



REPÚBLICA
DA GUINÉ-
BISSAU

**MINISTÉRIO DA ECONOMIA, PLANO E
INTEGRAÇÃO REGIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA**

Unidade de Gestão do Projeto de Harmonização e Melhoria
de Estatísticas na África Ocidental e Central (HISWACA),

PROCEDIMENTOS SIMPLIFICADOS DE GESTÃO DE TRABALHO (PGT)

Agosto 2024

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. OS TIPOS DE TRABALHADORES QUE SERÃO INCLUÍDOS NO PROJETO	4
2.1. Trabalhadores diretos	4
2.2 Trabalhadores contratados	4
2.3 Trabalhadores fornecedores primários	4
3. RISCOS LABORAIS	5
3.1 Potenciais riscos laborais.....	5
4. LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL RELEVANTE	6
4.1 Direitos sindicais e liberdade de associação.....	6
4.2 Demissão e rescisão do contrato de trabalho.....	6
4.3 Condições de trabalho e remuneração justas	6
4.4 Segurança e saúde ocupacional	6
4.5 Proteção contra discriminação e assédio	7
4.6 Proibição de trabalho infantil e a idade mínima para contratação.....	7
4.7 Licença maternidade.....	7
5. PROCEDIMENTOS GERAIS APLICÁVEIS	7
5.1 Aplicação de diretrizes	7
6. PROCEDIMENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (SST)	8
6.1 Medidas básicas de gestão da SST	8
6.2 Riscos específicos para os trabalhadores que serão deslocados para ilhas.....	8
6.3 Riscos de acidentes para os trabalhadores na utilização de veículos e motas nas atividades do terreno.....	9
6.4 Riscos de acidentes de Trânsito.....	9
6.5 Medidas de mitigação de riscos.....	99
7. PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DOS CONTRATANTES	10
7.1 Procedimentos básicos de gestão dos fornecedores primários	10
8. DISPOSIÇÕES INSTITUCIONAIS PARA A EXECUÇÃO DO PGT	10
9. MECANISMO DE RECLAMAÇÃO	111
10. CÓDIGO DE CONDUTA	133
11. FORMULÁRIO DE REGISTO DE RECLAMAÇÃO	14
12. PLANO GENÉRICO DE SAÚDE E SEGURANÇA PARA ATIVIDADES DE PESQUISA	15

ABREVIACÕES/SIGLAS

BM	Banco Mundial
DASS	Diretivas do Ambiente, Saúde e Segurança
DHS/MICS	Inquérito Demográfico e de Saúde/Inquérito de Indicadores Múltiplos
DST	Doença Sexualmente Transmissível
EAS/AS (SEA/SH)	Explorao abuso sexual/assédio, sexual
EHS GS	Diretrizes Gerais de Saúde e Segurança Ambiental
EPI	Equipamento de proteo Individual
GIIP	Boas práticas da indústria internacional (Good International Industry Practices)
IDE	ndice de Desempenho Estatístico
IBAP	Instituto da Biodiversidade e das áreas Protegidas
MRT	Mecanismo de Reclamaes dos Trabalhadores
NE	Instituto Nacional de Estatística
IPC	ndice de Preços ao Consumidor
MGR	Mecanismo de Gestão de Reclamao
NAS	Norma Ambiental e Social
ODS	Objetivo do Desenvolvimento Sustentável
PEPI	Plano de engajamento de Partes Interessadas
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PGT	Plano de Gestão do Trabalho
QGAS	Quadro de Gestão Ambiental e Social
SNE	Sistemas Estatísticos Nacionais
ShaSA	Estratégia para a Harmonizao das Estatísticas em África
SST (SSO)	Saúde e Segurança no Trabalho
TIC	Tecnologias de Informao e Comunicao
UGP	Unidade de Gestão do Projeto
QPGL	Quadro de Procedimentos de Gestão Laboral
VIH/SIDA	Vírus da Imunodeficiência Humana/Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
VBG	Violência Baseada no Gnero

1. INTRODUÇÃO

Os Procedimentos de Gestão de Trabalho (PGT) são desenvolvidos para abordar os riscos e impactos específicos relacionados ao trabalho no contexto do Projeto de Harmonização e Melhoria das Estatísticas na África Ocidental e Central (HISWACA-SOP1) na Guiné-Bissau. Este documento estabelece um sistema formal para o Instituto Nacional de Estatística da Guiné-Bissau (INE) e a Unidade de Implementação do Projeto (UGP) gerirem e implementarem medidas de mitigação dos riscos para evitar ou reduzir os impactos sobre os trabalhadores.

