Mercado Comum da África Oriental e Austral

Projeto de Transformação para Aceleração do Acesso à Energia Sustentável e Limpa na Região AFE

Abordagem Programática Multifásica (MPA)

(P180547)

Final

Procedimentos de Gestão da Mão de Obra para o Pessoal Empregado no Âmbito do Projeto

Revisto em setembro de 2026

Esta é uma tradução não oficial. Em caso de divergência, a versão em inglês do documento prevalecerá.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO
1.1 Visão Geral
1.2 Finalidade e Objetivos do PGMO
1.3 Descrição do Projeto
    1.3.1 Objetivo de Desenvolvimento do Projeto
    1.3.2 Indicadores de Nível do ODP
    1.3.3 Componentes do Projeto
    1.3.4 Beneficiários do Projeto
VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO
2.1 Categorização dos Trabalhadores do Projeto
2.2 Número de Trabalhadores do Projeto
    2.2.1 Trabalhadores Diretos
    2.2.2 Trabalhadores Contratados
AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS LABORAIS POTENCIAIS
BREVE VISÃO GERAL DA LEGISLAÇÃO LABORAL: TERMOS E CONDIÇÕES
4.1 Contratos de Emprego da COMESA
4.2 Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial: NAS2
4.3 Legislação Laboral Nacional de Cada País
RESPONSABILIDADE PELA IMPLEMENTAÇÃO DO PGMO
5.1 Visão Geral
POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS
6.1 Discriminação e Exclusão de Grupos Vulneráveis/Desfavorecidos
6.2 Conflitos Laborais sobre Termos e Condições de Emprego
6.3 Trabalho Forçado
6.4 Saúde e Segurança Ocupacional
6.5 Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS)
IDADE DE EMPREGO
TERMOS E CONDIÇÕES
MECANISMO DE GESTÃO DE RECLAMAÇÕES
9.1 Objetivos
9.2 Âmbito
9.3 Serviço de Reparação de Reclamações (GRS) do Banco Mundial
GESTÃO DE CONSULTORES
TRABALHADORES COMUNITÁRIOS
TRABALHADORES DE FORNECEDORES PRIMÁRIOS
ANEXOS
Anexo 1: Código de Conduta Individual (Modelo ASCENT MPA)
Anexo 2: Formulário de Investigação de Incidentes

LISTA DE TABELAS

- Tabela 2-1: Categoria de Trabalhador, Descrição, Número Estimado e Cronograma
- Tabela 3-1: Principais Riscos Laborais, Fontes e Mitigação
- Tabela 5-1: Responsabilidade pela Implementação dos Aspetos do PGMO

SIGLAS E ACRÓNIMOS

SIGLA	SIGNIFICADO
ASCENT	Transformação para Aceleração do Acesso à Energia Sustentável e Limpa
CC	Código de Conduta
COMESA	Mercado Comum da África Oriental e Austral
D-MRV	Monitoria, Reporte e Verificação Digital
DRE	Energia Renovável Distribuída
NAS	Norma Ambiental e Social
NO	Notas de Orientação
PGMO	Procedimentos de Gestão da Mão de Obra
MTF	Quadro Multinível
PSSO	Planos de Saúde e Segurança Ocupacional
ODP	Objetivo de Desenvolvimento do Projeto
ODPr	Objetivos de Desenvolvimento do Programa
PcD	Pessoas com Deficiência
REAAP	Plataforma Regional de Aceleração do Acesso à Energia
RIFF	Facilidade Regional de Financiamento de Infraestrutura
EAS	Exploração e Abuso Sexual
AS	Assédio Sexual
ARS	Avaliações de Risco de Segurança
TDB	Banco de Comércio e Desenvolvimento

1. INTRODUÇÃO

1.1 Visão Geral

O Mercado Comum da África Oriental e Austral (COMESA) está a implementar um projeto denominado Transformação para Aceleração do Acesso à Energia Sustentável e Limpa (ASCENT) na região AFE (Oriental e Austral), através de uma Abordagem Programática Multifásica (MPA). O Projeto ASCENT MPA é um projeto de 5 mil milhões de dólares americanos financiado pelo Banco Mundial e visa fornecer acesso à eletricidade a 100 milhões de pessoas. O projeto inclui componentes específicos por país, implementados entre o Banco e os países participantes, bem como dois componentes regionais implementados pela COMESA e pelo Banco de Comércio e Desenvolvimento (TDB).

A COMESA irá implementar um componente regional de 55 milhões de dólares americanos, que prestará assistência técnica aos países participantes do ASCENT. A plataforma regional da COMESA apoiará a preparação de projetos, gestão do conhecimento, reforço de capacidades, serviços de consultoria, atividades de financiamento climático e uma plataforma digital de monitoria, entre outros. A plataforma inclui também o ASCENT-GREEN, um programa regional desenvolvido em parceria com o Fundo Verde para o Clima (GCF). O Programa ASCENT-GREEN tem como objetivo apoiar as populações da Região da África Oriental e Austral (AFE) que carecem de acesso a energia moderna, em particular as que vivem em áreas remotas e em contextos de fragilidade e conflito, para que se tornem mais resilientes face às mudanças climáticas. Apoia empresas do setor privado na entrega de sistemas de energia renovável distribuída (DRE) (como sistemas solares domésticos e minirredes de energia renovável), soluções de cozinha limpa e equipamentos para usos produtivos de energia (PUE), com o objetivo de beneficiar cerca de 42,6 milhões de pessoas na AFE, incluindo 28,8 milhões de beneficiários diretos e 13,8 milhões de pessoas que beneficiarão indiretamente do programa, que fornecerá eletricidade a instalações públicas como escolas e centros de saúde.

Estes Procedimentos de Gestão da Mão de Obra (PGMO) foram elaborados pela COMESA, em consulta com o Banco Mundial, para identificar e gerir os riscos associados à mão de obra e às condições de trabalho no âmbito do Projeto ASCENT. Os PGMO identificam os requisitos laborais aplicáveis e estabelecem os procedimentos para gerir as condições de trabalho e os riscos associados ao Projeto ASCENT, em conformidade com a Norma Ambiental e Social 2 (NAS2) do Banco Mundial e as Boas Práticas Internacionais do Setor (GIIP, na sigla em inglês).

O ASCENT está estruturado como uma Abordagem Programática Multifásica (MPA), com vários países participantes. Os PGMO são válidos durante toda a vigência do Projeto ASCENT e aplicam-se ao pessoal contratado no âmbito dos projetos ASCENT. Aplicam-se a todos os trabalhadores do Projeto, incluindo trabalhadores a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários e sazonais. O âmbito do Projeto não prevê o emprego de trabalhadores migrantes em situação irregular. Embora possam ser recrutados consultores internacionais para prestar serviços específicos, as suas condições de contratação constarão dos respetivos contratos e Termos de Referência (TdR). Os PGMO poderão ser revistos sempre que necessário, em conformidade com os requisitos da COMESA e do Banco Mundial.

