições de Trabalho

O Capítulo 5 estabelece os princípios, requisitos e procedimentos mínimos aplicáveis à gestão das relações laborais no âmbito do MozResilience, em conformidade com a legislação moçambicana, a NAS2 do Banco Mundial e os compromissos ambientais e sociais assumidos pelo Projecto.

O capítulo define requisitos mínimos relativos a recrutamento e selecção de trabalhadores, formalização contratual, remuneração, horários de trabalho, igualdade de oportunidades, não discriminação, saúde e segurança ocupacional, prevenção do trabalho infantil e do trabalho forçado e mecanismos de comunicação e sensibilização dos trabalhadores.

O PGMO estabelece que todos os trabalhadores do Projecto deverão possuir vínculos laborais regularizados e devidamente documentados, receber informação clara sobre os termos e condições do emprego e beneficiar de condições de trabalho seguras, dignas e compatíveis com os riscos das actividades desenvolvidas.

Em alinhamento com os requisitos da NAS2, o documento reforça explicitamente que o Projecto não empregará trabalhadores com menos de 14 anos de idade, independentemente de eventuais excepções nacionais, e que trabalhadores com menos de 18 anos não poderão desempenhar quaisquer actividades associadas ao Projecto que impliquem exposição a riscos ocupacionais.

O capítulo integra igualmente disposições específicas sobre gestão do afluxo, acomodação e desmobilização de trabalhadores, reconhecendo potenciais riscos relacionados com pressão sobre serviços locais, conflitos sociais, comportamento inadequado, exposição comunitária a riscos e tensões sociais. Sempre que forem necessários alojamentos temporários ou acampamentos de trabalhadores, estes deverão observar requisitos mínimos de habitabilidade, higiene, segurança, abastecimento de água, saneamento, prevenção de doenças transmissíveis e gestão adequada de resíduos.

O PGMO reconhece ainda a interface entre gestão laboral e segurança comunitária, estabelecendo medidas específicas destinadas a reduzir riscos associados à interacção entre trabalhadores e comunidades locais, incluindo circulação de viaturas e equipamentos, comportamento dos trabalhadores, gestão de conflitos, consumo de álcool e drogas, prevenção de EAS/AS e protecção de grupos vulneráveis.

Particular atenção é dada à inclusão de jovens, mulheres e grupos vulneráveis com capacidade laboral, bem como à promoção de contratação transparente de mão-de-obra local, sempre que tecnicamente viável e sem comprometer requisitos mínimos de competência e segurança.

Capítulo 6 — Código de Conduta e Prevenção de EAS/AS

O Capítulo 6 estabelece requisitos relativos à adopção, implementação e cumprimento de Códigos de Conduta aplicáveis a trabalhadores, empreiteiros, subempreiteiros, consultores e prestadores de serviços envolvidos na implementação do Projecto.

Os Códigos de Conduta destinam-se a promover comportamento ético e profissional, respeito pelos direitos humanos, prevenção de conflitos sociais e protecção das comunidades anfitriãs, incluindo regras claras sobre comportamento no local de trabalho e interacção com membros das comunidades.

O capítulo atribui particular destaque à prevenção da Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS), adoptando uma abordagem de tolerância zero relativamente a tais práticas. Os requisitos incluem assinatura obrigatória dos Códigos de Conduta, sensibilização contínua, formação específica, mecanismos confidenciais de denúncia, encaminhamento apropriado para serviços especializados e aplicação de medidas correctivas e disciplinares em caso de incumprimento.

São igualmente reforçadas disposições relacionadas com prevenção de discriminação, violência física e psicológica, abuso de poder, exploração de menores e outras práticas incompatíveis com os princípios do Projecto e do Banco Mundial.

Capítulo 7 — Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores (MRT)

O Capítulo 7 apresenta o Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores (MRT), concebido como instrumento acessível, transparente, confidencial e não retaliatório para permitir que trabalhadores apresentem preocupações, denúncias, reclamações ou sugestões relacionadas com actividades do Projecto.

O mecanismo cobre matérias relacionadas com condições de trabalho, remuneração, horários, segurança e saúde ocupacional, discriminação, assédio, processos disciplinares, relações laborais, incumprimentos do Código de Conduta, EAS/AS e outras questões relevantes.

O PGMO estabelece um procedimento operacional estruturado, incluindo etapas claras de recepção, registo, triagem, avaliação, investigação, definição de medidas correctivas, comunicação da decisão, implementação e encerramento, acompanhado de prazos indicativos e mecanismos de monitoramento.

O documento prevê ainda disposições específicas para o tratamento confidencial e seguro de reclamações relacionadas com EAS/AS, em alinhamento com o Plano de Acção de EAS/AS, o PEPI e os restantes instrumentos ambientais e sociais do MozResilience, assegurando encaminhamento apropriado e protecção da confidencialidade e dignidade dos sobreviventes.

Capítulo 8 — Gestão de Empreiteiros, Subempreiteiros e Fornecedores Primários

O Capítulo 8 define princípios, obrigações mínimas e mecanismos de supervisão aplicáveis a empreiteiros, subempreiteiros e fornecedores primários envolvidos no Projecto.

O PGMO estabelece que todas as entidades contratadas deverão actuar em conformidade com a legislação moçambicana aplicável, os requisitos da NAS2 e demais Normas Ambientais e Sociais relevantes, bem como os instrumentos ambientais e sociais

do Projecto, incluindo QGAS, QPR, PEPI, Plano de EAS/AS e demais procedimentos específicos.

O capítulo reforça requisitos relacionados com saúde e segurança ocupacional (SSO/SST), incluindo identificação de perigos, avaliação de riscos, aplicação da hierarquia de controlos, utilização de equipamentos de protecção individual, preparação e resposta a emergências, formação específica por função, investigação de acidentes e adopção de medidas preventivas proporcionais aos riscos.

São igualmente estabelecidos requisitos mínimos relativos à disponibilização de pessoal ESHS proporcional à dimensão e risco das actividades, incluindo especialistas ou pontos focais responsáveis por matérias ambientais, sociais, saúde e segurança ocupacional e prevenção de EAS/AS.

O Projecto exigirá igualmente, como condição prévia à mobilização, preparação, submissão e aprovação de instrumentos específicos dos empreiteiros, incluindo Planos de Gestão de Mão-de-Obra (C-LMP/PGMO específico), Planos de Saúde e Segurança Ocupacional (HSMP/SSO), Códigos de Conduta e mecanismos de gestão de reclamações dos trabalhadores, conforme apropriado.

O capítulo inclui ainda secção específica sobre gestão de fornecedores primários e due diligence, prevendo avaliação proporcional de riscos relacionados com trabalho infantil, trabalho forçado, SST e cumprimento de requisitos laborais relevantes, incluindo cláusulas contratuais, medidas correctivas, reforço de supervisão e eventual substituição de fornecedores em casos persistentes de incumprimento.

No caso de trabalhadores comunitários, o PGMO estabelece procedimentos específicos alinhados com os requisitos da NAS2, incluindo voluntariedade, critérios transparentes de participação, consentimento informado, definição clara de compensação ou incentivos aplicáveis, medidas proporcionais de saúde e segurança ocupacional e acesso ao MRT.

O Projecto procurará igualmente promover contratação transparente de mão-de-obra local, inclusão de jovens, mulheres e grupos vulneráveis e fortalecimento de capacidades locais, sem comprometer requisitos mínimos de segurança e competência técnica.

Capítulo 9 — Monitoria e Relatórios

O capítulo final estabelece procedimentos de monitoramento, supervisão, verificação e elaboração de relatórios destinados a acompanhar a implementação efectiva do PGMO e o desempenho laboral do Projecto.

O documento define responsabilidades institucionais ao nível do Projecto, reconhecendo a UIP/PIU do MozResilience como entidade responsável pela coordenação geral da implementação do PGMO, com apoio das firmas de supervisão, empreiteiros, subempreiteiros e demais entidades relevantes.

O PGMO define indicadores mínimos de monitoramento relacionados com contratação, formalização laboral, formação, saúde e segurança ocupacional, acidentes e incidentes, implementação do Código de Conduta, funcionamento do MRT, gestão de reclamações,

participação de mão-de-obra local, inclusão de grupos vulneráveis, medidas de EAS/AS e desempenho dos empreiteiros.

O capítulo prevê ainda realização de inspeções, auditorias, verificações de campo e monitoramento documental proporcionais ao nível de risco das actividades desenvolvidas, incluindo procedimentos específicos de reporte de incidentes graves, fatalidades, conflitos laborais significativos e casos graves de EAS/AS.

Sempre que forem identificadas não conformidades, o Projecto poderá exigir medidas correctivas proporcionais, incluindo reforço de supervisão, formação adicional, revisão de procedimentos operacionais e ajustamentos nos sistemas de gestão do local de trabalho, visando prevenir recorrência e fortalecer continuamente o desempenho laboral do Projecto.

Considerações Finais

O presente PGMO constitui um instrumento orientador central para assegurar que os trabalhadores envolvidos no MozResilience sejam geridos de forma consistente com os princípios de trabalho digno, segurança ocupacional, inclusão social e respeito pelos direitos fundamentais do trabalho.

O documento adopta uma abordagem proporcional e adaptativa, reconhecendo que a natureza e escala dos subprojectos poderão variar ao longo da implementação. Neste contexto, medidas complementares e instrumentos específicos poderão ser desenvolvidos ao nível dos subprojectos e empreiteiros, conforme necessário.

Através da implementação do presente PGMO, o MozResilience procurará promover ambientes de trabalho seguros, inclusivos e transparentes, reduzir riscos laborais e sociais, fortalecer mecanismos de prevenção e resposta a conflitos e contribuir para que os benefícios do Projecto sejam implementados de forma socialmente responsável e sustentável.

EXECUTIVE SUMMARY

General Aspects

This Labor Management Procedures (LMP) document has been prepared under the Resilient Recovery and Urbanization for Employment Project – Phase I (MozResilience), financed by the World Bank and implemented by the Government of Mozambique, with the objective of establishing labor management principles, procedures and measures applicable to the different categories of workers involved in Project implementation, in accordance with national legislation and the requirements of Environmental and Social Standard 2 (ESS2) – Labor and Working Conditions under the World Bank Environmental and Social Framework (ESF).

MozResilience seeks to strengthen urban resilience, reduce vulnerabilities to climate-related risks and improve the management of urban infrastructure and services in selected urban centers through physical investments, institutional strengthening and enhanced preparedness and response capacity to extreme climate events. The Project comprises five components, including a Contingent Emergency Response Component (CERC) designed to support rapid responses to eligible crisis or emergency situations.

Project implementation may involve different categories of workers, including: (i) direct Project workers; (ii) workers contracted through contractors, subcontractors and suppliers of goods and services; (iii) seconded government officials; (iv) community workers, where applicable; and (v) workers of primary suppliers associated with relevant Project activities. Given the diversity of anticipated interventions, the LMP adopts a risk-proportionate approach, recognizing that different subprojects may involve different occupational profiles, labor risks and management requirements.

The LMP establishes minimum principles applicable to all actors involved in Project implementation, including: **non-discrimination and equal opportunity; prohibition of child labor and forced labor; freedom of association and collective bargaining; transparent and documented recruitment; promotion of safe and decent working conditions; prevention of sexual exploitation, abuse and sexual harassment (SEA/SH); occupational health and safety protection; accessible grievance mechanisms; and continuous monitoring of labor conditions.**

Where differences exist between national legislation and ESS2 requirements, the Project will seek to apply the more stringent and appropriate provision within the MozResilience context, while ensuring alignment with the Project's environmental and social instruments, including the Environmental and Social Management Framework (ESMF), Resettlement Policy Framework (RPF), Stakeholder Engagement Plan (SEP) and the SEA/SH Assessment and Action Plan.

This document is structured into nine chapters, covering topics ranging from Project contextualization and expected labor profile to minimum labor procedures, contractor and supplier management, grievance mechanisms, labor risk prevention, monitoring and institutional responsibilities.

Chapter 1 — Introduction

Chapter 1 presents the context of the LMP within MozResilience and describes the objectives of the document, its legal and institutional framework and its relationship with World Bank requirements, particularly ESS2. The chapter further clarifies the role of the LMP as a guiding instrument to ensure adequate labor management, proportionate to risks and consistent with international good practice.

The chapter also presents the guiding principles of the document, including promotion of decent work, equal opportunities, non-discrimination, protection of workers' health and safety, prevention of labor conflicts, prevention of child and forced labor, respect for fundamental labor rights and mitigation of risks associated with labor influx.

Chapter 2 — Project Description

Chapter 2 describes the MozResilience Project, its development objectives, geographic areas of intervention and main programmatic components. The Project focuses on strengthening urban and climate resilience in selected urban centres in the provinces of Maputo, Gaza, Inhambane and Sofala, including investments in resilient urban infrastructure, drainage, climate risk management, urban planning, institutional strengthening and improved preparedness and response capacity to extreme events.

The chapter reflects the revised Project structure contained in the updated Project Appraisal Document (PAD), including the five MozResilience components, covering physical investments, technical assistance, institutional strengthening and the Contingent Emergency Response Component (CERC), which may require labor management arrangements adapted to the urgent nature of interventions.

It is also recognized that the specific characteristics of subprojects will only be progressively defined during implementation. Consequently, the LMP adopts a flexible and proportionate approach capable of accommodating different scales of intervention, occupational profiles and labor risks.

Chapter 3 — Legal, Policy and Institutional Framework

Chapter 3 presents the legal and regulatory framework applicable to labor management under MozResilience, including Mozambican legislation related to labor, occupational health and safety, social security, protection against discrimination and fundamental workers' rights.

Among the key legal instruments considered are the Labor Law (Law No. 13/2023 of 25 August), legislation on occupational health and safety, mandatory social security regulations and other relevant provisions related to workers' protection, equal opportunity and grievance resolution mechanisms.

The chapter also presents the applicable World Bank framework, with particular emphasis on ESS2 (Labor and Working Conditions), while recognizing important interfaces with ESS4 (Community Health and Safety) and ESS10 (Stakeholder Engagement and Information Disclosure), particularly regarding labor influx, community safety, grievance mechanisms and SEA/SH prevention.

A concise comparative analysis between national legislation and ESS2 is also included, highlighting relevant differences related to community workers, grievance mechanisms, primary suppliers, prevention of child and forced labor, underage workers exposed to occupational risks, seconded government officials and specific SEA/SH prevention measures. The LMP establishes that, where appropriate, measures aligned with the more robust and protective approach compatible with the Project context will be applied.

Chapter 4 — Project Labor Profile

Chapter 4 describes the main categories of workers potentially involved in MozResilience implementation, recognizing that the exact number, profile and distribution of workers will depend on the nature of subprojects and implementation modalities.

The Project may involve direct workers from the Project Implementation Unit (PIU), workers contracted through contractors, subcontractors and consultants, seconded government officials from relevant public institutions, community workers associated with specific activities and workers linked to relevant primary suppliers.

The chapter recognizes that part of the workforce may be recruited locally, including temporary, seasonal or short-term workers, particularly for construction works, maintenance, logistical support and operational activities. Limited mobilization of external or specialized workers may also occur, depending on the technical requirements of specific subprojects.

Whenever technically feasible and without compromising safety, technical competence and performance requirements, the Project will seek to promote inclusive labor participation opportunities for youth, women and other vulnerable groups with labor capacity, observing principles of transparency, non-discrimination, equal opportunity and suitability to the requirements of the respective functions.

Worker recruitment shall comply with minimum requirements related to formalization, documentation, safety and physical fitness compatible with the risks and nature of the activities to be undertaken.

Chapter 5 — Terms and Conditions of Employment

Chapter 5 establishes the minimum principles, requirements and procedures applicable to labor relations management under MozResilience, in accordance with Mozambican legislation, World Bank ESS2 and the environmental and social commitments undertaken by the Project.

The chapter defines minimum requirements related to worker recruitment and selection, contractual formalization, remuneration, working hours, equal opportunity, non-discrimination, occupational health and safety, prevention of child labor and forced labor, and worker communication and awareness mechanisms.

The LMP establishes that all Project workers shall have regularized and duly documented employment arrangements, receive clear information regarding the terms and conditions

of employment, and benefit from safe, decent working conditions compatible with the risks associated with the activities undertaken.

In line with ESS2 requirements, the document explicitly reinforces that the Project will not employ workers below 14 years of age, regardless of any national legal exceptions, and that workers under 18 years of age shall not perform any Project-related activities involving exposure to occupational risks.

The chapter also incorporates specific provisions on labor influx, worker accommodation and demobilization management, recognizing potential risks related to pressure on local services, social conflict, inappropriate worker behaviour, community exposure to risks and social tensions. Whenever temporary worker accommodation or camps are required, these shall comply with minimum requirements related to habitability, hygiene, safety, water supply, sanitation, communicable disease prevention and proper waste management.

The LMP further recognizes the interface between labor management and community safety, establishing specific measures aimed at reducing risks associated with interactions between workers and local communities, including vehicle and equipment movement, worker behaviour, conflict management, alcohol and drug consumption, SEA/SH prevention and protection of vulnerable groups.

Particular attention is given to the inclusion of youth, women and vulnerable groups with labor capacity, as well as the promotion of transparent local labor recruitment whenever technically feasible and without compromising minimum competence and safety requirements.

Chapter 6 — Code of Conduct and SEA/SH Prevention

Chapter 6 establishes requirements regarding the adoption, implementation and enforcement of Codes of Conduct applicable to workers, contractors, subcontractors, consultants and service providers involved in Project implementation.

The Codes of Conduct are intended to promote ethical and professional behaviour, respect for human rights, prevention of social conflict and protection of host communities, including clear rules governing workplace conduct and interactions with community members.

The chapter places particular emphasis on the prevention of Sexual Exploitation and Abuse (SEA) and Sexual Harassment (SH), adopting a zero-tolerance approach to such practices. Requirements include mandatory signing of Codes of Conduct, continuous awareness raising, specific training, confidential reporting mechanisms, appropriate referral to specialized services and corrective or disciplinary measures in cases of non-compliance.

The chapter also reinforces provisions related to the prevention of discrimination, physical and psychological violence, abuse of power, exploitation of minors and other practices incompatible with Project principles and World Bank requirements.

Chapter 7 — Workers' Grievance Mechanism (WGM)

Chapter 7 presents the Workers' Grievance Mechanism (WGM), designed as an accessible, transparent, confidential and non-retaliatory mechanism through which workers may raise concerns, complaints, grievances or suggestions related to Project activities.

The mechanism covers issues related to working conditions, remuneration, working hours, occupational health and safety, discrimination, harassment, disciplinary processes, labor relations, breaches of the Code of Conduct, SEA/SH and other relevant concerns.

