



MINISTÉRIO DE PLANEAMENTO E FINANÇAS
MINISTÉRIO INFRAESTRUTURAS E RECURSOS NATURAIS



INSTITUTO NACIONAL DE ESTRADAS



afap AGÊNCIA FIDUCIÁRIA DE
ADMINISTRAÇÃO DE PROJECTOS



WORLD BANK GROUP

PROJETO DE DESENVOLVIMENTO E RESILIÊNCIA DO SETOR DOS TRANSPORTES DE SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE

P512160 -

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

Março, 2026

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	5
1.1. Âmbito e objetivos.....	6
1.2. Responsabilidades pela implementação do PGM O.....	7
2. VISÃO GERAL DO USO DA FORÇA LABORAL NO PROJETO	9
3. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS LABORAIS	11
4. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL: Termos e Condições de trabalho	17
5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL: Saúde e Segurança Ocupacional	26
6. PESSOAL RESPONSÁVEL	27
7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	32
8. IDADE PARA O EMPREGO	37
9. TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO	38
10. MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES PAR A MÃO-DE- OBRA ENVOLVIDA NA CONSTRUÇÃO	47
10.2. Apresentação Geral, Objetivos, Definições e Princípios	47
10.3. Funcionamento do MRR	49
10.4. Canais Disponíveis para Apresentação de Reclamações e Sugestões.....	49
10.5. Passos e Procedimentos do MRR (Exceto VBG/EAS/AS).....	50
10.6. Passos e Procedimentos para Reclamações de VBG/EAS/AS	55
11. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS	60
12. TRABALHADORES DOS FORNECIMENTOS PRIMÁRIOS	61
ANEXOS.....	66

INDICE DE TABELAS

<i>Tabela 1 Componentes do Projeto</i>	<i>5</i>
<i>Tabela 2 Responsabilidades na implementação do PGM O</i>	<i>8</i>
<i>Tabela 3 Número de trabalhadores do Projeto (estimativa)</i>	<i>11</i>
<i>Tabela 5- Riscos de SSO</i>	<i>14</i>
<i>Tabela 6 Passos, procedimentos, responsabilidades e prazos de resposta do MRR.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabela 7 Procedimento específico para os de VBG/EAS/AS.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 8- Categorias de fornecimento de risco elevado.....</i>	<i>63</i>

LISTA DE ACRÓNIMOS

AFAP	Agência Fiduciária de Administração de Projetos
AS	Assédio Sexual
BM	Banco Mundial
CdC	Código de Conduta
CERC	Resposta de Emergência de Contingência
CT	Código do Trabalho
DASS	Diretrizes de Ambiente, Saúde e Segurança
EAS	Exploração e Abuso Sexual
EN1	Estrada Nacional nº 1
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ES&A	Especialistas Ambiental e Social
ESIA	Avaliação de Impacto Ambiental e Social
GIMES	Sistema de Gestão de Infraestruturas
GoSTP	Governo de São Tomé e Príncipe
INAE	Instituto Nacional de Estradas
M&A	Monitorização e Avaliação
MIRN	Ministério das Infraestruturas e Recursos Naturais
MMRR	Manual do Mecanismo de Resolução de Reclamações
MPF	Ministério do Planeamento e Finanças
MRR	Mecanismo de Resolução de Reclamações
NAS2	Norma Ambiental e Social nº 2 (Trabalho e Condições Laborais)
NbS	Nature-Based Solution
OMS	Organização Mundial da Saúde
PAR	Plano de Ação de Reassentamento
PEPI	Plano de Envolvimento das Partes Interessadas
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PGMO	Procedimento de Gestão de Mão-de-Obra
PI	Partes Interessadas
UIP	Unidade de Implementação do Projeto
QGAS	Quadro de Gestão Ambiental e Social
RCA	Análise de Causa Raiz (Root Cause Analysis)
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
STP	São Tomé e Príncipe
VBG	Violência Baseada no Género
VBGIMS	Sistema de Gestão de Informação sobre Violência Baseada no Género

1. INTRODUÇÃO

O Governo de Tomé e Príncipe (GoSTP) está a implementar o Projeto de Desenvolvimento e Resiliência do Setor dos Transportes de São Tomé e Príncipe (P512160), sob tutela do Ministério das Infraestrutura e Recursos Naturais (MIRN), com objetivo de melhorar a conectividade dos transportes, a segurança e a resiliência climáticas das estradas em São Tomé e Príncipe.

O referido projeto comporta 4 (quatro) componentes, conforme se indica infra:

Tabela 1 Componentes do Projeto

Componente:	Descrição:
Componente 1	Proteção Rodoviária Resiliente ao Clima e Reabilitação do Corredor Económico do Norte
Subcomponente 1.1	Proteção rodoviária resiliente ao clima e reabilitação da EN1 de Guadalupe a Neves
Subcomponente 1.2	Reabilitação e proteção costeira do ES101 a partir do aeroporto de São Tomé (2,8 km)
Subcomponente 1.3	Preparação de estudos de viabilidade, supervisão e serviços de garantia de qualidade para obras civis e implementação do plano de reassentamento (RP)
Subcomponente 1.4	Melhoria da acessibilidade e segurança rodoviária para os alunos
Componente 2	Reforço Institucional do Setor Rodoviário
Subcomponente 2.1	Reforçar a gestão de ativos rodoviários resiliente ao clima e sensível ao género
Subcomponente 2.2	Integração da adaptação climática e da segurança rodoviária nas políticas e reformas nacionais de transportes
Componente 3	Gestão de projetos, monitorização, avaliação e gestão do conhecimento
Subcomponente 3.1	Monitorização, avaliação e gestão do conhecimento
Subcomponente 3.2	Unidade de Gestão de Projetos
Componente 4	Resposta de Emergência de Contingência (CERC)

As componentes 1 e 2 são constituídas por atividades que afetam o ambiente físico e social. Os tipos e a magnitude dos impactos são no geral, típicos do sector do transporte e proteção costeira.

A classificação geral de risco ambiental e social para o projeto em referência é substancial, tendo em conta a sua dimensão, envolvendo atividades com alto potencial de

causar danos às pessoas ou ao meio ambiente, e está localizado nas áreas ambientalmente ou socialmente sensíveis. Entretanto, os riscos e impactos ambientais e sociais negativos previstos podem ser, facilmente, mitigados de forma sustentável. Esses riscos serão mitigados através das competentes medidas de mitigação constantes nos Estudos de Impactos Ambientais e Sociais (EIAS) e dos subplanos elaborados para o efeito.

1.1. Âmbito e objetivos

Os requisitos apresentados no presente PGMO são aplicáveis ao Projeto de Desenvolvimento e Resiliência do Setor dos Transportes de São Tomé e Príncipe (P512160) e devem ser incorporados nos contractos entre as empresas e os indivíduos contratados ou subcontratados para executar quaisquer atividades no contexto do Projeto, quer seja como funcionário direto, quer como prestador de bens e serviços ou como beneficiários de subvenções.

O presente PGMO foi elaborado com base na avaliação dos potenciais riscos para a mão-de-obra e das medidas de gestão associadas, de forma a cumprir a legislação santomense e o Quadro Ambiental e Social (QAS) do Banco Mundial, particularmente as normas ambientais e sociais referentes à mão-de-obra e as condições de trabalho (NAS2). Trata-se de um documento dinâmico, que pode ser modificado mediante a aprovação (não objeção) do Banco Mundial, para melhorar a clareza do escopo das atividades, bem como para dar respostas às necessidades específicas do projeto.

Este instrumento tem por objetivo geral estabelecer procedimentos claros de gestão de mão-de-obra (PGMO) para todos os trabalhadores do Projeto, nomeadamente, os trabalhadores diretos, trabalhadores contratados, trabalhadores da comunidade e trabalhadores de fornecimento primário, alinhado com os requisitos da legislação laboral santomense e a NAS 2 do Banco Mundial.

Os objetivos específicos do PGMO são:

- a) Promover as condições de trabalho seguras e saudáveis;
- b) Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projeto;
- c) Proteger os trabalhadores do projeto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças (em idade laboral, em conformidade com a NAS 2) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de

fornecimento primário;

- d) Proibir o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil;
- e) Incentivar a aplicação dos princípios de liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores do projeto de maneira compatível com a legislação nacional;
- f) Fornecer meios/canais acessíveis aos trabalhadores do projeto para apresentar as suas preocupações no local de trabalho.

Em suma, o presente PGMO será implementado em estrita conformidade com os requisitos da legislação laboral nacional, assim como as Normas Ambientais e Sociais (NAS2) do Banco Mundial.

1.2.Responsabilidades pela implementação do PGMO

Tabela 2 Responsabilidades na implementação do PGMO

Entidades	Responsabilidades
Agência Fiduciária de Administração de Projeto - AFAP	A função fiduciária incluirá as atividades de Gestão de Risco Ambiental e Social, Aquisição, Contratação e de Gestão Financeira no âmbito do Projeto.
Unidade de Implementação do Projeto – UIP <i>(Informações mais detalhadas constam no capítulo 6)</i>	Gestão geral do projeto e pela contratação e monitoria de consultores e contratadas de forma competitiva. Garantir a integração do código conduta e do PGMO nos contractos, bem como a garantia do funcionamento pleno do MRR.
Especialistas Ambientais e Sociais da UIP	Garantir a integração do PGMO nos contractos, treinar e supervisionar as empresas e indivíduos contratados na implementação dos aspetos descritos no presente documento.
Empresas contratadas e subcontratadas <i>(Informações mais detalhadas constam no capítulo 6)</i>	Responsável pela contratação e gestão de trabalhadores, assegurando a plena conformidade à legislação nacional e o presente PGMO.
Especialista/técnico Ambiental, Social, de Saúde e Segurança da Contratada	Responsável pela saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores, treinamentos e cumprimento da legislação santomense e do presente PGMO.
Trabalhador/Beneficiário do Projeto	Responsável por cumprir com todas as cláusulas contractuais, do código de conduta e assegurar que as suas atividades não violem os requisitos estabelecidos no presente PGMO.

2. VISÃO GERAL DO USO DA FORÇA LABORAL NO PROJETO

De acordo com a NAS2, prevê-se que o projeto envolva os seguintes tipos de trabalhadores:

- a) **Trabalhadores diretos** – Correspondem aos indivíduos que integram a equipa responsável pela implementação do projeto (UIP), dividindo-se nos seguintes grupos:
 - i. Indivíduos externos ao Instituto Nacional de Estrada (INAE) contratados, especificamente, para trabalharem na preparação e implementação do Projeto como elementos da Unidade de Implementação de Projeto (UIP), que ficará sediada no INAE. Esta unidade será liderada pelo coordenador da UIP que supervisionará a implementação do Projeto e apoiará as comunicações e a gestão das atividades operacionais, fiduciárias e de salvaguardas A&S. Foram contratados especialistas para as seguintes funções:
 - 1 (um) Oficial de Monitoramento de Dados;
 - 2 (dois) Especialistas (sendo em um Desenvolvimento social e outro em Meio Ambiente) para lidar com questões de salvaguardas;
 - 1 (um) Especialista de Monitoramento de Dados;
 - 1 (um) Engenheiro Ambiental;
 - 1 (um) Engenheiro Rodoviário.
 - 1 (uma) Secretária e;
 - 2 (dois) Motoristas.
 - ii. Funcionários da Agência Fiduciária de Administração de Projeto (AFAP), uma agência fiduciária autónoma sob supervisão do Ministério do Planeamento e Finanças (MPF), que irá apoiar o Ministério das Infraestrutura e Recursos Naturais (MIRN) na implementação fiduciária do projeto e responderá ao coordenador da UIP.
 - iii. Funcionários de outras entidades (Ministério do Ambiente, Juventude e Turismo Sustentável (MAJTS), Ministério do Trabalho e Segurança Social (MTSS), entre outros) que estejam diretamente envolvidos na implementação do Projeto. Estes trabalhadores irão manter o seu estatuto de funcionários públicos, podendo estar afetos à implementação do Projeto a

tempo integral ou parcial. E como tal permanecerão sujeitos aos termos e condições de emprego definidos no regime jurídico da função pública e a aplicação da NAS2 limitar-se-á ao disposto nos parágrafos 17 a 20 (Proteção da Força de Trabalho) e nos parágrafos 24 a 30 (Segurança e Saúde Ocupacional).

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

- *Trabalhadores de empresas de construção civil contratadas ou subcontratadas* para a execução dos trabalhos de construção das estradas.
- *Consultores externos contratados a tempo integral ou parcial* para prestarem serviços de consultoria e assistência técnica durante a preparação e implementação do projeto. Por exemplo serviços de auditoria externa das demonstrações financeiras do Projeto e serviços de consultoria externa especializada.
- **Trabalhadores comunitários** – De acordo com a NAS2, trabalhadores comunitários são indivíduos empregados ou envolvidos em trabalho comunitário. Não está previsto o recurso a trabalhadores comunitários, uma vez que todas as atividades a serem executadas exigem a contratação formal de mão-de-obra especializada, semiquificada ou não qualificada através da Unidade de Implementação do Projeto (UIP), consultores, empreiteiros, subempreiteiros ou fornecedores primários, em conformidade com a legislação laboral de São Tomé e Príncipe e os requisitos da NAS2. Todavia, caso durante a implementação do Projeto venha a ser identificada a necessidade de envolvimento de trabalhadores comunitários, a UIP procederá previamente à atualização do presente PGMO.
- **Trabalhadores de fornecimentos primários** – Correspondem às pessoas empregadas ou contratadas pelas empresas/entidades que fornecerão os bens e materiais essenciais à implementação do Projeto. Por exemplo, fornecedores de materiais e equipamentos de construção civil, entre outros.

Tabela 3 Número de trabalhadores do Projeto (estimativa)

Tipo de trabalhador	Número de trabalhadores (estimativa)
Trabalhadores diretos	• 8 ¹
Trabalhadores contratados	• 200 ²
Trabalhadores migrantes	• 50 ³
Trabalhadores comunitários	• Não está previsto
Trabalhadores de fornecimentos primários	• 60-100 ⁴

3. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS LABORAIS

No âmbito da Componente 1 (concretamente as subcomponentes 1.1 e 1.2) estão previstas as obras de proteção e reabilitação de estradas resilientes ao clima: Guadalupe –Neves (14,1 km) [EN1S2], Marginal I [ES101 - Baía do Lagarto e Promontório], ligação da ES101 à EN1S1, podendo surgir riscos decorrentes do incumprimento das regras e procedimentos legais que regem a relação laboral.

