



GOVERNO DA  
GUINÉ-BISSAU

MINISTÉRIO DO AMBIENTE E BIODIVERSIDADE

---

UNIDADE DE COORDENAÇÃO  
DO

---

PROJECTO DE GESTÃO DO LITORAL DA ÁFRICA OESTE / WEST  
AFRICA COASTAL AREAS RESILIENCE INVESTMENT PROJECT II  
WACA ResIP 2

-----

**P175325**  
**PLANO DE GESTÃO DAS MÃOS  
DE TRABALHO**

---

setembro de 2022

<b>ÍNDICE DE CONTEÚDOS</b>	<b>ÍNDICE DE CONTEÚDOS</b>	<b>i</b>
<b>LISTA DE QUADROS</b>		<b>iii</b>
<b>ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS</b>		<b>iv</b>
<b>I. INTRODUÇÃO</b>		<b>6</b>
1.1. CONTEXTO, OBJECTIVOS E COMPONENTES DO PROJECTO		6
1.2. OBJECTIVOS DO PLANO DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO		8
1.3. METODOLOGIA PARA A ELABORAÇÃO DE UM PLANO DE GESTÃO DE EFECTIVOS		9
<b>II. UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO ÂMBITO DO WACA-GB</b>		<b>11</b>
2.1. MÃO-DE-OBRA NA WACA-GB		11
2.2. CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES DOS PROJECTOS		14
2.3. PRAZOS PARA SATISFAZER AS NECESSIDADES DE MÃO-DE-OBRA		15
<b>III. PANORÂMICA DA LEGISLAÇÃO LABORAL</b>		<b>16</b>
3.1. NORMAS INTERNACIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA		16
3.2. NORMAS JURÍDICAS NACIONAIS EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO - OHS	17	
3.3. CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO RATIFICADAS PELA GUINÉ-BISSAU		22
3.4. DIRECTIVA-QUADRO EUROPEIA RELATIVA À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (DIRECTIVA 89/391)	23	
<b>IV. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS COM O TRABALHO</b>		<b>26</b>
4.1. PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS COM A MÃO-DE-OBRA		26
4.2. MEDIDAS DE ATENUAÇÃO DOS RISCOS		31
<b>V. PESSOAL RESPONSÁVEL</b>		<b>32</b>
5.1. CHEFE DA MOBILIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS		32
5.2. CONTROLO E SUPERVISÃO		34
5.3. DISPOSIÇÕES RELATIVAS À COORDENAÇÃO E ÀS RELAÇÕES ENTRE OS CONTRATANTES		35
5.4. SENSIBILIZAÇÃO PARA OS RISCOS E FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES DE INFEÇÃO E PROPAGAÇÃO DE EPIDEMIAS		35
5.5. DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE ACÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO E MEDIDAS DE ATENUAÇÃO DOS RISCOS RELACIONADOS COM O GÉNERO		36
<b>VI. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS</b>		<b>38</b>
6.1. RISCOS IDENTIFICADOS		38
6.2. RESUMO DAS ACÇÕES DE PREVENÇÃO		38
6.3. POLÍTICAS		42
6.4. PROCEDIMENTOS		46
<b>VII. IDADE DE ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO</b>		<b>48</b>
7.1. IDADE MÍNIMA DE ADMISSÃO AO EMPREGO NO ÂMBITO DO PROJECTO		48
7.2. PROCEDIMENTO DE CONTROLO DA IDADE DOS TRABALHADORES DOS PROJECTOS		48
7.3. PROCEDIMENTO A ADOPTAR SE SE DETERMINAR QUE OS TRABALHADORES COM IDADE INFERIOR A ASPECTOS REGULAMENTARES DO PROJECTO		48
<b>VIII. CONDIÇÕES GERAIS E ESPECIAIS</b>		<b>49</b>