The LMP establishes a structured operational procedure, including clear stages for receipt, registration, screening, assessment, investigation, definition of corrective actions, communication of decisions, implementation and closure, supported by indicative timelines and monitoring arrangements.

The document also provides specific provisions for the confidential and safe handling of SEA/SH-related grievances, in alignment with the SEA/SH Action Plan, SEP and other MozResilience environmental and social instruments, ensuring appropriate referral pathways and protection of survivor confidentiality and dignity.

Chapter 8 — Management of Contractors, Subcontractors and Primary Suppliers

Chapter 8 defines the minimum principles, obligations and supervision mechanisms applicable to contractors, subcontractors and primary suppliers involved in the Project.

The LMP establishes that all contracted entities shall operate in compliance with applicable Mozambican legislation, ESS2 and other relevant Environmental and Social Standards, as well as the Project's environmental and social instruments, including the ESMF, RPF, SEP, SEA/SH Plan and other relevant procedures.

The chapter reinforces requirements related to occupational health and safety (OHS), including hazard identification, risk assessment, application of the hierarchy of controls, use of personal protective equipment, emergency preparedness and response, role-specific training, accident investigation and adoption of preventive measures proportionate to risks.

Minimum requirements are also established regarding the provision of ESHS personnel proportional to the scale and risk level of activities, including specialists or focal points responsible for environmental, social, occupational health and safety matters and SEA/SH prevention.

The Project shall further require, as a condition prior to mobilization, the preparation, submission and approval of contractor-specific instruments, including Contractor Labor Management Plans (C-LMPs), Occupational Health and Safety Plans (HSMP/OHS Plans), Codes of Conduct and worker grievance management mechanisms, as appropriate.

The chapter also includes a dedicated section on primary supplier management and due diligence, providing for proportionate assessment of risks related to child labor, forced labor, occupational health and safety and compliance with relevant labor requirements, including contractual clauses, corrective measures, enhanced supervision and potential supplier replacement in cases of persistent non-compliance.

With regard to community workers, the LMP establishes specific procedures aligned with ESS2 requirements, including voluntariness, transparent participation criteria, informed consent, clear definition of compensation or incentives, proportionate occupational health and safety measures and access to the Workers' Grievance Mechanism.

The Project will also seek to promote transparent local labor recruitment, inclusion of youth, women and vulnerable groups and strengthening of local capacities, without compromising minimum safety and technical competence requirements.

Chapter 9 — Monitoring and Reporting

The final chapter establishes monitoring, supervision, verification and reporting procedures aimed at tracking the effective implementation of the LMP and the Project's labor performance.

The document defines institutional responsibilities at Project level, recognizing the MozResilience PIU as the entity responsible for the overall coordination of LMP implementation, with support from supervision firms, contractors, subcontractors and other relevant stakeholders.

The LMP defines minimum monitoring indicators related to recruitment, labor formalization, training, occupational health and safety, accidents and incidents, Code of Conduct implementation, WGM functioning, grievance management, local labor participation, inclusion of vulnerable groups, SEA/SH measures and contractor performance.

The chapter further provides for inspections, audits, field verification and document-based monitoring proportionate to the risk level of activities undertaken, including specific reporting procedures for serious incidents, fatalities, significant labor conflicts and severe SEA/SH cases.

Whenever non-compliance is identified, the Project may require proportionate corrective measures, including enhanced supervision, additional training, review of operational procedures and adjustments to workplace management systems aimed at preventing recurrence and continuously strengthening labor performance.

Final Considerations

This LMP constitutes a central guiding instrument to ensure that workers involved in MozResilience are managed in a manner consistent with the principles of decent work, occupational safety, social inclusion and respect for fundamental labor rights.

The document adopts a proportionate and adaptive approach, recognizing that the nature and scale of subprojects may vary during implementation. In this context, complementary measures and specific instruments may be developed at subproject and contractor level as required.

Through the implementation of this LMP, MozResilience will seek to promote safe, inclusive and transparent working environments, reduce labor and social risks, strengthen prevention and response mechanisms for labor-related conflicts and contribute to ensuring that Project benefits are delivered in a socially responsible and sustainable manner.

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 conseqüentemente 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 MAEFP/MOPHRH (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

AA	Avaliação Ambiental
AIAS	Avaliação do Impacto Ambiental e Social
ANE	Administração Nacional de Estradas
ARA	Administração Regional de Aguas
BM	Banco Mundial
CT	Comité Técnico
DNTDT	Direcção Nacional de Terra e Desenvolvimento Territorial
DPD	Departamento de Programas de Desenvolvimento
ENSSB	Estratégia Nacional de Segurança Social Básica
EPDA	Estudo de Pré-viabilidade Ambiental
EPI	Equipamento de Protecção Individual
ESAS	Especialista em Salvaguardas Ambientais e Sociais
FIAP	Ficha de Informação Ambiental Preliminar
GdM	Governo de Moçambique
MAAP	Ministério da Agricultura, Ambiente e Pescas
MOPHRH	Ministério de Obras Públicas, Habitação e Recursos Hídricos
MozResilience	Projecto de Recuperação Resiliente e Urbanização para o Emprego
MZM	Metical Moçambicano (unidade monetária)
NAS	Normais Ambientais e Sociais
OBC	Organizações Baseadas na Comunidade
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organizações Não-governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
OSC	Organizações da Sociedade Civil
PAP	Pessoas Afectadas pelo Projecto
PAR	Plano de Acção de Reassentamento
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PIAP	Partes Interessadas e Afectadas pelo Projecto
PS	Protecção Social
QAS	Quadro Ambiental e Social
QGAS	Quadro de Gestão Ambiental e Social
QPR	Quadro de Política de Reassentamento o
SDAE	Serviço Distrital de Actividades Económicas
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
SDPI	Serviço Distrital de Planeamento e Infra-estrutura
TDR	Termos de Referência
UIP	Unidade de Implementação do Projecto
USD	Dólar Norte-Americano (unidade monetária)

Índice

SUMÁRIO EXECUTIVO	I
EXECUTIVE SUMMARY	VIII
GLOSSÁRIO	XV
LISTA DE ABREVIATURAS	XVII
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Objectivo do PGM0	1
1.2. Relação com a NAS2 e com o Quadro Legal Nacional	2
1.3. Âmbito do Documento	2
2. DESCRIÇÃO DO PROJECTO	3
3. ENQUADRAMENTO LEGAL	4
3.1. Visão Geral	4
3.2. Legislação Nacional Relevante	5
3.3. Requisitos da NAS2	5
3.4. Articulação entre os Dois Leques de Leis, Regulamentos e Directrizes sobre Mão-de-obra	6
4. PERFIL DE MÃO-DE-OBRA	7
4.1. Categorias de Trabalhadores	7
4.2. Características Gerais da Mão-de-Obra	8
4.3. Principais Considerações Laborais	9
5. TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO	10
5.1. Procedimentos Laborais Mínimos Aplicáveis ao Projecto	10
5.2. Gestão do Afluxo, Acomodação e Desmobilização de Trabalhadores	13
5.3. Segurança Comunitária Associada às Actividades Laborais	15
5.4. Condições de Contratação e Emprego	15
5.5. Idade Mínima de Trabalho e Proibição de Trabalho Infantil	16
5.6. Proibição de Trabalho Forçado	17
5.7. Remuneração e Benefícios	18
5.8. Horários de Trabalho	19
5.9. Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação	20
5.10. Prevenção de Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS)	21
5.11. Comunicação aos Trabalhadores	22
6. CÓDIGO DE CONDUTA E SEA/SH	24
6.1. Objectivos do Código de Conduta	25
6.2. Conteúdo Mínimo dos Códigos de Conduta	25
6.3. Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS)	25
6.4. Divulgação, Assinatura e Cumprimento	26
6.5. Incumprimento e Medidas Correctivas	26
7. MECANISMO DE RECLAMAÇÕES DOS TRABALHADORES	26
7.1. Objectivos do Mecanismo	27
7.2. Tipologia de Reclamações	27
7.3. Princípios do Mecanismo	28
7.4. Canais de Apresentação de Reclamações	28
7.5. Procedimentos Operacionais do Mecanismo de Reclamação dos Trabalhadores (MRT)	28
7.6. Reclamações Relacionadas com EAS/AS	31
7.7. Divulgação e Sensibilização	31
7.8. Monitoria e Apresentação de Relatórios	32
8. GESTÃO DE EMPREITEIROS, SUBEMPREITEIROS E FORNECEDORES PRIMÁRIOS	32

8.1. Princípios Gerais de Gestão de Empreiteiros, Subempreiteiros e Fornecedores Primários	33
8.2. Selecção, Contratação e Avaliação de Empreiteiros e Gestão de Empreiteiros e Subempreiteiros	33
8.3. Obrigações Mínimas dos Empreiteiros e Subempreiteiros	34
8.4. Gestão de Fornecedores Primários e Due Diligence	35
8.5. Saúde e Segurança Ocupacional	36
8.6. Prevenção e Resposta ao Risco de EAS/AS e Conduta dos Trabalhadores	38
8.7. Gestão de Mão-de-obra Local, Trabalhadores Temporários/Ocasionais e Migrantes	39
8.8. Trabalhadores Comunitários	40
8.9. Monitoria e Supervisão de Empreiteiros e Subempreiteiros	41
9. MONITORIA E RELATÓRIOS	41
9.1. Objectivos da Monitoria	42
9.2. Aspectos a Monitorar	42
9.3. Indicadores de Monitoria	42
9.4. Responsabilidades, Frequência	43
9.5. Inspeções, Auditorias e Verificações	44
9.6. Relatórios	44
9.7. Relatórios sobre Incidentes Graves	45
REFERÊNCIAS	46

Lista de Caixas

Caixa 2-1: Visão geral das componentes do Projecto	4
Caixa 5-1: Disposições específicas sobre horários de trabalho	19

Lista de Fluxogramas

Fluxograma 7-1: Procedimento geral e prazos indicativos do MRT	30
--	----

Lista de Tabelas

Tabela 3-1: Instrumentos legais do quadro nacional relevantes	5
Tabela 3-2: Principais Diferenças entre a Legislação Nacional e a NAS2 do Banco Mundial	6
Tabela 9-1: Indicadores mínimos de monitorização do PGMO	43

Lista de Anexos

Anexo 1: Código de Conduta para o Pessoal do Empreiteiro/Trabalhadores	B
Anexo 2: Template de registo de incidentes	F
Anexo 3: Checklist NAS2	I

1. Introdução

O Governo de Moçambique (GdM), através do Ministério da Administração Estatal e Função Pública (MAEFP), com o apoio do Banco Mundial (BM), está a preparar o Projecto de Recuperação Resiliente e Urbanização para o Emprego – Fase I (MozResilience). O Projecto visa reforçar a resiliência climática e urbana, particularmente em centros urbanos e periurbanos vulneráveis a cheias e outros eventos climáticos extremos, promovendo simultaneamente a melhoria das infra-estruturas urbanas, o fortalecimento institucional e a protecção e criação de empregos.

Considerando que o Projecto espera envolver obras de reabilitação e construção de infra-estruturas urbanas, utilização de empreiteiros, mobilização de trabalhadores e actividades em contextos urbanos densamente ocupados e socialmente sensíveis, torna-se necessário estabelecer procedimentos claros para a gestão da mão-de-obra, em conformidade com os requisitos da legislação moçambicana e do Quadro Ambiental e Social (QAS) do Banco Mundial.

O presente Plano de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO) constitui-se num instrumento orientador que define os princípios, procedimentos, medidas institucionais e requisitos mínimos a serem observados na gestão dos trabalhadores associados ao Projecto, com enfoque particular sobre:

- condições de trabalho;
- saúde e segurança ocupacional;
- prevenção de trabalho infantil e trabalho forçado;
- mecanismos de reclamação dos trabalhadores;
- gestão de empreiteiros;
- prevenção de Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS);
- protecção de grupos vulneráveis;
- promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e não discriminatórios.

À semelhança dos restantes instrumentos ambientais e sociais do Projecto, o presente PGMO adopta uma abordagem baseada em quadro (framework approach), adequada ao facto de as localizações e características detalhadas dos subprojectos ainda não se encontrarem totalmente definidas nesta fase de preparação.

1.1. Objectivo do PGMO

O objectivo do presente PGMO é o de estabelecer um quadro de referência para a gestão adequada da mão-de-obra no âmbito do MozResilience, assegurando que todos os trabalhadores envolvidos no Projecto sejam tratados de forma justa, segura e em conformidade com os requisitos legais e normativos aplicáveis.

De forma específica, o PGMO visa:

- definir os princípios e requisitos aplicáveis à gestão de trabalhadores do Projecto;
- estabelecer medidas para promoção de condições de trabalho justas e não discriminatórias;

- prevenir riscos relacionados com saúde e segurança ocupacional;
- prevenir trabalho infantil, trabalho forçado e outras práticas laborais proibidas;
- estabelecer mecanismos de gestão de reclamações dos trabalhadores;
- definir requisitos mínimos aplicáveis aos empreiteiros e subempreiteiros;
- integrar medidas de prevenção e resposta à EAS/AS;
- promover ambientes de trabalho seguros, inclusivos e sensíveis às questões de género e vulnerabilidade;
- orientar a preparação e implementação de instrumentos complementares, incluindo:
 - Códigos de Conduta;
 - Planos de Saúde e Segurança Ocupacional;
 - C-ESMP e C-HSMP dos empreiteiros;
 - procedimentos específicos de gestão laboral.

O PGMO pretende igualmente assegurar uma abordagem consistente entre os diferentes subprojectos e municípios abrangidos pelo MozResilience.

1.2. Relação com a NAS2 e com o Quadro Legal Nacional

O PGMO foi elaborado em alinhamento com a Norma Ambiental e Social n.º 2 (NAS2) do Banco Mundial referente a Mão-de-obra e Condições Laborais que estabelece princípios e requisitos para promover relações laborais justas, condições de trabalho seguras e saudáveis, protecção dos trabalhadores, prevenção do trabalho infantil e do trabalho forçado, bem como mecanismos adequados de gestão de trabalhadores e tratamento de reclamações.

O PGMO procura igualmente assegurar coerência com o quadro jurídico e regulatório aplicável em Moçambique, incluindo instrumentos relacionados com relações laborais, saúde e segurança ocupacional, protecção social, igualdade de género, não discriminação e prevenção da exploração e abuso sexual (EAS/AS) e assédio sexual (AS). Os instrumentos mais relevantes encontram-se resumidos no Capítulo 3 que trata do quadro legal e regulatório e são retomados nos capítulos que operacionalizam os vários aspectos do ponto de vista prático.

Sempre que existirem diferenças entre os requisitos nacionais e os requisitos da NAS2, o Projecto procurará aplicar a disposição mais exigente ou mais protectora em matéria de condições laborais e protecção dos trabalhadores, em conformidade com os compromissos ambientais e sociais assumidos no âmbito do Projecto.

1.3. Âmbito do Documento

O presente PGMO aplica-se a todas as categorias de trabalhadores associados ao MozResilience, incluindo:

- trabalhadores directos;
- trabalhadores contratados por empreiteiros e subempreiteiros;
- trabalhadores comunitários, quando aplicável;
- trabalhadores de fornecedores primários, conforme relevante.

O PGMO aplica-se a todas as fases do Projecto, incluindo:

- preparação;
- mobilização;
- construção e reabilitação de infra-estruturas;
- operação de actividades temporárias associadas às obras;
- desmobilização e encerramento das actividades.

O documento estabelece orientações gerais aplicáveis ao conjunto do Programa, reconhecendo que medidas adicionais e mais detalhadas poderão ser desenvolvidas ao nível dos subprojectos, em função:

- da natureza das actividades;
- da escala das obras;
- do número de trabalhadores envolvidos;
- dos riscos específicos identificados;
- das características sociais e urbanas das áreas de intervenção.

O PGMO deverá ser implementado por todas as entidades envolvidas na execução do Projecto, incluindo a UIP, municípios, empreiteiros, subempreiteiros e demais prestadores de serviços relevantes, assegurando alinhamento com os requisitos ambientais, sociais, laborais e de saúde e segurança aplicáveis.

2. Descrição do Projecto

Conforme se pode ver no Documento de Avaliação do Projecto (DAP/PAD), o MozResilience insere-se no quadro das iniciativas do Governo de Moçambique orientadas para o reforço da resiliência climática, melhoria das condições de vida das populações e fortalecimento da capacidade institucional de gestão e resposta a eventos climáticos e outros choques socioeconómicos, com particular enfoque em áreas vulneráveis do território nacional. O Projecto visa apoiar a recuperação resiliente e mitigação de cheias em áreas urbanas, bem como fortalecer a capacidade municipal para financiamento e gestão de infra-estruturas resilientes.

O mesmo irá incidir sobre as seguintes províncias e áreas geográficas:

- **Grande Maputo** (Maputo, Matola, Matola Rio, Boane, Marracuene);
- **Gaza** (Xai-Xai, Chókwè, Chibuto);
- **Beira**; e
- **Inhambane/Vilanculos** para certas intervenções.

Estruturado em cinco componentes (ver abaixo) melhor explicados no QGAS e QPR do Projecto, a sua implementação prevê um conjunto de intervenções de natureza física, institucional e social, incluindo actividades de assistência técnica, reforço institucional, melhoria e/ou reabilitação de infra-estruturas, apoio a sistemas e serviços essenciais, bem como acções de preparação, resposta e recuperação em emergências. As intervenções poderão ocorrer em diferentes províncias e contextos territoriais, incluindo áreas urbanas, periurbanas e rurais, dependendo da natureza específica das actividades e subprojectos a serem desenvolvidos.

Caixa 2-1: Visão geral das componentes do Projecto

- **Recuperação e Resiliência de Infra-estruturas Urbanas**
- **Fortalecimento da Preparação e Capacidade de Resposta a Emergências nas Cidades Seleccionadas**
- **Fortalecimento da Capacidade Municipal para Infra-estruturas Urbanas Sustentáveis e Resilientes, Investimentos e Emprego**
- **Gestão do Projecto**
- **Componente Contingente de Resposta a Emergências (CERC)**

O Projecto prevê envolver múltiplas entidades de implementação e parceiros institucionais, incluindo organismos centrais e locais do Estado, consultores, empreiteiros, prestadores de serviços e trabalhadores contratados directa ou indirectamente no âmbito das diferentes componentes e actividades.

Do ponto de vista laboral, prevê-se o envolvimento de diferentes categorias de trabalhadores, incluindo:

- Trabalhadores directos do Projecto;
- Trabalhadores contratados;
- Trabalhadores de fornecedores primários;
- Trabalhadores comunitários, quando aplicável;
- Funcionários de instituições governamentais destacados para apoiar actividades do Projecto.