O Projeto HISWACA foi preparado de acordo com o Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, que exige os mutuários do Banco Mundial concordem em cumprir as dez Normas Ambientais e Sociais (NAS) para projetos de investimento financiados pelo Banco. O projeto reconhece a importância das NAS e as adota para identificar, avaliar e gerenciar os riscos e impactos ambientais e sociais do projeto. Os riscos ambientais e sociais do projeto são classificados como moderados. Mutuário desenvolveu diversos instrumentos chave para enfrentar esses riscos como, Plano de Compromisso Ambiental e Social (PCAS), e o Plano de Engajamento das Partes Interessadas (PEPI).

Os procedimentos de gestão do trabalho aplicam-se a todos os trabalhadores do projeto, independentemente do tipo de contrato (a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários ou ocasionais).

2. OS TIPOS DE TRABALHADORES QUE SERÃO INCLUÍDOS NO PROJETO

2.1 Trabalhadores diretos

O Instituto Nacional de Estatística (INE) é agência implementadora técnica de atividades do projeto, com apoio da Unidade de Gestão do Projeto (UGP), encarregue pela gestão financeira e administrativa do projeto. O número total de trabalhadores diretos no projeto pode variar entre 8 e 16 ou no máximo até 20 pessoas. Esses trabalhadores incluem membros da Unidade de Gestão do Projeto (UGP), contratados para funções específicas, nomeadamente Coordenador do Projeto, Especialista em Gestão Financeira, Especialista em Aquisições, Especialista em Seguimento e Avaliação, Especialista Ambiental, Especialista Social, entre outros. Além disso, podem ser incluídas como trabalhadores diretos pessoas empregadas ou contratadas pela UGP para realizar estudos, supervisão, monitoramento e avaliação, ou envolvimento da comunidade em relação ao projeto.

2.2 Trabalhadores contratados

O número de trabalhadores contratados no âmbito do projeto é estimado em cerca de 3000. Essa estimativa abrange diversos tipos de trabalhadores, incluindo:

- Recenseadores de campo
- Supervisores;
- Cartógrafos;
- Analistas de dados;
- Funcionários de introdução de dados para os censos e inquéritos;
- Motoristas, etc.
- Consultores

2.3 Trabalhadores fornecedores primários

Trabalhadores e fornecedores primários são os que regularmente fornecem bens e serviços ou materiais/equipamentos diretamente para o projeto e o INE/UGP. A título de exemplo: empresas de aluguer de carros e seus condutores e, empresas ou instituições de aluguer de botes e seus marinheiros.

3. RISCOS LABORAIS

3.1 Potenciais riscos laborais

No âmbito da implementação do projeto, foram identificados os seguintes riscos laborais potenciais:

- Violação dos direitos dos trabalhadores: Os termos e condições de emprego dos trabalhadores podem não ser compatíveis com a legislação nacional ou com as normas do Banco Mundial; a não-discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores podem não ser compatíveis com a legislação nacional ou com as normas do Banco Mundial;
- Utilização de trabalho infantil ou trabalho forçado: A probabilidade de trabalho infantil na recolha e análise de dados é baixa, mas não pode ser totalmente excluída. Não existe o risco de ocorrência de trabalho forçado no projeto.
- Riscos de exploração e abuso sexual/assédio, sexual (EAS/AS): Tratando-se de contratação de diferentes pessoas de faixas etárias heterógenas e devido a fortes aglomerações, interações durante o processo de recenseamento e trabalho no terreno durante algum período de tempo; tratando-se sobretudo de um meio de sobrevivência para quem não dispões de fonte seguro de obter rendimento, pode existir o risco de exploração, abuso e assédio sexual com efeito, serão realizados séries de treinamento obrigatório para as pessoas recrutadas antes do início dos trabalhos, para garantir uma compreensão clara das políticas e procedimentos relacionados à AAE/AS conscientizar sobre mecanismos de reclamação o conhecimento e assinatura do código de conduta.
- Conflitos entre trabalhadores e comunidades: uma formação em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) antes do início das atividades deve incluir componentes específicos focados em sensibilização cultural e comunicação eficaz com a população, e também será incluído informações sobre acesso a zonas sagradas.
- Riscos de doenças como paludismo. Para garantir a segurança dos trabalhadores durante os trabalhos de cartografia e outras atividades (em épocas de chuva) e reduzir o risco de contração de paludismo, medidas específicas serão implementadas pelo projeto, entre quais:
 - Distribuição de um Kits contra Paludismo: repelentes de insetos, capas de chuva ou guarda-chuvas, uso de botas impermeáveis para manter os trabalhadores secos e reduzir a exposição às condições de saúde adversas.
 - Treinamento em Saúde e Segurança: na formação sobre saúde e segurança serão abordados os sintomas do paludismo, métodos de prevenção, e a importância do uso dos kits fornecidos. A sensibilização para o uso de mosquiteiro e botas serão igualmente objetos de formação.
- Riscos vinculados ao trânsito dos recenseadores (acidentes de tráfego tanto pedestres, terrestres como marítimas (ver ponto 6).
- Riscos de assaltos e violências físicas para aqueles que trabalharão no terreno, na coleta de dados, como cartógrafos, recenseadores, supervisores e outros. Há riscos significativos de

roubo devido aos equipamentos que carregam, como tablets e outros dispositivos. Isso pode resultar em ameaças à segurança, incluindo agressões físicas por parte dos malfeitores. Portanto, os trabalhadores serão orientados a não reagir de forma agressiva em caso de assalto, visando preservar sua saúde e integridade física. Além disso, a presença dos trabalhadores no terreno será comunicada a todas as autoridades administrativas e tradicionais, com o objetivo de ajudar a garantir sua segurança.

4. LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL RELEVANTE

A constituição da República da Guiné-Bissau no Art. 46 evidencia o direito à proteção e segurança aos trabalhadores ..., e o Código do trabalho promulgado em 2022 é exaustivo no que refere a proteção laboral na Guiné-Bissau. Alguns pontos chave abordados no Código do trabalho quanto a garantia dos direitos dos trabalhadores na Guiné-Bissau, podem ser encontrados nos seguintes pontos:

4.1 Direitos sindicais e liberdade de associação

A constituição da República da Guiné-Bissau [de 1996] no Art, 45 mostra que as associações sindicais são independentes do Governo, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, e assegura a proteção adequada aos representantes dos trabalhadores contra quaisquer formas de limitações do exercício legítimo das suas funções. No Art. 444 do Código é reconhecido o direito dos trabalhadores de se sindicalizarem e de se associarem livremente para proteger e promover seus interesses profissionais. Ele estabelece regras para a formação e operação de sindicatos, bem como para negociações coletivas entre empregadores e sindicatos.

4.2 Demissão e rescisão do contrato de trabalho

O código estabelece no Art. 177 procedimentos claros e justos para demissão e rescisão de contratos de trabalho, garantindo que os trabalhadores sejam tratados de forma justa e que seus direitos sejam protegidos em caso de término do emprego.

4.3 Condições de trabalho e remuneração justas

o novo código de trabalho da Guiné-Bissau estabelece padrões mínimos para salários e benefícios, garantindo que os trabalhadores recebam uma remuneração adequada pelo seu trabalho. Ele também aborda questões relacionadas a horas de trabalho, horas extras, períodos de descanso e férias remunerada.

4.4 Segurança e saúde ocupacional

O código Geral do trabalho contém disposições detalhadas para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores no local de trabalho. Isso inclui a obrigação dos empregadores de fornecer um ambiente de trabalho seguro e de adotar medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. Também aborda questões como treinamento em segurança, fornecimento de equipamentos de proteção individual e procedimentos de emergência.

No Art. 181 do Código Geral do Trabalho da Guiné-Bissau estabelece que o empregador deve organizar atividades de segurança, e saúde no trabalho para prevenir riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores. Nas alíneas a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais; b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente; c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais; d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes; e na alínea e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

4.5 Proteção contra discriminação e assédio

O código proíbe a discriminação no local de trabalho com base em características como gênero, raça, religião, origem étnica, idade, deficiência ou orientação sexual. Também proíbe o assédio sexual e moral, garantindo um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo para todos os trabalhadores.

4.6 Proibição de trabalho infantil e a idade mínima para contratação

Os Art. 346 ao 358 do Código estabelece a idade mínima de 16 para o emprego sob várias ressalvas, desde a conclusão da escolaridade obrigatória, capacidade física, psíquica e outras condições de saúde e segurança, proíbe o trabalho infantil em condições perigosas, e protege os direitos educacionais dos menores.

4.7 Licença maternidade

O Código de trabalho da Guiné-Guiné no seu Art. 360.1 prevê aplicação da licença de maternidade para 90 dias consecutivos. embora não seja suficiente o período estabelecido tendo em conta a recomendação da saúde sobre a amamentação exclusiva nos primeiros 6 meses de vida das crianças, mas pode ser considerado um avanço em comparação com o Código que tinha estabelecido apenas 60 dias.

5. PROCEDIMENTOS GERAIS APLICÁVEIS

5.1 Aplicação de diretrizes

Como entidade de tutela, o INE fornecerá suporte à UGP, que, por sua vez, garantirá aplicação das seguintes diretrizes no tratamento dos trabalhadores."