8.1.	DIREITO A UM TRABALHO DIGNO .....	49
8.2.	NATUREZA DO EMPREGADOR.....	49
8.3.	TEMPO DE TRABALHO .....	49
8.4.	TRABALHO DAS MULHERES .....	49
8.5.	REMUNERAÇÃO .....	50
8.6.	FORÇA DE TRABALHO.....	50
8.1.	LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DE ASSOCIAÇÃO .....	51
8.7.	TRABALHO INFANTIL .....	51
8.8.	SOBRE O TRABALHO DAS MULHERES.....	52
<b>IX.</b>	<b>MECANISMO DE QUEIXAS .....</b>	<b>53</b>
10.1.	PARA TRABALHADORES DIRECTOS E OUTROS CONTRATANTES DE PROJECTOS .....	54
10.2.	PARA OS TRABALHADORES DE FORNECEDORES DE BENS E SERVIÇOS.....	57
<b>X.</b>	<b>GESTÃO DE FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS .....</b>	<b>59</b>
10.1.	GESTÃO DE FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS.....	59
10.2.	GESTÃO DE EMPREITEIROS .....	60
<b>XI.</b>	<b>TRABALHADORES COMUNITÁRIOS.....</b>	<b>64</b>
	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>65</b>

# LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: PESSOAL DA UCP/WACA-GB.....	13
QUADRO 2: RISCOS E IMPACTOS POTENCIAIS DA MÃO DE OBRA DA WACA-GB .....	27
QUADRO 3: FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES NA GESTÃO DO OMMP.....	34

# ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS

<b>AAAC</b>	Autoridade competente para as avaliações ambientais
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>CN</b>	Coordenador Nacional
<b>HSST</b>	Saúde e segurança no trabalho
<b>BM</b>	Banco Mundial
<b>CES</b>	Quadro ambiental e social
<b>COPIL</b>	Comité de Direção Interministerial
<b>COP</b>	Conferência das Partes
<b>CEDAW</b>	Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres
<b>CO2</b>	Dióxido de carbono
<b>DAO</b>	Documentos do concurso
<b>EHSS</b>	Ambiente Higiene Saúde e Segurança
<b>EHS</b>	Ambiente Saúde Segurança
<b>E&amp;S</b>	Ambiental e social
<b>CE</b>	Equipa de conformidade
<b>EPI</b>	Equipamento de proteção individual
<b>EIES</b>	Avaliação do impacto ambiental e social
<b>SIA</b>	Avaliação do impacto na saúde
<b>EES</b>	Avaliação ambiental e social
<b>EAS</b>	Exploração e abuso sexual
<b>SDS</b>	Ficha de dados de segurança
<b>GIZD</b>	Gestão integrada da zona costeira
<b>GBM</b>	Grupo do Banco Mundial
<b>GB</b>	Guiné-Bissau
<b>HS</b>	Assédio sexual
<b>HST</b>	Saúde e segurança no trabalho
<b>HSE</b>	Saúde, segurança e ambiente
<b>IRA</b>	Infecções respiratórias agudas
<b>INEP</b>	Instituto Nacional de Estudos e Investigação
<b>IBAP</b>	Instituto da Biodiversidade e das Áreas Protegidas
<b>INE</b>	Instituto Nacional do Ambiente
<b>LGT</b>	Direito Geral do Trabalho
<b>MGP</b>	Mecanismo de gestão de queixas
<b>NES</b>	Norma Ambiental e Social