As actividades do Projecto poderão implicar riscos e impactos laborais e sociais associados, entre outros aspectos, às condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional, gestão de trabalhadores contratados, afluxo de mão-de-obra, interacção com comunidades locais, discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado e riscos de exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS).

Neste contexto, o presente PGMO estabelece princípios, procedimentos e medidas de gestão laboral aplicáveis ao Projecto, visando assegurar que todos os trabalhadores envolvidos sejam geridos de forma consistente com a legislação nacional aplicável e com os requisitos da NAS2 do Banco Mundial.

3. Enquadramento Legal

3.1. Visão Geral

O presente PGMO é orientado pelos requisitos da legislação moçambicana aplicável e pelas disposições da Norma Ambiental e Social n.º 2 (NAS2) do Banco Mundial, assegurando uma abordagem integrada em matéria de gestão laboral, condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional e protecção dos trabalhadores envolvidos no Projecto.

O enquadramento legal e normativo aplicável estabelece princípios relacionados com direitos laborais, igualdade de oportunidades, não discriminação, protecção social, saúde e segurança no trabalho, prevenção do trabalho infantil e do trabalho forçado, bem como mecanismos de resolução de conflitos e tratamento de reclamações laborais.

No presente capítulo apresentam-se, de forma resumida, as disposições mais relevantes da legislação nacional assim como as decorrentes da NAS do BM. Nos capítulos subsequentes os dispositivos apresentados são retomados de forma mais dinâmica para mostrar como do ponto de vista operacional tais dispositivos devem ser colocados em prática.

3.2. Legislação Nacional Relevante

Sem pretender apresentar uma análise exaustiva, a Tabela 3-1 apresenta os principais instrumentos legais e regulamentares relevantes para o presente PGMO.

Tabela 3-1: Instrumentos legais do quadro nacional relevantes

N.º	Instrumento Legal	Aspectos Relevantes para o PGMO
1	Constituição da República de Moçambique	Estabelece direitos fundamentais relacionados com trabalho e a mão-de-obra, igualdade, dignidade, segurança, higiene no trabalho e protecção social
2	Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto)	Define direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores, modalidades de contratação, condições de trabalho, remuneração, disciplina laboral, cessação da relação laboral, saúde e segurança ocupacional e mecanismos de resolução de conflitos
3	Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro	Aprova o Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho
4	Regulamento de Segurança Social Obrigatória	Define obrigações relativas à inscrição e protecção social dos trabalhadores
5	Lei de Promoção e Protecção dos Direitos da Criança	Estabelece medidas de protecção contra trabalho infantil, exploração e abuso
6	Instrumentos legais e políticas sobre género e violência baseada no género	Reforçam princípios de igualdade, não discriminação e prevenção da violência, incluindo EAS/AS
7	Regulamentação ambiental e social aplicável aos projectos	Define obrigações gerais de gestão ambiental e social relevantes para trabalhadores e comunidades

3.3. Requisitos da NAS2

A NAS2 sobre Mão-de-obra e Condições Laborais reconhece a importância da criação de emprego e geração de rendimento no contexto do desenvolvimento sustentável, promovendo simultaneamente a protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

No contexto do presente Projecto, os requisitos da NAS2 incluem, entre outros aspectos:

- Promoção de condições de trabalho justas e seguras;
- Gestão adequada das relações laborais;
- Prevenção do trabalho infantil e do trabalho forçado;
- Promoção da não discriminação e igualdade de oportunidades;
- Implementação de medidas de saúde e segurança ocupacional;

- Estabelecimento de mecanismos de reclamação para trabalhadores;
- Gestão de trabalhadores contratados e fornecedores primários;
- Prevenção e resposta a riscos de EAS/AS.

De forma a apoiar a operacionalização e verificação de conformidade com os requisitos da NAS2, o presente PGMO inclui, no Anexo 3, uma Checklist Indicativa de Conformidade com a NAS2, destinada a apoiar os processos de implementação, supervisão, monitoria e auditoria relacionados com gestão laboral e condições de trabalho no âmbito do Projecto.

3.4. Articulação entre os Dois Leques de Leis, Regulamentos e Directrizes sobre Mão-de-obra

Embora a legislação laboral moçambicana estabeleça disposições robustas relativas a condições de trabalho, direitos laborais, saúde e segurança ocupacional e protecção social dos trabalhadores, existem algumas diferenças de abordagem relativamente aos requisitos específicos da NAS2 do Banco Mundial. A Tabela 3-2, abaixo, apresenta as principais diferenças com base nas temáticas que se identificam como sendo as mais relevantes.

Tabela 3-2: Principais Diferenças entre a Legislação Nacional e a NAS2 do Banco Mundial

Tema	Legislação Moçambicana	NAS2 do Banco Mundial	Implicação para o Projecto
Idade mínima de trabalho	Permite trabalho em determinadas circunstâncias a partir de idade inferior, sob condições específicas	Não permite trabalhadores menores de 18 anos em actividades com exposição a riscos	O Projecto não empregará menores de 18 anos em actividades com risco ocupacional
Trabalhadores comunitários	Não existe enquadramento específico equivalente ao conceito ESS2	Exige disposições específicas para trabalhadores comunitários (voluntariedade, SST, compensação e MRT)	O PGMO estabelece procedimentos específicos para trabalhadores comunitários
Funcionários públicos destacados	Regidos pelo vínculo institucional de origem	Permanecem sob vínculo institucional, mas sujeitos a requisitos relevantes da NAS2	O Projecto aplicará requisitos proporcionais de SST, Código de Conduta e MRT
Mecanismo de Reclamação dos Trabalhadores	Nem sempre exigido como mecanismo específico no local de trabalho	Requer mecanismo acessível, confidencial e não retaliatório	O PGMO estabelece MRT específico para o Projecto
Gestão de fornecedores primários	Sem exigência explícita de due diligence laboral	Requer due diligence proporcional a riscos laborais	O Projecto aplicará avaliação proporcional de fornecedores relevantes
Trabalho infantil e trabalho forçado	Regulados pela legislação nacional	Requisitos reforçados de prevenção, verificação e resposta	O Projecto aplicará abordagem preventiva reforçada
EAS/AS no contexto laboral	Tratamento legal geral	Exige medidas específicas de prevenção e resposta associadas ao projecto	O Projecto implementará medidas específicas previstas no PGMO e Plano EAS/AS

Tema	Legislação Moçambicana	NAS2 do Banco Mundial	Implicação para o Projecto
Afluxo de trabalhadores e segurança comunitária	Tratamento limitado e disperso	Interface explícita entre ESS2 e ESS4	O Projecto aplicará medidas específicas de mitigação previstas no PGMO/QGAS

Sempre que existirem diferenças entre os requisitos da legislação nacional e os requisitos da NAS2, o Projecto procurará aplicar a disposição mais exigente ou mais protectora em matéria de direitos, condições laborais, saúde e segurança dos trabalhadores, em conformidade com os compromissos ambientais e sociais assumidos no âmbito da implementação do Projecto.

4. Perfil de Mão-de-Obra

A implementação do Projecto poderá envolver diferentes categorias de trabalhadores, mobilizados em função da natureza, dimensão e fase das actividades e subprojectos a serem desenvolvidos. A composição da força de trabalho poderá variar ao longo da implementação, dependendo das necessidades operacionais, técnicas e institucionais do Projecto.

O Projecto poderá envolver trabalhadores afectos a actividades de coordenação, assistência técnica, supervisão, consultoria, prestação de serviços, actividades operacionais e, quando aplicável, pequenas obras ou intervenções físicas localizadas.

4.1. Categorias de Trabalhadores

Em conformidade com a NAS2 e as componentes e características do projecto que se conhecem até ao presente momento, prevê-se o envolvimento das seguintes categorias de trabalhadores:

a) Trabalhadores Directos

Incluem pessoal directamente contratado pelas entidades de implementação do Projecto, incluindo equipas de coordenação, especialistas técnicos, consultores individuais e pessoal administrativo e operacional.

b) Trabalhadores Contratados

Incluem trabalhadores empregados por empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços contratados para execução de actividades específicas do Projecto, incluindo serviços técnicos, operacionais e de apoio.

c) Trabalhadores de Fornecedores Primários

Correspondem a trabalhadores associados a fornecedores responsáveis pelo fornecimento contínuo de bens, materiais ou serviços essenciais para o Projecto, sempre que aplicável.

d) Trabalhadores Comunitários

Quando aplicável, e sobretudo no que respeita a trabalhos que se podem realizar com recurso a mão-de-obra intensiva e que devem ser estimuladas no contexto do projecto como forma de ampliar a partilha local de benefícios do projecto, determinadas actividades poderão envolver mecanismos de participação comunitária ou mão-de-obra de base comunitária, devendo tais situações observar procedimentos adequados de gestão laboral e salvaguardas proporcionais aos riscos envolvidos.

e) Funcionários Públicos Destacados

O Projecto irá igualmente contar com o envolvimento de funcionários públicos destacados provenientes de ministérios, instituições públicas, municípios ou outras entidades governamentais relevantes para apoiar actividades de coordenação, supervisão, assistência técnica, monitoria, preparação e implementação das actividades do MozResilience..

Nos termos da NAS2 do Banco Mundial, os funcionários públicos destacados para o Projecto permanecerão sujeitos aos termos e condições do respectivo vínculo laboral na função pública, excepto nos casos em que tenha sido legalmente acordada uma transferência efectiva de vínculo laboral ou outro regime específico.

Sem prejuízo do enquadramento legal aplicável ao vínculo institucional de origem, os funcionários públicos destacados deverão igualmente cumprir os requisitos relevantes do Projecto, incluindo:

- Observância dos princípios do presente PGM0;
- Cumprimento do Código de Conduta do Projecto;
- Participação em formações relevantes, incluindo SST e prevenção de EAS/AS;
- Cumprimento de requisitos aplicáveis de saúde e segurança ocupacional relacionados com as funções desempenhadas;
- Respeito pelos procedimentos de gestão de riscos ambientais e sociais do Projecto.

Os funcionários públicos destacados terão igualmente acesso ao Mecanismo de Reclamação dos Trabalhadores (MRT) do Projecto relativamente a matérias relacionadas com actividades, riscos ou condições directamente associadas ao Projecto, sem prejuízo dos mecanismos administrativos ou disciplinares próprios das respectivas instituições públicas.

Sempre que os funcionários públicos destacados desempenhem actividades associadas a riscos ocupacionais, deverão ser asseguradas medidas proporcionais de saúde e segurança ocupacional, incluindo formação, equipamentos adequados, procedimentos de emergência e supervisão apropriada.

4.2. Características Gerais da Mão-de-Obra

Embora o número exacto de trabalhadores ainda não esteja integralmente definido nesta fase, estima-se que o Projecto envolva uma combinação de:

- Trabalhadores permanentes e temporários;
- Trabalhadores qualificados e não qualificados;
- Homens e mulheres em diferentes funções técnicas, administrativas e operacionais;
- Trabalhadores locais e, quando necessário, trabalhadores provenientes de outras áreas geográficas.

Em caso de activação da Componente Contingente de Resposta a Emergências (CERC), poderão ser mobilizadas categorias adicionais de trabalhadores temporários, prestadores de serviços especializados, empreiteiros, trabalhadores de apoio logístico e pessoal técnico de emergência, em função da natureza da emergência e das actividades elegíveis a serem financiadas. Nesses casos, os princípios e requisitos do presente PGMO permanecerão aplicáveis, devendo ser adoptadas medidas proporcionais à natureza, escala e urgência das intervenções.

Sempre que tecnicamente viável e sem comprometer requisitos mínimos de segurança, competência técnica e desempenho, o Projecto procurará promover oportunidades inclusivas de emprego e participação laboral para jovens, mulheres e outros grupos vulneráveis com capacidade laboral, incluindo, quando apropriado, pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconómica, pessoas com deficiência compatível com as funções previstas, agregados familiares chefiados por mulheres e outros grupos potencialmente marginalizados.

A inclusão destes grupos deverá observar princípios de transparência, não discriminação, igualdade de oportunidades e adequação às exigências das funções, não implicando redução de requisitos mínimos de segurança ou desempenho ocupacional.

4.3. Principais Considerações Laborais

As principais questões laborais potencialmente associadas ao Projecto poderão incluir:

- Gestão adequada das condições de trabalho;
- Saúde e segurança ocupacional;
- Igualdade de oportunidades e não discriminação;
- Prevenção do trabalho infantil e do trabalho forçado;
- Gestão de trabalhadores contratados e fornecedores;
- Riscos associados ao afluxo de mão-de-obra;
- Prevenção da exploração e abuso sexual (EAS), assédio sexual (AS) e outras formas de violência baseada no género;
- Funcionamento de mecanismos de reclamação para trabalhadores.

Os princípios, medidas e procedimentos aplicáveis à gestão destas matérias encontram-se detalhados nos capítulos subsequentes do presente PGMO.

Durante as consultas públicas realizadas no âmbito da preparação dos instrumentos ambientais e sociais do Projecto, foram levantadas diversas preocupações relacionadas com:

- transparência nos processos de recrutamento;
- priorização de mão-de-obra local;

- prevenção de favoritismo;
- pagamento regular dos trabalhadores;
- inclusão de jovens, mulheres e grupos vulneráveis;
- subcontratação de empreiteiros locais;
- prevenção de conflitos laborais e sociais;
- funcionamento de mecanismos de reclamação acessíveis e eficazes.

As preocupações acima foram consideradas na preparação do presente PGMO e deverão igualmente orientar os procedimentos específicos de gestão laboral a serem adoptados pelos empreiteiros e demais entidades envolvidas na implementação do Projecto e realçam o facto de que o Projecto deverá responder a estas preocupações através de mecanismos transparentes de recrutamento, monitoria dos empreiteiros e canais acessíveis de reclamação laboral.

5. Termos e Condições de Trabalho

O Projecto deve assegurar que todos os trabalhadores envolvidos na sua implementação sejam contratados e geridos em conformidade com a legislação moçambicana aplicável, os requisitos da NAS2 e os princípios de trabalho digno, igualdade de oportunidades, não discriminação e protecção dos direitos laborais.

Os termos e condições de trabalho aplicáveis deverão ser claramente comunicados aos trabalhadores no momento da contratação, incluindo informação relativa às funções, duração do vínculo, remuneração, horários de trabalho, benefícios aplicáveis, procedimentos disciplinares e mecanismos de reclamação.

5.1. Procedimentos Laborais Mínimos Aplicáveis ao Projecto

Todos os empregadores, empreiteiros, subempreiteiros, prestadores de serviços e demais entidades envolvidas na implementação do Projecto deverão adoptar procedimentos mínimos de gestão laboral proporcionais à natureza e escala das actividades desenvolvidas, em conformidade com a legislação moçambicana, a NAS2 do Banco Mundial e os requisitos estabelecidos no presente PGMO.

Os procedimentos mínimos deverão incluir, entre outros, os seguintes elementos:

a) Recrutamento e Selecção de Trabalhadores

O recrutamento deverá observar princípios de transparência, não discriminação, igualdade de oportunidades e competência técnica adequada às funções previstas. Sempre que tecnicamente viável, deverá ser promovida a contratação local, sem prejuízo dos requisitos mínimos de segurança, experiência e qualificação necessários.

Os processos de recrutamento deverão incluir, quando aplicável:

- Verificação de idade mínima para trabalhar no Projecto;
- Verificação documental da identidade do trabalhador;
- Avaliação da aptidão para o trabalho;

- Formalização documental da contratação;
- Indução prévia sobre requisitos laborais, saúde e segurança ocupacional e Código de Conduta.

b) Verificação da Idade Mínima e Prevenção do Trabalho Infantil

O Projecto não empregará trabalhadores com menos de 14 anos de idade, independentemente de quaisquer excepções previstas na legislação nacional aplicável.

Adicionalmente, nenhum trabalhador com menos de 18 anos será empregado em actividades relacionadas com o Projecto que impliquem exposição a riscos, incluindo, mas não se limitando a, actividades envolvendo maquinaria, escavações, trabalhos em altura, exposição a poeiras, ruído, substâncias perigosas, circulação de viaturas e equipamentos, actividades operacionais potencialmente perigosas ou quaisquer outras funções susceptíveis de comprometer a saúde, segurança, educação ou desenvolvimento do trabalhador.

Todos os empregadores, empreiteiros e subempreiteiros deverão implementar mecanismos razoáveis de verificação documental da idade antes da contratação, incluindo verificação de documentos de identificação sempre que apropriado.

A identificação de situações de trabalho infantil implicará adopção imediata de medidas correctivas e encaminhamento apropriado, em conformidade com a legislação nacional e os procedimentos do Projecto.

c) Formalização Contratual e Registos Laborais

Todos os trabalhadores do Projecto deverão possuir vínculo laboral regularizado e receber contratos por escrito ou outras formas de contratação devidamente documentadas, em conformidade com a legislação moçambicana aplicável e a natureza das funções desempenhadas.

Os empregadores deverão manter registos mínimos actualizados, incluindo:

- Identificação do trabalhador;
- Categoria/função desempenhada;
- Data de contratação;
- Registo de assiduidade e horas trabalhadas;
- Pagamento de salários e benefícios;
- Formações realizadas;
- Incidentes, acidentes ou medidas disciplinares relevantes.

Os trabalhadores deverão ser devidamente informados sobre os termos e condições do seu emprego, incluindo funções, duração do contrato, remuneração, horários de trabalho, benefícios aplicáveis e procedimentos de reclamação disponíveis.

d) Gestão Não Discriminatória da Mão-de-obra

Nenhum trabalhador deverá sofrer discriminação com base em sexo, idade, deficiência, origem social, filiação política, religião ou qualquer outra condição protegida por lei. O assédio, intimidação, punição arbitrária ou práticas degradantes serão proibidos.

e) Liberdade de Associação e Negociação Colectiva

O Projecto respeitará os direitos dos trabalhadores relacionados com liberdade de associação, representação laboral e negociação colectiva, em conformidade com a legislação moçambicana aplicável e os requisitos da NAS2 do Banco Mundial.

Os trabalhadores poderão, livremente e sem interferência, constituir ou aderir a organizações representativas legalmente reconhecidas, incluindo sindicatos, bem como participar em mecanismos de representação laboral previstos na legislação nacional.

Nenhum trabalhador deverá sofrer discriminação, intimidação, assédio, sanção, despedimento, represália ou qualquer outra forma de retaliação por exercer os seus direitos de associação, representação ou participação em processos legítimos de negociação colectiva.