Grosso modo, os trabalhos previstos para esses troços incluem a preparação do substrato, remoção e renovação do pavimento existente, construção das estruturas complementares (drenagens abertas e enterradas, iluminação e passeios em áreas urbanas, bem como ciclovia na Marginal 1), nos dois dos troços (EN1S2 e Marginal I) estão previstos a implementação de medidas de proteção costeira, e trabalhos de estabilização de taludes na EN1S2.

Os principais riscos associados à mão-de-obra do Projeto decorrentes da realização das referidas obras, incluem os seguintes:

- a) Riscos de saúde e segurança ocupacional (SSO) - durante a execução das obras poderão ocorrer lesões com gravidades muito distintas, desde ligeiras, incapacitantes para o trabalho ou até à morte. No contexto do Projeto prevê-se que os principais riscos de SSO resultarão de:
 - i. **Atividades de construção**, incluindo a circulação de veículos e máquinas pesadas afetas à obra - a utilização de equipamentos e ferramentas de obra; o manuseio de materiais perigosos (incluindo combustíveis, materiais inflamáveis e substâncias tóxicas); trabalhos em altura; trabalhos envolvendo calor (como a soldagem);

¹ Este número está sujeito à alteração, uma vez que, ainda não foi definido o número de trabalhador de outras entidades que poderão estar envolvidos na implementação do projeto.

² Número estimado para as duas obras, com base nas experiências anteriores e está sujeito à alteração de acordo com a frente da obra.

³ Ibidem.

⁴ Total estimado com base em 10–14 fornecedores, entretanto a confirmar e atualizar assim que a lista de fornecedores aprovada pelo empreiteiro de obras civis e o mapa de quantidades estiverem disponíveis.

trabalhos envolvendo corrente elétrica, trabalho em locais de instabilidade de taludes, entre outros.

- ii. **Exposição dos trabalhadores em obra a doenças transmitidas por vetores.**- as atividades de construção poderão contribuir para a criação de locais propícios à propagação de vetores de doença, nomeadamente, mosquitos (por exemplo, as escavações junto de linhas de água ou zonas húmidas/inundadas, ou para construção das fundações das casas poderão criar acumulações de água durante os períodos chuvosos que constituam criadouros de mosquitos transmissores de doenças como a malária, o dengue, a doença do sono, entre outras).
- b) Exposição dos trabalhadores da obra a doenças transmissíveis e doenças sexualmente transmissíveis como: VIH/SIDA, hepatite, tuberculose, entre outras.
- c) Exposição dos trabalhadores da obra a doenças zoonóticas em virtude do consumo da carne de animais silvestres caçados para alimentação, que sejam reservatórios de doenças, tais como macacos e morcegos (este risco não deve ser ignorado para evitar a propagação de doenças infecciosas emergentes de origem zoonótica).
- d) Conflitos laborais sobre os termos e as condições de trabalho – as causas prováveis para disputas laborais incluem: a procura por oportunidades de emprego limitadas; salários; atrasos de pagamento de salários; desacordo sobre as condições de trabalho (especificamente no que concerne ao pagamento de horas extras e intervalos adequados de descanso); e questões de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Além disso, existe o risco de retaliações por parte dos empregadores perante exigências dos trabalhadores quanto a condições de trabalho legítimas e a reclamações sobre condições de trabalho inseguras ou insalubres. Tais situações podem também gerar disputas laborais e paralisação do trabalho por parte dos trabalhadores.
- e) Discriminação e exclusão de grupos vulneráveis - caso não sejam tomadas as medidas de proteção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do projeto, grupos específicos de trabalhadores, tais como mulheres, indivíduos portadores de deficiência, trabalhadores migrantes e crianças (com idade igual ou superior a 15 anos), poderão estar sujeitos a discriminação no emprego e serem excluídos de oportunidades. A exploração e abuso sexual (EAS), o assédio sexual (AS) e outras formas de comportamento abusivo por parte das chefias ou colegas de trabalho representam também riscos para a segurança e bem-estar dos grupos vulneráveis de trabalhadores, em particular das mulheres, afetando de forma adversa o desempenho do projeto.

- f) Trabalho infantil - o risco de trabalho infantil associado ao projeto prevê-se que seja reduzido considerando as medidas que serão adotadas para evitar a contratação ou envolvimento de crianças com idade inferior a 15 anos, conforme disposto no capítulo 8 do presente documento.
- g) Violência baseada no gênero (VBG) - a mão-de-obra necessária para as obras de reabilitação das estradas será constituída, maioritariamente, por homens. Entretanto, o número exato de trabalhadores qualificados, semiqualeificados e não qualificados necessários para as obras ainda não foi estabelecido. Por outro lado, dada a limitação do país, a mão-de-obra local qualificada não é grande, sendo por isso necessário trazer de outras localidades ou mesmo fora do país (não pertencentes às comunidades locais) e que estarão temporariamente afastados das suas famílias, podendo ter comportamentos impróprios, como assédio sexual de mulheres e meninas, relações sexuais de exploração e abuso, e relações sexuais ilícitas com menores das comunidades locais, perturbando as dinâmicas comunitárias. Considerando que as obras de construção civil previstas terão uma escala significativa e que a maior parte da mão-de-obra necessária será, previsivelmente, contratada a nível nacional ou mesmo internacional, consideram-se elevados os riscos de Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual (EAS/AS) associados ao influxo de mão-de-obra.
- h) Dificuldade de tráfego rodoviário e ocorrência de acidentes relacionados - a circulação de veículos e máquinas afetos às obras ou relacionados com fornecimento de bens e serviços necessários para os trabalhos de construção resultará, previsivelmente, num aumento do tráfego rodoviário nas vias usadas, podendo originar um aumento dos acidentes nessas vias envolvendo tanto trabalhadores do projeto como membros das comunidades locais.

Tabela 4- Riscos de SSO

Atividade Principal	Perigos Identificados	Riscos de SSO	Medidas de Controlo Específicas
Mobilização e instalação do estaleiro	Circulação de equipamentos, movimentação de cargas, instalações provisórias	Atropelamento, colisão, quedas, incêndios, eletrocussão	Plano de circulação; segregação de peões e veículos; inspeção elétrica; extintores; sinalização; formação de indução; controlo de acessos.
Limpeza e desmatção da faixa de domínio	Motosserras, vegetação densa, fauna, poeiras, quedas de árvores	Cortes, projeção de partículas, picadas, problemas respiratórios, esmagamento	Delimitação da área; utilização de EPI (capacete, viseira, luvas, botas, proteção auditiva); controlo de poeiras; inspeção prévia da vegetação; coordenação dos trabalhos de abate de árvores; isolamento da área de risco.
Escavação e abertura de valas	Desabamento das paredes da vala, máquinas em operação, serviços enterrados	Soterramento, esmagamento, queda em vala, danos em infraestruturas subterrâneas	Escoramento ou taludes conforme profundidade; inspeção geotécnica diária; localização prévia de cabos/tubagens; barreiras físicas; acesso seguro por escadas; monitorização após chuvas; proibição de permanência sob cargas suspensas.
Execução de sistemas de drenagem (sarjetas, aquedutos, caixas)	Espaços confinados, águas acumuladas, gases, equipamentos de corte	Asfixia, intoxicação, afogamento, quedas, lesões musculoesqueléticas	Permissão de trabalho em espaço confinado; monitorização de gases; ventilação forçada; vigia permanente; plano de resgate; arnês de segurança; iluminação adequada.
Trabalhos em galerias e aquedutos (espaços	Atmosfera perigosa, oxigénio insuficiente, inundação	Asfixia, intoxicação, afogamento	Avaliação atmosférica contínua; detector multigás; ventilação; sistema de comunicação; equipa de resgate

confinados)	súbita		treinada; autorização formal de entrada.
Escavação e estabilização de taludes (>45°)	Instabilidade do terreno, queda de blocos, trabalho em altura	Queda de trabalhadores, soterramento, esmagamento	Estudo geotécnico; estabilização progressiva; redes de contenção; pregagens quando aplicável; monitorização de fissuras; utilização de arnês; exclusão da zona inferior do talude; plano de emergência.
Construção de muros de suporte	Trabalhos em altura, cofragens, armaduras, betonagem	Quedas, perfurações, colapso da cofragem	Verificação estrutural das cofragens; plataformas seguras; guarda-corpos; proteção das armaduras; inspeção antes da betonagem.
Execução de passeios e lancis	Ferramentas manuais, vibração, postura inadequada	Cortes, lesões musculoesqueléticas, tropeções	Ergonomia; alternância de tarefas; utilização de luvas; organização da frente de trabalho; limpeza permanente.
Pavimentação (sub-base, base e revestimento betuminoso)	Equipamentos pesados, mistura betuminosa quente, fumos	Queimaduras, atropelamento, exposição a fumos, stress térmico	Plano de circulação; distâncias de segurança; EPI térmico; hidratação; monitorização da temperatura; controlo da exposição aos fumos.
Operação de máquinas pesadas (escavadoras, cilindros, motoniveladoras)	Pontos cegos, capotamento, contacto com trabalhadores	Atropelamento, colisões, esmagamento	Operadores certificados; alarmes de marcha-atrás; spotter (sinaleiro); manutenção preventiva; inspeção diária dos equipamentos.
Trabalhos junto de tráfego em circulação/desviado	Veículos em circulação, velocidade elevada	Atropelamento, colisões	Plano de Gestão do Tráfego; sinalização temporária; barreiras Jersey; controlo de velocidade; sinaleiros; iluminação noturna; vestuário de alta visibilidade.
Execução de obras costeiras/marítimas	Ondulação, marés, instabilidade de blocos	Afogamento, quedas ao mar, esmagamento	Planeamento conforme marés; monitorização meteorológica; coletes salva-vidas; linhas de vida;

(proteção da estrada)	rochosos		equipamento de resgate; zonas de exclusão durante movimentação de blocos.
Trabalhos na proximidade do depósito de combustível de Neves	Atmosfera inflamável, vapores combustíveis, fontes de ignição	Explosão, incêndio, intoxicação	Coordenação com o operador do depósito; autorização específica; proibição de trabalhos a quente sem licença; monitorização de gases inflamáveis; equipamentos antideflagrantes; plano de emergência; extintores adicionais; distâncias de segurança.
Construção de bueiros e pontões	Escavações profundas, trabalho sobre água	Quedas, afogamento, soterramento	Escoramento; guarda-corpos; bombas de drenagem; coletes salva-vidas quando necessário; plano de emergência.
Transporte e armazenamento de materiais	Empilhamento inadequado, cargas suspensas	Queda de materiais, esmagamento	Armazenamento estável; inspeção dos acessórios de elevação; operadores qualificados; zonas interditas sob cargas suspensas.
Abastecimento de combustível e manutenção de equipamentos	Produtos inflamáveis, derrames, vapores	Incêndio, explosão, exposição química	Área impermeabilizada; kits de contenção de derrames; extintores; proibição de fumar; EPI químico; inspeção dos tanques.
Sinalização e acabamento final	Trabalho em via aberta ao tráfego	Atropelamento, colisões	Sinalização temporária; barreiras móveis; trabalho em períodos de menor tráfego; coletes refletivos; supervisão permanente.

4. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL: TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Em S. Tomé e Príncipe (STP), as disposições legais aplicáveis às relações laborais no sector privado estão definidas no Código do Trabalho, doravante designado CT, aprovado pela Lei n.º 6/2019, de 11 de abril e na Decreto-Lei n.º 1/2025 (Regulamentação da Proteção Social Obrigatória -REPSO), publicado no Diário da República n.º 1, 1.º Suplemento, de 7 de janeiro. De referir ainda que o CT incorporou ainda a Lei Sindical (Lei n.º 5/92, de 28 de maio), a Lei da Greve (Lei n.º 4/92, de 28 de maio) e a Lei sobre a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (Lei n.º 14/2007, de 4 de dezembro).

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

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

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

I. Igualdade e Não Discriminação

O artigo 16.º do CT define que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção

profissionais e às condições de trabalho, independentemente de ascendência e origem social, raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

A proibição expressa de qualquer tipo discriminação direta ou indireta é consagrada no artigo 17.º do CT, o qual define ainda que cabe ao trabalhador ou organizações de trabalhadores que se considere discriminado alegar a discriminação e fundamentá-la, indicando o empregador provar que as diferenças de condições de trabalho que ocorram não se devem a nenhum dos fatores de discriminação supramencionados.

Todos os comportamentos indesejados relacionados com um dos fatores de discriminação supracitados praticados aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, são considerados assédio na aceção do artigo 18.º do CT. O assédio sexual é destacado como uma forma de discriminação.

A prática de qualquer ato discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais (artigo 20.º do CT).

II. Igualdade entre Homens e Mulheres

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

Tem que ser assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos, devendo os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (artigo 22.º do CT).

Todos os trabalhadores, independentemente do respetivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional (artigo 23.º do CT).

III. Tempo do Trabalho

O artigo 32.º do CT estabelece que o período normal de trabalho (definido no artigo 30.º como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de

horas por dia e por semana) é fixado por acordo das partes, convenção coletiva de trabalho ou regulamento interno da empresa dentro dos limites máximos permitidos por lei. Na fixação desse período são atendíveis os usos e costumes locais, desde que não contrários às normas imperativas da lei ou de convenções coletivas de trabalho.

O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e 40 horas por semana (artigo 148.º do CT). O período normal de trabalho semanal pode ser repartido de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Trabalho durante seis dias úteis, com um dia de descanso semanal ao domingo;
- b) Trabalho durante cinco dias e meio úteis, com descanso complementar de meio-dia e descanso semanal ao domingo;
- c) Trabalho durante cinco dias úteis, com um dia de descanso complementar e descanso semanal ao domingo.