Não haverá discriminação no que respeita a quaisquer aspetos da relação de trabalho, tais como:

- Recrutamento e contratação; remuneração (incluindo salários e benefícios; condições de trabalho e termos de emprego; acesso a formação; atribuição de funções; promoção; cessação de emprego ou reforma; ou práticas disciplinares).
- Quanto a queixas sensíveis, de acordo com o Mecanismo de Gestão das Reclamações que será implementado
- As medidas especiais de proteção e assistência para remediar a discriminação ou a seleção para um determinado emprego não serão consideradas como discriminação.
- Os trabalhadores vulneráveis do projeto beneficiarão de proteção especial.
- A UGP garantirá que os contratantes forneçam contratos de trabalho/emprego com termos e condições claros, incluindo direitos relacionados com as horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, indemnizações e benefícios, férias anuais e baixa por doença, licença de maternidade e licença familiar. O Código de Conduta incluído neste PGT será aplicável a todos os trabalhadores do projeto.
- A UGP assegurará o cumprimento do Código de Conduta, incluindo a realização de sessões de informação/sensibilização sobre aspetos ligados ao Código.
- A UGP e os contratantes garantirão que nenhuma pessoa com idade inferior a 18 anos será empregada. A verificação da idade de todos os trabalhadores será efetuada pelos contratantes.
- Os trabalhadores são recrutados voluntariamente e nenhum trabalhador é forçado ou coagido a trabalhar.
- A UGP procederá à supervisão e ao controlo para garantir o cumprimento dos requisitos acima referidos.

Todos os trabalhadores serão informados do Mecanismo de Queixas (ver abaixo) para apresentarem queixas relacionadas com o trabalho, incluindo quaisquer queixas sensíveis e graves sobre EAS/AS.

6. PROCEDIMENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (SST)

6.1 Medidas básicas de gestão da SST

O objetivo do procedimento é alcançar e manter um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os trabalhadores do projeto e para a comunidade de acolhimento conforme o plano genérico de saúde e segurança para atividades de pesquisa em anexo.

- A mitigação dos riscos associados à SST, conforme estipulado na NAS2, tem objetivo de proteger os trabalhadores do projeto contra lesões, doenças ou impactos associados à exposição a perigos encontrados no local de trabalho ou durante o trabalho. As medidas de SST consideram as Diretrizes Gerais de Saúde e Segurança Ambiental (EHSGs e outras boas práticas internacionais da indústria (GIIP). Pois, a deslocação dos cartógrafos e recenseadores/inquiridores ao terreno e acesso a zonas difíceis pode resultar em acidentes e é para esses casos que as medidas de mitigação de riscos identificados foram incorporadas neste documento.
- No que diz respeito aos que trabalham no terreno para a recolha de dados, tais como recenseadores/inquiridores, supervisores, motoristas e outros, podem estar expostos a riscos relacionados com trânsito ou outros acidentes, ameaças à segurança como agressões, riscos físicos (assaltos), doenças. O risco relacionado com viagens será mitigado através da implementação de diretrizes sobre condução definindo o limite da velocidade permitida, condições técnicas de veículos a serem usados, incluindo caixas médicas de primeiros socorros. Além disso, protocolos detalhados serão estabelecidos para realizar verificações regulares de segurança em veículos/motos, assegurando que todos os equipamentos estejam em conformidade com os padrões exigidos. Trabalhadores que serão deslocados para ilhas receberão treinamento em questões marítimas, preparando-os para enfrentar os desafios específicos desse ambiente e aumentando sua segurança durante as deslocações.
- Cada trabalhador beneficiará do seguro de acidentes, que oferece cobertura tanto da assistência médica quanto medicamentosa. Esse seguro garante que, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá acesso a tratamento médico adequado, incluindo consultas, exames, e internações, se necessário. Além disso, a cobertura medicamentosa assegura que todos os medicamentos prescritos durante o tratamento sejam compartilhados em termos de custo, pela seguradora, proporcionando uma recuperação mais rápida e eficiente.

6.2 Riscos específicos para os trabalhadores que serão deslocados para ilhas

Os riscos relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho (SST) conforme especificado nas NAS2 visam proteger os trabalhadores do projeto contra riscos e perigos encontrados no local de trabalho. No âmbito do projeto, será necessário deslocar trabalhadores para georreferenciamento habitacional e recolha de dados no Arquipélago dos Bijagós (ilhas). Entre os trabalhadores que serão deslocados estarão cartógrafos, recenseadores/inquiridores, supervisores e outros. As deslocações para a realização das atividades de cartografia habitacional e recenseamento acarretam riscos específicos. Portanto, é fundamental implementar uma série de medidas preventivas para mitigar a possibilidade de ocorrência desses riscos.

- No que diz respeito a segurança, marítima: Garantir que os botes alugados estejam equipados de coletes salva-vidas e outros equipamentos de segurança individual para todos os trabalhadores

durante as viagens em transporte marítimo. Certificar-se de que os coletes salva-vidas estão em boas condições e devidamente ajustados para cada trabalhador do projeto envolvido.