Os empregadores, empreiteiros e subempreiteiros envolvidos no Projecto deverão respeitar estes direitos e adoptar medidas apropriadas para assegurar um ambiente laboral compatível com os princípios de diálogo, respeito mútuo e resolução pacífica de conflitos laborais.

f) Controlo de Assiduidade e Pagamento de Salários

Os empregadores deverão implementar mecanismos adequados de controlo de assiduidade, registo de horas trabalhadas e pagamento atempado de salários e benefícios legalmente aplicáveis.

g) Procedimentos de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)

Todos os empregadores deverão assegurar, de forma proporcional aos riscos das actividades, avaliação de riscos, formação em SSO, equipamentos de protecção individual, supervisão adequada, preparação para emergências e reporte de acidentes e incidentes.

h) Formação e Sensibilização Obrigatória

Antes do início das actividades e de forma periódica ao longo da implementação do Projecto, todos os trabalhadores deverão receber formação e indução apropriadas às funções desempenhadas, aos riscos específicos das actividades e ao ambiente de trabalho em que estarão inseridos.

- Formação específica relacionada com as funções desempenhadas e riscos ocupacionais associados;
- Condições laborais e direitos dos trabalhadores;
- Segurança e saúde ocupacional;

- Procedimentos de preparação e resposta a emergências, incluindo acidentes, evacuação, primeiros socorros e comunicação de incidentes;
- Código de Conduta;
- Prevenção de EAS/AS;
- Mecanismos de Reclamação dos Trabalhadores.

Estes requisitos deverão ser integrados nos instrumentos específicos dos empreiteiros, incluindo o C-PGAS, PGMO específico, procedimentos internos e demais documentos de implementação.

5.2. Gestão do Afluxo, Acomodação e Desmobilização de Trabalhadores

Em função da natureza, dimensão e localização dos subprojectos, poderá ocorrer mobilização de trabalhadores provenientes de diferentes áreas geográficas, incluindo mão-de-obra local, trabalhadores temporários/ocasionais e trabalhadores migrantes. O Projecto procurará minimizar riscos associados ao afluxo de trabalhadores, tensões sociais e potenciais impactos sobre comunidades anfitriãs, em alinhamento com a NAS2, NAS4, o QGAS e demais instrumentos ambientais e sociais aplicáveis.

Avaliação e gestão do afluxo de trabalhadores

Durante a triagem e preparação dos subprojectos deverá ser realizada avaliação preliminar proporcional do potencial afluxo de trabalhadores, considerando, entre outros aspectos:

- Número estimado de trabalhadores requeridos;
- Disponibilidade de mão-de-obra local;
- Necessidade de recrutamento externo;
- Capacidade local de alojamento e serviços;
- Riscos potenciais de tensão social, exploração laboral, EAS/AS, segurança comunitária e saúde pública.

Sempre que tecnicamente viável e sem comprometer requisitos de segurança, competência e qualidade, os empregadores deverão priorizar a contratação de mão-de-obra local (por ex. entre 30-50%), incluindo jovens, mulheres e grupos vulneráveis com capacidade laboral, promovendo processos transparentes e não discriminatórios de recrutamento.

Acomodação e transporte de trabalhadores

Sempre que trabalhadores externos necessitem de alojamento temporário, os empreiteiros deverão assegurar condições mínimas adequadas de acomodação, localização preventiva, higiene, abastecimento de água, saneamento, segurança, gestão de resíduos, prevenção de doenças transmissíveis e acesso a serviços básicos, em conformidade com boas práticas internacionais e requisitos aplicáveis do Projecto.

Embora não se preveja, de forma generalizada, a necessidade de acampamentos permanentes de trabalhadores no âmbito do MozResilience, sempre que a natureza, localização ou duração das actividades justificar alojamento temporário ou instalação de acampamentos, estes deverão observar requisitos mínimos de habitabilidade, segurança, higiene e gestão social proporcionais ao risco e escala das actividades.

Sempre que apropriado, deverão igualmente ser adoptadas medidas relacionadas com:

- Regras de convivência e comportamento dos trabalhadores;
- Controlo de consumo de álcool e drogas;
- Prevenção de conflitos com comunidades locais;
- Restrição de acesso não autorizado a áreas sensíveis;
- Transporte seguro de trabalhadores.

Desmobilização, Redução de Pessoal e Rescisão de Contratos

No encerramento das actividades, redução significativa da força de trabalho ou cessação de contratos associados ao Projecto, os empregadores deverão assegurar procedimentos documentados, transparentes e não discriminatórios de desmobilização e rescisão laboral, em conformidade com a legislação moçambicana aplicável, a NAS2 e os requisitos do presente PGMO.

Os processos de rescisão deverão observar, entre outros, os seguintes princípios:

- Não discriminação e tratamento justo dos trabalhadores;
- Aplicação de critérios objectivos, transparentes e documentados;
- Comunicação prévia adequada aos trabalhadores afectados;
- Cumprimento integral das obrigações legais e contratuais aplicáveis;
- Liquidação atempada de salários, benefícios e compensações legalmente devidas;
- Respeito pelos direitos dos trabalhadores e mecanismos de reclamação disponíveis;
- Minimização de tensões sociais e conflitos laborais associados ao encerramento das actividades.

Sempre que se preveja redução significativa da força de trabalho, os empregadores deverão preparar medidas proporcionais de gestão da redução de pessoal, incluindo, quando apropriado:

- Justificação da necessidade de redução de pessoal;
- Critérios transparentes de selecção dos trabalhadores afectados;
- Plano de comunicação e calendarização da redução;
- Medidas para mitigação de impactos sociais relevantes;
- Mecanismos de gestão de reclamações relacionados com o processo;
- Monitoria de potenciais conflitos ou tensões sociais associadas.

Sempre que aplicável, estes procedimentos deverão ser integrados nos instrumentos de gestão dos empreiteiros, incluindo o C-PGAS, C-LMP e demais procedimentos internos relevantes.

5.3. Segurança Comunitária Associada às Actividades Laborais

A implementação das actividades do Projecto pela via dos seus subprojectos poderá gerar riscos de segurança comunitária associados à presença de trabalhadores, circulação de veículos e equipamentos, actividades de construção, mobilização de materiais, escavações, valas abertas e outras intervenções com potencial de afectar comunidades vizinhas.

Em alinhamento com a NAS4 do Banco Mundial, o Projecto e os respectivos empregadores deverão adoptar medidas proporcionais para prevenir, minimizar e gerir riscos de segurança comunitária associados às actividades laborais, particularmente em áreas urbanas, periurbanas ou socialmente sensíveis.

As medidas mínimas de segurança comunitária deverão incluir, entre outras:

- Plano de circulação e gestão de tráfego para viaturas, máquinas e equipamentos, incluindo sinalização adequada e gestão de travessias de peões;
- Controlo e vedação proporcional de áreas de obra, incluindo gestão de acessos não autorizados;
- Sinalização preventiva de áreas perigosas, valas abertas, maquinaria em operação e zonas de risco;
- Medidas de controlo de poeiras, ruído, vibração e outros incómodos temporários;
- Armazenamento seguro de materiais, combustíveis, equipamentos e substâncias perigosas;
- Medidas específicas para protecção de crianças e outros grupos vulneráveis em zonas próximas às actividades;
- Procedimentos de emergência e resposta a incidentes com potencial impacto comunitário;
- Medidas para prevenir comportamentos inadequados dos trabalhadores perante membros das comunidades;
- Protocolos para recepção e tratamento de reclamações comunitárias relacionadas com trabalhadores e actividades do Projecto.

Sempre que forem utilizados agentes de segurança privada, a sua actuação deverá respeitar a legislação aplicável, os princípios de proporcionalidade, prevenção de abuso e uso responsável da força, devendo ser evitadas práticas intimidatórias, coercivas ou discriminatórias.

As medidas de segurança comunitária deverão ser detalhadas, quando aplicável, nos C-PGAS e demais planos específicos dos subprojectos, em articulação com o QGAS do Projecto.

5.4. Condições de Contratação e Emprego

Os processos de recrutamento e contratação deverão observar princípios de transparência, equidade e não discriminação, devendo basear-se em critérios técnicos e profissionais adequados às funções a desempenhar.

O Projecto deve evitar qualquer forma de discriminação baseada em género, idade, deficiência, origem, filiação política, religião, condição social ou outro factor não relacionado com os requisitos da função.

Sempre que possível e tecnicamente viável, o Projecto procurará privilegiar a contratação de mão-de-obra local, particularmente nas áreas próximas das intervenções e subprojectos. Será dada especial atenção ao envolvimento de trabalhadores comunitários, incluindo mulheres e jovens, sobretudo em actividades de carácter mais operacional e intensivo em mão-de-obra, tais como limpeza e preparação de áreas de trabalho, pequenas obras de reabilitação, apoio logístico, manutenção, gestão de materiais, actividades de saneamento, controlo de erosão, revegetação, recuperação ambiental, gestão de resíduos, apoio comunitário e outras actividades compatíveis com o perfil e capacidades locais.

Sempre que necessário, poderão ser promovidas acções orientadoras de capacitação e formação de curta duração, visando reforçar as competências básicas necessárias para participação segura e adequada nas actividades do Projecto.

Esta abordagem procura contribuir para:

- Partilha local de benefícios económicos associados ao Projecto;
- Geração de rendimento e apoio aos meios de subsistência locais;
- Redução de vulnerabilidades económicas e sociais;
- Promoção da inclusão de mulheres e jovens;
- Reforço do sentido de pertença e apropriação local das infra-estruturas e investimentos realizados;
- Redução de tensões sociais associadas ao afluxo de trabalhadores externos;
- Fortalecimento das relações entre o Projecto e as comunidades locais.

A contratação local deverá, contudo, observar os requisitos mínimos de segurança, competência e aptidão necessários para cada função, bem como os princípios de igualdade de oportunidades e não discriminação.

5.5. Idade Mínima de Trabalho e Proibição de Trabalho Infantil

O Projecto não permitirá o recurso a trabalho infantil, em conformidade com a legislação moçambicana aplicável e os requisitos da NAS2 do Banco Mundial.

Nos termos da legislação nacional, a idade mínima geral para admissão ao trabalho é de 15 anos, podendo, em circunstâncias excepcionais previstas na lei, ser admitido trabalho de menores entre 12 e 15 anos apenas em actividades leves, devidamente autorizadas e que não prejudiquem a saúde, segurança, educação, desenvolvimento físico, mental ou moral da criança (Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, artigos relativos ao trabalho de menores, conjugada com a Lei de Promoção e Protecção dos Direitos da Criança (Lei n.º 7/2008, de 9 de Julho)). Em nenhuma circunstância o Projecto permitirá:

- O emprego de menores em actividades perigosas, insalubres ou de risco;
- Trabalhos que envolvam maquinaria pesada, escavações, trabalho em altura, substâncias perigosas ou actividades fisicamente exigentes;

- Actividades susceptíveis de interferir com a frequência escolar ou desenvolvimento da criança;
- Qualquer forma de exploração económica ou trabalho forçado infantil.

Tendo em conta a natureza das actividades previstas no Projecto, não se prevê o recrutamento de trabalhadores menores de 18 anos para actividades relacionadas com obras, trabalhos de campo ou outras tarefas potencialmente perigosas.

Empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços deverão implementar procedimentos adequados de verificação da idade dos trabalhadores, incluindo análise de documentos de identificação válidos, mantendo registos apropriados para efeitos de monitoria e conformidade.

Qualquer situação identificada de trabalho infantil deverá ser imediatamente reportada e ser objecto de medidas correctivas adequadas, incluindo afastamento seguro da criança da actividade laboral e encaminhamento apropriado, quando necessário.

5.6. Proibição de Trabalho Forçado

O Projecto não tolerará qualquer forma de trabalho forçado, compulsório, involuntário ou exploratório, em conformidade com a legislação moçambicana aplicável, os requisitos da NAS2 do Banco Mundial e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nos termos da legislação nacional e dos instrumentos internacionais aplicáveis (Constituição da República de Moçambique; Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto; NAS2 do Banco Mundial; Convenção da OIT n.º 29 sobre Trabalho Forçado; Convenção da OIT n.º 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado), todo o trabalho deverá ser livremente aceite e realizado em condições compatíveis com a dignidade humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nenhum trabalhador associado ao Projecto deverá ser sujeito, directa ou indirectamente, a:

- Coerção física ou psicológica;
- Retenção de documentos de identificação ou de viagem;
- Restrições ilegítimas de mobilidade;
- Ameaças, intimidação ou violência;
- Servidão por dívida;
- Cobrança abusiva de taxas de recrutamento;
- Retenção indevida de salários ou benefícios;
- Condições abusivas de trabalho ou alojamento;
- Horários excessivos impostos coercivamente (ver Subcapítulo 5.5. e Caixa 5-1, abaixo);
- Qualquer outra prática incompatível com trabalho livremente aceite.

Os trabalhadores deverão ter liberdade para:

- Aceitar ou abandonar o emprego de forma voluntária, nos termos da legislação aplicável;
- Ter acesso aos seus documentos pessoais;
- Circular livremente fora do horário de trabalho, salvo restrições legítimas de segurança;
- Apresentar reclamações sem receio de represálias.

O Projecto deverá igualmente adoptar medidas preventivas adequadas, incluindo:

- Divulgação clara dos termos e condições de emprego antes da contratação;
- Utilização de processos de recrutamento transparentes e éticos;
- Monitoria de práticas laborais de empreiteiros, subempreiteiros e fornecedores;
- Sensibilização dos trabalhadores sobre os seus direitos;
- Disponibilização de mecanismos de reclamação acessíveis e confidenciais;
- Verificação periódica das condições de trabalho e alojamento, quando aplicável.

Qualquer indício de trabalho forçado, exploração laboral ou prática abusiva deverá ser imediatamente investigado e objecto de medidas correctivas apropriadas, incluindo eventual aplicação de sanções contratuais aos responsáveis. .

5.7. Remuneração e Benefícios

Os trabalhadores envolvidos no Projecto deverão receber remuneração compatível com a legislação moçambicana aplicável, os termos dos respectivos contratos de trabalho e os princípios estabelecidos na NAS2 do Banco Mundial (i.e., Lei do Trabalho — Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto; NAS2 Mão-de-obra e Condições Laborais, respectivamente).

Os salários e benefícios deverão ser comunicados de forma clara aos trabalhadores no momento da contratação, incluindo informação relativa a:

- Categoria ou função;
- Nível de remuneração;
- Forma e periodicidade de pagamento;
- Horário de trabalho;
- Horas extraordinárias e respectivas compensações;
- Direitos a descanso, férias e licenças;
- Benefícios e subsídios aplicáveis;
- Condições de cessação da relação laboral.

Os pagamentos deverão ser efectuados de forma regular, atempada e verificável, devendo os trabalhadores receber comprovativos adequados de pagamento sempre que aplicável (Lei do Trabalho Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto).

Em obediência à Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto); Regulamento de Segurança Social Obrigatória; Convenção da OIT n.º 100 sobre Igualdade de Remuneração; Convenção da OIT n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão; NAS2 do Banco Mundial as condições de remuneração e benefícios deverão observar, entre outros aspectos:

- Salário mínimo legalmente aplicável ao sector e categoria profissional;
- Pagamento de horas extraordinárias nos termos da legislação nacional;
- Períodos mínimos de descanso diário e semanal;
- Direito a férias, feriados e licenças legalmente previstas;
- Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor;
- Não discriminação em matéria salarial ou benefícios;
- Contribuições obrigatórias para segurança social, quando aplicável.

O Projecto procurará igualmente assegurar que trabalhadores contratados por empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços beneficiem de condições laborais consistentes com os requisitos legais e contratuais aplicáveis (NAS2 Mão-de-obra e Condições Laborais).

Quando forem disponibilizados alojamento, alimentação, transporte ou outros benefícios em espécie, estes deverão observar condições adequadas de dignidade, segurança, higiene e bem-estar dos trabalhadores (Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023); Decreto n.º 62/2013 sobre Segurança e Saúde no Trabalho; Directrizes Gerais de Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial/IFC).

Quaisquer deduções salariais deverão ser efectuadas apenas nos termos permitidos pela legislação aplicável e devidamente comunicadas aos trabalhadores.

O atraso sistemático de salários, retenção indevida de pagamentos ou práticas remuneratórias abusivas não serão tolerados no âmbito do Projecto (Lei do Trabalho Lei n.º 13/2023; NAS2 do Banco Mundial).

5.8. Horários de Trabalho

Os horários de trabalho deverão respeitar os limites estabelecidos na legislação nacional aplicável, incluindo disposições relativas a horas normais de trabalho, trabalho extraordinário, períodos de descanso e férias.

Sempre que necessário, os empreiteiros e prestadores de serviços deverão organizar os turnos e actividades de forma a reduzir riscos ocupacionais e evitar fadiga excessiva dos trabalhadores. A Caixa 5-1, abaixo, apresenta as disposições específicas previstas na legislação aplicável a determinados sectores ou funções que devem ser estritamente observadas na adopção de quaisquer variações em matéria de horários de trabalho.

Caixa 5-1: Disposições específicas sobre horários de trabalho

Os horários de trabalho deverão observar os limites estabelecidos na legislação moçambicana aplicável, incluindo disposições relativas à duração normal do trabalho, períodos mínimos de descanso diário e semanal, férias e trabalho extraordinário.

Salvo disposições específicas previstas na legislação aplicável a determinados sectores ou funções, o trabalho extraordinário deverá:

- Ser limitado a situações justificadas de natureza operacional, técnica ou de emergência;
- Ser realizado de forma voluntária sempre que possível;
- Ser devidamente remunerado ou compensado nos termos da lei;

- Não comprometer a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

O Projecto e os respectivos empregadores deverão evitar jornadas excessivas, períodos prolongados sem descanso adequado ou práticas que possam induzir fadiga, aumento de acidentes de trabalho, redução da capacidade de resposta ou riscos para a saúde física e mental dos trabalhadores.

Em situações excepcionais, incluindo resposta a emergências, recuperação pós-eventos extremos ou necessidades operacionais críticas, poderão ser necessários ajustamentos temporários aos horários de trabalho. Nesses casos, deverão ser implementadas medidas adequadas de gestão de fadiga, rotação de equipas, períodos compensatórios de descanso e supervisão reforçada de saúde e segurança ocupacional.