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

Os limites do período normal de trabalho podem ser alargados, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho ou por convenção coletiva de trabalho, no caso de pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença ou no caso de atividades estritamente ligadas à prestação de serviços essenciais a comunidades. Nestes casos é sempre obrigatória a observância de um repouso de 10 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho (artigo 149.º do CT).

Sempre que o aumento da produtividade das atividades o consinta e não haja inconvenientes de ordem económica ou social, podem ser reduzidos os limites máximos dos períodos normais de trabalho. Esta redução não pode resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores (artigo 150.º do CT).

De acordo com o artigo 33.º do CT, o período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Esse intervalo de descanso pode ser reduzido para 30 minutos quando tal se mostre mais favorável aos interesses dos trabalhadores, não podendo nestes casos o período normal de trabalho ser superior a 7 horas. Tal redução tem que ser autorizada por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho ou ser estabelecida pela convenção coletiva.

Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho (definido como a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso) dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais (artigo 34.º do CT).

No caso dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, o empregador deve adotar os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique (artigo 35.º do CT).

Os artigos 151.º a 157.º do CT estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho extraordinário (definido como o trabalho efetuado no período fora do horário normal do trabalho).

Os artigos 158.º a 162.º estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho por turnos (definido como qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes do decurso de um dado período de dias ou semanas).

Os artigos 163.º a 169.º do CT estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho noturno (definido como o trabalho prestado num período com a duração mínima de sete horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as zero horas e as cinco horas).

IV. Descanso Semanal

De acordo com o artigo 181.º do CT, o trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana que, em regra, é o domingo. No caso de trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, sempre que tal seja possível. O n.º 2 e o n.º 3 deste artigo definem as exceções em que está prevista a possibilidade do dia de descanso ser noutro dia da semana.

Adicionalmente pode ser concedido meio-dia ou um dia completo de descanso complementar, o qual pode ser repartido e descontinuado em termos a definir por instrumento de regulamentação coletiva (artigo 182.º do CT).

A prestação de trabalho no dia de descanso semanal ou no meio-dia do descanso complementar só é permitida em determinadas situações (previstas na alínea b) do artigo 152.º) e confere direito a uma remuneração especial, igual ao dobro da retribuição normal, além de

um dia inteiro de descanso a gozar nos 30 dias imediatos (se o trabalhador tiver prestado serviço o dia completo de descanso semanal obrigatório) (artigo 184.º do CT).

V. Feriados Nacionais

No artigo 185.º do CT são listados os feriados obrigatórios, sendo definido que nos casos em que um feriado obrigatório calhe num sábado este é antecipado para a sexta-feira anterior e num domingo este transita para a segunda-feira seguinte.

Os trabalhadores devem também beneficiar de feriados facultativos (terça-feira de Carnaval, Quarta-Feira de Cinzas e o feriado municipal das localidades), os quais podem ser substituídos por qualquer outro dia acordado entre empregador e o trabalhador (artigo 186.º do CT).

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados nacionais sem que o empregador os possa compensar com trabalho extraordinário ou suplementar (artigos 188.º e 222.º do CT).

VI. Férias

Em cada ano civil o trabalhador tem direito a um período de férias remunerado (artigo 189.º do CT) que se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior e se vence no dia 1 de janeiro de cada ano (artigo 190.º do CT).

O direito a férias é irrenunciável e, excetuando os casos previstos no CT, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra. (artigo 189.º do CT).

O trabalhador para além do seu salário normal tem direito ao subsídio de férias equivalente ao mesmo montante do salário por si mensalmente auferido (artigo 189.º do CT).

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador. Esta duração mínima é aumentada em a até três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam (artigo 191.º do CT).

O trabalhador admitido com contracto cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contracto (artigo 192.º do CT).

Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico

período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum (artigo 195.º do CT).

VI. Faltas

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

VII. Licenças sem Retribuição

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

VIII. Retribuição

O Capítulo VI do CT regulamenta a retribuição que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, a qual compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente à sua categoria profissional, cujo valor só poderá ser diminuído com autorização do organismo responsável pela administração do trabalho, as situações previstas no artigo 221.º do CT. Por outro lado, importa realçar ainda que o CT prevê três modalidades de retribuição: certa, variável ou mista.

Nos termos do artigo 229.º do CT, a retribuição deve ser satisfeita, totalmente em dinheiro. Quando haja lugar ao pagamento em parte com prestações não pecuniárias estas têm de se mostrar adequadas à satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família e em nenhum caso pode ser-lhe atribuído valor superior ao corrente na região

O artigo 232.º do CT estabelece que ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar obrigatoriamente ao trabalhador documento donde conste o seu nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação das quantias relativas a trabalho excecional, todos

os descontos e dedução devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

A retribuição é paga diretamente ao trabalhador, salvo a retribuição devida pelo trabalho prestado por menores e em que haja oposição escrita dos seus representantes legais (Cf. artigo 234.º do CT).

No que se refere ao salário mínimo é fixado nos termos do Decreto-lei 24/2015, de 23 de dezembro, tendo em conta as categorias das empresas, conforme se pode observar no artigo 4.º do Decreto-lei em referência.

Entretanto, o CT reforça a tutela conferida pelo Decreto-lei 24/2015, ao estatuir que o salário mínimo é fixado pelo Governo tendo por base a fórmula $S_m = a + b + c + d + e + f$, em que a, b, c, d, e, e f, representam, respetivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, educação, higiene e transporte necessários à vida dum trabalhador adulto. O seu valor fica sujeito à atualização periódica, em função da inflação, mediante despacho conjunto dos Ministros encarregue pelas áreas do Trabalho e das Finanças (Vide artigo 239.º do CT).

Aos trabalhadores de idade inferior a 18 anos as seguintes retribuições mínimas mensais são garantidas (Cf. artigo 243.º do CT):

- a) Aos trabalhadores de idade inferior a 16 anos, uma retribuição mínima igual a 50% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respetiva;
- b) Aos trabalhadores de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos, uma retribuição mínima igual a 60% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respetiva.

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

IX. Proteção da Maternidade e da Paternidade

Nos termos do artigo 249.º do CT, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 14 semanas, oito das quais necessariamente a seguir ao parto, podendo as restantes ser gozadas, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. A duração desta licença pode ser aumentada no caso de nascimentos múltiplos ou situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro.

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante ou aquele a quem, judicialmente, for atribuído o poder paternal ou a tutela, tem direito a 30 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor adotado, com início a partir da confiança judicial o diploma legal que disciplinam o regime jurídico destas situações (Cf. artigo 251.º do CT).

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a interromper o trabalho para o efeito, durante uma hora ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição até o limite de dois anos após o parto. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número (Vide artigo 252.º do CT).

A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar (Cf. artigo 257.º do CT).

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde (Cf. artigo 260.º do CT).

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, as atividades que envolvam a exposição a agentes físicos, biológicos e químicos enumerados nos artigos 263.º a 265.º, todos do CT.

O artigo 256.º do CT preceitua que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

No que toca ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a lei o faz depender sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área de trabalho. Entretanto, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa (Cf. artigo 262.º do CT).

Os trabalhadores (homem ou mulher) têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, no caso de terem um filho menor portador de deficiência ou doença crónica e este viver com os progenitores (artigo 250.º do CT).

O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. No caso de filho com deficiência este direito

aplica-se independentemente da idade do filho (artigo 256.º do CT).

Por outro lado, nos termos do artigo 253.º do CT, os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou a enteados menores de 10 anos.

E mais ainda, o trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação e seja comprovada sua prestação de assistência aos mesmos (Cf. artigo 254.º do CT).

X. Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores

Os Capítulos VIII a XI do Código do Trabalho definem as condições de trabalhos aplicáveis a grupos específicos de trabalhadores:

- a) Trabalho de Menores (artigos 266.º a 282.º do CT);
- b) Trabalhador com Deficiência ou Doença Crónica (artigos 283.º a 288.º do CT);
- c) Trabalhador-estudante (artigos 289.º a 294.º do CT);
- d) Trabalhadores Migrantes (artigos 296.º a 302.º do CT).

XI. Suspensão e Cessação do Contrato de Trabalho

O Capítulo XIII do CT define as condições aplicáveis à suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou ao empregador.

As disposições aplicáveis à cessação de contratos de trabalho são apresentadas no Capítulo XIV do CT, no qual se define que são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por razões de discriminações fundadas no sexo, raça, cor, nível social ou situação familiar, crença religiosa ou convicção política.

XII. Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores

O CT prevê que os trabalhadores podem constituir comissões de trabalhadores e associações sindicais para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses (Cf. artigo 361.º).

As disposições aplicáveis a estruturas de representação coletiva são descritas nos artigos 361.º a 418.º do CT.

XIII. Direito à Greve

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

XIX. Resolução de Conflitos Laborais

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

5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

O CT e a lei n. º14 /2007 (Lei sobre a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho) estabelecem os princípios e as medidas que garantem nos locais de trabalho a segurança, a higiene e a saúde dos trabalhadores e um bom ambiente de trabalho. As disposições constantes nos referidos diplomas legais aplicam-se a todos os ramos de atividade, incluindo o da construção civil, nos sectores público, privado, cooperativo e social, incluindo os trabalhadores pertencentes à administração pública central e local, institutos públicos e demais pessoas coletivas de direito privado.

Nos termos do artigo 442.º do CT, as obrigações do empregador no que concerne a segurança, a higiene e a saúde dos trabalhadores incluem:

- a) Cumprir as disposições do CT e os restantes preceitos legais referentes à segurança e saúde dos trabalhadores;
- b) Adotar medidas necessárias, de forma a obter uma organização do trabalho eficaz para a prevenção dos riscos profissionais;
- c) Informar os trabalhadores dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar, dando especial atenção aos admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho, e promover uma formação eficaz dos trabalhadores e seus representantes em matéria de segurança, saúde e ambiente de trabalho;
- d) Promover ações necessárias à conservação e manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- e) Manter em boas condições higiénicas e de funcionamento as instalações/sanitárias;

- f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores o equipamento de proteção individual (EPI) necessário aos trabalhos a serem realizados, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;
- g) Estabelecer medidas necessárias em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de perigo grave;
- h) Manter à disposição dos trabalhadores um exemplar do CT;
- i) Cooperar para garantir as medidas de segurança e saúde no trabalho, sempre que no mesmo local de trabalho sejam desenvolvidas atividades que envolvam mais de um trabalhador;
- j) Assegurar, obrigatoriamente, o trabalhador quando se trata de atividade de risco, a ser regulamentada pelo despacho do Ministro encarregue pela área do Trabalho.

Nas instalações (edifícios e outras) utilizadas pelos trabalhadores do projeto devem ser observadas as disposições apresentadas nos artigos 444.º a 460.º do CT, as quais se focam nos seguintes aspetos: segurança e separação das construções; dimensões dos locais de trabalho; vias de passagem e saídas; pavimentos; escadas; plataformas de trabalho (fixas ou móveis); iluminação; ventilação; atmosfera de trabalho; ruído e vibrações; e prevenção contra os riscos de incêndio.

O CT define, igualmente, disposições aplicáveis a diversos aspetos relevantes para a saúde e segurança dos trabalhadores do projeto, em particular dos trabalhadores envolvidos das obras de construção civil previstas. Tais aspetos incluem: a proteção e manutenção de máquinas; a utilização de máquinas, aparelhos de elevação, veículos de transporte mecânicos e empilhadores; o armazenamento de substâncias; as instalações e operações de soldadura e cortes; as ferramentas manuais e portáteis a motor; e os EPI.

Os trabalhadores do projeto deverão ter acesso a adequadas condições de higiene, incluindo abastecimento de água potável e em quantidade suficiente, limpeza dos locais de trabalho, boas instalações sanitárias e vestiários (Vide artigos 510.º a 512.º do CT) e ser sujeitos a exames médicos com a finalidade de verificar a sua aptidão física e psíquica para o exercício da sua profissão (Cf. artigos 513.º a 515.º do CT).

6. PESSOAL RESPONSÁVEL

A UIP tem a responsabilidade geral de supervisionar todos os aspetos da implementação

dos PGMO, visando o cumprimento dos requisitos da NAS2 e da legislação santomense em vigor no que concerne às condições de trabalho e SSO. As responsabilidades específicas da UIP incluem:

- a) Rever e atualizar, sempre que necessário, os PGMO e garantir o seu cumprimento ao longo do desenvolvimento e implementação do Projeto;
- b) Garantir que a contratação e gestão dos trabalhadores do Projeto observa as disposições constantes nestes PGMO;
- c) Garantir que os trabalhadores do Projeto recebem formação adequada sobre os riscos ligados à mão-de-obra potencialmente associados ao Projeto e sobre os procedimentos/medidas previstos para evitar e minimizar esses riscos, incluindo sobre os riscos relacionados com a VBG/EAS/AS;
- d) Assegurar que todos os trabalhadores do Projeto, sejam trabalhadores diretos, contratados, ou de fornecimentos primários, tomam conhecimento do Código de Conduta (CdC) definido para o Projeto (ver exemplo apresentado no Anexo I), compreendem os deveres e as obrigações dele decorrentes, bem como as sanções a que estão sujeitos em caso de conduta inadequada, e subscrevem integralmente o Código no momento da sua contratação;
- e) Desenvolver e implementar um Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR) para a comunidade afeta ao Projeto, de acordo com os requisitos da legislação nacional e consistente com a NAS 2, e garantir que os trabalhadores sejam informados sobre a sua existência no momento da sua contratação e sobre como podem utilizá-lo sem receio de represálias. Todas as reclamações de VBG/EAS/AS serão tratadas e resolvidas através de um MRR independente do projeto para garantir um tratamento ético e confidencial desses casos;
- f) Notificar o BM sobre qualquer incidente ou acidente envolvendo os trabalhadores do projeto que tenha, ou possa ter, um impacto adverso significativo sobre os próprios trabalhadores, as comunidades afetadas e o público em geral, incluindo: acidentes que possam resultar em morte ou lesões graves aos trabalhadores ou pessoas externas ao projeto (como sejam acidentes com veículos); incidentes relacionados com VBG, incluindo EAS/AS; trabalho infantil ou qualquer outra forma de violência contra crianças; e trabalho forçado. Quando solicitado pelo BM, preparar um relatório sobre o incidente ou acidente e propor medidas para prevenir a sua recorrência e mitigar o risco de futuros

incidentes;

- g) Incluir nos documentos de concurso para empreitadas de obras os requisitos constantes nos PGMO, incluindo CdC relativos a VBG/ EAS/AS, a proibição de trabalho infantil e trabalho forçado e o direito dos trabalhadores aderirem a ou formarem sindicatos. Estes requisitos terão de ser refletidos nos contractos celebrados com os empreiteiros e subempreiteiros selecionados;
- h) Incluir nos contractos de prestação de serviços de fornecedores primários disposições relativas à mitigação e proibição de VBG/EAS/AS e à proibição de trabalho infantil e trabalho forçado;
- i) Garantir que os empreiteiros e subempreiteiros contratados para executarem as obras preparam, adotam e implementam um Plano de Saúde e Segurança Ocupacional;
- j) Monitorizar as atividades dos empreiteiros e subempreiteiros no que concerne à gestão de mão-de-obra para assegurar a conformidade com os requisitos constantes nos PGMO. Sempre que sejam identificadas não-conformidades, a UIP deve definir medidas de correção e garantir a sua correta implementação;
- k) Preparar e submeter à apreciação do BM relatórios semestrais de monitorização do PGMO.