1.2 Finalidade e Objetivos do PGMO

A finalidade deste PGMO é identificar as diferentes categorias de trabalhadores que poderão participar no Projeto ASCENT e estabelecer as formas como esses trabalhadores serão geridos em conformidade com os requisitos da NAS2, das GIIP e das legislações laborais dos países participantes do ASCENT.

O PGMO fornecerá também uma abordagem sistemática e coerente para gerir as questões, impactos e riscos laborais que provavelmente resultarão da implementação deste Projeto, facilitando simultaneamente a identificação dos diversos tipos de trabalhadores do Projeto que provavelmente estarão envolvidos no mesmo. O PGMO identifica os principais requisitos e riscos laborais associados ao projeto e ajuda o Mutuário a determinar os recursos

necessários para tratar as questões laborais do projeto. O PGMO é um documento dinâmico, iniciado numa fase inicial da preparação do projeto, sendo revisto e atualizado ao longo do desenvolvimento e implementação do projeto.

Em conformidade com a NAS2, este PGMO visa:

- Promover a segurança e saúde no local de trabalho;
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores do Projeto;
- Proteger os trabalhadores do Projeto, incluindo trabalhadores vulneráveis, tais como mulheres e pessoas de comunidades que satisfaçam os critérios da NAS7;
- Prevenir o uso de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil;
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores do Projeto de forma compatível com as regras da COMESA e as leis nacionais respetivas; e
- Proporcionar aos trabalhadores do Projeto meios acessíveis para comunicar preocupações no local de trabalho.

1.3 Descrição do Projeto

1.3.1 Objetivo de Desenvolvimento do Projeto

O Objetivo de Desenvolvimento do Projeto (ODP) ASCENT é acelerar o acesso a energia sustentável e limpa na região AFE. O Secretariado da COMESA apoiará todo o ASCENT MPA e acompanhará o progresso em direção a todos os Objetivos de Desenvolvimento do Programa (ODPR).

1.3.2 Indicadores de Nível do ODP

A implementação do Projeto ASCENT incluirá componentes específicos descritos na secção seguinte e os indicadores relevantes são listados como indicadores intermédios no quadro de resultados, incluindo:

- Criação da plataforma de Monitoria, Reporte e Verificação Digital (D-MRV) na COMESA e ligação com pelo menos 80% dos países participantes do ASCENT;
- Receitas de financiamento de carbono associadas às reduções de GEE geradas pelos investimentos financiados pelo ASCENT (Montante em USD);
- Acesso proporcionado através de tecnologias de energia renovável distribuída (Número);
- Capital privado mobilizado ou viabilizado para acesso à energia (Montante em USD);
- Instalações de saúde e educação dotadas de acesso à eletricidade (Número);
- Número de pessoas beneficiadas com soluções de cozinha limpa (Número);
- Número de empresas privadas apoiadas pela Mecanismo de Preparação de Projetos (MPP) que atingem o encerramento financeiro (Número);
- Número de projetos solicitados pelos países participantes do ASCENT e apoiados (Número);
- Número de organizações que promovem um ambiente favorável e de investimento apoiadas (Número);
- Número de países que implementam estratégias e planos de acesso à energia atualizados (Número);
- Plano de conhecimento e competências da COMESA implementado (Texto);

- Aumento do número de mulheres com formação em STEM empregadas no setor energético (percentagem); Planos bienais de reforço de capacidades implementados (Sim/Não); e
- Número de eventos anuais de consulta e resumos/atas publicamente divulgados dessas consultas (Número).

1.3.3 Componentes do Projeto

A Plataforma Regional ASCENT COMESA é composta pelos seguintes componentes:

- Componente 1: Monitoria, Reporte e Verificação Digital (Plataformas D-MRV para Acesso à Energia e Financiamento Climático) : O Projeto apoiará os países na adoção de plataformas D-MRV e outras ferramentas digitais para facilitar um planeamento, implementação, monitoria, reporte e verificação mais eficientes dos seus esforços de acesso à energia, e para viabilizar o acesso ao financiamento climático, incluindo através da sua participação nos mercados de carbono.
- Componente 2: Mecanismo de Preparação de Projetos (MPP) : O MPP é um dos componentes críticos do ASCENT, que apoiará os governos, o setor privado e as organizações que promovem um ambiente favorável a desenvolver projetos bancáveis e prontos para investimento, através de uma abordagem orientada pela procura. Este componente tem três subcomponentes: Subcomponente 2A: Projeto de agências nacionais; Subcomponente 2B: Soluções transfronteiriças; e Subcomponente 2C: Empresas de energia renovável distribuída (DRE) do setor privado, investidores e organizações que promovem um ambiente favorável.
- Componente 3: Apoio consultivo a governos em matéria de planeamento, regulação de políticas e mobilização de financiamento : Este componente apoiará os países participantes no reforço do ambiente de política e regulação para o acesso à energia.
- Componente 4: Intercâmbio de conhecimentos, articulação, dados, desenvolvimento de competências e envolvimento dos consumidores : Este componente permitirá aos países participantes partilhar conhecimentos técnicos e experiências de intervenções de acesso à energia, possibilitando que países com grandes défices de acesso à energia aprendam com países da região que estão a eletrificar mais rapidamente, através de intercâmbios de conhecimentos regionais e bilaterais e workshops para governos, setor privado, parceiros de desenvolvimento, etc. Entre outros, melhorará a disponibilidade e qualidade dos dados de energia em toda a região, reforçará a agenda de género da COMESA e acelerará o encerramento das lacunas de género relacionadas com o acesso à energia, desenvolverá competências no setor DRE e estabelecerá e implementará um mecanismo de coordenação para o ASCENT-GREEN.
- Componente 5: Gestão do projeto e apoio ao reforço de capacidades da Unidade de Implementação do Projeto (UIP) : Este componente prestará apoio específico ao reforço da capacidade da UIP da COMESA para a implementação e monitoria das atividades no âmbito da plataforma regional, incluindo monitoria e avaliação, e apoio à gestão dos aspetos de DRE, PUE, ambientais e sociais, e de género do Projeto.

1.3.4 Beneficiários do Projeto

Os principais beneficiários do Projeto são as populações da região AFE que obterão acesso acessível, fiável e sustentável à eletricidade e à cozinha limpa, bem como os benefícios associados ao aumento do emprego, acesso à informação e tecnologias, melhoria da saúde e redução do tempo despendido em tarefas de cozinha, melhores serviços prestados por escolas e centros de saúde eletrificados e outros benefícios decorrentes do acesso à energia. Outros beneficiários incluem empresas, escolas e centros de saúde (e os seus funcionários) que receberão acesso à energia. Adicionalmente, os beneficiários incluem também concessionárias de eletricidade, fornecedores privados de DRE e cozinha limpa,

organizações que promovem um ambiente favorável, investidores e agências nacionais que serão apoiados pelo Projeto, bem como a mão de obra recém-criada nos campos das energias renováveis/acesso à energia, em particular mulheres que beneficiaram de ações de desenvolvimento de competências do ASCENT.

2. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO

2.1 Categorização dos Trabalhadores do Projeto

Os trabalhadores do projeto, no que respeita à aplicabilidade da NAS2, referem-se a trabalhadores que serão empregados ou contratados no âmbito dos Projetos ASCENT e RIFF, seja a tempo inteiro, a tempo parcial, temporariamente, sazonalmente ou como trabalhador migrante. A NAS2 categoriza os trabalhadores do projeto em quatro grandes categorias:

- Trabalhadores Diretos: Pessoas empregadas ou contratadas diretamente pelo Beneficiário (neste caso, a UIP do Secretariado da COMESA e Consultores) para trabalhar especificamente no âmbito do Projeto;
- Trabalhadores Contratados: Pessoas empregadas ou contratadas por empreiteiros (neste caso, trabalhadores de consultores) para realizar trabalhos relacionados com as atividades fundamentais do Projeto, independentemente da localização;
- Trabalhadores de Fornecedores Primários: Pessoas empregadas ou contratadas pelos fornecedores primários de bens e materiais do Projeto para as atividades fundamentais do mesmo; e
- Trabalhadores Comunitários: Pessoas empregadas ou contratadas para prestação de trabalho comunitário.

O Projeto ASCENT contratará tanto trabalhadores diretos como trabalhadores contratados, mas não contratará os serviços de fornecedores primários nem de trabalhadores comunitários.

2.2 Número de Trabalhadores do Projeto

2.2.1 Trabalhadores Diretos

- UIP : O Projeto estabelecerá uma UIP no Secretariado da COMESA. A UIP será dotada de especialistas nas seguintes funções: Coordenador do Projeto, Oficial do Projeto, Assistente Administrativo, Gestor Técnico, Especialista em Digitalização do Acesso à Energia, Especialista em M&A, Especialista em Financiamento de Carbono/Clima, Especialista em Financiamento DRE, Especialista Técnico DRE, Especialista em Política e Regulação, Oficial de Subsídios, Especialista em Género e Inclusão Social, Especialistas em Aquisições, Especialista Financeiro, Auditor Interno, Especialista Jurídico, Manutenção e Suporte de TI, Especialista em Comunicação e Envolvimento de Partes Interessadas, Oficial Técnico do Mecanismo de Coordenação ASCENT-GREEN, e Assistente de Viagens e Logística de Conferências. A UIP reterá igualmente especialistas em A&S, incluindo um especialista ambiental com experiência em SSO, e um especialista social com experiência em questões de exploração e abuso sexual e assédio sexual. Ambos os especialistas deverão ter conhecimentos e experiência em questões laborais e de condições de trabalho, Género, Monitoria e Avaliação (M&A), DRE, Estratégia e Comunicação, entre outros que possam ser identificados à medida que o projeto evolui. Como tal, a UIP terá aproximadamente 20-25 funcionários recrutados a nível nacional e internacional em regime de tempo inteiro.
- Consultores: A UIP será apoiada por consultores nacionais e/ou internacionais, que serão contratados a tempo parcial. Os consultores estarão principalmente envolvidos

na execução de tarefas/estudos técnicos nos diferentes componentes do Projeto. A UIP contratará consultores com diferentes competências e manterá uma base de dados de aproximadamente 20 consultores. A partir deste conjunto e de forma rotativa, a UIP atenderá às solicitações dos diferentes beneficiários do Projeto.

2.2.2 Trabalhadores Contratados

Os trabalhadores contratados consistirão em pessoal recrutado local e internacionalmente pelas empresas de consultoria que serão contratadas para realizar os estudos técnicos a serem executados no âmbito dos aspetos de AT do Projeto MPA implementado pela COMESA. Estima-se, conforme necessário, que cada subprojeto utilizará entre 3 a 10 trabalhadores contratados locais numa base temporária. Os trabalhadores contratados incluem também trabalhadores de empresas contratadas para realizar obras civis menores, como manutenção e renovações de escritórios na UIP.

Tabela 2-1: Categoria de Trabalhador, Descrição, Número Estimado e Cronograma

Categoria	Descrição	Número	Modo de Contratação	Cronograma
Trabalhadores Diretos	Pessoal da UIP	Mais de 20 oficiais: Coordenador do Projeto, Oficial do Projeto, Assistente Administrativo, Gestor Técnico, Especialista em Digitalização do Acesso à Energia, Especialista em M&A, Especialista em Financiamento de Carbono/Clima, Especialista em Financiamento DRE, Especialista Técnico DRE, Especialista em Política e Regulação, Oficial de Subsídios, Especialista em Género e Inclusão Social, Especialista Ambiental, Especialista em Salvaguardas Sociais, Especialista em Aquisições, Especialista Financeiro, Auditor Interno, Especialista Jurídico, Manutenção e Suporte de TI, Especialista em Comunicação e Envolvimento de Partes Interessadas, Oficial Técnico do Mecanismo de Coordenação ASCENT-GREEN, e Assistente de Viagens e Logística de Conferências.	Tempo inteiro	Todas as fases do Projeto
	Consultores	Um conjunto de 20+ consultores para realizar vários estudos técnicos.	Tempo parcial	Fase de operação
Trabalhadores Contratados	Trabalhadores locais	3-10 trabalhadores contratados para cada subprojeto, apoiando os consultores em estudos técnicos e obras civis menores	Temporário	Fase de operação

		envolvendo manutenção e renovações de escritórios na UIP.		

[1] Os Estados-Membros da COMESA são: Burundi, Comores, Congo, República Democrática do Congo, Djibouti, Egito, Eritreia, Essuatíni, Etiópia, Quénia, Líbia, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Ruanda, Seicheles, Sudão, Tunísia, Uganda, Zâmbia e Zimbabwe.

3. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS LABORAIS POTENCIAIS

Esta secção descreve os principais riscos laborais potenciais do Projeto e as respetivas medidas de mitigação.

Tabela 3-1: Principais Riscos Laborais, Fontes e Mitigação

Risco laboral principal	Fonte do risco	Mitigação
Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual (EAS/AS)	Existe potencial para exploração e abuso sexual de membros da comunidade por parte do pessoal dos estudos de AT, especialmente se os estudos envolverem um período prolongado durante a recolha de dados no terreno; e assédio sexual entre os trabalhadores de AT.	- Desenvolver e implementar um Plano de Ação EAS/AS para avaliar e gerir os riscos de EAS e AS no Projeto. - Realizar sessões de sensibilização sobre EAS/AS para trabalhadores do projeto e partes interessadas afetadas pelo projeto, e exigir que os trabalhadores assinem um código de conduta (CC) com proibições fundamentais em matéria de EAS/AS como condição de emprego no projeto e antes de iniciarem o trabalho. - O pessoal de A&S será formado, e a gestão da UIP sensibilizada sobre os riscos de EAS/AS em relação às atividades de AT, para que possam assegurar que os TdR que elaboram para os estudos propostos e outras atividades de AT incluam disposições para a prevenção e resposta aos riscos de EAS que possam resultar de tais estudos e atividades. - Serão também disponibilizados canais de reclamação seguros e confidenciais, facilmente acessíveis a todas as partes interessadas, para permitir a denúncia de incidentes de EAS/AS. - O Pessoal de AT e os Consultores farão declarações escritas de que não estiveram envolvidos em trabalho forçado e trabalho infantil.
Saúde e segurança ocupacional	Risco de a COMESA não observar e cumprir os requisitos e normas nacionais aplicáveis relativos à garantia de um ambiente de trabalho seguro.	- Desenvolver e implementar planos de saúde e segurança ocupacional (PSSO) para o Projeto. - Garantir um ambiente de trabalho seguro para todos os trabalhadores através do cumprimento dos requisitos da NAS2. - Proporcionar formação regular aos trabalhadores sobre riscos no local de trabalho para que disponham de um ambiente de