5.9. Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

O Projecto promoverá um ambiente de trabalho baseado em respeito, dignidade humana, igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os trabalhadores, em conformidade com a Constituição da República de Moçambique, a Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), a NAS2 do Banco Mundial e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluindo:

- Convenção da OIT n.º 100 sobre Igualdade de Remuneração;
- Convenção da OIT n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

Não serão toleradas práticas discriminatórias no recrutamento, contratação, remuneração, acesso à formação, atribuição de tarefas, progressão profissional, cessação de contrato ou tratamento no local de trabalho, com base, entre outros aspectos, em:

- Género;
- Idade;
- Deficiência;
- Origem étnica, social ou regional;
- Nacionalidade;
- Religião;
- Filiação política;
- Estado civil;
- Condição de saúde;
- Orientação sexual;
- Ou qualquer outra condição não relacionada com os requisitos técnicos e profissionais da função.

Em conformidade com a NAS2, as decisões relacionadas com emprego e condições de trabalho deverão basear-se no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento justo, não devendo existir discriminação ou exclusão arbitrária entre trabalhadores.

Particular atenção deverá ser dada à inclusão prática de pessoas com deficiência e à eliminação de barreiras de acesso a oportunidades de trabalho, em conformidade com os princípios de não discriminação do Projecto e as preocupações levantadas durante as consultas públicas.

O Projecto procurará igualmente promover, sempre que possível e apropriado:

- Participação de mulheres em diferentes categorias profissionais;
- Inclusão de jovens e grupos potencialmente vulneráveis;
- Condições adequadas de trabalho para pessoas com deficiência, quando aplicável;
- Ambientes de trabalho seguros, inclusivos e respeitosos.

Sempre que relevante, poderão ser promovidas medidas razoáveis de apoio ou ajustamento para facilitar a participação de grupos sub-representados ou potencialmente vulneráveis, desde que compatíveis com os requisitos técnicos, operacionais e de segurança das funções.

O Projecto adoptará igualmente medidas de prevenção e resposta relacionadas com assédio, intimidação, exploração e abuso sexual (EAS), assédio sexual (AS) e outras formas de violência baseada no género, em alinhamento com a NAS2 e a NAS4 do Banco Mundial.

Empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços deverão incorporar estes princípios nos seus procedimentos de recrutamento, gestão de trabalhadores e supervisão laboral, estando sujeitos a monitoria e medidas correctivas em caso de incumprimento.

5.10. Prevenção de Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS)

O Projecto adoptará uma política de tolerância zero relativamente a exploração e abuso sexual (EAS), assédio sexual (AS), violência baseada no género (VBG) e outras formas de comportamento abusivo, discriminatório ou inadequado no contexto laboral e nas interações com comunidades. Esta abordagem encontra-se alinhada com:

- A Constituição da República de Moçambique;
- A Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), incluindo disposições relacionadas com dignidade no trabalho, protecção contra assédio e respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores;
- A Lei n.º 29/2009, de 29 de Setembro, sobre Violência Doméstica praticada contra a Mulher;
- A Lei de Promoção e Protecção dos Direitos da Criança (Lei n.º 7/2008);
- O Código Penal de Moçambique;
- A NAS2 do Banco Mundial — Mão-de-obra e Condições Laborais;
- A NAS4 do Banco Mundial — Saúde e Segurança da Comunidade;
- As Notas de Boas Práticas do Banco Mundial sobre EAS/AS e VBG em projectos financiados pelo Banco Mundial.

Nos termos da NAS2, o Projecto deverá proporcionar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio, intimidação, discriminação e exploração. A NAS4 reconhece igualmente a necessidade de prevenir riscos que possam afectar comunidades locais, particularmente mulheres, crianças e outros grupos vulneráveis, incluindo riscos associados à presença de trabalhadores e ao afluxo de mão-de-obra.

Para efeitos do presente PGMO:

- Exploração e abuso sexual (EAS) refere-se a qualquer abuso ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança para fins sexuais, incluindo obtenção de benefícios monetários, sociais ou políticos;
- Assédio sexual (AS) refere-se a avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais ou qualquer outro comportamento verbal, não verbal ou físico de natureza sexual que interfira com o trabalho, crie ambiente intimidatório ou afecte a dignidade da pessoa.

O Projecto não tolerará:

- Relações exploratórias ou abusivas;
- Troca de favores sexuais por emprego, benefícios ou assistência;
- Assédio sexual no local de trabalho;
- Comentários, linguagem ou comportamentos ofensivos;
- Exploração de menores;
- Qualquer forma de violência física, psicológica ou sexual associada às actividades do Projecto.

Como parte das medidas preventivas e de gestão, o Projecto deverá assegurar:

- Implementação e assinatura obrigatória de Códigos de Conduta por trabalhadores e prestadores de serviços;
- Sensibilização e formação periódica sobre EAS/AS e comportamento esperado;
- Inclusão de cláusulas contratuais específicas sobre EAS/AS;
- Mecanismos seguros, confidenciais e acessíveis de denúncia;
- Procedimentos adequados de resposta, investigação e encaminhamento;
- Medidas de protecção contra retaliação para sobreviventes e denunciantes;
- Articulação com serviços locais de apoio, saúde, assistência psicossocial, protecção e segurança, sempre que necessário.

Empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços deverão adoptar medidas proporcionais aos riscos associados às suas actividades e trabalhadores, podendo estar sujeitos a sanções contratuais em caso de incumprimento das obrigações relacionadas com EAS/AS.

Em conformidade com o previsto no PEPI e respectivo MGR do Projecto, que são apresentados separadamente, todos os incidentes relacionados com EAS/AS deverão ser tratados com confidencialidade, sensibilidade, abordagem centrada na sobrevivente e respeito pelos princípios de segurança, consentimento informado, não discriminação e protecção da dignidade humana.

5.11. Comunicação aos Trabalhadores

O Projecto deverá assegurar que todos os trabalhadores recebam informação clara, acessível e atempada sobre os seus direitos, deveres, condições de trabalho e mecanismos de protecção aplicáveis no âmbito do Projecto, em conformidade com a legislação moçambicana aplicável, a NAS2 do Banco Mundial e boas práticas internacionais de gestão laboral.

Nos termos da NAS2, os trabalhadores deverão ser informados e esclarecidos de forma documentada, no momento do recrutamento e durante a relação laboral, sobre:

- Termos e condições de emprego;
- Direitos e responsabilidades;
- Condições de remuneração e benefícios;
- Horários de trabalho e períodos de descanso;
- Regras disciplinares aplicáveis;
- Medidas de saúde e segurança ocupacional;
- Procedimentos de emergência;
- Códigos de conduta;
- Mecanismos de reclamação disponíveis;
- Requisitos relacionados com prevenção de EAS/AS e comportamento esperado.

A comunicação deverá ser realizada utilizando formatos e meios apropriados ao perfil dos trabalhadores e ao contexto local, podendo incluir:

- Sessões de indução e sensibilização;
- Reuniões periódicas;
- Quadros informativos;
- Folhetos e cartazes;
- Materiais visuais simplificados;
- Ferramentas digitais ou electrónicas, quando apropriado;
- Comunicação verbal em línguas locais, sempre que necessário.

Deverá ser dada atenção especial à comunicação com trabalhadores com baixos níveis de alfabetização, trabalhadores temporários, trabalhadores migrantes, mulheres e grupos potencialmente vulneráveis, procurando garantir compreensão efectiva da informação transmitida.

Os empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços deverão assegurar que os trabalhadores sob sua responsabilidade tenham acesso contínuo à informação relevante e actualizada sobre:

- Condições de trabalho;
- Riscos ocupacionais;
- Medidas preventivas;
- Direitos laborais;
- Procedimentos de denúncia e reclamação;
- Normas de comportamento e conduta profissional.

O Projecto deverá igualmente promover um ambiente em que os trabalhadores possam, sem receio de intimidação, discriminação ou retaliação:

- Solicitar esclarecimentos;
- Levantar preocupações;
- Reportar incidentes;
- Apresentar reclamações;
- Participar em consultas relacionadas com condições de trabalho e segurança.

Sempre que ocorrerem alterações relevantes nas condições de trabalho, procedimentos operacionais ou riscos associados às actividades do Projecto, os trabalhadores deverão ser devidamente informados e, quando necessário, receber formação ou orientação complementar adequada.

6. Código de Conduta e SEA/SH

O Projecto adoptará e implementará Códigos de Conduta aplicáveis a trabalhadores directos, empreiteiros, subempreiteiros, consultores, prestadores de serviços e demais pessoal associado às actividades do Projecto, com o objectivo de promover padrões adequados de comportamento profissional, respeito pelos direitos humanos, prevenção de riscos sociais e laborais e protecção das comunidades afectadas.

O presente capítulo encontra-se alinhado com:

- Constituição da República de Moçambique;
- Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto);
- Código Penal de Moçambique;
- Lei n.º 29/2009 sobre Violência Doméstica praticada contra a Mulher;
- Lei de Promoção e Protecção dos Direitos da Criança (Lei n.º 7/2008);
- NAS2 do Banco Mundial — Trabalho e Condições Laborais;
- NAS4 do Banco Mundial — Saúde e Segurança da Comunidade;
- NAS10 do Banco Mundial — Envolvimento das Partes Interessadas e Divulgação de Informação;
- Notas de Boas Práticas do Banco Mundial sobre EAS/AS em operações financiadas pelo Banco Mundial.

O presente PGMO deverá ser implementado de forma articulada com:

- O Plano de Envolvimento das Partes Interessadas (PEPI);
- O Quadro de Política de Reassentamento (QPR);
- O Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS);
- A Avaliação e Plano de Acção de EAS/AS do Projecto;
- Outros instrumentos ambientais e sociais relevantes desenvolvidos no âmbito do Projecto.

Neste contexto:

- O PEPI estabelece mecanismos de comunicação, sensibilização, participação comunitária e gestão de reclamações relacionados com comportamento de trabalhadores e riscos sociais;
- O QPR considera riscos sociais e vulnerabilidades associados a deslocamento físico e económico, incluindo potenciais riscos de EAS/AS;
- O QGAS define procedimentos gerais de gestão ambiental e social aplicáveis a subprojectos, incluindo requisitos laborais, comunitários e de saúde e segurança;
- A Avaliação e Plano de Acção de EAS/AS detalha medidas específicas de prevenção, resposta, monitoria e articulação institucional relacionadas com EAS/AS.

6.1. Objectivos do Código de Conduta

Os Códigos de Conduta terão como principais objectivos:

- Promover comportamento ético e profissional adequado;
- Prevenir exploração e abuso sexual (EAS), assédio sexual (AS) e violência baseada no género (VBG);
- Reduzir riscos sociais associados ao afluxo de mão-de-obra;
- Promover relações respeitadas entre trabalhadores e comunidades;
- Reforçar o respeito pelos direitos humanos, dignidade e diversidade;
- Estabelecer regras claras de conduta e responsabilização;
- Proteger grupos vulneráveis, incluindo mulheres, crianças e pessoas em situação de vulnerabilidade.

6.2. Conteúdo Mínimo dos Códigos de Conduta

Os Códigos de Conduta deverão estabelecer, entre outros aspectos:

- Obrigações de respeito pelas leis e regulamentos aplicáveis;
- Proibição de exploração e abuso sexual (EAS) e assédio sexual (AS);
- Proibição de relações sexuais com menores de idade;
- Proibição de violência física, psicológica ou verbal;
- Proibição de discriminação e assédio;
- Regras de comportamento nas comunidades;
- Requisitos de saúde e segurança ocupacional;
- Proibição de consumo abusivo de álcool e drogas em contexto laboral;
- Respeito por costumes, práticas culturais e património local;
- Obrigações de confidencialidade e protecção de dados pessoais;
- Obrigação de denúncia de incidentes ou violações relevantes.

6.3. Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS)

Em conformidade com a NAS2 e a NAS4, o Projecto adoptará uma abordagem de tolerância zero relativamente a:

- Exploração e abuso sexual;
- Assédio sexual;
- Violência baseada no género;
- Exploração de menores;
- Relações abusivas ou coercivas;
- Troca de favores sexuais por emprego, benefícios, bens ou serviços.

A Avaliação e Plano de Acção de EAS/AS do Projecto estabelecerá medidas específicas de prevenção, mitigação, resposta e monitoria proporcionais ao nível de risco identificado.

As medidas previstas poderão incluir:

- Formação obrigatória e periódica dos trabalhadores;
- Assinatura obrigatória de Códigos de Conduta;
- Sensibilização comunitária em articulação com o PEPI;

- Mecanismos seguros e confidenciais de denúncia;
- Protocolos de encaminhamento para serviços especializados;
- Medidas de protecção contra retaliação;
- Monitoria de empreiteiros e subempreiteiros;
- Inclusão de cláusulas contratuais específicas sobre EAS/AS.

6.4. Divulgação, Assinatura e Cumprimento

Todos os trabalhadores associados ao Projecto deverão receber, compreender e assinar os respectivos Códigos de Conduta antes do início das actividades.

Os Códigos de Conduta deverão ser disponibilizados em formatos e idiomas apropriados ao contexto local e explicados durante os processos de indução e formação.

Empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços serão responsáveis por assegurar:

- Divulgação adequada dos Códigos de Conduta;
- Formação contínua dos trabalhadores;
- Supervisão do cumprimento;
- Aplicação de medidas disciplinares apropriadas em caso de violação.

6.5. Incumprimento e Medidas Correctivas

Qualquer violação do Código de Conduta deverá ser objecto de investigação e tratamento apropriado, em conformidade com os procedimentos aplicáveis e os princípios de confidencialidade, segurança e protecção das vítimas e denunciantes.

Dependendo da gravidade da situação, poderão ser aplicadas:

- Medidas disciplinares;
- Afastamento de trabalhadores;
- Rescisão contratual;
- Comunicação às autoridades competentes;
- Outras medidas correctivas apropriadas.

Os incidentes relacionados com EAS/AS deverão ser tratados utilizando abordagem centrada na sobrevivente, respeitando os princípios de confidencialidade, consentimento informado, não discriminação e segurança.

7. Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores

O Projecto estabelecerá e implementará um Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores (MRT) acessível, transparente, confidencial e funcional, destinado a permitir que trabalhadores associados ao Projecto possam apresentar preocupações, reclamações, sugestões ou denúncias relacionadas com condições de trabalho e outras matérias laborais.

O mecanismo será desenvolvido e implementado em conformidade com os dispositivos legais nacionais e do Banco Mundial.

Nos termos da NAS2, os trabalhadores deverão ter acesso a um mecanismo de reclamação que permita apresentar preocupações laborais de forma segura e sem risco de retaliação. A NAS10 reforça igualmente a necessidade de mecanismos acessíveis, inclusivos e transparentes de gestão de reclamações e feedback.

O Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores deverá funcionar de forma coordenada com outros mecanismos e instrumentos ambientais e sociais do Projecto, evitando duplicações e assegurando coerência institucional.

Neste contexto:

- O PEPI e o respectivo Mecanismo Geral de Reclamações (MGR) tratam principalmente reclamações de comunidades e partes interessadas externas;
- O MRT trata especificamente questões relacionadas com trabalhadores e condições laborais;
- O QGAS estabelece orientações gerais para gestão de reclamações ambientais e sociais em subprojectos;
- O QPR considera mecanismos adequados para tratamento de reclamações relacionadas com reassentamento, compensações e meios de subsistência.

Sempre que apropriado e mediante consentimento do reclamante, poderá existir articulação e encaminhamento entre os diferentes mecanismos do Projecto, particularmente em matérias que envolvam simultaneamente trabalhadores, comunidades e riscos sociais mais amplos.

7.1. Objectivos do Mecanismo

O Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores terá como principais objectivos:

- Facilitar resolução atempada e justa de questões laborais;
- Promover comunicação aberta entre trabalhadores e entidades empregadoras;
- Reduzir conflitos laborais;
- Identificar e corrigir problemas relacionados com condições de trabalho;
- Reforçar conformidade com legislação nacional e requisitos ambientais e sociais do Projecto;
- Disponibilizar canais seguros para denúncias relacionadas com EAS/AS, discriminação, assédio ou outras práticas abusivas.

7.2. Tipologia de Reclamações

O mecanismo poderá receber reclamações relacionadas, entre outros aspectos, com:

- Condições de trabalho;
- Remuneração e benefícios;
- Horários de trabalho;
- Saúde e segurança ocupacional;

- Assédio, discriminação ou tratamento inadequado;
- Exploração e abuso sexual (EAS) e assédio sexual (AS);
- Condições de alojamento e bem-estar;
- Processos disciplinares;
- Relações com supervisores ou colegas;
- Questões contratuais ou de recrutamento;
- Retaliação contra denunciantes.

7.3. Princípios do Mecanismo

O MRT deverá observar os seguintes princípios:

- Acessibilidade;
- Transparência;
- Confidencialidade;
- Imparcialidade;
- Não discriminação;
- Resolução atempada;
- Protecção contra retaliação;
- Sensibilidade a género e vulnerabilidades;
- Abordagem centrada na sobrevivente em casos de EAS/AS.

Os trabalhadores devem poder apresentar reclamações sem receio de intimidação, perda de emprego, discriminação ou outras consequências negativas.

7.4. Canais de Apresentação de Reclamações

As reclamações poderão ser apresentadas através de diferentes canais, incluindo:

- Comunicação verbal ao supervisor;
- Livro ou formulário de reclamações;
- Linha telefónica ou contacto dedicado;
- Correio electrónico;
- Caixas de sugestões ou reclamações;
- Canais específicos e confidenciais para EAS/AS;
- Representantes dos trabalhadores ou pontos focais designados.

Sempre que possível, deverão existir mecanismos adequados para apresentação anónima de reclamações.

7.5. Procedimentos Operacionais do Mecanismo de Reclamação dos Trabalhadores (MRT)

O Mecanismo de Reclamação dos Trabalhadores (MRT) do Projecto deverá funcionar como instrumento acessível, confidencial, transparente e não retaliatório para recepção, gestão e resolução de preocupações, reclamações ou conflitos relacionados com condições laborais, ambiente de trabalho, saúde e segurança ocupacional, discriminação, assédio, incumprimento contratual, comportamento inadequado de supervisores ou colegas, bem como outras matérias relacionadas com o trabalho no âmbito do Projecto.

O MRT deverá ser acessível a trabalhadores directos, trabalhadores contratados, trabalhadores temporários/ocasionais, trabalhadores migrantes, trabalhadores comunitários, funcionários públicos destacados e outros trabalhadores associados às actividades do Projecto.

Canais de apresentação de reclamações

As reclamações poderão ser submetidas através de diferentes canais, incluindo:

- Comunicação verbal ao supervisor imediato ou ponto focal designado;
- Submissão escrita;
- Telefone, WhatsApp ou outros meios apropriados;
- Caixas de reclamação, quando aplicável;
- Canais específicos definidos pelos empreiteiros e pelo Projecto.

O MRT deverá aceitar reclamações identificadas ou anónimas.