- Inspeção dos botes: Certificar que os transportes marítimos (botes, canoas de motor a bordo, etc.) que serão alugados possuem autorização para transporte de passageiros, foram regularmente inspecionados para garantir que estejam em boas condições de funcionamento e atendam aos padrões de segurança. Isso inclui verificar o estado do motor, os sistemas de navegação, os equipamentos de segurança a bordo, como boias salva-vidas, extintores de incêndio, entre outros.
- Experiência dos marinheiros: Certificar que os marinheiros de botes possuam experiência, com um histórico comprovado de segurança e conhecimento das condições marítimas locais e se possuem licenças e certificações necessárias para operar.
- Treinamento em segurança: A UGP será responsável em garantir que no contrato do transportador seja incluído o treinamento em segurança marítima para todos os trabalhadores e membros da equipe envolvidos nas viagens marítimas. Isso pode incluir instruções sobre como usar corretamente os coletes salva-vidas, procedimentos de emergência em caso de acidente e reconhecimento de sinais de perigo no mar.
- Planejamento de itinerário: O INE será responsável de planejar cuidadosamente o itinerário de viagem, levando em consideração as condições meteorológicas e as correntes marítimas. Evitar viagens durante condições climáticas adversas ou quando as águas estiverem agitadas, sempre priorizando a segurança dos trabalhadores. A UGP desaconselha o INE em realizar as atividades nas ilhas durante a época chuvosa.
- Comunicação de emergência: A UGP aconselha o INE em estabelecer sistema de comunicação de emergência robusto para que os trabalhadores possam entrar em contato com a equipe de supervisão ou as autoridades locais em caso de necessidade de socorro durante a deslocação. O INE será responsável de comunicar as guardas costeiras sobre as deslocações dos trabalhadores para as ilhas e sua localização.
- Monitoramento em tempo real: O INE será responsável pela implementação do sistema de monitoramento em tempo real em comunicação com a guarda costeira para os trabalhadores que serão deslocados para ilhas.
-

6.3 Riscos de acidentes para os trabalhadores na utilização de veículos e motos nas atividades do terreno

Durante as atividades de cartografia habitacional a utilização de veículos e motos (motociclos) pelos trabalhadores apresenta riscos específicos de acidentes. Para garantir a segurança dos trabalhadores, é essencial identificar esses riscos e implementar medidas de mitigação adequadas.

6.4 Riscos de acidentes de Trânsito

Devido as condições de estrada adversas e possível falta de familiaridade com o terreno; veículos e motos podem apresentar problemas mecânicos que poderão levar à acidentes, principalmente os veículos alugados; chuvas fortes e ventos podem potencializar risco ou acidentes durante as deslocações; longas horas de trabalho e viagens podem levar à fadiga, aumentando o risco de acidentes. A falta ou o uso inadequado de equipamentos de proteção (capacetes, cintos de segurança e outros dispositivos) e excesso de velocidade constituem igualmente fatores de risco

6.5 Medidas de mitigação de riscos

Para mitigar os riscos é necessário realizar uma sensibilização sobre condução segura e comportamentos defensivos no trânsito; instruir motoristas e motociclistas sobre a importância de respeitar os limites de velocidade e as leis locais de trânsito; produzir um regulamento de utilização de viaturas; realizar inspeções

e manutenções periódicas de veículos e motos para garantir que estejam em boas condições de funcionamento; garantir que as viaturas alugadas estejam em condições e com todas as documentações em dia incluindo o contrato e o seguro dos condutores; garantir que os motoristas estejam devidamente identificados e habilitados de cartas de condução válidas; suspender atividades em condições climáticas muito adversas para garantir a segurança dos trabalhadores; estabelecer turnos de trabalho que evitem longas horas de condução e garantir que os trabalhadores tenham pausas regulares para descansar; exigir o uso de capacetes para condutores e passageiros de motos e garantir que todos os veículos estejam equipados com cintos de segurança e que os trabalhadores os utilizem sempre.

7. PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DOS CONTRATANTES

7.1 Procedimentos básicos de gestão dos fornecedores primários

O objetivo desses procedimentos é garantir que a Unidade de Gestão de Projetos tenha poderes contratuais para administrar a supervisão e tomar ações contra contratantes em caso de incumprimento do Plano de Gestão de Trabalhos PGT. Neste contexto, as seguintes ações podem ser tomadas pela UGP para assegurar a execução efetiva do PGT.

- A UGP disponibilizará documentação relevante para informar o contratante sobre os requisitos para a implementação efetiva dos PGT.
- O contratante sensibilizará os trabalhadores sobre as regras estabelecidas pelo Código de Conduta garantindo que todos os trabalhadores que prestam serviços para o Projeto assinem o "Código de Conduta".
- Adquirir serviços de fornecedores legalmente constituídos.
- Na medida do possível, efetuar as devidas diligências para garantir que os fornecedores primários efetuem verificações de idade para não contratar menores, empreguem trabalhadores sem qualquer força ou coerção de modo a eliminar o trabalho forçado e mantenham sistemas básicos de SST.
- A UGP garantirá que as empresas contratadas no quadro deste projeto se comprometem a cumprir rigorosamente todas as exigências estabelecidas pelo Código do Trabalho, assegurando que nenhum funcionário envolvido nas atividades do projeto tenha menos de 18 anos de idade. Além disso, será garantido que todos os motoristas e demais contratados possuam seguro médico.