<b>ESHS</b>	Normas ambientais e sociais de saúde e segurança
<b>NÃO</b>	Nota de orientação
<b>ISO</b>	Organização Internacional de Normalização
<b>OMS</b>	Organização Mundial de Saúde
<b>OIT</b>	Organizações Internacionais do Trabalho
<b>ONG</b>	Organizações não governamentais
<b>PGMO</b>	Plano de gestão dos efectivos
<b>PGDE</b>	Plano de gestão ambiental e social
<b>PGES-E</b>	Plano de gestão ambiental e social da empresa
<b>PEES</b>	Plano de Compromisso Ambiental e Social
<b>PHSS</b>	Plano de saúde e segurança
<b>PSST</b>	Plano de segurança e saúde no trabalho
<b>WACA-GB</b>	Programa de gestão das costas da África Ocidental na Guiné-Bissau
<b>ResIP</b>	Projectos Nacionais de Investimento para a Resiliência Costeira
<b>REDD</b>	Reduzir as emissões resultantes da desflorestação e da degradação florestal
<b>RIA</b>	Válvula de incêndio armada
<b>SST</b>	Saúde e segurança no trabalho
<b>SSE</b>	Especialista em proteção ambiental
<b>SIG</b>	Sistema de Informação Geográfica
<b>UCP</b>	Unidade de Coordenação do Projeto
<b>VBG</b>	Violência baseada no género
<b>VCE</b>	Violência contra crianças
<b>VIH</b>	Vírus da Imunodeficiência Humana

# I. INTRODUÇÃO

## 1.1. CONTEXTO, OBJECTIVOS E COMPONENTES DO PROJECTO

O programa WACA foi criado em resposta à procura dos países da região da África Ocidental que vivem na costa e dependem dela para os seus meios de subsistência, nutrição, segurança alimentar e prosperidade.

Foi apresentado na COP21 como um instrumento de financiamento para a execução de actividades destinadas a melhorar a resiliência das zonas costeiras, em especial para encontrar soluções e financiamento que ajudem a salvar os activos ecológicos, sociais e económicos das zonas costeiras face à erosão e às inundações costeiras.

A 9 de abril de 2018, o Grupo do Banco Mundial aprovou um financiamento de 210 milhões de dólares para um projeto regional WACA ResIP I destinado a reforçar a resiliência dos habitantes das zonas costeiras em seis (6) países da África Ocidental: Benim, Costa do Marfim, Mauritânia, São Tomé e Príncipe, Senegal e Togo. Este financiamento destinava-se à implementação de acções nacionais em termos de política costeira, investimentos em soluções verdes, cinzentas ou híbridas, bem como às intervenções regionais necessárias para gerir de forma sustentável as zonas costeiras da África Ocidental.

Posteriormente, a segunda fase do projeto (WACA ResIP II), que está atualmente a ser planeada, prevê a mobilização de recursos adicionais e a inclusão de três novos países, nomeadamente o Gana, a Gâmbia e a Guiné-Bissau. Servirá de quadro de intervenção para reforçar as capacidades de absorção, de adaptação e de transformação destes três países.

Na Guiné-Bissau, tal como noutros países da África Ocidental, a degradação dos recursos e ecossistemas costeiros está a acelerar em resultado da crescente pressão demográfica sobre a costa e das alterações climáticas. A deterioração da costa da Guiné-Bissau está a conduzir a uma perda significativa e potencialmente irreversível de ecossistemas críticos como as praias, os sistemas dunares e os mangais, que fornecem importantes serviços ambientais, sociais e de proteção costeira (meios de subsistência e recursos naturais, alimentos, proteção contra a erosão e as inundações).

É neste contexto que o Governo da República da Guiné-Bissau solicitou o apoio do Banco Mundial para o desenvolvimento do projeto WACA ResIP II na Guiné-Bissau (WACA- GB), que fará parte de uma estrutura idêntica à do Gana e da Gâmbia.

O programa regional WACA ResIP II (P175525) servirá de quadro de intervenção para reforçar as capacidades de absorção, adaptação e transformação no Gana, na Gâmbia e na Guiné-Bissau.

O objetivo de desenvolvimento do programa ResIP II da WACA consiste em reforçar a resiliência das comunidades e das zonas-alvo na África Ocidental costeira.

O projeto WACA ResIP II na Guiné-Bissau (WACA-GB) terá uma estrutura idêntica à do a dos outros dois países (Gana e Gâmbia).