Procedimento geral e prazos indicativos

a) Etapa 1 — Recepção e registo (até 2 dias úteis)

A reclamação deverá ser registada, categorizada e acusada recepção sempre que possível.

b) Etapa 2 — Triagem e avaliação preliminar (até 5 dias úteis)

A reclamação deverá ser avaliada quanto à admissibilidade, urgência, natureza do risco e nível apropriado de resolução.

c) Etapa 3 — Investigação e proposta de resolução (até 15 dias úteis)

Sempre que aplicável, deverão ser realizadas verificações internas, recolha de informação e proposta de solução apropriada.

d) Etapa 4 — Comunicação da decisão e encerramento

O reclamante deverá ser informado do resultado e medidas adoptadas, sempre que possível e apropriado.

e) Etapa 5 — Escalonamento

Caso não exista resolução satisfatória ao nível inicial, a reclamação poderá ser escalada para níveis superiores do Projecto, incluindo supervisão do Projecto, PIU ou outras instâncias relevantes.

Fluxograma 7-1: Procedimento geral e prazos indicativos do MRT



Reclamações graves e sensíveis

Casos envolvendo acidentes graves, fatalidades, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação grave, violência, exploração laboral severa, riscos significativos de SST ou alegações de EAS/AS deverão receber tratamento prioritário e seguir protocolos específicos de encaminhamento e reporte.

Os casos de EAS/AS deverão seguir mecanismo especializado, confidencial e centrado na sobrevivente, distinto do MRT regular, em conformidade com o Plano de Acção de EAS/AS do Projecto.

Princípio de não retaliação

Nenhum trabalhador deverá sofrer retaliação, intimidação, ameaça, discriminação ou sanção por apresentar reclamação de boa-fé ou participar em processos associados ao MRT.

Registo, monitoria e reporte

O Projecto e os empregadores deverão manter registos mínimos das reclamações recebidas, incluindo tipo de caso, data, estado, medidas adoptadas e prazo de resolução, preservando a confidencialidade dos dados pessoais.

Em alinhamento com o previsto no PEPI e nos demais instrumentos de salvaguardas ambientais e sociais deste projecto (por ex. QGAS e QPR) o tratamento das reclamações deverá seguir, de forma geral, as seguintes etapas:

1. Recepção da reclamação;
2. Registo e categorização;
3. Triagem e avaliação inicial;
4. Investigação e análise;
5. Definição de medidas correctivas ou resposta;
6. Comunicação da decisão ao reclamante;
7. Implementação das medidas acordadas;
8. Encerramento e registo final.

O Projecto procurará assegurar tratamento célere e proporcional à natureza e gravidade das reclamações apresentadas.

7.6. Reclamações Relacionadas com EAS/AS

As reclamações relacionadas com exploração e abuso sexual (EAS) e assédio sexual (AS) deverão ser tratadas através de procedimentos específicos, confidenciais e sensíveis ao risco, em alinhamento com:

- A Avaliação e Plano de Acção de EAS/AS;
- O PEPI;
- Protocolos de encaminhamento para serviços especializados.

Nestes casos:

- A confidencialidade deverá ser rigorosamente protegida;
- Não deverá ser exigida prova detalhada à sobrevivente para acesso a apoio;
- O tratamento deverá seguir abordagem centrada na sobrevivente;
- Apenas pessoal autorizado e treinado deverá gerir estes casos;
- O consentimento informado deverá ser respeitado em todas as etapas.

7.7. Divulgação e Sensibilização

Todos os trabalhadores deverão ser informados sobre:

- Existência do MRT;
- Procedimentos de utilização;
- Canais disponíveis;
- Direitos de confidencialidade e protecção;
- Procedimentos relacionados com EAS/AS;
- Medidas de protecção contrarretaliação.

Estas informações deverão ser disponibilizadas durante processos de indução, formações periódicas e através de meios acessíveis e apropriados ao contexto dos trabalhadores.

As consultas públicas realizadas durante a preparação do Projecto demonstraram igualmente a importância atribuída pelas comunidades e trabalhadores à existência de mecanismos transparentes, acessíveis e confiáveis de apresentação e tratamento de

reclamações que devem ser devidamente considerados em todas as fases de desenvolvimento do projecto.

7.8. Monitoria e Apresentação de Relatórios

O Projecto deverá manter registos apropriados sobre reclamações recebidas, medidas adoptadas e estado de resolução, respeitando princípios de confidencialidade e protecção de dados pessoais.

Os indicadores de monitoria poderão incluir:

- Número de reclamações recebidas;
- Número de reclamações resolvidas;
- Tempo médio de resolução;
- Tipologia das reclamações;
- Número de reclamações relacionadas com EAS/AS;
- Percentagem de reclamações resolvidas dentro do prazo previsto.

Os resultados da implementação do MRT deverão alimentar os processos gerais de monitoria ambiental e social do Projecto e contribuir para melhoria contínua das condições laborais e gestão social.

8. Gestão de Empreiteiros, Subempreiteiros e Fornecedores Primários

Em função do tipo de intervenções que o Projecto espera levar a cabo, é facto assente que o mesmo irá envolver empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços para execução de diferentes actividades, incluindo obras, assistência técnica, fornecimento de bens e serviços, actividades operacionais e apoio logístico.

A gestão de fornecedores deverá assegurar que todas as entidades contratadas actuem em conformidade com:

- A legislação moçambicana aplicável;
- Os requisitos ambientais e sociais do Projecto;
- A NAS2 do Banco Mundial — Mão-de-obra e Condições Laborais;
- A NAS4 — Saúde e Segurança da Comunidade;
- A NAS10 — Envolvimento das Partes Interessadas e Divulgação de Informação;
- O QGAS, QPR, PEPI, PGMO e demais instrumentos ambientais e sociais aplicáveis ao Projecto;
- A Avaliação e Plano de Acção de EAS/AS.

Nos termos da NAS2, o mutuário deverá estabelecer procedimentos para gestão e monitoria dos fornecedores de bens e serviços, incluindo verificação da sua capacidade de gerir riscos laborais e cumprimento dos requisitos aplicáveis relacionados com condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional e protecção dos trabalhadores.

8.1. Princípios Gerais de Gestão de Empreiteiros, Subempreiteiros e Fornecedores Primários

Os empreiteiros, subempreiteiros e fornecedores de bens e serviços deverão:

- Cumprir a legislação laboral, ambiental, social e de saúde e segurança aplicável;
- Implementar medidas adequadas de gestão laboral;
- Garantir condições de trabalho seguras e dignas;
- Respeitar os direitos dos trabalhadores;
- Prevenir trabalho infantil e trabalho forçado;
- Implementar medidas de prevenção de EAS/AS;
- Disponibilizar mecanismos de reclamação acessíveis aos trabalhadores;
- Cooperar com os mecanismos de monitoria e supervisão do Projecto.

Os requisitos ambientais, sociais, laborais e de saúde e segurança deverão ser integrados nos documentos de procurement, contratos e especificações técnicas aplicáveis.

8.2. Selecção, Contratação e Avaliação de Empreiteiros e Gestão de Empreiteiros e Subempreiteiros

A selecção, contratação e gestão de empreiteiros e subempreiteiros deverá assegurar capacidade adequada para cumprimento dos requisitos laborais, ambientais, sociais, de saúde e segurança ocupacional aplicáveis ao Projecto, em alinhamento com a legislação moçambicana, as Normas Ambientais e Sociais (NAS) do Banco Mundial e os instrumentos ambientais e sociais do MozResilience.

Antes da contratação, o Projecto deverá realizar uma avaliação proporcional do risco e da capacidade técnica, institucional e operacional dos empreiteiros e subempreiteiros relativamente à gestão da mão-de-obra e cumprimento de requisitos ambientais e sociais relevantes.

A avaliação poderá considerar, entre outros aspectos:

- Histórico de conformidade laboral, ambiental e social;
- Existência de pessoal responsável por matérias ambientais, sociais, SST e EAS/AS;
- Histórico de acidentes, incidentes graves ou sanções relevantes;
- Existência de políticas e procedimentos de saúde e segurança ocupacional;
- Capacidade de gestão documental dos trabalhadores;
- Experiência prévia de implementação de requisitos ambientais e sociais do Banco Mundial;
- Existência de mecanismos de reclamação para trabalhadores;
- Capacidade para implementação de medidas de prevenção e resposta à EAS/AS.

Como condição prévia à mobilização e início das actividades, os empreiteiros deverão preparar, submeter, obter aprovação e implementar instrumentos específicos proporcionais aos riscos das actividades previstas, incluindo, quando aplicável:

- Plano de Gestão de Mão-de-Obra do Empreiteiro (C-LMP/PGMO específico ou secção equivalente no C-PGAS);
- Plano de Saúde e Segurança Ocupacional (HSMP/SSO);
- Código de Conduta dos Trabalhadores;
- Procedimentos de prevenção e resposta à EAS/AS;
- Plano de gestão do afluxo de trabalhadores e alojamento/acampamentos, quando aplicável;
- Mecanismo de Reclamação dos Trabalhadores (MRT).

A mobilização física e o início das actividades de campo apenas poderão ocorrer após revisão e aprovação dos instrumentos relevantes pelo Projecto, firma de supervisão ou entidade designada, conforme apropriado.

Os empreiteiros deverão igualmente disponibilizar pessoal responsável por matérias ambientais, sociais, de saúde e segurança ocupacional (ESHS), proporcional à dimensão, complexidade e nível de risco das actividades previstas. Sempre que apropriado, este pessoal deverá incluir especialistas ou pontos focais para SST, gestão social e prevenção e resposta à EAS/AS.

Os requisitos laborais, ambientais, sociais e de saúde e segurança deverão ser incorporados nos documentos de procurement, especificações técnicas e contratos, constituindo obrigações contratuais vinculativas para empreiteiros e subempreiteiros.

A supervisão do cumprimento destes requisitos será assegurada pelo Projecto, pelas empresas de supervisão e demais entidades designadas, através de mecanismos regulares de monitoria documental, inspecções de campo e auditorias de conformidade.

8.3. Obrigações Mínimas dos Empreiteiros e Subempreiteiros

Os empreiteiros e fornecedores deverão implementar medidas adequadas de gestão laboral consistentes com:

- Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto);
- Decreto n.º 62/2013 sobre Segurança e Saúde no Trabalho;
- Regulamento de Segurança Social Obrigatória;
- Requisitos da NAS2 e demais normas relevantes do Banco Mundial.

Entre outras obrigações, os empreiteiros deverão assegurar:

- Contratação regular e documentada dos trabalhadores;
- Pagamento atempado de salários e benefícios;
- Registo adequado dos trabalhadores;
- Condições adequadas de saúde e segurança ocupacional;
- Disponibilização de equipamentos de protecção individual;
- Formação e indução dos trabalhadores;
- Implementação de Códigos de Conduta;
- Mecanismos de reclamação para trabalhadores;
- Prevenção de discriminação, assédio e EAS/AS;
- Gestão adequada de alojamentos e acampamentos, quando aplicável;
- Reporte de incidentes e acidentes relevantes;

- Implementação de medidas mínimas de segurança comunitária proporcionais aos riscos das actividades;
- Preparação e implementação de medidas de gestão de tráfego, sinalização e controlo de acessos, quando aplicável;
- Implementação de medidas para prevenir acidentes com membros da comunidade, incluindo crianças e outros grupos vulneráveis;
- Adopção de medidas adequadas para gestão de valas abertas, escavações, armazenamento de materiais e outras fontes de risco comunitário;
- Implementação de medidas de prevenção de conflitos trabalhador-comunidade e comportamento inadequado dos trabalhadores;
- Articulação com os requisitos de segurança comunitária previstos no QGAS, C-PGAS e demais instrumentos ambientais e sociais aplicáveis.

Sempre que aplicável, os empreiteiros deverão detalhar estas medidas no âmbito do respectivo C-PGAS, incluindo planos específicos relacionados com gestão de tráfego, segurança comunitária, gestão de afluxo de trabalhadores, sinalização e preparação e resposta a emergências.

O incumprimento persistente das obrigações laborais, ambientais, sociais, de saúde e segurança ocupacional poderá resultar na aplicação de medidas correctivas, suspensão de actividades, retenção de pagamentos, exigência de medidas de reforço ou outras medidas contratuais previstas nos respectivos contratos, sem prejuízo de medidas legais aplicáveis.

8.4. Gestão de Fornecedores Primários e Due Diligence

Nos termos da NAS2 do Banco Mundial, o Projecto deverá adoptar medidas proporcionais de devida diligência (“due diligence”) relativamente a fornecedores primários relevantes, particularmente quando exista risco potencial de trabalho infantil, trabalho forçado, riscos significativos de saúde e segurança ocupacional ou outras formas graves de incumprimento laboral.

Para efeitos do presente PGM, fornecedores primários relevantes poderão incluir, entre outros, fornecedores de materiais de construção, agregados, combustíveis, equipamentos, materiais de drenagem, componentes de infra-estruturas, serviços de transporte, alojamento, segurança ou outros bens e serviços essenciais às actividades do Projecto.

A gestão de fornecedores primários deverá procurar assegurar que os bens e serviços utilizados pelo Projecto não sejam produzidos ou fornecidos em condições incompatíveis com a legislação nacional aplicável, a NAS2 ou outros requisitos ambientais e sociais relevantes do Projecto.

A devida diligência poderá incluir, de forma proporcional ao risco associado:

- Avaliação preliminar do histórico de conformidade do fornecedor;
- Verificação de licenças e registos relevantes;
- Avaliação de riscos relacionados com trabalho infantil, trabalho forçado e condições inseguras de trabalho;

- Verificação de medidas mínimas de saúde e segurança ocupacional;
- Inclusão de cláusulas contratuais sobre cumprimento de requisitos laborais, ambientais e sociais;
- Monitoria periódica de fornecedores considerados de maior risco.

Quando forem identificados riscos significativos ou situações de incumprimento grave, incluindo indícios credíveis de trabalho infantil, trabalho forçado ou riscos graves de saúde e segurança, o Projecto e/ou os empreiteiros deverão adoptar medidas correctivas proporcionais, incluindo:

- Exigência de medidas correctivas dentro de prazo definido, acompanhadas de reforço progressivo de supervisão e escalonamento do caso para níveis superiores de gestão do Projecto sempre que persistam riscos relevantes ou incumprimentos significativos;
- Reforço de supervisão e verificação;
- Suspensão temporária do fornecimento;
- Substituição do fornecedor, quando não seja possível corrigir os incumprimentos de forma satisfatória.

A identificação de fornecedores primários relevantes deverá considerar, entre outros factores, a criticidade do bem ou serviço fornecido para as actividades do Projecto, o nível potencial de risco laboral e a probabilidade de ocorrência de trabalho infantil, trabalho forçado ou riscos significativos de saúde e segurança ocupacional.

A responsabilidade primária pela gestão operacional dos fornecedores relevantes caberá aos empreiteiros e subempreiteiros, sem prejuízo da supervisão, verificação e monitoria do Projecto no contexto dos requisitos estabelecidos no presente PGMO, QGAS e demais instrumentos ambientais e sociais aplicáveis.

8.5. Saúde e Segurança Ocupacional

Os empreiteiros e outros fornecedores deverão implementar medidas proporcionais aos riscos associados às actividades desenvolvidas, em conformidade com a legislação nacional e a NAS do BM, as Diretrizes Gerais de Ambiente, Saúde e Segurança (ASS/IFC) e os requisitos do QGAS e respectivos C-PGAS dos subprojectos, com destaque para:

- Decreto n.º 62/2013 sobre Segurança e Saúde no Trabalho;
- NAS2 do Banco Mundial;
- Diretrizes Gerais de Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial/IFC.

As medidas deverão incluir, entre outros aspectos:

- Identificação e avaliação de riscos;
- Procedimentos seguros de trabalho;
- Formação em SST;
- Gestão de emergências;
- Investigação de acidentes e incidentes;
- Gestão de fadiga;
- Disponibilização e uso obrigatório de EPI;
- Sinalização e controlo de áreas de risco;

- Primeiros socorros e resposta a emergências.

Entre outros estas medidas devem estar estruturadas no contexto de uma hierarquia de controlos. Em matéria de saúde e segurança no trabalho a Hierarquia de Controlos é uma abordagem sistemática à gestão de riscos, organizada do mais eficaz para o menos eficaz. Consiste nas seguintes etapas principais/medidas práticas: Esta hierarquia ajuda a estabelecer prioridades nas medidas de segurança para proteger eficazmente os trabalhadores e/ou visitantes contra os riscos. De 1 a 5 vai se descendo dos controlos mais efectivos aos menos efectivos.

1. **Eliminação:** remover completamente o risco.
2. **Substituição:** substituir o risco por outro menos perigoso.
3. **Controlos de engenharia:** implementar alterações físicas para reduzir a exposição (por exemplo, proteções, ventilação).
4. **Controlos administrativos:** alterar práticas ou políticas de trabalho para reduzir o risco (por exemplo, formação, programação).
5. **Equipamento de proteção individual (EPI):** fornecer equipamento de proteção aos trabalhadores (por exemplo, luvas, capacetes).

Condicionantes mínimas para mobilização e início das actividades

Antes do início de quaisquer actividades de campo, obras ou intervenções potencialmente geradoras de riscos ocupacionais, deverão estar implementadas, no mínimo, as seguintes medidas:

- Avaliação de riscos ocupacionais proporcional às actividades previstas;
- Procedimentos de trabalho seguro e medidas de mitigação aprovadas;
- Plano de Saúde e Segurança Ocupacional integrado no C-PGAS ou instrumento equivalente;
- Nomeação e mobilização de pessoal responsável por matérias ambientais, sociais, saúde e segurança ocupacional (ESHS), proporcional aos riscos e dimensão das actividades;
- Indução obrigatória de todos os trabalhadores em matérias de SST antes do início das actividades;
- Disponibilização de Equipamentos de Protecção Individual (EPI) adequados;
- Procedimentos de resposta a emergências, primeiros socorros e evacuação;
- Mecanismos de registo, investigação e reporte de acidentes, incidentes e quase-acidentes.

Sempre que relevante, e em conformidade com os dispositivos do PGAS dos Empreiteiros (PGAS-E) deverão igualmente ser asseguradas medidas específicas relacionadas com escavações, valas abertas, trabalhos em altura, operação de máquinas e equipamentos, circulação de viaturas, armazenamento de combustíveis e substâncias perigosas, fadiga, stress térmico, poeiras, ruído, vibração e interacção com comunidades.

De forma destacável as actividades práticas de SST deverão incluir, entre outras: (i) identificação de perigos e avaliação de riscos antes do início das actividades; (ii) formação inicial e periódica dos trabalhadores; (iii) supervisão regular das condições de trabalho; (iv) implementação progressiva da hierarquia de controlos; (v) registo, investigação e reporte de acidentes e incidentes; (vi) inspecções regulares aos locais de trabalho; e (vii)

atualização periódica das medidas de SST em função da evolução dos riscos de cada subprojecto.