8. DISPOSIÇÕES INSTITUCIONAIS PARA A EXECUÇÃO DO PGT

O INE, atuando como órgão tutelar, fornecerá suporte à Unidade de Gestão do Projeto (UGP), que será a principal responsável pela implementação e monitoramento dos Planos de Gestão do Trabalho (PGT). As responsabilidades da UGP são:

- Identificação das atividades dos subprojectos: A UGP terá a tarefa de identificar e definir as atividades específicas que compõem cada subprojeto dentro do PGT.
- Preparação dos projetos e documentos de concurso: A UGP elaborará os projetos detalhados dos subprojectos e preparará os documentos necessários para os concursos públicos, garantindo que todos os requisitos e especificações técnicas sejam claramente definidos.
- Integração dos Procedimentos de Gestão da Mão de Obra: A UGP assegurará que todos os procedimentos de gestão da mão de obra sejam integrados na seção de especificações dos documentos de concurso e nos contratos de aquisição. Isso incluirá aspetos como segurança no trabalho, condições laborais, e direitos do trabalhador.

9. MECANISMO DE RECLAMAÇÃO

O Mecanismo de Reclamações (MR) de todos os trabalhadores e beneficiários é um processo formal estabelecido para garantir que as reclamações dos trabalhadores, das comunidades e de todo o público afetados pelo projeto sejam recebidas, avaliadas e resolvidas de maneira justa, eficiente e transparente. Esse mecanismo é importante para promover um ambiente de trabalho transparente e equitativo, além de contribuir para a satisfação e segurança dos trabalhadores, ou seja, o seu objetivo principal é de receber reclamações e prover canais acessíveis e confidenciais para que os trabalhadores possam apresentar suas reclamações; garantir que todas as queixas e preocupações sejam devidamente registradas, documentadas; e resolvidas. Analisar as reclamações recebidas para determinar a natureza e a gravidade da questão; propor soluções justas e adequadas para resolver as questões levantadas; implementar medidas corretivas e preventivas para evitar a recorrência de problemas; acompanhar a implementação das soluções acordadas: Relatar periodicamente sobre o status das reclamações e as ações tomadas

	Descrição do processo	Período de tempo	Responsabilidade
Estrutura de implementação do MR	<p>(i) Mecanismo de reclamação em nível comunitário – Geralmente, as comunidades locais têm mecanismos tradicionais e culturais de resolução de conflitos. Esses mecanismos também poderiam servir, sem prejuízo a aplicação das regras e normas que se impõem, para dirimir pequenos conflitos que possam surgir, sem o envolvimento do Projeto e/ou de representantes do governo em nível local e nacional.</p> <p>(ii) Mecanismo de Queixas a Nível do Projeto - O Comitê de Gestão de Reclamações com os pontos focais a nível UGP serão responsáveis por receber e resolver as queixas de maneira justa, objetiva, responsável, oportuna e eficaz, em todas as fases do ciclo de vida do projeto. Ele tratará de todas as queixas que não tenham sido resolvidas em nível local.</p> <p>(iii) Mecanismo de Queixas a Nível Nacional - Se o MGR não fornecer uma solução satisfatória para a Pessoa Afetada pelo Projeto, ela será aconselhada a recorrer ao INE ou buscar a solução das queixas por meio do sistema judicial existente, conforme previsto na legislação em vigor. Todos os custos legais arcados pelo reclamante serão de sua responsabilidade.</p>	Duração a implementação do projeto	UGP/INE/ONG
Informação sobre o mecanismo	A comunidade será informada e sensibilizada sobre a existência e utilização do MGR através de avisos de rádio, reuniões comunitárias, grupos focais. Serão realizadas atividades de divulgação e formações de sensibilização por parte da UGP sobre o MGR	Duração a implementação do projeto	UGP/INE
Apresentação de queixas	<p>As queixas/preocupações podem ser apresentadas através dos seguintes canais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uma linha telefônica gratuita/linha nº de Tel: 216 estará disponível tanto para chamadas, mensagens como para o WhatsApp (para enviar mensagem de voz) onde qualquer pessoa que precisa reclamar possa utilizar. • Correio eletrônico: hiswacabissau@gmail.com • correspondências serão endereçadas aos pontos focais de reclamação nas instalações locais • Formulário (no anexo 2) de reclamação a apresentar através de qualquer um dos canais acima referidos. • Os visitantes podem registrar suas queixas/preocupações ou sugestões num livro de registo de reclamações nas instalações do INE e no Departamento Central de Recenseamento 	Duração a implementação do projeto	Sociedade civil