		trabalho seguro.
Riscos de segurança	A segurança continua a ser um desafio em alguns países do ASCENT MPA, podendo representar ameaças para os trabalhadores do Projeto que podem ser alvo de raptos, tomados como reféns, ou ficarem apanhados em fogo cruzado nesses países.	- Realizar avaliações regulares de risco de segurança (ARS) antes da colocação de trabalhadores de AT em países/áreas com riscos de segurança, para garantir a segurança dos trabalhadores do Projeto (diretos e contratados). - O Projeto não sancionará qualquer uso de força por parte de trabalhadores diretos ou contratados no âmbito da prestação de segurança, exceto quando utilizada para fins preventivos e defensivos, em proporção com a natureza e extensão da ameaça. Será realizada a devida diligência para garantir que a empresa de segurança contratada: (i) não está implicada em abusos passados; (ii) está adequadamente formada (ou que se determine que está devidamente formada) no uso da força (e, quando aplicável, de armas de fogo) e em conduta adequada para com os trabalhadores e comunidades afetadas; e (iii) está em conformidade com a legislação aplicável e quaisquer requisitos estabelecidos no PCAS e na Nota de Boas Práticas do Banco Mundial sobre Avaliação e Gestão dos Riscos do Uso de Pessoal de Segurança (outubro de 2018).
Discriminação	A discriminação no recrutamento e emprego de trabalhadores do projeto é um risco potencial. Tal discriminação inclui potencial tratamento inadequado ou assédio de trabalhadores do Projeto por motivo de identidade/orientação sexual, género, idade, deficiência, etnia ou religião; potencial exclusão ou preferências no recrutamento, contratação, cessação de emprego, condições de trabalho ou termos de emprego com base em características pessoais não relacionadas com os requisitos inerentes ao trabalho; e na formação e desenvolvimento.	Neste Projeto, nenhuma discriminação é aceitável, em conformidade com as regras da COMESA e com os requisitos da NAS2, que estabelecem que "Os Procedimentos de Gestão do Trabalho definirão medidas para prevenir e tratar o assédio, a intimidação e/ou a exploração". O Projeto apoia a igualdade de oportunidades para mulheres, homens e Pessoas com Deficiência (PcD), com ênfase em critérios iguais de seleção, remuneração e promoção, e aplicação igual desses critérios. As decisões relativas ao emprego ou tratamento dos trabalhadores do projeto não serão tomadas com base em características pessoais não relacionadas com os requisitos inerentes ao trabalho. O emprego dos trabalhadores do projeto basear-se-á no princípio da igualdade de oportunidades e do tratamento justo, não havendo

		discriminação em relação a qualquer aspeto da relação de emprego, como recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso à formação, atribuição de funções, promoção, cessação de emprego ou reforma, ou práticas disciplinares. Quando a legislação nacional for inconsistente com este parágrafo, o projeto procurará realizar as atividades do projeto de forma compatível com os requisitos deste parágrafo, na medida do possível. Em caso de incompatibilidade entre a legislação nacional e a NAS2, prevalecerá a norma que oferecer maior proteção ao trabalhador.
Violação dos direitos dos trabalhadores	Em conformidade com a NAS2, a violação dos direitos dos trabalhadores pode ocorrer, entre outros, se: 1. Não forem desenvolvidos procedimentos de gestão do trabalho aplicáveis ao projeto, que estabeleçam a forma como as diferentes categorias de trabalhadores do projeto serão geridas pela COMESA e pelos seus Consultores. 2. Não forem fornecidas aos trabalhadores do projeto informações e documentação claras e compreensíveis sobre os seus termos e condições de emprego, incluindo os seus direitos ao abrigo da legislação laboral e do emprego nacional (incluindo quaisquer acordos coletivos aplicáveis), incluindo os seus direitos relativos a horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios. 3. As informações e documentação sobre os direitos dos trabalhadores no âmbito do projeto não forem fornecidas atempadamente, por exemplo, no início da relação de trabalho e quando ocorrerem alterações materiais nos termos ou condições de emprego. 4. Os trabalhadores do projeto não forem remunerados regularmente conforme exigido pela legislação nacional e pelos procedimentos de gestão do trabalho, ou se lhes forem negados outros direitos como licença por doença, licença de maternidade ou licença familiar, etc. 5. Não for dado aviso prévio escrito de cessação de emprego e detalhes sobre pagamentos de indemnização em tempo útil, e se todos os pagamentos de indemnização não forem efetuados ao trabalhador antes da cessação da relação de trabalho. 6. For negado aos	Através de diligência prévia pré-contratual, o Projeto assegurará que o pessoal de todos os trabalhadores do Projeto e os empreiteiros subcontratados disponham de condições de trabalho e direitos compatíveis com as regras da COMESA e a NAS2. Em caso de incompatibilidade entre a legislação laboral do país membro da COMESA aplicável e a NAS2, prevalecerá a norma que oferecer maior proteção ao trabalhador.

	trabalhadores o direito de constituir e aderir a organizações de trabalhadores à sua escolha e de negociar coletivamente sem interferência, nos países onde a legislação nacional reconhece o direito dos trabalhadores a constituir ou aderir a tal organização, onde o projeto será implementado. 7. Os trabalhadores do projeto forem impedidos de desenvolver mecanismos alternativos para expressar as suas reclamações e proteger os seus direitos relativamente às condições de trabalho e aos termos de emprego, nos países onde a legislação nacional restringe as organizações de trabalhadores.	

4. BREVE VISÃO GERAL DA LEGISLAÇÃO LABORAL: TERMOS E CONDIÇÕES

Os contratos de trabalho dos trabalhadores neste Projeto são regidos pelo seguinte:

- Contratos de Emprego da COMESA;
- NAS2 do Banco Mundial; e
- Legislação Nacional de cada País.

4.1 Contratos de Emprego da COMESA

Os contratos de consultores, pessoal do projeto e pessoal temporário basear-se-ão em modelos mutuamente acordados entre a COMESA e o Banco, que estabelecerão os termos e condições de serviço específicos a aplicar. As regras e regulamentos do pessoal da COMESA apenas se aplicarão quando expressamente previsto no contrato.