Dentro da UIP as responsabilidades de implementação dos PGMO estão concentradas no especialista em monitorização e avaliação contratado para o Projeto, o qual será apoiado pelo especialista social e desenvolvimento institucional e pelo especialista ambiental.

Os empreiteiros e subempreiteiros contratados para executarem as obras previstas no âmbito do projeto serão responsáveis por:

- a) Preparar, adotar e implementar (durante toda a vigência dos respetivos contractos) um Plano de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional e um Plano de Ação de Prevenção e Resposta a EAS/AS (que deverá ser compatíveis com os requisitos do Plano de Ação elaborado para o Projeto);
- b) Incluir nas suas equipas pelo menos um(a) técnico(a) com experiência na gestão dos riscos ligados à mão-de-obra, em particular os riscos de Saúde e Segurança Ocupacional e riscos de EAS/AS;
- c) Preparar e submeter à apreciação da UIP relatórios mensais de monitorização sobre a sua performance em termos de saúde e segurança (ocupacional e das comunidades).

- d) Registrar e tratar adequadamente quaisquer acidentes ou incidentes envolvendo os trabalhadores. Pequenos acidentes e incidentes serão relatados à UIP através dos relatórios de monitorização a elaborar mensalmente, acidentes ou incidentes graves deverão ser relatados imediatamente (no prazo de 48h);
- e) Manter registos atualizados de: i) informação que evidencie o cumprimento dos requisitos referentes aos termos e condições de emprego constantes nos PGMOS; e ii) informação sobre eventuais acidentes ou incidentes envolvendo trabalhadores (a documentação referente a incidentes relacionados com VBG/EAS/AS deve ser mantida separadamente, em local seguro e de acesso muito limitado, em conformidade com o MRR específico para as reclamações de VBG/EAS/AS);
- f) Estabelecer contratos escritos com todos os trabalhadores contratados para o Projeto, que descrevam claramente todos os termos e condições aplicáveis;
- g) Dar formação adequada aos trabalhadores sobre os riscos potencialmente decorrentes dos trabalhos que irão realizar, em particular riscos fatais, e sobre os procedimentos/medidas previstos para evitar e minimizar esses riscos. As ações formativas devem incluir conscientização dos trabalhadores relativamente a comportamentos inaceitáveis (em particular EAS/AS) ou desadequados;
- h) Definir e implementar um CdC para os trabalhadores envolvidos nas obras que descreva os respetivos direitos e obrigações e inclua disposições relativas a EAS/AS, prevenção de doenças e ética no trabalho (ver exemplo apresentado no Anexo I);
- i) Cumprir as disposições do MRR disponível para os trabalhadores do projeto (abordado na Secção 10 dos PGMOS), incluindo o MRR independente para tratar as reclamações de VBG/EAS/AS de forma ética e confidencial, e informar todos os trabalhadores contratados sobre a existência no momento da sua contratação e sobre como podem utilizá-lo sem receio de represálias;
- j) Respeitar os direitos dos trabalhadores no que concerne à liberdade de associação, organização e exercício da atividade sindical, negociação coletiva e greve previstos legalmente estabelecidos.

A Tabela 1 indica-nos as responsabilidades e o período de execução das ações de formação e capacitação no âmbito do SSO, VBG/EAS/AS, código de conduta:

Tabela 5 . Formação e Capacitação no âmbito do SSO, VBG/EAS/AS, código de conduta

Tipo de capacitação e capacitação	Entidades Responsáveis	Responsabilidades	Período de execução e duração
VBG/EAS/AS e código de conduta	Unidade de Implementação do Projeto (UIP)	• Organizar capacitações e campanhas de sensibilização para trabalhadores, comunidades e instituições locais. • Garantir a divulgação e compreensão do Código de Conduta. • Promover ampla divulgação dos mecanismos de denúncia.	Trimestralmente, antes e durante a execução da obra; duração mínima de 2 horas por sessão
	Empreiteiros	• Participar das formações promovidas pela UIP; • Replicar as capacitações para todos os trabalhadores; • Garantir que todos conheçam as normas relativas à VBG/EAS/AS.	
	Fiscalização	• Participar das formações promovidas pela UIP. - Garantir que todos conheçam as normas relativas à VBG/EAS/AS e ao código de conduta.	
		•	
Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)	Unidade de Implementação do Projeto (UIP)	Ministrar ações de formação sobre os riscos de Segurança e Saúde Ocupacional, nos termos da lei em vigor; Monitorar e Garantir que todos os trabalhadores conheçam as normas relativas à VBG/EAS/AS e ao código de conduta.	Trimestralmente, antes e durante a execução da obra; duração mínima de 3 horas por sessão
	Empreiteiros	Assegurar a formação e informação dos trabalhadores sobre os riscos para a Segurança e Saúde do seu posto de trabalho, nos termos da lei em vigor; Garantir que todos conheçam as normas relativas à VBG/EAS/AS e ao código de conduta.	
	Fiscalização	Fazer a supervisão e garantir que todos conheçam as normas relativas à VBG/EAS/AS e ao código de conduta.	

A presença de cada trabalhador nas ações de formação referidas na Tabela 5 acima, será registrada em folha de presenças assinada, e disponibilizada à UIP/Fiscalização para verificação. A UIP emitirá, ou exigirá que o empreiteiro emita, um comprovativo de participação para cada trabalhador formado, o qual poderá ser solicitado como condição de acesso à frente de obra.

7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

O presente capítulo apresenta as políticas e os procedimentos gerais que serão adotados na gestão dos trabalhadores do Projeto, os quais serão revistos e atualizados conforme necessário. Estas políticas e procedimentos serão incluídos nos documentos de concurso para empreitadas de obras e terão de ser refletidos nos contratos celebrados com os empreiteiros e subempreiteiros selecionados.

I. Saúde e Segurança Ocupacional

Em conformidade com o CT em vigor em STP e os requisitos da NAS 2 (incluindo as Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial – DASS), o projeto será implementado de forma a garantir a salvaguarda dos trabalhadores, relativamente, aos riscos de SSO associados ao Projeto, incluindo riscos de EAS/AS.

Para o efeito a UIP definirá e garantirá a implementação de medidas de SSO que incluam:

- a) Identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do Projeto, particularmente aqueles que podem ser fatais, e incluindo os riscos de EAS/AS;
- b) Provisão de medidas de prevenção e proteção;
- c) Capacitação dos trabalhadores do projeto e manutenção de registos de capacitação;
- d) Documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais;
- e) Prevenção de emergências e preparação e resposta as emergências;
- f) Identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.

Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do projeto, em particular, os empreiteiros e subempreiteiros contratados para a realização das obras civis, implementarão procedimentos de Segurança e Higiene no Trabalho em conformidade com os requisitos definidos no CT. As partes acima mencionadas colaborarão e consultarão os trabalhadores do

projeto na implementação das medidas de SSO utilizando métodos adequados e ajustados à dimensão e constituição da força de trabalho.

Os empreiteiros e subempreiteiros, além do Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS), terão de preparar, adotar e implementar (durante toda a vigência dos respetivos contractos) Planos de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional conformes com os requisitos da NAS 2 e das DASS gerais. Esses planos terão de incluir medidas para mitigar os riscos de EAS/AS, fazendo parte também do Plano de Ação de Prevenção e Resposta à EAS/AS do Projeto e do PGAS do empreiteiro. Para garantir a adequada implementação de tais planos os empreiteiros e subempreiteiros têm de incluir nas suas equipas pelo menos um(a) técnico(a) com experiência na gestão dos riscos de SSO, incluindo experiência básica em assuntos de género e/ou na prevenção e resposta à EAS/AS. Todos os equipamentos de proteção individual (EPI) necessários serão fornecidos gratuitamente aos trabalhadores envolvidos nos trabalhos de construção civil pelos empreiteiros e subempreiteiros.

Os trabalhadores do Projeto terão acesso a instalações adequadas às circunstâncias do seu trabalho, incluindo acesso a instalações sanitárias e vestiários (separadas para homens e mulheres, seguras e trancáveis, e bem iluminadas) e áreas apropriadas de descanso. Na eventualidade de serem fornecidos serviços de alojamento aos trabalhadores do projeto (por exemplo, a trabalhadores migrantes envolvidos nos trabalhos de construção), serão implementadas políticas para a gestão e qualidade do alojamento a fim de proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e proporcionar o acesso a ou prestação de serviços que satisfaçam as suas necessidades sociais, culturais e físicas. O alojamento fornecido deverá apresentar: instalações separadas para homens e mulheres, seguras e trancáveis, e bem iluminadas; boas condições de higiene e limpeza; água potável; instalações sanitárias; cama e armário; áreas separadas para cozinhar e comer; iluminação e ventilação adequadas; instalação elétrica segura; e proteção contra incêndio e raios.

Quaisquer acidentes e doenças profissionais envolvendo trabalhadores do projeto serão registados e declarados às autoridades competentes, conforme previsto no artigo 441.º CT, bem como informados à UIP e o BM.

Em caso de acidente no local de trabalho, serão prestados ao trabalhador os primeiros socorros e proporcionado transporte adequado até ao centro hospitalar mais próximo onde possa ser tratado. Todos os trabalhadores terão obrigatoriamente de ser assegurados pelo empregador para efeitos de acidentes de trabalho.

II. Conflitos laborais sobre termos e condições de trabalho

Para evitar ou minimizar disputas trabalhistas, os termos e condições de trabalho aplicados aos trabalhadores do Projeto devem ser justos e regerem-se pelas disposições constantes no CT. Informação e documentação claras e de fácil compreensão sobre os respetivos termos de emprego e condições de trabalho serão fornecidas aos trabalhadores do Projeto no início da relação de trabalho, e quando ocorrer qualquer alteração material a esses termos e condições. No caso dos trabalhadores que não saibam ler ou que tenham dificuldades para entender a informação e documentação fornecida, como por exemplo no caso de trabalhadores migrantes, será dada uma explicação oral sobre os termos e condições de emprego.

Todas as partes que contratem ou empreguem trabalhadores do Projeto respeitarão os seus direitos a constituírem comissões de trabalhadores e associações sindicais da sua escolha e à greve conforme previsto no CT.

III. Discriminação e exclusão de grupos vulneráveis

Todas as decisões relacionadas com o emprego dos trabalhadores do Projeto (incluindo recrutamento e contratação, compensação, condições de trabalho e termos de emprego, acesso a capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contracto de trabalho ou aposentadoria, ou medidas disciplinares) serão tomadas com base no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, sem efetuar qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua, conforme estabelecido na lei laboral (artigo 16.º do CT) e na NAS 2.

Serão observadas todas as disposições definidas no CT para salvaguarda dos direitos laborais de grupos vulneráveis de trabalhadores, tais como mulheres, indivíduos com deficiência ou doença crónica, crianças, trabalhadores-estudantes e trabalhadores migrantes.

Os empreiteiros e subempreiteiros deverão incluir especificamente as mulheres na disseminação das informações sobre o recrutamento a fim de garantir que elas sejam informadas e tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego. As normas sociais que podem limitar a participação das mulheres precisam ser reconhecidas e levadas em consideração ao planejar a campanha de informação. Recomenda-se que as reuniões com as mulheres sejam organizadas em pequenos grupos facilitados por uma mulher e que aconteçam em momentos em que as mulheres estão mais livres de suas responsabilidades.

IV. Trabalho infantil

Este tema será, devidamente, desenvolvido no Capítulo 8 (Idade para emprego) do presente documento.

V. Trabalho forçado

Em conformidade com a NAS 2, o trabalho obrigatório ou compulsivo é proibido. Eventuais casos de trabalho forçado que sejam identificados na mão-de-obra alocada ao Projeto, serão encaminhados para as autoridades governamentais e serviços de apoio competentes para tratarem destes casos.

VI. Violência baseada no gênero

Considerando os riscos de VBG/EAS/AS associados ao influxo de mão-de-obra, os empreiteiros e subempreiteiros contratados no âmbito do Projeto devem privilegiar o recrutamento e a contratação local de mão-de-obra não qualificada para minimizar o número de trabalhadores provenientes do exterior nas obras.

Todos os trabalhadores envolvidos nos trabalhos de construção, sejam membros das comunidades locais ou provenientes do exterior, devem subscrever e cumprir um CdC relativo aos comportamentos em relação a colegas e às comunidades locais, incluindo disposições relativas a EAS/AS, prevenção de doenças e ética no trabalho. Esse CdC deve ser redigido em linguagem simples e clara e descrever os direitos e obrigações dos trabalhadores. A sua divulgação e explicação aos trabalhadores terá de ocorrer durante o recrutamento. Aquando da assinatura dos respetivos contractos de trabalho, todos os trabalhadores devem subscrever o CdC, evidenciando que: i) cada trabalhador recebeu uma cópia do CdC como parte de seu contracto; ii) o CdC foi-lhes explicado como parte do seu processo de integração na força de trabalho; iii) cada trabalhador reconhece que a adesão ao CdC é uma condição obrigatória de emprego; e que quaisquer violações do CdC serão sancionadas, dependendo as sanções aplicadas da gravidade da violação, podendo em situações graves conduzir ao despedimento e encaminhamento para autoridades legais.