As actividades do projeto WACA ResIP II na Guiné-Bissau (WACA-GB) serão organizadas em torno de três pilares temáticos:

- gestão integrada da zona costeira ;
- gestão dos riscos ambientais e sociais ;
- o sistema nacional de áreas protegidas e a sua viabilidade financeira a longo prazo.

Todos os pilares ajudarão também a reforçar a resiliência socioeconómica das comunidades costeiras, o que é ainda mais importante no contexto dos esforços de recuperação pós-Covid-19, que se pretendem verdes, resilientes e inclusivos.

As actividades **da componente 1** são coordenadas pela União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) e pela União Internacional para a Conservação da Natureza (UICN) e executadas por instituições regionais. Não estão previstas actividades físicas nos países no âmbito da componente regional. No entanto, o projeto previsto para a Guiné-Bissau inclui três (3) componentes:

⇒ **Componente 2: Reforço do quadro político e institucional** (estimativa: 8 milhões de USD). Esta componente visa reforçar o quadro nacional para uma melhor gestão integrada da zona costeira, centrando-se na governação e no quadro jurídico, nas estratégias e planos, e nas capacidades institucionais de gestão e monitorização. A componente melhorará igualmente a coordenação entre os esforços nacionais e regionais de gestão das zonas costeiras e marinhas e apoiará a participação da Guiné-Bissau nas convenções e fóruns regionais e internacionais pertinentes.

⇒ **Componente 3: Investimentos físicos e sociais** (estimativa: 19 milhões de dólares). Em particular, esta componente financiará a implementação no terreno das estratégias e planos desenvolvidos no âmbito da Componente 2. Ainda não foram selecionados locais específicos para a intervenção do projeto, no entanto, as intervenções podem potencialmente incluir, entre outros: (a) obras de pequena escala para proteger as infra-estruturas públicas ameaçadas pela erosão e pelas inundações; (b) conservação e recuperação de ecossistemas, em particular a reversão ecológica de campos de arroz abandonados em mangais; (c) construção de edifícios para as instituições beneficiárias; (d) implementação de planos de gestão de áreas protegidas (incluindo vigilância, monitorização, reuniões do conselho de gestão do parque, actividades de cogestão comunitária, infra-estruturas e equipamentos de pequena escala, etc.); e (e) prestação de assistência técnica e financeira às instituições beneficiárias.) e

(e) actividades de desenvolvimento comunitário<sup>1</sup> (planos de desenvolvimento comunitário e microprojectos, tais como a recuperação de poços, a construção de escolas, estradas, etc.).

⇒ **Componente 4: Gestão do projeto** (estimativa: 3 milhões de USD). Esta componente assegurará uma implementação eficaz e bem coordenada, para gerir o projeto nos aspectos técnicos e fiduciários. Melhorará a capacidade de implementação e de colaboração das partes interessadas da Guiné-Bissau, a fim de aumentar o impacto do projeto, apoiar o cumprimento dos compromissos regionais e promover uma implementação eficaz e eficiente do projeto: (a) apoiando a participação das partes interessadas nos esforços regionais de intercâmbio de conhecimentos; (b) explorar oportunidades para reforçar a gestão ambiental em colaboração com os parceiros regionais e os países vizinhos; c) sistematizar os ensinamentos retirados da execução do projeto; e d) criar e aplicar um sistema de coordenação, comunicação, gestão e acompanhamento da execução em todas as componentes.

Consequentemente, e de acordo com o Plano de Compromisso Ambiental e Social da WACA-GB (ESCP), o Governo da República da Guiné-Bissau preparou os instrumentos ambientais e sociais exigidos pelo Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial (ESF). Estes incluem o atual Plano de Gestão da Força de Trabalho (WMP).

O Plano de Gestão da Mão-de-Obra é elaborado em conformidade com a Norma Ambiental e Social (ESES) n.º 2 do Banco Mundial sobre Emprego e Condições de Trabalho e com os requisitos regulamentares nacionais em matéria de saúde e segurança no trabalho.