8.6. Prevenção e Resposta ao Risco de EAS/AS e Conduta dos Trabalhadores

Os empreiteiros e fornecedores deverão implementar medidas específicas de prevenção e resposta relacionadas com EAS/AS, em alinhamento com:

- Este PGM0;
- O PEPI;
- A Avaliação e Plano de Acção de EAS/AS;
- Os Códigos de Conduta do Projecto.

As medidas deverão incluir:

- Assinatura obrigatória de Códigos de Conduta;
- Formação e sensibilização periódica;
- Mecanismos confidenciais de denúncia;
- Medidas disciplinares em caso de incumprimento;
- Cooperação com mecanismos de encaminhamento e apoio.

Procedimentos mínimos de prevenção e resposta

Os empreiteiros, subempreiteiros e demais empregadores envolvidos no Projecto deverão implementar medidas mínimas obrigatórias de prevenção e resposta ao risco de EAS/AS, proporcionais à natureza, dimensão e contexto das actividades desenvolvidas.

Estas medidas deverão incluir, entre outras:

- Assinatura obrigatória do Código de Conduta (**Erro! A origem da referência não foi encontrada.**) por todos os trabalhadores antes do início das actividades;
- Formação inicial obrigatória (“pré-mobilização”) e sensibilização periódica sobre EAS/AS, comportamento adequado e consequências do incumprimento;
- Designação de ponto focal treinado para matérias de EAS/AS, proporcional à dimensão das actividades;
- Mecanismos confidenciais e seguros de denúncia e encaminhamento;
- Aplicação de medidas disciplinares e sanções em caso de incumprimento do Código de Conduta;
- Monitoria regular do cumprimento das medidas de prevenção de EAS/AS.

Sempre que aplicável, os empreiteiros deverão integrar medidas específicas de prevenção e resposta no âmbito dos respectivos C-PGAS e instrumentos internos de gestão laboral.

Será dada especial atenção a riscos associados a:

- Afluxo de mão-de-obra (ver acima);
- Interação com comunidades locais;

- Presença de trabalhadores externos;
- Situações de vulnerabilidade social;
- Relações de poder assimétricas.

Tratamento de denúncias e encaminhamento de casos

Em conformidade com o previsto no documento sobre avaliação e plano de acção sobre esta temática no âmbito do Projecto, as denúncias relacionadas com EAS/AS deverão seguir mecanismo especializado, confidencial e centrado na sobrevivente (“survivor-centred approach”), distinto do MRT regular do Projecto.

A recepção e gestão de denúncias deverá observar, no mínimo, os seguintes princípios:

- Confidencialidade e consentimento informado;
- Protecção da privacidade e segurança da sobrevivente;
- Partilha limitada de informação (“need-to-know basis”);
- Não revitimização;
- Encaminhamento prioritário para serviços especializados disponíveis, incluindo saúde, apoio psicossocial, protecção e assistência legal, quando apropriado.

Os casos de EAS/AS deverão ser imediatamente encaminhados para o especialista ou ponto focal designado para matérias de EAS/AS no Projecto, em conformidade com os procedimentos previstos no Plano de Acção de EAS/AS e respectivos mecanismos de referência de serviços.

8.7. Gestão de Mão-de-obra Local, Trabalhadores Temporários/Ocasionais e Migrantes

Sempre que tecnicamente viável e sem comprometer requisitos de competência técnica, segurança, qualidade e desempenho, o Projecto deverá promover a contratação transparente e não discriminatória de mão-de-obra local nas áreas de implementação das actividades, incluindo jovens, mulheres e grupos vulneráveis com capacidade laboral, contribuindo para maximizar benefícios locais, reduzir tensões sociais relacionadas com oportunidades de emprego e reforçar a aceitação social das intervenções.

A contratação de trabalhadores temporários ou ocasionais poderá ser utilizada em actividades específicas de curta duração ou carácter sazonal, desde que realizada em conformidade com a legislação laboral aplicável, requisitos de segurança e saúde ocupacional e demais disposições do presente PGM. O Projecto deverá evitar práticas de contratação informal ou não documentada susceptíveis de aumentar riscos de exploração laboral ou condições precárias de trabalho.

Sempre que necessário recorrer a trabalhadores migrantes ou provenientes de outras áreas geográficas, os empregadores deverão adoptar medidas proporcionais para prevenir conflitos com comunidades locais, discriminação, exploração laboral, riscos acrescidos de saúde e segurança, bem como situações de vulnerabilidade social ou tensões associadas ao afluxo de trabalhadores.

O Projecto incentivará igualmente, quando apropriado:

- Inclusão de mulheres e jovens;
- Contratação transparente e baseada em critérios objectivos;
- Formação introdutória e desenvolvimento de capacidades locais;
- Transferência de conhecimentos e competências;
- Subcontratação de actores locais, quando tecnicamente viável;
- Condições de trabalho seguras e dignas para todos os trabalhadores.

A contratação local, temporária ou migrante deverá, contudo, respeitar os requisitos mínimos de segurança, competência técnica, aptidão física e capacidade operacional necessários às actividades previstas.

8.8. Trabalhadores Comunitários

Nos termos da NAS2 do Banco Mundial, trabalhadores comunitários correspondem a indivíduos envolvidos em actividades do Projecto com base em mecanismos de participação comunitária, contributos colectivos ou outras modalidades não equivalentes ao emprego formal convencional.

O envolvimento de trabalhadores comunitários no âmbito do MozResilience deverá ocorrer apenas quando tecnicamente justificável, claramente definido, proporcional à natureza das actividades e sem substituição abusiva de emprego formal remunerado.

Sempre que forem utilizados trabalhadores comunitários, deverão ser observados, no mínimo, os seguintes princípios:

- Participação voluntária, baseada em consentimento informado e sem coerção directa ou indirecta;
- Critérios transparentes, inclusivos e não discriminatórios de participação;
- Definição clara, previamente comunicada e documentada das condições de participação;
- Clareza sobre a natureza da remuneração, compensação, incentivo ou outra forma de benefício aplicável, quando relevante;
- Proibição de substituição indevida de emprego formal remunerado por trabalho comunitário;
- Aplicação proporcional de medidas de saúde e segurança ocupacional, em função dos riscos das actividades;
- Acesso ao Mecanismo de Reclamação dos Trabalhadores (MRT) do Projecto;
- Supervisão apropriada das actividades desenvolvidas;
- Respeito pelos princípios de dignidade, segurança, inclusão e não exploração..

O Projecto procurará evitar modalidades de trabalho comunitário não compensado em contextos de elevada vulnerabilidade socioeconómica, devendo as formas de participação comunitária observar critérios transparentes, expectativas claramente comunicadas e medidas apropriadas de protecção social e segurança.

Sempre que trabalhadores comunitários estiverem envolvidos em actividades com potenciais riscos ocupacionais, deverão ser adoptadas medidas mínimas de formação,

supervisão, equipamentos de protecção individual adequados e controlo de riscos proporcionais às actividades desempenhadas.

A utilização de trabalhadores comunitários deverá ser devidamente documentada, incluindo natureza das actividades, critérios de participação, medidas de SST aplicáveis e mecanismos de supervisão adoptados.

8.9. Monitoria e Supervisão de Empreiteiros e Subempreiteiros

O Projecto deverá monitorar regularmente o desempenho ambiental, social, laboral e de saúde e segurança dos empreiteiros e subempreiteiros.

A monitoria poderá incluir:

- Inspeções de campo;
- Revisão documental;
- Auditorias;
- Reuniões periódicas;
- Verificação de registos laborais;
- Entrevistas com trabalhadores;
- Verificação de condições de alojamento;
- Monitoria de incidentes e reclamações;
- Verificação de cumprimento de Códigos de Conduta.

Sempre que identificadas não conformidades, o Projecto poderá exigir:

- Medidas correctivas;
- Planos de acção;
- Formação adicional;
- Reforço de supervisão;
- Aplicação de medidas contratuais apropriadas.

9. Monitoria e Relatórios

O Projecto estabelecerá mecanismos adequados de monitoria, supervisão e de preparação e circulação de relatórios para assegurar a implementação efectiva do presente Plano de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO), bem como o cumprimento da legislação moçambicana aplicável, dos requisitos ambientais e sociais do Banco Mundial e dos compromissos assumidos no âmbito do Projecto.

A monitorização deverá adoptar abordagem proporcional ao risco, combinando supervisão documental, inspeções de campo, entrevistas com trabalhadores, verificação de conformidade dos empreiteiros e acompanhamento de indicadores mínimos de desempenho laboral, SST e EAS/AS.

A monitoria deverá permitir:

- Verificar conformidade legal e contratual;

- Avaliar o desempenho laboral e social;
- Identificar riscos, não conformidades e tendências emergentes;
- Apoiar implementação de medidas correctivas;
- Promover melhoria contínua das condições de trabalho e gestão laboral.

Nos termos da NAS1 e NAS2, o mutuário deverá monitorar e reportar o desempenho ambiental e social do Projecto, incluindo aspectos relacionados com trabalhadores, saúde e segurança ocupacional, mecanismos de reclamação e gestão de empreiteiros.

9.1. Objectivos da Monitoria

A monitoria da implementação do PGMO terá como principais objectivos:

- Verificar cumprimento das disposições do PGMO;
- Avaliar condições de trabalho e gestão laboral;
- Verificar implementação de medidas de SSO;
- Monitorar funcionamento do mecanismo de reclamações dos trabalhadores;
- Acompanhar a implementação de medidas relacionadas com EAS/AS;
- Verificar conformidade de empreiteiros e subempreiteiros;
- Identificar necessidades de reforço institucional ou formação;
- Apoiar processos de tomada de decisão e melhoria contínua.

9.2. Aspectos a Monitorar

A monitoria poderá abranger, entre outros aspectos:

- Número e tipologia de trabalhadores;
- Condições de contratação;
- Pagamento de salários e benefícios;
- Registos de horas de trabalho;
- Formação e indução de trabalhadores;
- Disponibilidade e uso de EPI;
- Acidentes, incidentes e quase acidentes;
- Condições de alojamento e bem-estar;
- Funcionamento dos mecanismos de reclamação;
- Reclamações recebidas e resolvidas;
- Casos relacionados com EAS/AS;
- Implementação de Códigos de Conduta;
- Participação de mão-de-obra local;
- Participação de mulheres e grupos vulneráveis;
- Conformidade legal e contratual dos empreiteiros.

9.3. Indicadores de Monitoria

Sempre que apropriado, poderão ser utilizados indicadores quantitativos e qualitativos, incluindo:

A Tabela 9-1, abaixo, apresenta uma lista inicial de indicadores mínimos de monitorização com base nos temas essenciais do presente Plano.

Tabela 9-1: Indicadores mínimos de monitorização do PGMO

Tema	Indicador Indicativo	Meta/Threshold Indicativo
Gestão laboral	% de trabalhadores com contratos/documentação regularizada	100%
Formação	% de trabalhadores com indução obrigatória antes do início das actividades	100%
Formação	% de trabalhadores com formação específica para função e SST	≥90%
SST	Disponibilidade e uso adequado de EPI	100% dos trabalhadores expostos a riscos
SST	Acidentes graves/fatalidades	Meta: zero fatalidades
SST	Reporte de incidentes/quase-acidentes	100% dos incidentes relevantes registados
Contratação local	% estimada de mão-de-obra local contratada	Sempre que tecnicamente viável (meta indicativa ≥30%, quando aplicável)
Inclusão	Participação de mulheres e grupos vulneráveis com capacidade laboral	Incentivada e monitorada
MRT	% de reclamações registadas e tratadas	100%
MRT	Tempo indicativo de resolução de reclamações	≤30 dias, salvo casos complexos
EAS/AS	% de trabalhadores com Código de Conduta assinado	100%
EAS/AS	Formação obrigatória em EAS/AS	100% antes da mobilização
Não conformidades	% de NCs/CARs resolvidas dentro do prazo	≥90%

Nota: As metas acima possuem carácter indicativo e deverão ser aplicadas de forma proporcional à dimensão, contexto e perfil de risco dos diferentes subprojectos.

Os indicadores poderão ser ajustados em função da natureza dos subprojectos e dos riscos identificados durante a implementação.

9.4. Responsabilidades, Frequência

A monitorização da implementação do presente PGMO deverá envolver diferentes níveis de responsabilidade, incluindo PIU/UIP, firmas de supervisão, empreiteiros, subempreiteiros e demais entidades relevantes do Projecto.

A responsabilidade global pela coordenação e supervisão da implementação do presente PGMO ao nível do Projecto caberá às três PIU/UIP estabelecidas no quadro institucional de implementação do MozResilience, com apoio das firmas de supervisão, empreiteiros, subempreiteiros e demais entidades relevantes, conforme apropriado.

De forma indicativa:

- Empreiteiros/Subempreiteiros: monitoramento contínuo e registo diário de aspectos laborais, SST, EAS/AS, incidentes, reclamações e conformidade documental;
- Empresas de Supervisão: verificações periódicas de campo, auditorias de conformidade e validação documental;

- PIU/UIP do Projecto: supervisão periódica, revisão de relatórios, auditorias selectivas e acompanhamento de indicadores-chave;
- Banco Mundial: supervisão periódica no contexto das missões de implementação e revisão de conformidade ambiental e social.

A frequência mínima de monitoramento deverá ser proporcional ao risco e dimensão das actividades, podendo incluir verificações semanais, mensais, trimestrais e auditorias específicas sempre que necessário.

9.5. Inspeções, Auditorias e Verificações

O Projecto poderá realizar:

- Inspeções regulares aos locais de trabalho;
- Auditorias ambientais e sociais;
- Verificações documentais;
- Entrevistas com trabalhadores;
- Avaliações de conformidade contratual;
- Visitas de supervisão de saúde e segurança ocupacional.

As actividades de monitoria poderão ser realizadas de forma anunciada ou não anunciada, particularmente em situações de risco elevado ou suspeita de incumprimento.

Sempre que identificadas não conformidades, deverão ser definidas medidas correctivas proporcionais à gravidade da situação e acompanhada a sua implementação.

9.6. Relatórios

Os empreiteiros, fornecedores e entidades responsáveis deverão preparar relatórios periódicos sobre implementação do PGM0 e desempenho laboral associado às actividades do Projecto.

Os relatórios poderão incluir:

- Situação geral da mão-de-obra;
- Acidentes e incidentes;
- Actividades de formação e sensibilização;
- Reclamações recebidas e resolvidas;
- Implementação de medidas de SST;
- Casos relacionados com EAS/AS;
- Não conformidades identificadas;
- Medidas correctivas implementadas;
- Desafios e recomendações.

A periodicidade e nível de detalhe dos relatórios deverão ser proporcionais à natureza e risco das actividades desenvolvidas.

9.7. Relatórios sobre Incidentes Graves

Nos termos das NAS do Banco Mundial, incidentes ou acidentes graves relacionados com trabalhadores, saúde e segurança ocupacional, EAS/AS ou impactos significativos associados ao Projecto deverão ser prontamente reportados às entidades competentes e aos mecanismos de gestão do Projecto.

Poderão incluir-se, entre outros:

- Fatalidades;
- Acidentes graves;
- Incidentes ambientais relevantes;
- Casos graves de EAS/AS;
- Distúrbios laborais significativos;
- Situações de violência ou conflito grave.

Nestes casos, deverão ser desencadeadas medidas imediatas de resposta, investigação e prevenção de recorrência.

Sempre que forem identificadas não conformidades, incidentes recorrentes ou incumprimentos relevantes relativos ao presente PGMO, o Projecto poderá exigir medidas correctivas proporcionais, incluindo planos de acção, reforço de supervisão, formação adicional, revisão de procedimentos operacionais, ajustamentos organizacionais e outras mudanças apropriadas nos sistemas de gestão do local de trabalho destinadas a prevenir recorrência dos problemas identificados.

As medidas correctivas deverão, sempre que apropriado, incluir análise de causas subjacentes, responsabilidades de implementação, prazos de cumprimento e mecanismos de verificação da eficácia das medidas adoptadas. Em casos persistentes ou graves, o incumprimento poderá influenciar decisões relacionadas com certificação de trabalhos, pagamentos, mobilização ou continuidade contratual, em conformidade com os requisitos contratuais e instrumentos ambientais e sociais do Projecto.

Referências

BR/GdM (Dezembro de 2015) “Decreto nº 54/2015 Regulamento sobre o Processo de Avaliação de Impacto Ambiental”, Maputo, Moçambique

BR/GdM (Dezembro de 2013) Decreto 94/2013 de 31 de Dezembro – “Regulamentação da Actividade de Consultoria de Empreiteiros e Obras Civis”, Maputo, Moçambique

BR/GdM (Agosto 2012) “Decreto 31/2012, de 8 de Agosto, “Regulamento sobre o Processo de Reassentamento Resultante das Actividades Económicas”, Maputo, Moçambique

BR/GdM (2011) “Decreto nº 25/2011 - Regulamento do Processo de Auditoria Ambiental”, Maputo, Moçambique

BR/GdM (2006) “Decreto nº 130/2006 - Directiva Geral para o Processo de Participação Pública”, Maputo, Moçambique

Assembleia da República de Moçambique. (2004). Constituição da República de Moçambique (revista).

Assembleia da República de Moçambique. (2023). Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Lei do Trabalho.

Conselho de Ministros. (2013). Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro – Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

Conselho de Ministros. Regulamento de Segurança Social Obrigatória (legislação aplicável e subseqüentes actualizações).

Assembleia da República de Moçambique. (2007). Lei n.º 29/2009, de 29 de Setembro – Lei sobre Violência Doméstica praticada contra a Mulher.

Assembleia da República de Moçambique. (2019). Código Penal de Moçambique (Lei n.º 24/2019 e actualizações subseqüentes), incluindo disposições relevantes sobre violência sexual, exploração, assédio, tráfico de pessoas e protecção de menores.

Conselho de Ministros. (2012). Decreto n.º 31/2012, de 8 de Agosto – Regulamento do Processo de Reassentamento Resultante de Actividades Económicas, quando aplicável à gestão de mão-de-obra e interface comunitária.

The World Bank, (n.d.). *World Bank Safeguard Policies*. Retrieved May 25, 2015, from Environmental and Social Safeguard Policies.

The World Bank (2017) Environmental and Social Framework, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433.

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). Environmental and Social Standard 2 (ESS2): Labor and Working Conditions.

World Bank. (2017). Environmental and Social Standard 4 (ESS4): Community Health and Safety.