Os empreiteiros e subempreiteiros devem promover ações formativas periódicas que incluam conscientização dos trabalhadores relativamente a comportamentos inaceitáveis (em particular EAS/AS) ou desadequados, e às consequências de tais comportamentos.

A UIP deve garantir o acesso de vítimas de EAS/AS ao MRR implementado no Projeto para tratar especificamente de reclamações relacionadas com EAS/AS de forma ética e

confidencial.

Quando um incidente relacionado com EAS/AS for relatado, a(o) vítima deve ser imediatamente encaminhado para os serviços de apoio disponíveis, incluindo apoio médico e psicológico apropriado e confidencial, acomodação de emergência e quaisquer outros serviços necessários conforme apropriado, sempre em conformidade com o consentimento esclarecido do/da vítima. Após a análise do incidente, caso seja determinada a culpa do agressor identificado pela(o) vítima, o empregador do agressor será responsável por implementar as sanções que lhe sejam aplicáveis de acordo com o CdC do Projeto.

VII. Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR) de trabalhadores

O II Projeto de Transporte e Resiliência Climática implementará um Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR) adaptado do MRR do I Projeto com base nas lições aprendidas e melhores práticas para os trabalhadores diretos e contratados apresentarem as suas reclamações relacionadas com os termos e condições de trabalho, conforme descrito no Capítulo 10 deste PGMO. A existência deste mecanismo deve ser informada aos trabalhadores no momento da sua contratação, explicando, igualmente, o seu funcionamento e forma de utilização sem receio de represálias decorrentes das reclamações apresentadas. As informações relevantes sobre este mecanismo devem ser disponibilizadas ao longo da duração do projeto de maneira clara, compreensível e acessível aos trabalhadores. Todas as reclamações relacionadas com EAS/AS serão tratadas e resolvidas através um mecanismo e um procedimento independentes a fim de garantir o respeito dos princípios orientadores, sobretudo a confidencialidade e a segurança das partes envolvidas.

VIII. Notificação de acidentes e incidentes

Todos os acidentes e incidentes relacionados com o Projeto (incluindo, lesões graves ou fatais nos trabalhadores, lesões ou danos materiais causados pelo projeto a membros das comunidades locais, greves ou outros protestos laborais, reclamações relacionadas com EAS/AS) serão relatados à UIP, a qual notificará o BM. Aqueles que resultem em lesões graves ou fatais (de trabalhadores ou membros das comunidades) deverão ser relatados imediatamente (no prazo de 48h). Quando solicitado pelo Banco, a UIP preparará um relatório sobre o incidente ou acidente, detalhando os resultados de uma Análise de Causa Raiz (do inglês *Root Cause Analysis*, RCA), e definirá medidas para prevenir sua recorrência e mitigar os riscos de tais incidentes/acidentes no futuro.

A notificação de incidentes de EAS/AS ao BM deve ser realizada de acordo com o

procedimento específico para a gestão das reclamações relacionadas com EAS/AS e também com as normas internacionais e melhores práticas relativas à gestão e partilha de dados das vítimas (Recomendações Éticas e de Segurança da OMS, 2007; Melhores Práticas do VBGIMS). Como tal, a confidencialidade será garantida tanto para o sobrevivente quanto para o acusado, sem informações sobre identificação de nenhum deles. A informação a fornecer ao BM deve contemplar apenas os seguintes aspetos: data do incidente; tipo de incidente de VBG; idade/sexo da(o) vítima; se o incidente está vinculado ao Projeto (se determinado); se a(o) vítima foi encaminhada(o) para serviços de apoio; se o acusado assinou um CdC; e, uma vez que seja concluído o processo de verificação do MRR, as eventuais sanções a aplicar ao acusado.

IX. Monitorização e reporte

A UIP monitorizará o *status* de implementação das políticas e procedimentos acima descritos e apresentará relatórios semestrais ao BM.

8. IDADE PARA O EMPREGO

Nos termos do n.º 2 artigo 268.º CT, a idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 15 anos. Entretanto, o n.º 1 do mesmo artigo esclarece que só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

Por outro lado, ainda no n.º 3 do artigo em referência, o menor a partir de 14 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em atividades e condições a determinar em legislação especial. A admissão ao trabalho de menores com 14 anos de idade deve ser comunicada pelo empregador à Inspeção do Trabalho nos oito dias subsequentes à admissão.

Não obstante o preceituado acima, é expressamente proibida a afetação de qualquer trabalhador menor de 18 anos às atividades perigosas, conforme estabelecido nas Normas Sociais e Ambientais (NAS2) do Banco Mundial.

Da mesma forma, o artigo 269.º do CT prevê a possibilidade de menores com a idade inferior a 14 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória, mas não possuam uma qualificação profissional, bem como menores que tenham completado a idade mínima de admissão (15 anos) sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional, poderem ser admitidos a prestar trabalho mediante o cumprimento de determinadas condições estipuladas na lei e comunicação do empregador à Inspeção do Trabalho.

Por outro lado, no termos do n.º 1 do artigo 271.º do CT os contractos de trabalhos celebrados diretamente com menores que tenham completado 16 anos e tenham concluído a escolaridade obrigatória são válidos, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

Importa referir ainda que nos termos do n.º 2 do artigo 271.º do CT, o contrato celebrado diretamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

A UIP, através do seu especialista de especialista em monitorização e avaliação, deverá realizar inspeções *in loco* regulares para assegurar a monitorização regular do cumprimento dos requisitos de admissão ao trabalho, proteção da saúde e educação, tempo de trabalho e períodos de descanso definidos no CT aplicáveis a trabalhadores menores (artigos 266.º a 282.º). A verificação da idade será realizada através da apresentação obrigatória de documento oficial de identificação (Bilhete de Identidade, Passaporte ou Certidão de Nascimento). Registos da verificação deverão ser mantidos pelo empregador (qualquer que seja sob tutela do projecto) e disponibilizados à UIP mediante solicitação. Sempre que forem contratados trabalhadores entre 15 e 18 anos, será realizada uma avaliação prévia dos riscos associados às tarefas a desempenhar. Estes trabalhadores não poderão executar trabalhos perigosos, trabalhos noturnos, trabalhos em altura, escavações, operações com máquinas pesadas ou manuseamento de substâncias perigosas.

9. TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO

Sem prejuízo do estatuído no Capítulo 4 - SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL: TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO dos Termos e Condições e considerando que não existe no país quaisquer Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho para o sector da Construção Civil em vigor, o processo de recrutamento dos trabalhadores diretos e contratados do projeto obedecerá o seguinte:

I. Direito às informações e documentações sobre os termos e condições de emprego

Nos termos do n.º 1 do artigo 53.º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 54.º, todos do CT, o empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, designadamente, os seguintes:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias;
- g) Os prazos de aviso prévio a observarem pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Por outro lado, o empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho (artigo 53.º/2 do CT).

De referir ainda que as informações acima referidas devem ser prestadas por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador e devem ser entregues ao trabalhador no início da execução do contrato (artigo 55.º do CT).

II. Forma de contrato

Regra geral, todo o contrato de trabalho deve, preferencialmente, ser reduzido à forma escrita ficando uma cópia com a entidade patronal, uma com o trabalhador, e o empregador obrigado a enviar uma cópia do mesmo ao Ministério encarregue pela área do Trabalho nos primeiros 15 dias após o início da prestação da atividade pelo trabalhador (artigo 58.º do CT),

acautelando-se as situações previstas no artigo 59.º do CT. Importa referir ainda que a falta de contrato escrito é sempre imputável ao empregador, cabendo-lhe o ónus da prova de que o trabalhador nunca trabalhou para si (artigo 59.º/5 do CT).

Existe obrigatoriedade de redução do contrato a estrito nos casos de contrato-promessa de trabalho, contrato de trabalho a termo, contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro (salvo disposição legal em contrário), contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, contrato de trabalho em comissão de serviço, contrato de cedência ocasional de trabalhadores. E mais, todos os contratos em que é exigida forma escrita deve constar a identificação e a assinatura das partes (artigo 60.º/1 e 2 do CT).

III. Rescisão contratual

No tocante a rescisão contratual, o artigo 311.º do CT estabelece *Ipsis verbis*⁵ a proibição dos despedimentos sem justa causa ou por razões de discriminações fundadas no sexo, raça, cor, nível social ou situação familiar, crença religiosa ou convicção política. Por outro lado, nos termos do artigo 199.º do CT, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio. Da mesma forma, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

IV. Retribuição e deduções legais

Nos termos alínea d) do n.º 1 e do n.º 2, todos do artigo 4.º do Decreto-lei 24/2015, o salário mínimo que deve ser praticado pelas grandes empresas é de STD 1.600,00. Entretanto, face a realidade atual e a própria dinâmica do mercado laboral, as grandes empresas no ramo da construção civil têm praticado um salário mínimo que varia entre STD 2. 200,00 e STD 4.000,00 para as categorias mais baixas, segundo a Direção do Trabalho, Emprego e Formação Profissional. Segundo a mesma instituição, para os trabalhadores estrangeiros o salário mínimo exigido tem sido de STP 8 000,00.

No respeitante à segurança social, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º REPSO, são obrigatoriamente abrangidos pelo regime geral da segurança social todos os trabalhadores por conta de outrem, nacionais ou estrangeiros, funcionários e agentes da Função da Pública, bem

⁵ Textualmente.

como os familiares a seu cargo, que, independentemente da forma de remuneração, desempenhem funções por conta de outrem, mesmo que temporárias ou intermitentes, ao serviço de empregador estatal ou privado, singular ou coletivo, qualquer que seja a sua atividade ou natureza jurídica e prossigam ou não fins lucrativos. A taxa de contribuição é de 12%, sendo 5% a cargo dos trabalhadores e 7% a cargo dos empregadores. (artigo 101.º/3 REPSO).

Quanto às obrigações tributárias vêm estabelecidas na Lei 11/2009 (Código de Imposto sobre as Pessoas Singulares- CIRS) e no Decreto-lei 16/2016 (Alteração do Código do IRS). O imposto sobre o rendimento recebidos pelas pessoas singulares (IRS) incide sobre o rendimento das pessoas singulares e está dividido em 4 Categorias (A, B, C e D). Os trabalhadores por conta de outrem encontram-se abrangidos pela Categoria A (artigo 1.º CIRS).

No que se refere à matéria tributável, o IRS é devido por todas as pessoas singulares sobre a totalidade dos seus rendimentos, salvo as exceções previstas na lei (artigos, 7.º, 34.º e 35.º CIRS). Para a Categoria A, a matéria tributável resulta da subtração da contribuição para a segurança social, a cargo do trabalhador, e da taxa sindical (se houver) ao rendimento bruto (artigo 44.º CIRS). No que diz respeito à taxa aplicada, para a Categoria A, ela é progressiva, conforme orientam os artigos 66.º do CIRS e o artigo 16 do Decreto 16/2016 e está sujeito ao englobamento, nos termos do artigo 40 do CIRS.

V. Descanso semanal, férias e licenças

Conforme mencionado no Capítulo 4, nos termos do artigo 181.º do CT, o trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana que, em regra, é o domingo. No caso de trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, sempre que tal seja possível. O n.º 2 e o n.º 3 do mesmo artigo definem as exceções em que está prevista a possibilidade do dia de descanso ser noutro dia da semana.

A prestação de trabalho no dia de descanso semanal ou no meio-dia do descanso complementar só é permitida em determinadas situações (previstas na alínea b) do artigo 152.º do CT) e confere direito a uma remuneração especial, igual ao dobro da retribuição normal, além de um dia inteiro de descanso a gozar nos 30 dias imediatos (se o trabalhador tiver prestado serviço o dia completo de descanso semanal obrigatório) (artigo 184.º do CT).

No que toca às férias, em cada ano civil o trabalhador tem direito a um período de férias remunerado (artigo 189.º do CT) que se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior e se

vence no dia 1 de janeiro de cada ano (artigo 190.º do CT).

Por outro lado, o trabalhador para além do seu salário normal tem direito ao subsídio de férias equivalente ao mesmo montante do salário por si mensalmente auferido (artigo 189.º do CT).

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador. Esta duração mínima é aumentada em a até três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam (artigo 191.º do CT).

O trabalhador admitido com contracto cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contracto (artigo 192.º do CT).

Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum (artigo 195.º do CT).

No que toca à proteção da maternidade e da paternidade, artigo 249.º do CT estabelece que as , as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 14 semanas, oito das quais necessariamente a seguir ao parto, podendo as restantes ser gozadas, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. A duração desta licença pode ser aumentada no caso de nascimentos múltiplos ou situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro.

Da mesma forma, a trabalhadora grávida tem direito à dispensa de trabalho para se deslocar às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a interromper o trabalho para o efeito, durante uma hora ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição até o limite de dois anos após o parto. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número (Vide artigo 252.º do CT).

Por outro lado, nos termos do artigo a 253.º do CT, os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou a enteados menores de 10 anos.

VI. Procedimentos de desmobilização da força de trabalho no final dos contratos ou em caso de despedimentos em grande escala

Nos termos da NAS 2, a desmobilização de força de trabalho exige o pagamento pontual de salários e benefícios, o respeito aos direitos laborais e a implementação de planos de mitigação e assistência para os trabalhadores desvinculados. Nos casos de rescisões ou despedimentos em massa (redução de pessoal), o empreiteiro deve implementar um Plano *Retrenchment*, de modo a garantir a ausência de discriminação, o pagamento de direitos e o diálogo social.