4.2 As Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial: NAS2

As estipulações do Banco Mundial relativas ao trabalho estão descritas na sua Norma Ambiental e Social (NAS2). Esta norma, em conjunto com as Diretrizes de Saúde, Ambiente e Segurança (EHS) do Banco Mundial, ajuda os Mutuários/Beneficiários a promover relações sólidas entre trabalhadores e gestão, e a potenciar os benefícios de desenvolvimento de um Projeto ao tratar os trabalhadores do Projeto de forma justa e ao proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis. Os principais objetivos da NAS2 e das diretrizes EHS são:

- Promover a segurança e saúde no trabalho;
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores do Projeto;
- Proteger os trabalhadores do Projeto, incluindo trabalhadores vulneráveis como mulheres, pessoas com deficiência, crianças (em idade de trabalhar, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecedores primários, conforme adequado;
- Prevenir o uso de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil;
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores do Projeto de forma compatível com a legislação nacional; e
- Proporcionar aos trabalhadores do Projeto meios acessíveis para comunicar preocupações no local de trabalho.

A NAS2 aplica-se aos trabalhadores do Projeto, incluindo trabalhadores a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários, sazonais e migrantes. Quando funcionários públicos trabalham em relação com o Projeto, seja a tempo inteiro ou a tempo parcial, continuarão sujeitos aos termos e condições do seu acordo ou disposição de emprego no setor público existente, a menos que tenha ocorrido uma transferência jurídica efetiva do seu emprego ou contratação para o Projeto.

No que respeita às condições de trabalho e à gestão das relações com os trabalhadores, o Mutuário/Beneficiário desenvolverá e implementará procedimentos escritos de gestão do trabalho aplicáveis ao Projeto. Estes procedimentos estabelecerão a forma como os trabalhadores do Projeto serão geridos, em conformidade com os requisitos da legislação nacional e da NAS. Os procedimentos abordarão a forma como a NAS se aplicará às diferentes categorias de trabalhadores do Projeto, incluindo trabalhadores diretos, e a forma como o Mutuário/Beneficiário exigirá que terceiros gerem os seus trabalhadores.

Os trabalhadores do Projeto receberão informações e documentação claras e compreensíveis sobre os seus termos e condições de emprego. A informação e documentação definirão os seus direitos ao abrigo da legislação laboral e do emprego nacional (incluindo quaisquer acordos coletivos aplicáveis), incluindo os seus direitos relativos a horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios, bem como os decorrentes dos requisitos da NAS. Estas informações e documentação serão fornecidas no início da relação de trabalho e quando ocorrerem alterações materiais nos termos ou condições de emprego.

Para mais detalhes sobre as Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial e as Diretrizes EHS, consulte: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards; https://documents1.worldbank.org/curated/en/157871484635724258/pdf/112110-WP-Final-General-EHS-Guidelines.pdf; e http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards.

4.3 Legislação Laboral Nacional de Cada País

Os principais beneficiários do Projeto ASCENT são as populações dos países participantes do ASCENT, que inicialmente incluem o Ruanda, a Tanzânia, São Tomé e Príncipe, e a Somália, mas que deverão aumentar para mais de 21 à medida que mais países aderirem ao programa. Estes países dispõem das suas legislações laborais nacionais específicas que, em complemento à NAS2 e às convenções fundamentais da OIT ratificadas pelos países participantes, orientarão a gestão do Trabalho em cada país. As legislações laborais nacionais, a NAS2 e as convenções fundamentais da OIT ratificadas sobre gestão do trabalho aplicar-se-ão a todos os trabalhadores do projeto, incluindo trabalhadores diretos e contratados, bem como consultores.

5. RESPONSABILIDADE PELA IMPLEMENTAÇÃO DO PGMO

5.1 Visão Geral

O Gestor de Projeto da UIP do ASCENT MPA tem a responsabilidade global de supervisionar todos os aspetos da implementação deste PGMO, para garantir a conformidade do pessoal do projeto e dos consultores. A UIP abordará todos os aspetos do PGMO como parte do processo de recrutamento e aquisição, bem como durante a integração. O consultor é, subsequentemente, responsável pela gestão dos trabalhadores contratados em conformidade com os Planos de Gestão do Trabalho específicos do contrato (que deverão estar em conformidade com a NAS2, a legislação laboral nacional e as convenções fundamentais da OIT ratificadas), cuja implementação será supervisionada pela UIP mensalmente ou a intervalos mais curtos, conforme definido pelos planos específicos.

Tabela 5-1: Responsabilidade pela Implementação dos Aspetos do PGMO

N.º	Aspeto	Responsabilidade
1	Saúde e Segurança Ocupacional	A UIP, em cooperação com a Unidade de Recursos Humanos do Secretariado da COMESA, atuará como representante de segurança, assegurando o cumprimento diário das medidas de segurança especificadas e o registo de quaisquer incidentes. Quando ocorrer(em) incidente(s) menor(es), estes serão refletidos nos relatórios trimestrais ao Banco Mundial; as questões graves, incluindo EAS/AS e fatalidades, são comunicadas ao Banco Mundial no prazo de 24 horas após a ocorrência.
2	Condições de Trabalho e Gestão das Relações com os Trabalhadores	A UIP, em cooperação com a Unidade de Recursos Humanos do Secretariado da COMESA, manterá registos de incidentes em conformidade com as especificações estabelecidas neste PGMO. A UIP analisará os registos de incidentes comparativamente com os dados reais, com um mínimo de frequência mensal, e poderá exigir ações corretivas imediatas se justificado. Um resumo das questões e ações corretivas será incluído nos relatórios trimestrais ao Banco Mundial.
3	Reclamações dos Trabalhadores	Os procedimentos do MGR aplicar-se-ão ao pessoal do Projeto. Será exigido aos consultores que apresentem um mecanismo de reparação de reclamações dos trabalhadores que responda aos requisitos deste PGMO. O Oficial Designado da UIP analisará os registos caso a caso. A UIP acompanhará as resoluções e refletirá nos relatórios trimestrais ao Banco Mundial.
4	Formação Adicional para o Pessoal do Projeto	A UIP é obrigada a dispor, permanentemente, de um oficial designado qualificado para identificar e avaliar as lacunas de competências. Quando for necessária formação adicional ou de atualização, o Secretariado da COMESA, através da UIP, contratará serviços de formação para colmatar as lacunas de conhecimento e disponibilizará um calendário das formações necessárias. O pessoal do projeto estará obrigado a disponibilizar-se para esta formação, bem como para quaisquer formações obrigatórias adicionais exigidas pelo Secretariado da COMESA, conforme especificado no contrato.
5	Sensibilização	Quando o Projeto for obrigado a organizar iniciativas de sensibilização, a UIP tomará a iniciativa de organizar sessões de sensibilização das comunidades sobre questões relevantes para as atividades do Projeto. Isto, em complemento à Estratégia de Comunicação do Projeto, assegurará a participação eficaz e eficiente das diferentes partes interessadas no Projeto.
6	Seguro do Pessoal	O Secretariado da COMESA, através dos fundos do projeto ASCENT, será responsável por facilitar o seguro médico para o pessoal da UIP, enquanto os consultores providenciarão o seu próprio seguro, incluindo o dos seus trabalhadores contratados.
7	Transporte e Instalação do Pessoal da UIP	O Secretariado da COMESA, através dos fundos do projeto ASCENT, suportará os custos de transporte e instalação no recrutamento inicial e separação do pessoal da UIP, de acordo com as regras do pessoal da COMESA.

6. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

6.1 Discriminação e Exclusão de Grupos Vulneráveis/Desfavorecidos

- A UIP manterá termos e condições justos, orientados pela NAS2 e pelas GIIP, para todo o Pessoal do Projeto e consultores que trabalhem no Projeto ASCENT.
- As decisões relativas ao emprego ou tratamento dos Trabalhadores do Projeto serão tomadas em conformidade com os requisitos do trabalho. O recrutamento de Trabalhadores do Projeto basear-se-á no princípio da igualdade de oportunidades

e do tratamento justo, não havendo discriminação no recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e de emprego, acesso à formação, atribuição de cargos, promoção, cessação de emprego ou reforma, ou práticas disciplinares.

- As decisões relativas ao emprego ou tratamento dos trabalhadores do projeto não serão tomadas com base em características pessoais não relacionadas com os requisitos inerentes ao trabalho. O emprego dos trabalhadores do projeto basear-se-á no princípio da igualdade de oportunidades e do tratamento justo, não havendo discriminação em relação a qualquer aspeto da relação de emprego, como recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso à formação, atribuição de funções, promoção, cessação de emprego ou reforma, ou práticas disciplinares. Quando a legislação nacional for inconsistente com este parágrafo, o projeto procurará realizar as atividades do projeto de forma compatível com os requisitos deste parágrafo, na medida do possível. Em caso de incompatibilidade entre os regulamentos da COMESA ou as leis nacionais aplicáveis e a NAS2, prevalecerá a norma que oferecer maior proteção ao trabalhador.
- Será igualmente exigido ao empreiteiro que cumpra a legislação laboral nacional sobre igualdade de género no local de trabalho, o que incluirá a concessão de licença de maternidade e instalações de higiene e lavagem suficientes e adequadas, separadas para trabalhadores do sexo masculino e feminino.

6.2 Conflitos Laborais sobre Termos e Condições de Emprego

- Para evitar conflitos laborais, serão aplicadas condições e termos justos aos trabalhadores do Projeto.
- O Projeto respeitará o direito dos trabalhadores de aderirem a sindicatos e a liberdade de associação, conforme estabelecido nas regras da COMESA e nas legislações nacionais.

6.3 Trabalho Forçado

O Projeto manterá um mecanismo de gestão de reclamações para todos os trabalhadores do Projeto, a fim de tratar prontamente as suas reclamações no local de trabalho, incluindo em matéria de assédio sexual no local de trabalho, em conformidade com as disposições da NAS2.

- O trabalho forçado não será permitido no Projeto; é estritamente proibido pela NAS2 do Banco Mundial. O código de conduta EHS a ser subscrito por todos os trabalhadores do projeto será claro a este respeito. Além disso, o MGR estabelecido permitirá que quaisquer preocupações relacionadas com o trabalho forçado sejam identificadas e geridas.
- Para referência dos consultores, isto pode incluir também limitações excessivas à liberdade de circulação, imposição de taxas de recrutamento ou emprego a pagar no início do emprego, perda ou atraso de salários que impeçam o direito dos trabalhadores de cessar o emprego dentro dos seus direitos legais, multas substanciais ou inadequadas, punição física, uso de pessoal de segurança ou outro para forçar ou extrair trabalho dos trabalhadores do Projeto, ou outras restrições que compelem um trabalhador do Projeto a trabalhar de forma não voluntária.

6.4 Saúde e Segurança Ocupacional

A UIP e os consultores serão obrigados a:

- Cumprir a NAS2 e a respetiva legislação nacional sobre saúde e segurança ocupacional;

- Comunicar estas declarações de política e procedimentos a todos os trabalhadores do Projeto ASCENT;
- Realizar avaliações de risco de SSO e proporcionar formação em SSO e permitir a participação dos trabalhadores em tal formação;
- Inspecionar regularmente todos os locais do Projeto para identificar potenciais perigos e estabelecer medidas para os eliminar;
- Adquirir e fornecer os EPI relevantes para trabalhadores contratados e outras partes interessadas quando necessário;
- Assegurar a disponibilidade de uma caixa de primeiros socorros de emergência e a afixação de números de emergência;
- Documentar todos os acidentes e incidentes ocupacionais e comunicar incidentes graves e sérios (de acordo com a classificação de incidentes do Banco Mundial) ao Banco Mundial através da UIP no prazo de 24 horas após a ocorrência de tais acidentes graves, e fornecer um relatório completo e detalhado no prazo de três semanas;
- Realizar análises de causa raiz para fundamentar as ações corretivas necessárias; e
- Garantir que todos os condutores que implementam atividades do ASCENT MPA receberam formação em condução defensiva, respeitem os limites máximos de velocidade nas estradas e assegurem uma cobertura de seguro adequada para os veículos.

6.5 Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS)

- No geral, o Pessoal do Projeto e todos os consultores são obrigados a aderir e implementar as medidas contidas no plano de mitigação e resposta EAS/AS do Projeto;
- Todos os consultores são obrigados a garantir que os seus trabalhadores contratados assinem um Código de Conduta (CC) que estabeleça padrões de comportamento aceitáveis. O CC incluirá sanções pelo incumprimento, incluindo o incumprimento de políticas específicas relativas a EAS/AS. Os consultores cujo CC dos funcionários não cumpra estes padrões serão obrigados a adaptar o CC do Projeto para que os funcionários o assinem. O CC será assinado por cada trabalhador para indicar que:
- Recebeu uma cópia do CC como parte do seu contrato;
- O CC lhe foi explicado como parte do processo de integração;
- Reconhece que a adesão ao CC é uma condição obrigatória de emprego; e
- Compreende que as violações do CC podem resultar em consequências graves, em conformidade com as sanções previstas no âmbito do MGR.
- Será adicionalmente exigido a todos os consultores que atuem contra a EAS/AS, através de:
- Organização de formação obrigatória e sensibilização para os seus trabalhadores sobre a necessidade de se absterem de condutas inaceitáveis para com membros da comunidade local, especificamente mulheres e crianças. A formação pode ser repetida;
- Informação aos trabalhadores sobre as leis nacionais e políticas institucionais que tornam o assédio sexual e a violência baseada no género uma infração punível;
- Adoção de uma política de cooperação com as autoridades policiais na investigação de queixas sobre violência baseada no género; e

- Manutenção de um mecanismo de gestão de reclamações separado para captar e reencaminhar queixas/questões relacionadas com EAS/AS e comunicar as queixas de EAS/AS ao Banco Mundial através da UIP no prazo de 24 horas após a sua receção.