## 1.2. OBJECTIVOS DO PLANO DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

O Plano de Gestão da Força de Trabalho (WMP) é uma das ferramentas ambientais e sociais exigidas pelo Quadro Ambiental e Social (ESF) do Banco Mundial.

De acordo com a Norma Ambiental e Social (ESES) n.º 2 do Banco Mundial sobre Emprego e Condições de Trabalho, o objetivo do ESMP é facilitar o planeamento e a implementação do projeto, determinando as necessidades de mão de obra e os riscos associados à sua utilização. Permite igualmente pôr em prática as disposições necessárias e avaliar as medidas adequadas para atenuar os riscos identificados.

---

<sup>1</sup> As actividades de desenvolvimento social poderiam centrar-se em actividades alternativas geradoras de rendimentos, incluindo a promoção da produção agrícola sustentável como alternativa à castanha de caju (por exemplo, ostras, mangas secas), assegurando ao mesmo tempo benefícios comunitários ao longo da cadeia de valor e melhorando o acesso ao apoio financeiro para as comunidades mais vulneráveis.

O PGMO apresenta os procedimentos de gestão da força de trabalho que, no entanto, permanecem dinâmicos e podem ser revistos e actualizados à medida que o ResIP II do WACA na Guiné-Bissau (WACA-GB) progride.

A este respeito, o plano de gestão dos efectivos da CMPA-GB permitirá :

- respeitar e proteger os princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores ;
- promover o trabalho digno em conformidade com as Convenções da OIT n.º 29 e n.º 105 (Trabalho forçado e abolição do trabalho forçado), n.º 87 (Liberdade de associação), n.º 98 (Direito de organização e negociação colectiva), n.º 100 e n.º 111 (Igualdade de remuneração e discriminação), n.º 138 (Idade mínima), n.º 182 (Piores formas de trabalho infantil);
- promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores;
- estabelecer, manter e melhorar uma relação saudável entre a equipa de gestão e os acionistas trabalhadores ;
- proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores, nomeadamente incentivando condições de trabalho seguras e saudáveis ;
- evitar o recurso ao trabalho forçado e ao trabalho infantil (tal como definido pela OIT, pelas normas nacionais que regem o direito do trabalho e pela NES n.º 2 do Banco Mundial);
- promover a saúde e a segurança no trabalho ;
- proteger os trabalhadores do projeto, incluindo os trabalhadores vulneráveis, como as mulheres, as pessoas com deficiência, as crianças em idade ativa, em conformidade com a presente Estratégia Nacional 2 e a legislação guineense, e os trabalhadores migrantes, bem como os trabalhadores contratados, os trabalhadores comunitários e os empregados dos principais fornecedores, se for caso disso, contra os riscos e os efeitos adversos das actividades do projeto sobre o emprego e as condições de trabalho
- 
- apoiar os princípios da liberdade de associação e de negociação colectiva dos trabalhadores em conformidade com a legislação da Guiné-Bissau.

### **1.3. METODOLOGIA PARA A ELABORAÇÃO DE UM PLANO DE GESTÃO DE EFECTIVOS**

A abordagem metodológica utilizada na elaboração do presente PGMO assenta nas seguintes etapas:

- Análise documental, que consistiu na pesquisa e exploração de documentos do projeto, textos regulamentares sobre a gestão da mão de obra, convenções da Organização Internacional do Trabalho ( OIT) , normas, etc.

o Banco Mundial, em particular a NES 2, outras iniciativas ambientais e sociais

Elaboração de PGMOs a nível nacional, etc.

- Realização de missões no terreno na zona de estudo para se encontrar com as partes interessadas (serviços técnicos, autoridades administrativas, comunais e consuetudinárias, populações beneficiárias), nomeadamente as administrações responsáveis pelas questões laborais, a fim de ter em conta os seus pareceres e recomendações;
- analisar os dados recolhidos e redigir o relatório do PGMO.