Os procedimentos a serem adotados pelo empreiteiro devem obedecer os seguintes parâmetros:

- **Rescisão justa** - O empreiteiro é obrigado a pagar, integralmente, os salários pendentes, remuneração por férias não gozadas e a eventual indenização, caso esteja prevista na legislação nacional ou nos contratos individuais.
- Nos casos de redução da força laboral, o empreiteiro deve elaborar um Plano onde será detalhado o número de trabalhadores afetados, cronograma e alternativas consideradas para evitar os despedimentos.
- **Notificação prévia e consulta** - Devem ser dadas notificações com antecedência razoável tanto aos representantes dos trabalhadores quanto às autoridades nacionais, permitindo a mitigação de impactos sociais e a verificação de alternativas às demissões.
- Nos casos de redução de pessoal, os trabalhadores e seus representantes devem ser consultados antecipadamente sobre os critérios de seleção para despedimento e os pacotes de indenização a serem atribuídos.
- **Programas de assistência e transição** - Nos casos de reduções em massa (desmobilização de grandes obras), o programas de apoio que podem incluir qualificação profissional, assessoria para recolocação no mercado de trabalho e oportunidades de desenvolvimento econômico.
- **Mecanismo de Reclamação** - Os trabalhadores demitidos devem ter acesso a canais para registrar queixas ou contestações sobre o encerramento do contrato e o pagamento de seus direitos mesmo após o término da relação de trabalho.
- **Saúde, Segurança e Transporte**-Nos casos de alojamentos e trabalhadores migrantes, o empreiteiro deve assegurar o transporte de retorno seguro dos trabalhadores às suas localidades de origem e a desmobilização adequada do canteiro de obras.

VII. Trabalhadores Migrantes

De acordo com a NAS 2, os "trabalhadores migrantes" são aqueles que migraram de

um país a outro ou de uma parte a outra do país para fins de emprego.

A NAS 2 estabelece que as condições de trabalho e os termos de emprego dos trabalhadores migrantes (nacionais ou estrangeiros) devem ser os mesmos ou substancialmente equivalentes aos dos trabalhadores do projeto não imigrantes que executam o mesmo tipo de trabalho.

Constitui obrigação do empregador, a divulgação dos termos e as condições do contrato num formato compreensível para o trabalhador.

É vedado ao empregador a retenção de quaisquer documentos de identidade/viagem do trabalhador e o mesmo tem ainda a obrigação de garantir o repatriamento trabalhador no final do contrato, conforme referido supra.

Assim, sem prejuízo das outras disposições constates no Código de Trabalho (CT), na Regulamentação da Proteção Social obrigatória (REPSO) e em outros diplomas legais conexos, os trabalhadores estrangeiros contratados estão subordinados ao seguinte:

Igualdade de tratamento e oportunidades

Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do 296.º do CT, os trabalhadores estrangeiros que exerçam atividades profissionais no país têm direito de igualdade de tratamento e oportunidades, relativamente, aos trabalhadores nacionais no quadro das normas e princípios de direito internacional, bem com no que diz respeito à obediência às cláusulas de reciprocidade acordadas entre São Tomé e Príncipe e qualquer outro país, salvo as restrições previstas na lei, conforme se pode inferir nas linhas abaixo. Por outro lado, importa ainda referir que as entidades empregadoras, nacionais ou estrangeiras, só podem ter ao seu serviço, ainda que a título não remunerado, indivíduos de nacionalidade estrangeira, após a competente autorização dos serviços do Ministério encarregue pela área do Trabalho.

Condições para a contratação de trabalhadores estrangeiros

O n.º 1 do artigo 297.º do CT estabelece que a trabalhador estrangeiro deve possuir as qualificações profissionais e a especialidade de que o país necessita e a sua admissão só pode efetuar -se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente.

Por outro lado, nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do mesmo artigo, os mecanismos e procedimentos para a contratação de indivíduos de nacionalidade estrangeira, bem como as condições para o exercício das funções, incluindo chefia deve salvaguardar uma

quota obrigatória mínima de 20% de trabalhadores nacionais que as empresas estrangeiras devem ter ao seu serviço para os cargos de direção/chefia, devendo a contratação de quadros técnicos ser acompanhada em simultâneo da de quadros nacionais que, recebendo formação *in job*, substituem os estrangeiros no fim do seu contrato.

No que toca aos direitos e deveres, o n.º 4 do artigo 297.º do CT, estatui que o trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território são-tomense goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador santomense.

Formalidade contratual

Nos termos do n.º 1 artigo 298.º CT, o contrato de trabalho celebrado com um cidadão estrangeiro, para a prestação de atividade executada em território deve revestir a forma escrita. Por outro lado, ressalvando-se as disposições da lei que conceda autorização de residência, é vedada a contratação de cidadãos estrangeiros quando entrados no país através do visto diplomático, de cortesia, turístico, de visitante, de negócios e de estudante (art. 298.º n.º 2 CT).

Retribuição e deduções legais

Grosso modo, no concerne à remuneração e deduções legais, aplicam-se aos trabalhadores estrangeiros, os requisitos estabelecidos no **seção IV**, sendo complementado pelos requisitos descritos nesta subseção.

Em matéria de Segurança Social, os trabalhadores estrangeiros em regime de trabalho temporário são abrangidos pela Proteção Social Obrigatória, exceto o trabalhador estrangeiro de um projeto público de desenvolvimento que tenha sido destacado pela entidade estrangeira financiadora do projeto ou o trabalhador estrangeiro dos quadros de uma entidade estrangeira, destacado, em nome desta, numa sociedade ou empresa que exerça atividade no território nacional (artigo 13.º/1 e 2 REPSO).

Da mesma forma, o n.º 3 da REPSO determina que a concretização dos direitos em formação dos trabalhadores de nacionalidade estrangeira que deixem definitivamente o território nacional antes de reunir as condições para beneficiar das pensões, é feita no âmbito de protocolos entre o Instituto e a sua congénere do País de destino.

Em matéria de reparação de acidente trabalho, o n.º 3 do artigo 4.º da Lei 07/2004 (Enquadramento da Proteção Social) estabelece a garantia da igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros e nacionais, bem como dos respetivos sucessores no respetivo

direito, com base relação com sistemas de proteção social estrangeiros.

VIII. Funcionários públicos

Nos termos do n.º 1 do artigo 135.º da Constituição da República, a Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e pelas instituições constitucionais.

O artigo 3.º do EFP estabelece que, no exercício das suas funções, os funcionários públicos e agentes do Estado estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à Lei, devendo ter uma conduta responsável e ética e atuar com justiça, imparcialidade e proporcionalidade, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

No que concerne aos deveres, é dever geral dos funcionários e agentes atuar no sentido de criar no público confiança na ação da Administração Pública, em especial no que à imparcialidade diz respeito (8.º/1 e 2 do EFP). Constituem ainda deveres gerais do funcionário público, a isenção, o zelo, a obediência, a lealdade, o sigilo a correção, a assiduidade, a pontualidade (artigo 8.º 1 e 2 do EFP).

No âmbito dos direitos, são direitos gerais e irrenunciáveis dos funcionários e agentes da Administração Pública, receber a retribuição a que, legalmente, tiver direito, gozar férias e ter um período de descanso semanal, nos termos de lei, dar faltas e gozar licenças, nos termos da lei, ser tratado com correção e respeito e gozar das regalias inerentes à função, ser previamente ouvido antes de qualquer punição com exceção da pena de advertência, reclamar, de acordo com as normas legais estabelecidas, das decisões que afetam os seus direitos, constituir sindicatos, de acordo com a lei geral aplicável e fazer greves de acordo com as normas legais aplicáveis (vide artigo 9.º/1 e 2 do EFP).

Importa ainda referir que sempre que o descanso semanal coincida com dia feriado, o funcionário e agente da Administração Pública têm direito de o gozar antecipadamente na sexta-feira, se for num sábado, ou na segunda-feira se for num domingo (vide artigo 9.º/3 do EFP).

No que tange à ética, os funcionários e agentes da Administração Pública estão proibidos de manter interesses em conflito, obter vantagens indevidas, realizar atividades de proselitismo político, fazer mau uso de informação privilegiada, pressionar, ameaçar e/ou assediar, entre outras proibições (artigo 52B do EFP).

O disposto nesta seção não prejudica os termos e as condições referidos no Capítulo 4 ao respeito dos funcionários e agentes da Administração Pública.

IX. Trabalhadores de fornecedores internacionais

Pese embora não seja possível proceder à identificação dos fornecedores primários específicos nesta fase, os termos e as condições do contrato de trabalho dos trabalhadores das empresas de fornecimento primário estrangeiras devem conter elementos que permitam acautelar as situações de trabalho infantil (idade mínima para o trabalho), trabalho forçado (se o trabalho ou serviço está sendo realizado de forma não voluntária, ou seja, exigido de um indivíduo mediante ameaça de força ou sanção) e saúde e segurança no trabalho (medidas visam proteger os trabalhadores de lesões, doenças ou impactos associados à exposição a perigos encontrados no local de trabalho ou durante o trabalho). No Capítulo 12 estão definidos os requisitos exigidos para contratação de trabalhadores de fornecimento primário e os mecanismos de mitigação dos riscos associados à contratação dos mesmos.

10. MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES PARA MÃO-DE- OBRA ENVOLVIDA NA CONSTRUÇÃO

10.2. Apresentação Geral, Objetivos, Definições e Princípios

O Projeto de Desenvolvimento e Resiliência do Setor dos Transportes de São Tomé e Príncipe dispõe de um Mecanismo de Resolução de Reclamações (MRR) adaptado do MRR do I Projeto. O referido Mecanismo é apresentado, resumidamente, nos parágrafos seguintes. A configuração geral, objetivos, características, normas e procedimentos do MRR encontram-se desenvolvidos no Manual do Mecanismo de Resolução de Reclamações (MMRR) do Projeto, elaborado no âmbito dos instrumentos ambientais e sociais requeridos pelo QAS do Banco Mundial. O MRR será proporcional à natureza e dimensão dos possíveis riscos e impactos gerados pelo projeto.

O MRR é um sistema que tem como objetivo disponibilizar um meio de comunicação entre a execução do Projeto e todas partes interessadas (PI), sejam ou não beneficiárias ou afetadas pelo projeto, para que estas possam apresentar eventuais reclamações relacionadas com as atividades do projeto e também preocupações, pedidos de informação e sugestões. Para prevenir o surgimento e/ou intensificação de possíveis situações de conflito, a implementação do MRR possibilitará que as pessoas sejam ouvidas, as suas reclamações acolhidas, analisadas e tratadas de forma adequada e rápida.

Com o MRR pretende-se proporcionar processos simples, acessíveis, colaborativos, eficazes e culturalmente apropriados, para a resolução de reclamações através do diálogo, da negociação e de soluções, desenvolvidas preferencialmente ao nível das comunidades. O

recurso aos tribunais e a outros organismos oficiais é um último recurso quando não forem encontradas soluções a nível local.

Para além de acolher e responder às reclamações, o MRR contribuirá, também, para a difusão dos objetivos do projeto, para a sensibilização e o envolvimento das PI, para estabelecer relações de confiança, com base na transparência, na prevenção de atos de corrupção e fraude, na mitigação dos riscos ambientais e sociais. Através de sugestões e outros contributos, o MRR ajudará também a Unidade de Implementação do Projeto (UIP) a melhorar o processo de implementação.

No âmbito do MRR:

- a) **Reclamação** é uma demonstração de descontentamento de uma pessoa com o fim de fazer valer os seus direitos.
- b) **Sugestão**, é uma proposta que é apresentada, como uma opção ou ideia a ser considerada. É uma maneira de propor uma ideia sem impor uma escolha ou decisão específica.
- c) **Denúncia** é um ato de comunicar uma irregularidade, crime ou violação de normas ou leis às autoridades competentes. É uma forma de reportar algo que está incorreto ao longo da implementação do Projeto e respetivos subprojectos.

A implementação do MRR deve basear-se em princípios de *transparência*, *segurança* (protegendo o *anonimato* dos queixosos, se necessário, garantindo a *confidencialidade* no caso de queixas de natureza sensível), *consulta* e *diálogo* (consultando as partes interessadas sobre a conceção e implementação do mecanismo e favorecendo o diálogo como meio de tratamento e resolução de queixas), *conveniência*, *equidade*, *imparcialidade*, *legitimidade*, *previsibilidade* (reagir prontamente com prazos para cada fase), *conformidade e coerência* com as culturas locais, respeitando os costumes, as especificidades culturais e as experiências das comunidades em causa, sem esquecer a compatibilidade com os *direitos humanos*.

Basear-se-á numa avaliação dos riscos potenciais causados pelas atividades do projeto para as comunidades alvo. Esta avaliação deverá conduzir à identificação de queixas e conflitos potenciais, à avaliação das capacidades atuais para responder e resolver esses conflitos e à execução de um plano de ação para reforçar as capacidades atuais de resolução de queixas.

No âmbito do Projeto, o MRR será implementado e gerido pela UIP, sobretudo, através dos Especialistas Social e Ambiental.

O MRR dará uma atenção e tratamento específicos a reclamações relacionadas com Violência Baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual (VBG/EAS/AS). As reclamações poderão ser feitas anonimamente através dos múltiplos canais de receção disponibilizados. A confidencialidade deverá ser garantida em todas as circunstâncias respeitando os princípios orientadores quanto à gestão dos casos de VBG/EAS/AS, pelo provedor de serviços de apoio ou pelo coordenador e pessoas envolvidas na implementação do MRR, dependendo do canal usado pela(o) sobrevivente. Para todos os canais, os formulários das reclamações serão registados e guardados num lugar seguro e com um acesso muito limitado.

O Projeto terá a preocupação de informar e apoiar as pessoas vulneráveis para que possam apresentar reclamações e comprometer-se-á a tratá-las de forma adequada e no menor tempo possível, dando respostas oportunas aos reclamantes.

10.3. Funcionamento do MRR

O MRR será implementado e gerido pelo setor de Salvaguardas do INAE em estreita colaboração com os setores de salvaguardas, conselheiros técnicos, técnicos de monitorização, seguimento e avaliação das diferentes instituições beneficiárias dos diferentes projetos.

Para evitar o surgimento e/ou exacerbação de conflitos serão aplicadas atividades de sensibilização e avaliação do MRR em todo o ciclo do projeto, a fim de reduzir mal-entendidos, ressentimentos e permitir a atualização e adaptação adequada do MRR.

O sector de salvaguarda da UIP do INAE terá a responsabilidade de gerir todas as atividades relacionadas com o mecanismo assim como a gestão de reclamações relacionadas com Violência Baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual (VBG/EAS/AS).