World Bank. (2017). Environmental and Social Standard 10 (ESS10): Stakeholder Engagement and Information Disclosure.

World Bank. (2018, Good Practice Note). Managing Labour Influx Risks in Projects.

World Bank. (2020, Good Practice Note). Addressing Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment (SEA/SH) in Investment Project Financing involving Major Civil Works.

World Bank Group / IFC. (2007, updated as applicable). General Environmental, Health and Safety Guidelines (EHSGs).

World Bank. Procurement Regulations for IPF Borrowers (latest applicable edition).

World Bank. Incident Response Toolkit / Environmental and Social Incident Response Toolkit (ESIRT).

.

Anexos

Anexo 1: Código de Conduta para o Pessoal do Empreiteiro/Trabalhadores

Código de Conduta para o Pessoal do Empreiteiro

Âmbito de Aplicação

Este Código de Conduta define os padrões de comportamento exigidos a todo o pessoal envolvido no MozResilience-I. Visa prevenir e responder a riscos ambientais, sociais, de saúde e segurança, incluindo Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS), riscos de protecção da criança, abusos relacionados com o trabalho, retaliação, discriminação e má conduta perante comunidades e trabalhadores. Todo o pessoal deve, por isso, agir de forma a proteger a segurança, a dignidade e os direitos das comunidades, dos trabalhadores e das pessoas afectadas pelo projecto.

Este Código aplica-se em todos os momentos em que o pessoal esteja a trabalhar, a deslocar-se, a representar ou de outro modo associado ao projecto, incluindo: estaleiros, escritórios, acampamentos, áreas de armazenamento e alojamento do projecto; estradas, corredores de drenagem, áreas de protecção costeira, abrigos, mercados, escolas, unidades sanitárias e áreas comunitárias afectadas pelas obras; transporte de e para os estaleiros; interacções com pessoas afectadas pelo projecto, candidatos a emprego, membros da comunidade, prestadores de serviços, autoridades e outros trabalhadores; conduta fora do serviço, sempre que tal conduta afete a segurança da comunidade, a segurança dos trabalhadores, o projecto, ou a reputação do Empregador, Empreiteiro ou Subempreiteiro.

Obrigações Gerais

Eu, abaixo-assinado, comprometo-me a que, enquanto trabalhar no MozResilience-I:

- executar as minhas funções com competência, respeito e diligência;
- cumprir a legislação nacional aplicável, as regras do projecto, os requisitos contractuais, o PGAS-E, o PGMO, os requisitos de SSO e as instruções dos supervisores autorizados;
- tratar mulheres, homens, crianças, idosos, pessoas com deficiência, pessoas deslocadas, comerciantes informais, trabalhadores e todos os membros da comunidade com respeito e sem discriminação;
- proteger a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e das comunidades;
- evitar comportamentos que possam causar dano, medo, intimidação, humilhação, exploração ou abuso;
- respeitar a propriedade da comunidade, as infraestruturas públicas, abrigos, escolas, unidades sanitárias, mercados, fontes de água, áreas de drenagem e vias de acesso;
- denunciar violações deste Código de Conduta através dos canais de denúncia adequados;
- cooperar com os procedimentos do projecto, investigações e acções correctivas, sempre que exigido.

Conduta Exigida

- utilizar equipamento de protecção individual conforme exigido;
- cumprir todos os procedimentos de SSO e as instruções de segurança no estaleiro;
- evitar criar condições inseguras para comunidades, peões, crianças, trabalhadores ou utilizadores das vias;
- respeitar os limites do estaleiro, sinais de aviso, vedações e restrições de acesso;
- evitar poluição, deposição inadequada de resíduos, danos a bens, condução insegura, assédio, comportamento agressivo ou utilização indevida dos recursos do projecto;
- tomar medidas práticas para implementar o PGAS-E e todas as medidas de mitigação específicas do local;
- evitar trabalhar sob a influência de álcool ou drogas;
- denunciar imediatamente incidentes graves de segurança, perigos ou riscos ASSO.

Proibição da Exploração e Abuso Sexual e do Assédio Sexual

Compreendo que a Exploração e Abuso Sexual é proibida. Não exercerei qualquer abuso, real ou tentado, de uma posição de vulnerabilidade, de poder diferenciado ou de confiança para fins sexuais. Tal inclui obter benefício sexual, monetário, social ou político da exploração sexual de outra pessoa. Não solicitarei, exigirei, aceitarei nem beneficiarei de favores sexuais, relações sexuais ou atos sexuais em troca de:

- emprego ou recrutamento;
- atribuição de trabalho ou promoção;
- contratos, subcontratos ou oportunidades de fornecimento;
- transporte, alimentação, abrigo ou alojamento;
- compensação, assistência ao reassentamento ou apoio aos meios de subsistência;
- acesso a benefícios do projecto, assistência à recuperação ou serviços;
- resolução de queixas ou protecção contra sanções.

Não exercerei qualquer intrusão física de natureza sexual, real ou ameaçada, seja por força, coerção, condições desiguais, intimidação ou abuso de poder. Compreendo que o abuso sexual inclui qualquer ato sexual ou tentativa de ato sexual em que a pessoa não consente livremente ou se encontra incapaz de consentir devido a idade, medo, dependência, deficiência, coerção, embriaguez, desigualdade de poder ou outra vulnerabilidade.

Não praticarei Assédio Sexual. Tal inclui investidas sexuais não desejadas, pedidos de favores sexuais e outros comportamentos verbais, não-verbais, escritos, eletrónicos ou físicos de natureza sexual. Inclui comentários sexuais, piadas, insultos ou gestos; toques, olhares, perseguição ou contacto físico não desejados; exibição ou envio de imagens, mensagens ou vídeos sexuais; pedidos de encontros, sexo ou relações após recusa; observações sexuais sobre o corpo, vestuário ou vida privada de uma pessoa; assédio a trabalhadoras, candidatas a emprego, membros da comunidade ou utentes dos serviços; criação de um ambiente de trabalho ou comunitário hostil, intimidatório, humilhante ou ofensivo.

Proibição de Actividade Sexual com Crianças

Não praticarei qualquer actividade sexual com pessoa menor de 18 anos. Compreendo que crença errónea sobre a idade da criança não constitui defesa. O consentimento da criança não constitui defesa. O costume local, a união informal, a promessa de casamento ou a aceitação comunitária não constituem defesa.

Não aliciarei, explorarei, traficarei, assediarei, fotografarei, tocarei nem abusarei de crianças por qualquer forma. Não trocarei dinheiro, bens, emprego, contratos, serviços, abrigo, alimentação, transporte, compensação, assistência, protecção ou qualquer benefício associado ao projecto por sexo, favores sexuais ou relações sexuais. Compreendo que o sexo transaccional é proibido mesmo quando a outra pessoa pareça concordar, dado que o pessoal do projecto pode deter poder sobre comunidades, candidatos a emprego, trabalhadores ou pessoas afectadas. Não utilizarei a minha posição, autoridade, vínculo laboral, acesso a informação, controlo sobre recursos ou relação com o projecto para pressionar, ameaçar, manipular ou explorar qualquer pessoa. Não coagirei nem intimidarei qualquer pessoa para:

- manter actividade sexual;
- manter silêncio sobre má conduta;
- retirar uma queixa;
- deixar de utilizar o MGQR ou o mecanismo de queixa para trabalhadores;
- aceitar resolução informal de uma queixa de PEAS/AS;
- fornecer dinheiro, presentes, trabalho, sexo ou favores;
- apoiar denúncias falsas ou ocultar má conduta.

Proibição de Retaliação

Não retaliarei contra qualquer pessoa que: comunique uma preocupação; utilize o MGQR ou o mecanismo de queixa para trabalhadores; divulgue PEAS/AS; apoie uma sobrevivente; atue como testemunha; preste serviços a uma sobrevivente; participe num processo de investigação ou de acção correctiva. A retaliação inclui ameaças, despedimento, despromoção, assédio, intimidação, exclusão, violência, recusa de trabalho, recusa de pagamento, exposição pública, boatos ou qualquer ato destinado a punir ou silenciar uma pessoa.

Conduta Respeitosa para com as Comunidades

Comprometo-me a: respeitar a dignidade, a privacidade e a segurança dos membros da comunidade; evitar assédio, insultos, linguagem discriminatória ou conduta agressiva; não entrar em casas, abrigos, escolas, unidades sanitárias ou áreas privadas sem autorização; não tirar fotografias ou vídeos de membros da comunidade, em particular crianças, sem autorização e sem permissão do projecto; não interferir com o acesso da comunidade a escolas, mercados, unidades sanitárias, fontes de água, abrigos, negócios ou vias de transporte; cumprir as regras do estaleiro relativas a tráfego, máquinas, escavações, obras de drenagem, obras costeiras e vias temporárias de acesso; reportar qualquer comportamento de pessoal do projecto que possa colocar comunidades em risco.

Protecção da Criança e Prevenção do Trabalho Infantil

Comprometo-me a: não empregar nem utilizar crianças em trabalhos do projecto; não pedir a crianças que transportem materiais, vão buscar água, façam recados ou auxiliem trabalhadores do projecto; evitar estar sozinho com uma criança num local privado; tratarei todos os trabalhadores com respeito e justiça; não assediar sexualmente, intimidar, ameaçar, discriminar nem explorar trabalhadores; não exigir dinheiro, sexo ou favores a trabalhadores, candidatos a emprego ou pessoal subcontratado; respeitar os direitos dos trabalhadores de aceder ao mecanismo de queixa para trabalhadores; reportar assédio no local de trabalho, PEAS/AS, trabalho forçado, trabalho infantil, tráfico, trabalho inseguro ou outras formas graves de má conduta.

Requisitos de Reporte

Devo reportar prontamente qualquer violação, real ou suspeita, deste Código. Os reportes devem ser feitos através dos canais confidenciais adequados, que podem incluir o ponto focal de PEAS/AS, o mecanismo de queixa para trabalhadores, o MGQR do projecto, o supervisor, o Especialista Social do Empreiteiro ou outro canal autorizado de reporte.

Formação

Comprometo-me a frequentar e participar activamente em toda a formação exigida pelo projecto, incluindo formação sobre: este Código de Conduta; prevenção e resposta a PEAS/AS; protecção da criança; mecanismos de queixa de trabalhadores e da comunidade; requisitos de SSO e ASSO; interação respeitosa com a comunidade; não retaliação e confidencialidade. A não comparência à formação obrigatória pode dar lugar a acção disciplinar ou afastamento das actividades do projecto.

Consequências da Violação

Compreendo que a violação deste Código pode dar lugar a acção disciplinar, contractual, administrativa ou judicial. As consequências possíveis incluem:

- advertência informal;
- advertência formal;
- formação adicional;
- perda de salários ou benefícios, quando permitido por lei e contrato;
- suspensão do trabalho;

- afastamento do estaleiro;
- rescisão do vínculo laboral ou do contrato;
- substituição de pessoal;
- sanções contractuais;
- denúncia às autoridades competentes, quando justificado ou exigido por lei.

Declaração

Reconheço que li ou me foi explicado este Código de Conduta. Compreendo as minhas responsabilidades de cumprimento dos requisitos de ASSO, SSO, PEAS/AS, protecção da criança e conduta dos trabalhadores. Compreendo que qualquer ato incompatível com este Código, ou a omissão dos atos por ele exigidos, pode dar lugar a acção disciplinar e afectar o meu vínculo de emprego ou contratação no projecto.

Nome trabalhador/pessoal	do	Cargo	Empregador/Empreiteiro	Assinatura	Data
-------------------------------------	-----------	--------------	-------------------------------	-------------------	-------------

Anexo 2: Template de registo de incidentes

A. Informação Geral

Campo	Informação
Número de Referência do Incidente	
Data do Registo	
Nome do Subprojecto/Local	
Cidade/Distrito	
Empreiteiro/Subempreiteiro	
Pessoa que Reporta	
Cargo/Função	
Contacto	

B. Detalhes do Incidente

Campo	Informação
Data do Incidente	
Hora do Incidente	
Local Exacto	
Tipo de Incidente	<input type="checkbox"/> Acidente de Trabalho <input type="checkbox"/> Quase-acidente <input type="checkbox"/> SST <input type="checkbox"/> Segurança Comunitária <input type="checkbox"/> Danos Materiais <input type="checkbox"/> Conflito Trabalhador-Comunidade <input type="checkbox"/> Reclamação Grave <input type="checkbox"/> EAS/AS* <input type="checkbox"/> Trabalho Infantil <input type="checkbox"/> Trabalho Forçado <input type="checkbox"/> Fatalidade <input type="checkbox"/> Outro
Descrição Resumida do Incidente	

C. Pessoas Afectadas

Categoria	Nº
Trabalhadores do Projecto	
Trabalhadores de Empreiteiro	
Trabalhadores Temporários/Ocasionais	
Trabalhadores Comunitários	
Funcionários Públicos Destacados	
Membros da Comunidade	
Crianças/Menores	
Outros	

Descrição dos afectados (sem expor informação sensível):

D. Gravidade do Incidente

- Baixa
- Moderada
- Grave
- Muito Grave
- Fatalidade

Classificação preliminar justificada:

E. Medidas Imediatas Adoptadas

- Primeiros socorros
- Encaminhamento médico
- Isolamento da área
- Suspensão temporária dos trabalhos
- Comunicação ao supervisor
- Comunicação ao Projecto/PIU
- Comunicação às autoridades competentes
- Outro

Descrição:

F. Causas Preliminares Identificadas

- Falha de procedimento

- Falta de formação
- Falha de supervisão
- EPI inadequado/inexistente
- Comportamento inseguro
- Condição insegura do local
- Equipamento defeituoso
- Interação trabalhador–comunidade
- Outro

Descrição:

G. Medidas Correctivas e Preventivas

Medida	Responsável	Prazo
--------	-------------	-------

H. Seguimento e Encerramento

Campo	Informação
Data de Verificação	
Medidas Implementadas?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Incidente Encerrado?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Data de Encerramento	
Verificado por	

Nota Especial sobre EAS/AS

Casos de EAS/AS não deverão ser registados neste formulário com detalhes identificáveis. Apenas deverá ser registado que ocorreu uma referência de caso, assegurando confidencialidade, consentimento informado e encaminhamento imediato para os mecanismos especializados previstos no Plano de Acção de EAS/AS do Projecto.

Anexo 3: Checklist NAS2.

Mão-de-obra e Condições Laborais

N.º	Requisito da NAS2	Aspectos Principais	Aplicabilidade ao Projecto	Referência no PGMO / Instrumentos Associados	Situação / Observações
1	Gestão da mão-de-obra	Existência de procedimentos adequados de gestão laboral	Aplicável	PGMO – Geral	A ser implementado durante todo o ciclo do Projecto
2	Identificação das categorias de trabalhadores	Definição de trabalhadores directos, contratados, comunitários e fornecedores primários	Aplicável	Capítulo 4 do PGMO	Categorias de trabalhadores identificadas
3	Termos e condições de emprego	Informação clara sobre condições de trabalho, remuneração e benefícios	Aplicável	Capítulo 5 do PGMO	Deverá ser incorporado nos contratos e processos de indução
4	Não discriminação e igualdade de oportunidades	Igualdade de tratamento e prevenção de discriminação	Aplicável	Secção 5.7 do PGMO	Aplicável a todas as entidades contratadas
5	Proibição de trabalho infantil	Verificação de idade mínima e prevenção de trabalho infantil	Aplicável	Secção 5.3 do PGMO	Monitoria necessária durante implementação
6	Proibição de trabalho forçado	Prevenção de coerção, retenção de documentos e práticas abusivas	Aplicável	Secção 5.4 do PGMO	Aplicável a trabalhadores directos e contratados
7	Organização dos trabalhadores	Respeito pelos direitos previstos na legislação nacional	Aplicável	PGMO e legislação nacional aplicável	Conforme legislação moçambicana
8	Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores	Existência de mecanismo acessível e confidencial	Aplicável	Capítulo 7 do PGMO	Articulado com PEPI/MGR
9	Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)	Medidas de prevenção de acidentes e gestão de riscos ocupacionais	Aplicável	PGMO; QGAS; Instrumentos específicos de SST	Aplicável a todas as actividades do Projecto
10	Preparação e resposta a emergências	Procedimentos de emergência e primeiros socorros	Aplicável	PGMO; Planos de SST	A desenvolver pelos empreiteiros conforme riscos
11	Formação e sensibilização em SST	Formação periódica e indução de trabalhadores	Aplicável	Capítulos 5 e 8 do PGMO	Inclui formação sobre EAS/AS e Código de Conduta
12	Código de Conduta	Implementação e assinatura obrigatória de Código de Conduta	Aplicável	Capítulo 6 do PGMO	Aplicável a trabalhadores, empreiteiros e subempreiteiros
13	Prevenção de EAS/AS	Medidas de prevenção, denúncia e resposta	Aplicável	Capítulo 6 do PGMO; Plano de Acção de EAS/AS	Articulado com PEPI e MGR

N.º	Requisito da NAS2	Aspectos Principais	Aplicabilidade ao Projecto	Referência no PGMO / Instrumentos Associados	Situação / Observações
14	Gestão de empreiteiros	Supervisão e monitoria de empreiteiros e subempreiteiros	Aplicável	Capítulo 8 do PGMO	Requisitos a integrar nos contratos
15	Trabalhadores comunitários	Condições adequadas de participação e segurança	Potencialmente aplicável	Capítulos 4 e 8 do PGMO	Aplicável caso o Projecto utilize mão-de-obra comunitária
16	Trabalhadores de fornecedores primários	Avaliação de riscos relacionados com fornecedores primários	Potencialmente aplicável	PGMO e procedimentos de procurement	Avaliação proporcional aos riscos identificados
17	Monitoria e relatórios	Monitoria periódica da implementação do PGMO	Aplicável	Capítulo 9 do PGMO	Indicadores e relatórios previstos
18	Integração com outros instrumentos ambientais e sociais	Articulação com QGAS, PEPI, QPR e Plano de Acção EAS/AS	Aplicável	Diversos capítulos do PGMO	Integração transversal prevista

Nota Explicativa

A presente checklist constitui um instrumento indicativo de verificação de conformidade do Projecto com os principais requisitos da Norma Ambiental e Social n.º 2 (NAS2) do Banco Mundial Mão-de-obra e Condições Laborais. A checklist deverá apoiar os processos de implementação, supervisão, monitoria e auditoria relacionados com gestão laboral, saúde e segurança ocupacional e protecção dos trabalhadores associados ao Projecto.

A checklist poderá ser actualizada e ajustada em função da evolução do Projecto, da natureza dos subprojectos e dos riscos laborais e sociais identificados durante a implementação.