## II. UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO ÂMBITO DO WACA-GB

Esta secção descreve o número previsto de trabalhadores que o "Projeto WACA ResIP II na Guiné-Bissau" utilizará de acordo com as actividades planeadas nestas diferentes componentes.

A implementação do Projeto WACA ResIP II na Guiné-Bissau mobilizará recursos humanos para cobrir a coordenação do projeto, incluindo a gestão financeira, a aquisição, a gestão ambiental e social, o acompanhamento e a avaliação, etc. Para além destes aspectos, serão mobilizados recursos humanos para cobrir as necessidades do projeto em termos de estudos e conceção, construção e supervisão de obras, em particular.

A Unidade de Coordenação do Projeto (PCU) do Projeto WACA ResIP II na Guiné-Bissau terá autonomia de gestão administrativa e financeira, embora continue a estar sob a supervisão do Ministério do Ambiente e da Biodiversidade.

Trabalhará em estreita colaboração com as agências governamentais, normalmente designadas por as "entidades de execução" responsáveis pela gestão das florestas, das zonas protegidas e do ambiente.

o ambiente e outras partes interessadas.

Em geral, os perfis dos trabalhadores dependerão das áreas em que a WACA-GB está ativa:

- A Unidade de Coordenação do Projeto WACA ResIP II (PCU) na Guiné-Bissau Bissau, que inclui, entre outros, os coordenadores técnicos (INE, AAAC, IBAP e Fundação BioGuinée), as equipas responsáveis pela gestão ambiental, social, saúde, segurança e género/VBG e a equipa responsável pela gestão administrativa e financeira e aquisições;
- Consultores com perfis variados (responsável pelo acompanhamento REDD+, especialista em SIG para a criação do observatório, guardas de vigilância e acompanhamento-avaliação, etc.) que serão recrutados pela UCP e colocados à disposição das equipas responsáveis pelos pilares para apoiar a coordenação e a execução dos planos de atividade de cada pilar.
- fornecedores de bens e serviços, nomeadamente estruturas especializadas em serviços intelectuais (estudos técnicos, ambientais e sociais e fiscalização de obras), empresas de obras de engenharia civil, etc.

Consequentemente, o WACA-GB deve envolver as seguintes categorias de agentes de projeto, tais como tal como definido na NES n.º 2.

### 2.1. MÃO-DE-OBRA NA WACA- GB

#### 2.1.1. Número de empregados diretos

A nível central, a Unidade de Coordenação do Projeto WACA-GB (PCU) assegurará a coordenação,

gerir e acompanhar a execução das actividades do projeto. O Comité responde perante um

Comité de pilotagem nacional (COPIL) presidido pelo Ministro do Ambiente e da Biodiversidade, cujo papel é orientar e decidir sobre a execução do projeto.

A nível central, a PCU (que será acolhida pelo IBAP) é gerida por um Coordenador Nacional (CN), assistido por uma equipa com um perfil diversificado.

A equipa de apoio da PCU é constituída por um gestor administrativo e financeiro, que será assistido por um contabilista e um especialista em aquisições.

Em termos de salvaguardas, a UCP tem um Especialista em Salvaguardas Sociais, um Especialista em Salvaguardas Ambientais e um Especialista em Género/VBG.

A equipa incluirá também um especialista em monitorização e avaliação e um especialista em comunicação.

Para além deste pessoal técnico, a UP tem uma equipa de apoio composta por um assistente administrativo, um agente de serviço, um motorista, etc.

A UCP trabalhará em estreita colaboração com as instituições visadas como referência técnica para os pilares (INE, AAAC, IBAP). A Fundação BioGuinée, por seu lado, será uma estrutura para a implementação de algumas das actividades sociais do projeto, tais como a implementação da estratégia de financiamento sustentável da SNAP e a supervisão de micro-projectos. Assinará uma convenção de projeto (ou convenção) com a UCP CMPA-BG para acordar a disponibilização de recursos (materiais e humanos) em troca de compromissos de execução de actividades. Os perfis a mobilizar pela Fundação BioGuinée incluem um gestor administrativo e financeiro, um contabilista, um especialista em monitorização e avaliação (para acompanhar a gestão dos riscos ambientais e sociais), um gestor de projeto, um motorista, um perito em comunicação a tempo parcial e um perito em angariação de fundos.