7. IDADE DE EMPREGO

Nenhuma criança com menos de 18 anos poderá ser obrigada ou autorizada a trabalhar num Projeto, independentemente da legislação laboral nacional do país. A idade dos potenciais trabalhadores será verificada antes da contratação. O Bilhete de Identidade Nacional, o Passaporte, as certidões de nascimento ou as cartas de condução nacionais serão utilizados como documentos de referência para verificar a idade dos trabalhadores. Na ausência de uma dessas formas de identificação, o Projeto aplicará e documentará um processo de verificação de idade. O processo de verificação de idade consistirá em métodos alternativos, incluindo cópias de certificados académicos, testemunhos/declarações juradas de funcionários das escolas frequentadas, exame médico, declarações de familiares e de funcionários locais/autoridades da aldeia/autoridades locais.

8. TERMOS E CONDIÇÕES

Conforme indicado na secção 4 deste PGMO, os termos e condições de emprego para o pessoal empregado no âmbito da UIP serão especificados nos seus contratos de trabalho. O contrato conterá termos como o período do contrato, nível salarial, remuneração, condições de serviço, benefícios de reforma, benefícios complementares e disposições para a cessação de nomeação. As regras e regulamentos do pessoal da COMESA apenas se aplicarão quando expressamente previsto no contrato.

9. MECANISMO DE GESTÃO DE RECLAMAÇÕES

Esta secção apresenta um resumo dos procedimentos de gestão de reclamações que as partes interessadas internas e externas devem utilizar para apresentar as suas queixas e reclamações.

9.1 Objetivos

Os objetivos do MGR são:

- Fornecer procedimentos para a resolução harmoniosa de queixas e reclamações de partes interessadas internas e externas do projeto, decorrentes da implementação do projeto ASCENT;
- Criar um ambiente de trabalho caracterizado pela equidade, consistência, responsabilização e transparência no tratamento das obrigações e direitos dos trabalhadores ao longo da implementação do projeto entre as partes interessadas relevantes;
- Resolver quaisquer reclamações ambientais e sociais emergentes nas áreas de implementação do projeto; e
- Promover as relações entre os implementadores, executores e beneficiários do projeto.

9.2 Âmbito

O MGR destina-se a receber feedback das partes interessadas internas e externas sobre a qualidade dos serviços, reclamações sobre deficiências, falhas ou insatisfação com a

prestação de serviços, bem como questões relativas a qualquer aspeto da implementação do projeto, e a garantir o seu processamento e acompanhamento. Neste contexto, o mecanismo tratará reclamações relacionadas com:

(a) Partes Interessadas Internas

- Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual;
- Atraso no pagamento de salários/vencimentos;
- Discriminação na atribuição de salários/vencimentos por trabalho igual, por motivos de género ou raça;
- Conduta imprópria de qualquer tipo que desacredite a COMESA e o Projeto, ou que cause dano a um trabalhador; e
- Despedimento, incluindo despedimento sumário.
- (b) Partes Interessadas Externas
- Falta de consultas às partes interessadas;
- Exclusão de alguns segmentos da sociedade e/ou de algumas partes interessadas da participação nas atividades do projeto;
- Não incorporação dos pontos de vista das partes interessadas nas decisões sobre subprojetos ou nos documentos finais dos estudos; e
- Divulgação inadequada ou inexistente de informações às partes interessadas, etc.

Mais detalhes sobre os procedimentos de gestão de reclamações podem ser consultados no Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) do Projeto ASCENT, disponível em: https://www.comesa.int/accelerating-sustainable-clean-energy-access-transformation-ascent-in-afe-region-multi-phase-programmatic-approach-mpa/

9.3 Serviço de Reparação de Reclamações (GRS) do Banco Mundial

As comunidades e indivíduos que considerem ser afetados negativamente por um projeto apoiado pelo Banco Mundial podem apresentar reclamações aos mecanismos de reclamação existentes ao nível do projeto ou ao Serviço de Reparação de Reclamações (GRS) do Banco. O GRS garante que as reclamações recebidas são prontamente analisadas para tratar as preocupações relacionadas com o Projeto. As comunidades e indivíduos afetados pelo projeto podem apresentar a sua reclamação ao Mecanismo de Responsabilização (AM) independente do Banco. O AM integra o Painel de Inspeção, que determina se ocorreu ou poderá ocorrer algum dano em resultado do incumprimento das políticas e procedimentos do Banco, e o Serviço de Resolução de Litígios, que proporciona às comunidades e mutuários a oportunidade de tratar reclamações através da resolução de litígios. As reclamações podem ser apresentadas ao AM em qualquer momento após as preocupações terem sido levadas diretamente ao conhecimento da Gestão do Banco e depois de a Gestão ter tido oportunidade de responder.

Para informações sobre como apresentar reclamações ao Serviço de Reparação de Reclamações (GRS) do Banco, visite http://www.worldbank.org/GRS. Para informações sobre como apresentar reclamações ao Mecanismo de Responsabilização do Banco, visite https://accountability.worldbank.org.

10. GESTÃO DE CONSULTORES

O Plano de Compromisso Ambiental e Social (PCAS) do Projeto exige que a COMESA assegure a inclusão dos requisitos ambientais e sociais relevantes nos Termos de Referência e nos documentos de concurso para consultores, incluindo códigos de conduta, mecanismos

de coordenação, relatórios de monitoria e mecanismos de gestão de reclamações, bem como disposições aplicáveis em caso de incumprimento. Posteriormente, a COMESA deverá assegurar que os consultores cumpram as especificações ambientais, sociais, de saúde e segurança (ESHS, na sigla em inglês) dos respetivos contratos, incluindo os aspetos relativos a EAS/AS.

11. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

O Projeto ASCENT não contratará trabalhadores comunitários, tal como definido pela NAS2, para implementar qualquer aspeto do Projeto.

12. TRABALHADORES DE FORNECEDORES PRIMÁRIOS

O Projeto ASCENT não contratará fornecedores primários, tal como definido pela NAS2, para apoiar a execução do Projeto.

ANEXOS

Anexo 1: Código de Conduta Individual (Modelo ASCENT MPA)

Eu, _____, comprometo-me a cumprir os requisitos ambientais, sociais, de saúde e segurança (ESHS, na sigla em inglês) do Projeto ASCENT MPA e a prevenir a exploração e abuso sexual e o assédio sexual (EAS/AS), bem como a violência contra crianças (VCC).

Compreendo que o incumprimento dos requisitos ESHS, ou a prática de atos de EAS/AS ou VCC : seja no local de trabalho, nas suas imediações ou nas comunidades circundantes : constitui falta grave e poderá dar lugar a sanções, penalizações, eventual cessação do contrato de trabalho e/ou procedimento judicial.

Comprometo-me a que, enquanto trabalhar no Projeto, irei:

1. Em matéria de Saúde e Segurança Ocupacional

- Cumprir a legislação e outros requisitos aplicáveis relacionados com os riscos de saúde e segurança ocupacional;
- Participar nas formações de saúde e segurança ocupacional solicitadas pelo empregador ou pelo Projeto;
- Identificar os riscos potenciais associados a cada atividade e posto de trabalho;
- Formular recomendações sobre questões de segurança e saúde que afetem os trabalhadores;
- Usar os equipamentos de proteção individual (EPI) prescritos e adequados em todos os momentos no local do Projeto;
- Prevenir acidentes evitáveis e reportar condições ou práticas que representem um perigo para a segurança ou ameacem o ambiente; e
- Reportar quaisquer violações deste código de conduta ao representante dos trabalhadores, aos Recursos Humanos ou ao comité de reparação de reclamações. Nenhum trabalhador que reporte de boa-fé uma violação deste código de conduta será sancionado de qualquer forma.