Para casos relacionados com VBG/EAS/AS, os Pontos Focais a serem identificados são preferencialmente as mulheres entendidas como sendo confiáveis e acessíveis com capacidade de transmitir segurança às mulheres ou meninas durante as consultas. Por conseguinte receberão um treinamento específico sobre a gestão dos casos de VBG/EAS/AS, conforme estabelecido no Manual do MRR do Projeto.

10.4. Canais Disponíveis para Apresentação de Reclamações e Sugestões

O MRR disponibiliza vários canais para apresentação de reclamações e sugestões, nomeadamente:

- a) Caixas de Reclamação localizadas nas comunidades afetadas pelo projeto e estarão localizadas em zonas bem visíveis e acessíveis;
- b) Correio Eletrónico, com o seguinte endereço: mrr_en1_transporte@afap.st;
- c) Reclamação por telefone, junto dos Especialistas Social e Ambiental da UIP, para os números: 9913863 e 9832575;
- d) SMS, serviço de mensagens curtas, para os números: 9913863 e 9832575;
- e) Reclamação através de terceiros. As pessoas que tenham dificuldade em utilizar os meios indicados anteriormente podem apresentar reclamações através de pessoas da sua confiança as quais poderão utilizar qualquer dos canais referidos.

10.5. Passos e Procedimentos do MRR (Exceto VBG/EAS/AS)

No quadro seguinte são indicados os passos, procedimentos, responsabilidades e prazos de resposta do MRR. Os casos de VBG/EAS/AS têm procedimentos específicos que são indicados na secção seguinte:

Tabela 6 Passos, procedimentos, responsabilidades e prazos de resposta do MRR

Passos	PROCEDIMENTO	QUEM DEVE PARTICIPAR OU IMPLEMENTAR	AÇÕES E RESPONSABILIDADE
1.º Passo	Quem pode apresentar as reclamações	Qualquer pessoa ou grupo de pessoas que tenha alguma relação com o projeto ou se veja afetada pelas suas atividades.	Submeter as reclamações através de - correio eletrónico, formulários, encontros com as comunidades, pessoalmente, telefone.
	Onde apresentar as reclamações, questões ou sugestões	Ao nível das comunidades onde as atividades e obras serão realizadas.	
2.º Passo	Registo e Categorização	Especialista Social da UIP	Categorizar as reclamações como sendo procedentes ou não procedentes – Todas as reclamações procedentes devem ser classificadas em: Ambiental, Social, Desempenho dos Projetos, VBG.
3.º Passo	Confirmação da receção	O ES da UIP receberá as reclamações.	Fornecer ao reclamante um comprovativo da sua receção e registo num período de 3 a 5 dias após a receção da reclamação.
4.º Passo	Verificação, investigação	O ES da UIP	Análise e a resolução junto ao reclamante e outras partes envolvidas.
5.º Passo Níveis de resolução	Nível 1: Local	Será identificado e designados PONTOS FOCALIS nas comunidades	Ouvir, discutir e potencialmente resolver uma reclamação com ou sem suporte da UIP O PF e os líderes comunitários serão responsáveis pela resolução a nível local priorizando a solução amigável. Caso não houver entendimento, o caso passará para o nível central de resolução. As reclamações relacionadas com VBG/EAS/AS não devem ser tratadas ao nível comunitário, pois será difícil manter a confidencialidade e a imparcialidade
	Nível 2: Central	Equipa de ES da UIP	Tratamento de reclamações O responsável de salvaguardas do INAE disporá de toda a informação no sistema para proceder à análise da reclamação. A solicitação do reclamante ou se o considerar necessário, o oficial de salvaguardas responsável pelo caso organizará uma visita ao terreno para ouvir as partes envolvidas e propor uma solução. O responsável de salvaguardas do INAE terá um

Passos	PROCEDIMENTO	QUEM DEVE PARTICIPAR OU IMPLEMENTAR	AÇÕES E RESPONSABILIDADE
			máximo de 60 dias para emitir suas conclusões. Se o reclamante aceitar a solução proposta -> O técnico de salvaguardas responsável elaborará um relatório com a resolução do caso que é assinado pelas partes. Depois da verificação e resolução da reclamação, o resultado será comunicado em primeiro lugar à sobrevivente, assegurando sempre a confidencialidade e a segurança dela (e), antes de informar o transgressor. Se quiserem, os indivíduos envolvidos têm direito a apelar a decisão
	Nível 3: Mediador independente	O mediador independente	Analizará informações e proporá uma solução com exceção dos casos de VBG. Se considerar necessário, o mediador poderá chamar ou fazer visitas às partes envolvidas para um encontro e solicitar documentação adicionais. Neste caso, o responsável de salvaguardas do projeto responsável pela reclamação elaborará um relatório resumo (incluindo a origem da reclamação, os resultados das investigações e etapas anteriores) que enviará ao mediador independente. O mediador analisará estas informações, incitará contactos com o reclamante e proporá uma solução. Se o considerar necessário, poderá chamar as partes envolvidas a um encontro ou solicitar documentação ou investigações adicionais. O mediador independente terá um máximo de 20 dias úteis para pronunciar-se. Se o reclamante aceitar a solução proposta pelo mediador -> O responsável de salvaguardas elaborará um relatório com a resolução do caso que é assinado pelas partes e se o reclamante não aceitar a solução proposta de igual modo elaborará um relatório explicando os motivos pelos quais não foi alcançada uma solução. O responsável de salvaguardas informa ao reclamante sobre seus direitos e a via de apelação da decisão do mediador independente e carrega o relatório do nível 3 no sistema de MRR.

Passos	PROCEDIMENTO	QUEM DEVE PARTICIPAR OU IMPLEMENTAR	AÇÕES E RESPONSABILIDADE
	Comunicação da resposta ao reclamante	Equipa de ES da UIP	A equipa de Salvaguarda da UIP é responsável por comunicar atempadamente e por escrito a resposta proposta ao reclamante,
6.º Passo	Implementação das ações acordadas	Equipa de ES	A solução deve ser implementada pela ES num prazo definido que se sugere seja de um mês. Uma vez concluído cada processo o representante de salvaguardas da UIP procederá as ações necessárias para implementar os acordos alcançados dentro de um mês contado da data da assinatura do mesmo. Quando se refere as reclamações relacionadas com VGB/EAS/AS, caso a(o) sobrevivente concordar com as ações/sanções propostas pela ES da UIP, o empregador será responsável por implementar tais ações/sanções. Nestes casos o contacto com a(o) sobrevivente pode ser mantido através do fornecedor de serviços de apoio para o qual a(o) vítima foi encaminhada ou através do canal que registou a reclamação/recebeu ou o consentimento inicial para prosseguir com o processo de reclamação. Em alguns casos pode não ser possível fornecer ao reclamante uma resposta satisfatória, apesar dos esforços de boa-fé, não ser possível resolver as reclamações. Em tais situações, a equipa de Salvaguardas da UIP deve rever a resposta com o reclamante e explorar a possibilidade de uma modificação nessa resposta que possa atender às suas preocupações. A impossibilidade de resolução, pode também ocorrer no caso de reclamações de VBG/EAS/AS em que as informações fornecidas pela(o) sobrevivente sobre o perpetrador não permitirem a confirmação da ligação com o projeto (por exemplo, o nome do perpetrador é falso e/ou sua descrição não é conclusiva). Esses casos deverão ser encerrados e a(o) sobrevivente deverá ser informada(o) sobre seus direitos de prosseguir com um procedimento legal.

Passos	PROCEDIMENTO	QUEM DEVE PARTICIPAR OU IMPLEMENTAR	AÇÕES E RESPONSABILIDADE
7.º Passo	Rever a resposta se não for bem-sucedida	Equipa de ES	Rever a resposta com o reclamante e explorar a possibilidade de uma modificação nessa resposta que possa atender às suas preocupações.
8.º Passo	Encerramento da reclamação	Equipa de ES	O passo final é encerrar a reclamação. Caso a resposta seja satisfatória, equipa de Salvaguardas da UIP deve documentar a resolução satisfatória em consulta com o reclamante.

10.6. Passos e Procedimentos para Reclamações de VBG/EAS/AS

Os casos de VBG/EAS/AS têm procedimentos específicos que são indicados na *Tabela* 7 seguinte:

Tabela 7 Procedimento específico para os de VBG/EAS/AS

Passos	Procedimentos	Prazos ou frequência
1. Apresentação de reclamações ou denúncias	A(s) pessoa(s) interessada(s) apresenta(m) reclamações ou denúncias utilizando os canais disponibilizados no MRR ou outros canais disponíveis em STP, como o CACVD ou outras instituições vocacionadas para o apoio às vítimas e sobreviventes, com as quais UIP tenha celebrado protocolos de colaboração, para este efeito.	Desde o início do projeto ou subprojectos até à respetiva conclusão
2. Receção e registo de reclamações ou denúncias	- Os recetores das reclamações ou denúncias devem informar de imediato o Especialista Social ou o Especialista Ambiental da UIP, mantendo confidencialidade sobre o caso e os dados da vítima/sobrevivente e do infrator. - Após receção, o Especialista Social ou o Especialista Ambiental da UIP preenche e regista o formulário de reclamação ou denúncia de VBG/EAS/AS. O formulário e registo devem ser estritamente confidenciais e devidamente protegidos. - Caso a reclamação ou denúncia de VBG/EAS/AS chegue diretamente ao CACVD, a Instituição preencherá o formulário anteriormente referido e notificará imediatamente o Especialista Social ou o Especialista Ambiental da PIU. - Poderão ocorrer situações em que o MRR do projeto venha a ser usado para relatar casos de VBG/EAS/AS que não estão relacionados com o projeto. Nestes casos a UIP não é responsável pela gestão do processo. No entanto, os EA&S registarão também estes casos no MRR, dando-os como encerrados por não estarem relacionados com o projeto. No entanto, os EA&S informarão os reclamantes sobre os serviços de apoio a que poderão recorrer para apresentar as denúncias e receber apoio e referenciarão os reclamantes aos serviços de apoio. A ocorrência poderá também ter que ser comunicada ao Ministério Público.	Comunicação e registo devem ser feitos de imediato, após receção
3. Solicitação de consentimento para denúncia	- O consentimento da vítima e/ou seus representantes legais, em caso de menores, para formalização da denúncia, uso de serviços e investigação de caso deve ser feito por escrito	De imediato, após

Passos	Procedimentos	Prazos ou frequência
formal e uso de serviços	após explicação detalhada do conteúdo, que deve ser lido em voz alta na língua de entendimento da vítima e de acordo com a sua idade e/ou limitações. - Deve ser solicitado consentimento por escrito da sobrevivente ou/e seus tutores para reporte do caso e referência aos serviços de resposta disponíveis.	recepção
4. Referência dos casos aos provedores de serviços de apoio à vítima/sobrevivente.	- Os ES&A da PIU encaminharão a vítima/sobrevivente ao CACVD e/ou outras Instituições equiparadas, para atendimento psicológico, médico e legal conforme as desejos e preferência do/a sobrevivente e em conformidade com as leis de STP. - No caso de violência sexual deverá ser obrigatoriamente encaminhado também ao Ministério Público, de acordo com a legislação nacional. - Nos casos que envolvem menores (crianças e adolescentes), deverão ser seguidos os princípios de atendimento e encaminhamento estabelecidos nos Procedimentos de Atendimento e Seguimento às Crianças e Adolescentes Vítimas de Violência Sexual, Maus-Tratos, Negligência e Abandono. - Quando o MRR do projeto for utilizado para relatar casos de VBG/EA/SAS que não estão relacionados com o projeto, a vítima deve ser encaminhada para o CACVD ou outras Instituições para suporte, onde serão cuidadas de acordo com os procedimentos e as leis nacionais.	De imediato, após recepção e consentimento
5. Relatório inicial do caso de VBGT/EAS/AS	- Dentro do prazo de 24 horas após recebimento da denúncia, o Especialista Social ou o Especialista Ambiental elabora o relatório do incidente com informação preliminar sobre o caso.	Até 24 horas após a recepção da denúncia

Passos	Procedimentos	Prazos ou frequência
	- O relatório deve incluir também anexos relevantes como a ficha de notificação, o relatório médico, o auto policial, a cópia do consentimento e do código de conduta, identidade do(a) suposto(a) agressor(a) e outros dados adicionais do MRR. - O relatório de VBG/EAS/AS tem de ser adequado e alinhado com os princípios de resposta centrada na vítima, como segurança e confidencialidade	
6. Relatório de denúncia ao Banco Mundial	- Dentro do prazo de 24 horas após recebimento da denúncia, o Especialista Social ou o Especialista Ambiental elabora e envia o relatório de denúncia ao BM, com base nos dados registados no formulário de registo de reclamações e denúncias de VBG/EAS/AS.	Até 24 horas após a receção da denúncia
7. Inquérito administrativo / disciplinar.	- Deve ser realizado um inquérito administrativo para casos de VBG/EAS/AS relacionados com o projeto, a fim de recolher evidências da má conduta do alegado agressor quando este está vinculado ao projeto através de obrigações contratuais e código de conduta. O inquérito administrativo é diferente de inquérito criminal e decorre paralelamente a este, e destina-se a averiguar e fundamentar a aplicação de sanções disciplinares previstas no código de conduta. - Este inquérito é da responsabilidade da UIP, à qual cabe igualmente a responsabilidade de aplicação das sanções.	Até 60 dias após a receção da denúncia
8. Encaminhamento dos casos para o Ministério Público	- Com o consentimento da vítima/sobrevivente, os casos devem ser encaminhados para o Ministério Público, em conformidade com a legislação nacional.	Assim que a vítima / sobrevivente dê o seu consentimento
9. Encerramento da denúncia ou reclamação	- O encerramento do caso, pela UIP, pode ser realizado pelos seguintes motivos: a) Por falta de consentimento, por parte da vítima e/ou seus tutores, para prosseguir com uma denúncia formal. Ainda assim, o caso deverá ser comunicado às entidades	-

Passos	Procedimentos	Prazos ou frequência
	competentes em conformidade com o requerido pela legislação nacional. b) Por finalização do processo de investigação e aplicação de sanções previstas nos códigos de conduta. c) Por não haver matéria para investigação. Esta decisão é da competência dos órgãos de justiça e deve ser comunicada por meio de notificação. - O encerramento dos casos deve ser comunicado aos denunciante e outros atores relevantes envolvidos no processo. - Para encerramento de uma denúncia, a UIP deve enviar ao Banco Mundial um relatório contendo informação relevante sobre como o caso foi encaminhado.	
10. Avaliação dos casos e aplicação de medidas preventivas	- Durante o processo de encerramento do caso, a UIP deve analisar todos os fatores que possam ter contribuído para a ocorrência dos incidentes e das denúncias, especialmente os aspetos relacionados com o projeto, como a localização, falhas nas supervisões de segurança, falta de aplicação dos Códigos de Conduta, falta de liderança para impor medidas preventivas, vulnerabilidade de pessoas e comunidades, entre outros fatores. - Esta análise deve ser vertida num relatório de avaliação, devendo ser apresentadas medidas preventivas para evitar situações futuras.	-

As comunidades e os indivíduos que se considerem negativamente afetados por um projeto apoiado pelo Banco Mundial podem fazer recurso aos mecanismos de reclamação existentes a nível do projeto ou ao Serviço de Reparação de Reclamações (GRS, Grievance Redress Service, *pelos suas siglas em inglês*) do Banco. O GRS assegura que as reclamações recebidas são prontamente analisadas, a fim de resolver as preocupações relacionadas com o projeto. As comunidades e indivíduos afetados pelo projeto podem também apresentar as suas reclamações ao Mecanismo de Responsabilização (AM, *Accountability Mechanism, pelos suas siglas em inglês*) independente do Banco. O AM alberga o Painel de Inspeção, que determina se ocorreram, ou poderão ocorrer, danos em resultado do não cumprimento pelo Banco das suas políticas e procedimentos, e o Serviço de Resolução de Litígios, que dá às comunidades e aos mutuários a oportunidade de tratar das reclamações através da resolução de litígios. As reclamações podem ser apresentadas ao AM em qualquer altura depois de as preocupações terem sido levadas diretamente ao conhecimento da Administração do Banco e depois de a Administração ter tido a oportunidade de responder.