Cada um dos pilares será, por conseguinte, coordenado por um gestor técnico que será assistido por pessoal, tal como indicado no quadro seguinte, que fornece informações sobre o número total de trabalhadores que a PCU mobilizará até ao início do financiamento.

**Quadro 1: Pessoal da PCU/WACA-GB**

<b>Posição</b>	<b>Número</b>
<b>Unidade de Coordenação do Projeto WACA-GB</b>	
Coordenador	1
Perito técnico	1
Especialista em aquisições	1
Diretor Administrativo e Financeiro	1
Especialista em proteção ambiental	1
Especialista em proteção social	1
Especialista em controlo e avaliação	1
Especialista em comunicação	1
Assistente administrativo	1
Condutores	2
<b>Coordenação técnica pilar 1: Reforço da gestão integrada da zona costeira</b>	
Perito técnico em GIZC/Coordenador do pilar 1	1
<b>Pilar 2 da coordenação técnica: Reforçar a prevenção, a gestão e o controlo dos impactos e riscos ambientais e sociais</b>	
Perito técnico em gestão de riscos ambientais e sociais	1
Assistente de contabilista	1
Assistente de aprovisionamento	1
Condutor	1
<b>Pilar 3 da coordenação técnica: Melhoria das condições para o desenvolvimento do ecoturismo</b>	
Especialista em ecoturismo	1
<b>Coordenação técnica, gestão de subprojectos sociais e angariação de fundos</b>	
Gestor de projectos	1
Gestor administrativo e financeiro	1
Contabilista	1
Perito em comunicação	1
Especialista em angariação de fundos	1
Acompanhamento e avaliação (controlo da gestão dos riscos ambientais e sociais)	1
Condutor	1
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

### 2.1.2. Número de agentes comunitários

As ONG locais recrutadas pela PCU para executar actividades acordadas de forma participativa e colegial durante a preparação dos planos de desenvolvimento comunitário poderão mobilizar mão de obra local a expensas próprias.

Além disso, certas actividades do projeto, nomeadamente os microprojectos (construção de poços ou de escolas, criação de viveiros de árvores, construção de vedações, etc.) poderiam mobilizar as comunidades sob a forma de "cofinanciamento" (participação) em espécie para os microprojectos.

No entanto, nesta fase do projeto, esta abordagem ainda não foi decidida.

## 2.2. CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES DO PROJECTO

O projeto envolverá quatro (04) tipos de trabalhadores:

- **Trabalhadores diretos**

Incluirão os trabalhadores empregados na Unidade de Coordenação do Projeto WACA-GB (PCU), estimados em cerca de 24 pessoas (ver secção 2.1.1).

- **Trabalhadores contratados**

<sup>2</sup>Para efeitos do projeto, os trabalhadores contratados são definidos como pessoas empregadas ou recrutadas por terceiros.

Nesta fase do projeto, a UCP ainda não definiu uma dotação provisional para a construção das infra-estruturas físicas previstas no âmbito do WACA-GB.

No entanto, serão recrutadas empresas de construção e gabinetes de controlo para executar, supervisionar e controlar os trabalhos.

O mesmo se aplicará aos consultores a tempo parcial que recorrerão à PCU e aos gestores pilares.

- **Empregados dos principais fornecedores**

Pessoas empregadas ou recrutadas pelos principais fornecedores do projeto que, numa base contínua, fornecem diretamente ao projeto os fornecimentos ou materiais de que este necessita para cumprir as suas funções essenciais.

As categorias de trabalhadores para os principais fornecimentos esperados da WACA-GB seriam os manipuladores de materiais de construção, os condutores de camiões de abastecimento para os locais de construção de infra-estruturas físicas, etc.