Seleção, tratamento	<p>Todas as queixas/preocupações recebidas serão encaminhadas para um oficial de reclamações que deve ser nomeado pelo Comité de Gestão. As reclamações devem ser registadas na ficha e no livro elaborados para devidos efeitos e classificados como se segue:</p> <p><i>As queixas comuns são normalmente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Demandas por igualdade de oportunidades de emprego e contra práticas discriminatórias no processo de contratação. - Queixas relacionadas a salários injustos, atrasos ou falta de pagamento. - Discordâncias sobre o cumprimento dos termos de contrato, horas de trabalho, e outras condições contratuais. - Preocupações com a segurança no ambiente de trabalho, riscos de saúde, e práticas inadequadas de higiene e segurança, acidentes, agressões físicas. <p><i>As queixas sensíveis são:</i></p> <p>Violência Baseada em Género (VBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS) ou Exploração e Abuso Infantil (EAI). O tratamento dessas reclamações, será diferente das reclamações gerais. Seguindo uma abordagem centrada no sobrevivente, garante-se a confidencialidade e o consentimento informado. Uma Equipa de Gestão de Queixas será formada, incluindo membros da Unidade de Gestão de Projeto, um representante do Instituto Nacional de Estatística e um representante de um provedor de serviços local experiente em Violência Baseada no Género e EAI. Esta equipe será treinada para gerenciar essas reclamações, sempre respeitando os princípios de atendimento ao sobrevivente e a segurança das partes envolvidas.</p>	Após a receção da queixa	Equipa gestão de Queixas (CGR) de EAS, AS, EAI
Recebimento e acompanhamento	A receção da queixa é acusada ao queixoso, verbalmente (pessoalmente ao oficial responsável pelo registo da reclamação ou por meio de conversa telefónica que imediatamente é registado no formulário de Registo de Queixas ou por escrito (através do registo oficial no livro). Todas as queixas / reclamações relacionadas à implementação do projeto serão devidamente registadas e integradas em relatórios que serão apresentados mensalmente	No prazo de 2 dias após a receção	Pontos focais de contacto locais para as queixas
Verificação, inquérito, ação	A investigação da queixa é conduzida pelo oficial de reclamações (ponto focal), os técnicos das instituições envolvidas na implementação do Projeto HISWACA e os especialistas de salvaguardas da UGP e as entidades locais envolvidas na solução da queixa e reclamações. A proposta de resolução é formulada pelo oficial de reclamações (ponto focal), em colaboração com as entidades envolvidas; ele também deve identificar uma solução adequada para a queixa ou reclamação em causa e comunicar ao queixoso.	No prazo de 10 dias úteis	Comité de Reclamações composto por oficial de reclamação/ponto focal e todas as entidades envolvidas
Controlo e avaliação	Os dados sobre as queixas são recolhidos por vias acima mencionadas registadas nas fichas e no livro de registo e são comunicadas através de relatórios periódicos	Duração a implementação do projeto	Pontos focais
Fornecimento de feedback	É recolhido o feedback dos queixosos relativamente à sua satisfação com a resolução das queixas é coletado e transferido para os relatórios e base de dados.	Após a receção da queixa e sua resolução	Salvaguardas e seguimento avaliação
Formação	As necessidades de formação do pessoal/consultores da UGP, dos contratantes e dos consultores de supervisão são as seguintes: sobre a mitigação dos riscos SEA/SH e realização de consultas sobre SEA/SH Acompanhamento e implementação de um GM (incluindo o processo SEA/SH GM	Duração a implementação do projeto	



10. CÓDIGO DE CONDUTA

Principais Normas/ Regras Estabelecidos:

- Tratar as mulheres, as crianças (pessoas com menos de 18 anos) e os homens com respeito, independentemente da sua etnia, língua, religião, opinião política ou outra, nacionalidade, origem social, estatuto de cidadania, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto;
- Não utilizar linguagem ou comportamento inapropriado, assediante, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente inadequado em relação a mulheres, crianças ou homens.
- Não participar em actividades sexuais com membros da comunidade, ou colegas de trabalho;
- Não se envolver em favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador;
- Não se envolver em qualquer atividade que constitua pagamento por sexo com membros das comunidades que rodeiam o local de trabalho ou com colegas do trabalho;
- Comunicar, através do Mecanismo de Reclamação, atos indesejáveis, violações verbais e/ou física, casos de violência baseada no género, suspeitos ou reais, contra uma pessoa de qualquer sexo por parte de um colega de trabalho, membros de comunidades ou quaisquer violações do presente Código de Conduta;
- Utilizar adequadamente os computadores, telemóveis ou câmaras de vídeo e digitais e nunca explorar ou assediar mulheres, crianças ou pessoas vulneráveis através destes meios.
- Cumprir toda a legislação local pertinente, bem como os usos e costumes culturais;
- Não trabalhar sob influência de álcool ou substâncias ilegais
- Cumprir requisitos de saúde e segurança;
- Evitar comportamentos que ponham em risco a segurança e bem-estar dos indivíduos, bens e serviços;
- Completar cursos de formação sobre saúde, segurança e prevenção de abuso e outros que me sejam exigidos.
- Manter resíduos e materiais tóxicos fora de alcance das comunidades, das crianças, do ar, solo e água.
- Respeitar regras de acesso a locais sagrados e evitar impactos ambientais negativos.
- Não divulgar informações confidenciais recolhidas, exceto por obrigação legal.