2. Em matéria de Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual

- Participar ativamente nas ações de formação relacionadas com EAS/AS e VCC solicitadas pelo Projeto;

- Tratar mulheres, crianças (pessoas com menos de 18 anos) e homens com respeito, independentemente da raça, cor, língua, religião, filiação política ou outra, nacionalidade, etnia, origem social, propriedade, deficiência, nascimento ou nacionalidade, orientação sexual, identidade de género ou outro estatuto;
- Não usar linguagem ou comportamento para com mulheres, crianças ou homens que seja inadequado, assediante, abusivo, sexualmente provocatório, degradante ou culturalmente inapropriado;
- Não praticar exploração sexual, definida como qualquer abuso real ou tentativa de abuso de uma posição de vulnerabilidade, de um desequilíbrio de poder ou de uma relação de confiança, para fins sexuais, incluindo, entre outros, a obtenção de benefícios monetários, sociais ou políticos através da exploração sexual de outra pessoa;
- Não praticar abuso sexual, definido como a intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições de desigualdade ou coerção;
- Não praticar assédio sexual, definido como qualquer abordagem sexual indesejada, pedido de favores sexuais, conduta ou gesto verbal ou físico de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que razoavelmente possa causar ofensa ou humilhação a outra pessoa, quando tal conduta interfira com o trabalho, constitua uma condição de emprego ou crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo;
- Não participar em contacto ou atividade sexual com crianças (incluindo aliciamento ou contacto através de meios digitais; não serão contratados membros da comunidade casados com menores; a crença errada quanto à idade de uma criança ou o consentimento da criança não constituem exceção);
- Não ter interações sexuais com membros das comunidades de acolhimento (N.B.: aplica-se uma exceção a um trabalhador contratado localmente que já seja casado com um membro adulto da comunidade). Isto inclui relações que envolvam a retenção ou promessa de prestação efetiva de benefício (monetário ou não monetário) a membros da comunidade em troca de sexo : tal atividade sexual é considerada "não consensual" no âmbito deste Código; e
- Considerar reportar através do Mecanismo de Gestão de Reclamações ou ao meu supervisor imediato qualquer EAS/AS ou VCC suspeita ou real por parte de um colega de trabalho, seja ou não empregado pela minha empresa, ou qualquer violação deste Código de Conduta.

3. Em matéria de crianças com menos de 18 anos

- Sempre que possível, garantir que outro adulto esteja presente ao trabalhar na proximidade de crianças;
- Não convidar crianças desacompanhadas, não pertencentes à minha família, para a minha casa, a menos que estejam em risco imediato de lesão ou em perigo físico;
- Não usar computadores, telemóveis, vídeo, câmaras digitais ou qualquer outro meio para explorar ou assediar crianças ou para aceder a pornografia infantil (ver também "Utilização de imagens de crianças para fins profissionais" abaixo);
- Abster-me de punição física de crianças;
- Abster-me de contratar crianças abaixo da idade mínima de 15 anos, para trabalho doméstico ou outro que as exponha a risco significativo de lesão, conforme especificado pela legislação nacional;

- Cumprir toda a legislação local relevante, incluindo as leis laborais em matéria de trabalho infantil e as normas A&S do Banco Mundial sobre trabalho infantil e idade mínima; e
- Tomar as devidas precauções ao fotografar ou filmar crianças (ver detalhes abaixo).

4. Utilização de imagens de crianças para fins profissionais

Ao fotografar ou filmar uma criança para fins profissionais, irei:

- Antes de fotografar ou filmar uma criança, avaliar e procurar cumprir as tradições ou restrições locais relativamente à reprodução de imagens pessoais;
- Antes de fotografar ou filmar uma criança, obter o consentimento informado da criança e de um progenitor ou tutor da criança. No âmbito deste processo, explicarei como a fotografia ou o filme será utilizado;
- Garantir que as fotografias, filmes e vídeos apresentem as crianças de forma digna e respeitosa, e não de forma vulnerável ou submissa, e que as crianças estejam adequadamente vestidas e não em poses que possam ser interpretadas como sexualmente sugestivas;
- Garantir que as imagens sejam representações honestas do contexto e dos factos; e
- Garantir que os rótulos dos ficheiros não revelem informações identificativas sobre uma criança ao enviar imagens por via eletrónica.

5. Sanções

Compreendo que, se violar este Código de Conduta, o ASCENT MPA tomará medidas disciplinares que podem incluir:

- Emissão de uma advertência informal;
- Emissão de uma advertência formal;
- Perda de até uma semana de salário;
- Suspensão do emprego (sem pagamento de salário/honorários contratuais), por um período mínimo de 1 mês até um máximo de 6 meses;
- Rescisão do contrato de trabalho; ou
- Comunicação às autoridades policiais, se justificado.

Compreendo que é minha responsabilidade garantir que as normas ambientais, sociais, de saúde e segurança sejam cumpridas. Cumprirei os requisitos de gestão de saúde e segurança ocupacional e evitarei ações ou comportamentos que possam ser interpretados como EAS/AS ou VCC. Quaisquer tais ações constituirão uma violação deste Código de Conduta.

Pelo presente, declaro que li o Código de Conduta acima e comprometo-me a cumprir as normas nele contidas, compreendendo as minhas funções e responsabilidades na prevenção e resposta a questões de SSO, EAS/AS e VCC. Compreendo que qualquer ação inconsistente com este Código de Conduta ou a omissão de agir em conformidade com o mesmo pode resultar em medidas disciplinares e afetar negativamente o meu emprego.

Assinatura: _____

Cargo:_____

Data: _____

Anexo 2: Formulário de Investigação de Incidentes

Formulário de Investigação de Incidentes de SSO

Classificação do Acidente (Indicativo, Grave, Severo): .....

Descrição do acidente: ....

Data e Hora do Acidente: ……

Local do acidente: ……

Fonte do alerta de acidente: ……

Investigação

Data e Hora da Investigação:

Nomes e Estatuto da Equipa de Investigação

Nome	**Cargo**	**Assinatura**

Preencher o questionário completo de investigação de acidente e anexar cópias ao Formulário de Investigação de Incidente.

Conclusões da Equipa de Investigação

Descrição, pela equipa, dos acontecimentos que antecederam o acidente

Descrição, pela equipa, do acidente propriamente dito

Parecer da equipa sobre as causas do acidente

Recomendação para reduzir o risco de acidentes semelhantes (medida imediata)

Data.....N.º.....Secção.....

Causas principais.....

Ação preventiva adotada.....

Recomendação adicional - ações preventivas.....

Gestor do Projeto: Comentários e ações a adotar ou a recomendar à autoridade superior:

Assinatura..... Data.....