Para obter informações sobre como apresentar queixas ao Serviço de Resolução de Reclamações do Banco (GRS), visite <http://www.worldbank.org/GRS>.

Para informações sobre como apresentar reclamações ao Mecanismo de Responsabilização do Banco, visite <https://accountability.worldbank.org>

11. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS

Todos os empreiteiros e subempreiteiros contratados pelo Projeto para fornecerem serviços terão de cumprir os requisitos estabelecidos no presente PGMO, no que concerne aos termos e condições de trabalho, às questões relevantes de SSO, à proteção e prevenção de EAS/AS, à proibição de trabalho infantil e trabalho forçado, e ao direito dos trabalhadores a constituírem comissões de trabalhadores e associações sindicais da sua escolha. Esses requisitos serão incluídos nos documentos de concurso para as empreitadas e, subsequentemente, nos contratos a celebrar com os empreiteiros e subempreiteiros selecionados.

No processo de seleção de empreiteiros e subempreiteiros deverá ser tida em conta a capacidade e experiência relevantes das empresas concorrentes para garantirem a implementação adequada dos PGMO constantes no presente documento. Para este efeito deve ser solicitada às empresas concorrentes a apresentação de documentação

comprovativa da sua capacidade e experiência relevantes, incluindo: licenças, registos, permissões, aprovações e atestados de capacidade da empresa; documentação relativa aos procedimentos de gestão de mão-de-obra implementados pela empresa; identificação do pessoal responsável pelas questões de SSO, suas qualificações e certificações; certificações/permissões/formações dos trabalhadores para executarem os trabalho necessários.

Mensalmente os empreiteiros e subempreiteiros terão de preparar e submeter à apreciação da UIP relatórios de monitorização sobre o seu desempenho no que concerne às questões laborais e de saúde e segurança ocupacional, nos quais terão de reportar desvios, não-conformidades e acidentes ou incidentes que tenham ocorrido, bem como as medidas corretivas e preventivas adotadas. Esses relatórios serão revistos pela UIP. A preparação e submissão destes relatórios será especificada como obrigação nos contractos de empreitada.

Os empreiteiros e subempreiteiros terão de manter registos atualizados de:

- a) Informação que evidencie o cumprimento dos requisitos referentes aos termos e condições de emprego constantes nos PGMO (por exemplo, folhas de horas de cada trabalhador, comprovativos de pagamentos dos salários e de outros benefícios, entre outros);
- b) Informações sobre eventuais acidentes ou incidentes envolvendo trabalhadores (a documentação referente a incidentes relacionados com EAS/AS deve ser mantida separadamente, em local seguro e de acesso muito limitado);
- c) Periodicamente, a UIP, através do especialista Monitorização e Avaliação (o qual será apoiado pelo especialista social e desenvolvimento institucional e pelo especialista ambiental), realizará visitas às obras para supervisionar o desempenho dos empreiteiros e subempreiteiros. Sempre que sejam identificadas não-conformidades, a UIP deve definir medidas de correção e garantir a sua correta implementação.

12. TRABALHADORES DOS FORNECIMENTOS PRIMÁRIOS

Os riscos de trabalho infantil ou forçado podem recair, tanto nos trabalhadores das empresas de fornecimento primário nacionais, como estrangeiras. Existem riscos elevados nos locais onde a fiscalização estatal ainda é precária, sobretudo, nas pedreiras,

áreas de empréstimo e fornecedores de agregados/pedra.

Assim, a UIP deve supervisionar todas as aquisições de bens e equipamentos, de modo que as situações de trabalho infantil ou forçado não sejam permitidas. Nos casos de empresas de fornecimentos primários estrangeiras, a UIP investigará (due diligence), se o fornecedor alguma vez foi acusado ou sancionado por algum problema relacionado com o trabalho infantil, trabalho forçado e saúde e segurança ocupacional.

Por outro lado, nos casos de subcontratação aos terceiros para o fornecimento de materiais e equipamentos, as empresas contratadas são responsáveis por incluir nos seus acordos de subcontratação as condições de aquisições e especificações sobre aspetos de saúde e segurança ocupacional, trabalho infantil, trabalho forçado, Códigos de Conduta, e têm o dever fazer a devida fiscalização.

Com efeito, desde a seleção dos fornecedores primários, a UIP exigirá que os candidatos identifiquem possíveis riscos de trabalho infantil, trabalho forçado ou questões de segurança ocupacional graves associadas à mão-de-obra alocada às suas atividades apenas após a identificação e avaliação desses riscos, a UIP aprovará a aquisição de bens e materiais a esses fornecedores.

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

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

Se durante a vigência dos contratos com os fornecedores principais forem identificados problemas de segurança ocupacional graves relacionados aos seus trabalhadores, a UIP exigirá que esses fornecedores apliquem procedimentos e medidas de mitigação para abordar os problemas identificados, as quais serão revistas periodicamente para assegurar a sua eficácia. Quando não for possível a aplicação de medidas corretivas, a UIP deverá, em um período razoável, substituir esses fornecedores por outros que possam comprovar o cumprimento dos requisitos da NAS2.

Tabela 8- Categorias de fornecimento de risco

Categoria de fornecimento	Exemplos	Classificação do risco	Principais riscos ambientais e sociais	Medidas de gestão e controlo
Pedreiras	Pedreira para produção de brita, enrocamento e pedra para muros de suporte e proteção costeira	RISCO MÉDIO	Desflorestação, alteração da paisagem, poeiras, ruído, vibrações, instabilidade de taludes, acidentes de trabalho, conflitos com comunidades, exploração sem licença, impactos sobre cursos de água	Utilizar apenas pedreiras licenciadas; verificar licenças ambientais e mineiras; plano de recuperação ambiental; controlo de poeiras; monitorização do transporte.
Áreas de empréstimo	Extração de solos para aterros e terraplenagem	RISCO ELEVADO	Erosão, degradação do solo, formação de ravinas, perda de vegetação, acidentes, abandono de escavações, proliferação de vetores	Aprovação prévia da localização; licenciamento; plano de exploração e recuperação; drenagem adequada; vedação; reabilitação após utilização; monitorização ambiental; plano de recuperação ambiental.
Exploração de areia (rios ou costa, quando aplicável)	Areia para betão e argamassas	RISCO MÉDIO	Erosão costeira, assoreamento, degradação de habitats, impactos na biodiversidade, conflitos sociais formação de ravinas	Proibir aquisição de fontes ilegais; exigir licenciamento; monitorização da origem; auditorias ambientais.
Centrais de britagem	Produção de agregados	RISCO ELEVADO	Poeiras, ruído, vibrações, riscos ocupacionais, emissões atmosféricas	Sistema de aspersão de água; manutenção dos equipamentos; controlo de emissões; uso obrigatório de EPI; monitorização de ruído.

Categoria de fornecimento	Exemplos	Classificação do risco	Principais riscos ambientais e sociais	Medidas de gestão e controle
Fornecedores de cimento, aço e betão	Fábricas ou distribuidores	RISCO MÉDIO	Movimentação de cargas, riscos laborais	Seleção de fornecedores licenciados; avaliação documental; cumprimento da legislação laboral e de SSO.
Fornecedores de combustível	Gasóleo, gasolina e lubrificantes	RISCO MÉDIO/ALTO	Derrames, incêndios, explosões, contaminação do solo e da água	Armazenamento seguro; plano de resposta a derrames; kits de emergência; transporte conforme legislação aplicável.
Transportadores de materiais	Empresas de transporte	RISCO MÉDIO	Acidentes rodoviários, derrame de cargas, poeiras, danos/ conflitos com a comunidades	Plano de gestão do tráfego; cobertura das cargas; limitação de velocidade; inspeções aos veículos; formação dos motoristas.

12.1. Mecanismo de Monitorização de Fornecedores Primários

A UIP aplicará aos fornecedores primários classificados como risco médio ou elevado (Tabela 8) o seguinte mecanismo de fiscalização:

- Visitas de verificação: pelo menos uma visita prévia à seleção do fornecedor e visitas de acompanhamento semestrais durante a vigência do fornecimento, com maior frequência (trimestral) para fornecedores de risco elevado;
- Checklist de auditoria: aplicação de uma lista de verificação padronizada cobrindo licenciamento, condições de trabalho, ausência de trabalho infantil/forçado, e medidas ambientais e de SSO, cujos resultados serão registados e arquivados pela UIP;
- Critérios de exclusão: um fornecedor será excluído da lista de fornecedores aprovados caso se confirme trabalho infantil ou forçado, ausência de licenciamento válido, ou reincidência em não conformidades graves de SSO após notificação;

- Procedimento em caso de incumprimento: quando detetada uma não conformidade, a UIP notificará o fornecedor por escrito, fixando um prazo razoável (não superior a 30 dias) para ação corretiva; a reincidência ou o incumprimento do prazo implicará a suspensão das aquisições a esse fornecedor.

Em caso de extração informal de areia: a UIP proíbe expressamente a aquisição de areia proveniente de extração informal ou não licenciada. Antes de qualquer aquisição, o fornecedor deve apresentar comprovativo de licenciamento junto da entidade competente. A UIP realizará verificações da origem do material por amostragem, e qualquer indício de proveniência informal implicará a suspensão imediata da aquisição a esse fornecedor até regularização comprovada.

ANEXOS

Anexo I – Código de Conduta dos Contratantes

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

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

Geral

1. A empresa e, por conseguinte, todos os colaboradores, associados, representantes, subempreiteiros e fornecedores, comprometem-se a cumprir todas as leis, regras e regulamentos nacionais relevantes.

2. A empresa compromete-se a implementar integralmente o seu Plano de Gestão Ambiental e Social para a Construção (C-ESMP).

3. A empresa compromete-se a tratar mulheres, crianças (menores de 18 anos) e homens com respeito, independentemente da raça, cor, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto. Os atos de VBG e VCC violam este compromisso.

4. A empresa assegurará que as interações com os membros da comunidade local sejam efetuadas com respeito e sem discriminação.

5. A linguagem e o comportamento humilhantes, ameaçadores, assediadores, abusivos, culturalmente inadequados ou sexualmente provocadores são proibidos entre todos os colaboradores da empresa, associados e seus representantes, incluindo subempreiteiros e fornecedores.

6. A empresa seguirá todas as instruções de trabalho razoáveis (incluindo as normas ambientais e sociais).

7. A empresa protegerá e garantirá o uso adequado dos bens (por exemplo, para proibir roubos, descuidos ou resíduos).

Saúde e Segurança

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

2 A empresa assegurará que todos os que estão no local de trabalho usem equipamento de proteção individual prescrito e adequado, prevenindo acidentes evitáveis e condições de reporte ou práticas que representem um perigo para a segurança ou ameacem o ambiente.

3 A empresa proibirá:

4 O uso de álcool durante as atividades de trabalho.

5 A utilização de estupefacientes ou outras substâncias que possam prejudicar as faculdades.

6 A empresa assegurará que estejam disponíveis instalações sanitárias adequadas no local e em quaisquer acomodações de trabalhadores fornecidas a quem trabalha no projeto.

**Anexo II - Exemplo de formulário utilizado pelos trabalhadores para registar
queixas sobre questões relacionadas com o local de trabalho**



**Ministério das Infraestruturas e
Recursos Naturais**

INSTITUTO NACIONAL DE ESTRADAS

FORMULÁRIO DE REGISTO DE QUEIXAS/RECLAMAÇÕES/SUGESTÕES

NOME DO PROJECTO¹ _____

FORMULÁRIO	
Nome:	
Nº de Telefone:	Género: ☐ M ☐ F
Outro meio de contacto:	Idade:
Comunidade/Instituição:	Posto Administrativo:
Localidade:	Distrito:
Data de recebimento: ____/____/____	
Resumo do Conteúdo:	



INSTITUTO NACIONAL DE ESTRADAS

MECANISMO DE RECLAMAÇÃO E RESOLUÇÕES (MRR)

NOME DO PROJECTO¹ _____

Nome _____ Data ____/____/____

Assinatura Reclamante

Assinatura do Ponto Focal

¹ Inserir aqui o nome do projeto e dados que for relevante para mais informação