Consequências:

Violações ao Código de Conduta podem resultar em rescisão do contrato, responsabilidade criminal e/ou outras sanções.

Declaro conhecer os meus direitos, deveres e obrigações e os mecanismos de reclamação disponíveis, tendo assinado duas vias deste Código de Conduta escrito em português. Tomei conhecimento que, em caso de dúvida, posso contactar o Especialistas em Salvaguarda Social e Ambiental para esclarecimentos.

Nome:

Data:

Assinatura: _____

12. PLANO GENÉRICO DE SAÚDE E SEGURANÇA PARA ATIVIDADES DE PESQUISA

Não.	Ação	Responsável	Data de vencimento
1.	Certifique-se de que os agentes tenham seguro saúde para treinamento e atividades de trabalho	Salv guarda Social	Antes de cada atividade de coleta de dados
2.	Desenvolver um módulo de saúde e segurança, um código de conduta e diretrizes gerais a serem utilizados em todas as formações de inquéritos e censos para todos os agentes de inquérito e outros trabalhadores envolvidos em atividades de recolha de dados. Realize uma verificação sistemática antes de cada atividade de pesquisa. ¹	Salvaguadas Social e Ambiental	Antes de cada treino
3.	Implementar um protocolo simples de segurança rodoviária para agentes de pesquisa/recolha de dados (ou seja, uso de capacetes/cintos de segurança, limites de velocidade, verificação da carta de condução, etc.) – ver ações n.º 9-13	Salv guarda Social	Apresentar protocolo durante o treinamento
4.	Treinar agentes no módulo de saúde e segurança, incluir uma sessão sobre “tolerância zero ao abuso e exploração sexual/assédio sexual”	Salvaguadas Social e ambiental	Durante cada treinamento
5.	Tenha os códigos de boa conduta assinados	Salv guarda Social	Durante cada treinamento
6.	Implementar um mecanismo de reclamação com uma linha direta	Salvaguadas Social e ambiental e RAF	Antes do início das atividades de coleta de dados
7.	Criar comités de saúde e segurança a nível regional/local para supervisionar ações de saúde e segurança, acidentes e incidentes, bem como casos de reembolso que surjam como parte das atividades de cobrança	Salvaguadas Social e ambiental	Antes do início das atividades de coleta de dados
8.	Implementar um sistema digital de rastreamento de incidentes/acidentes	Salvaguadas Social e ambiental	Antes do início das atividades de coleta de dados
9.	Fornecer a cada funcionário no terreno um kit de controlo da malária	Salv guarda Social	Antes do início das atividades de coleta de dados
Específico para segurança rodoviária			
10.	Treinar agentes que conduzem motocicletas/veículos em segurança no trânsito	Salv guarda Social	Durante cada treinamento
11.	Verificar o estado dos veículos/motocicletas a serem utilizados em campo, inclusive dos agentes, e garantir a disponibilidade de vistorias técnicas e seguros em dia	RAF	Antes do início das atividades de coleta de dados
12.	Exigir licença categoria A de todos os agentes que devem utilizar motocicletas em campo	RAF	Durante cada treinamento

¹ Verifique se todos os agentes receberam módulos de saúde e segurança, código de conduta e treinamento geral

Não.	Ação	Responsável	Data de vencimento
13.	Verifique e documente se os investigadores possuem capacetes, carteiras de motorista válidas, caso utilizem motocicletas ou veículos, e se assinaram o código de conduta ² .	RAF	Antes do início das atividades de coleta de dados
	Em caso de acidente		
14.	Proceder ao reembolso e compensação das vítimas de acidentes	RAF	
15.	Quando necessário, pagar despesas médicas adicionais e danos não cobertos pelo seguro às vítimas	RAF	
16.	Garantir o pagamento integral dos salários às vítimas de acidentes ou incidentes	RAF	

² Esta documentação deve ser mantida pelo especialista em SMS. É importante notar que, além de utilizar veículos e motos do governo/projecto, também é comum que os funcionários aluguem carros e utilizem transportes públicos, incluindo táxis, autocarros e motos, durante o trabalho de recolha de dados no terreno. O código de conduta deve levar isso em consideração e conscientizar os funcionários sobre a responsabilidade de usar cintos de segurança e capacetes, evitar andar de motocicleta ao anoitecer e no escuro, etc.