---

<sup>2</sup> Os "terceiros" podem ser prestadores de serviços e fornecedores, subcontratantes, comerciantes, agentes ou intermediários.

## ■ **Trabalhadores comunitários**

Trata-se de membros das comunidades que serão recrutados pelas ONG para executar determinadas actividades do projeto, como a recuperação de ecossistemas, a construção de infra-estruturas de pequena escala, etc.

### **2.3. PRAZOS PARA SATISFAZER AS NECESSIDADES DE EFECTIVOS**

A totalidade dos recursos humanos a mobilizar no âmbito do WACA-GB deverá ser mobilizada antes da entrada em vigor do financiamento, em função dos compromissos prévios a assumir pela parte senegalesa junto do Banco Mundial, tal como previsto no Plano de Compromisso Ambiental e Social (PEES) do projeto, e do ritmo da adjudicação.

A PCU da WACA-GB será criada de acordo com o calendário estabelecido no PEES.

Os trabalhadores contratados serão recrutados através de concursos públicos (com base em termos de referência e especificações) e da elaboração de contratos de prestação de serviços.

O prazo para a sua mobilização depende do calendário operacional para o arranque das actividades do projeto.

### III. PANORÂMICA DA LEGISLAÇÃO LABORAL

#### 3.1. NORMAS INTERNACIONAIS EM MATÉRIA DE SST

A Guiné-Bissau ratificou 32 convenções internacionais do trabalho, 31 das quais estão em vigor (ver Anexo 2). Ratificou 7 das 8 convenções fundamentais do trabalho, com exceção da Convenção n.º 87 sobre a liberdade e a proteção do direito sindical. No que diz respeito à convenção prioritária, apenas a Convenção prioritária 81 sobre a inspeção do trabalho consta da lista de ratificações.

Estas normas internacionais são utilizadas como referências ou princípios orientadores. São elas de :

- **A Convenção n.º 155 da OIT (1981)** sobre a segurança e a saúde no trabalho, que estipula que "o termo saúde, em relação ao trabalho, não se refere apenas à ausência de doença ou enfermidade, mas inclui também os elementos físicos e mentais que afectam a saúde directamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho". A lei estipula que as autoridades públicas devem consultar as organizações profissionais representativas dos empregadores e dos trabalhadores para garantir a aplicação das disposições legislativas, coordenar as actividades relacionadas com a segurança e a saúde dos trabalhadores e promover o intercâmbio entre os vários intervenientes no local de trabalho. As disposições que definem os deveres e as responsabilidades das autoridades públicas, das entidades patronais e dos trabalhadores devem também ser claramente indicadas e devem ser criados os organismos responsáveis pela aplicação destas diferentes disposições.

Estes organismos devem aplicar e rever periodicamente a política nacional de saúde e segurança no trabalho num quadro tripartido (autoridades públicas, empregadores, trabalhadores).

- **Convenção 161 da OIT (1985)** sobre os serviços de saúde no trabalho, que estabelece que "Por serviço de medicina do trabalho entende-se um serviço com funções essencialmente preventivas, encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes na empresa sobre: 1) as exigências de criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, propício a uma óptima saúde física e mental em relação ao trabalho; 2) a adaptação do trabalho às aptidões dos trabalhadores, tendo em conta o seu estado de saúde física e mental", acrescentando o artigo 153º do Código do Trabalho que "os serviços de medicina do trabalho devem ser multidisciplinares". Estes serviços podem ser organizados por empresas ou agrupamentos de empresas, entidades públicas ou serviços oficiais, instituições de segurança social e quaisquer outras entidades autorizadas pela autoridade competente.
- **Recomendação 171 da OIT** que especifica as tarefas dos serviços de saúde.

- A **Convenção 187 da OIT (2006)** sobre a promoção da saúde no trabalho, que, referindo-se ao parecer conjunto da OMS-OIT, afirma que "a expressão cultura nacional preventiva em matéria de segurança e saúde refere-se a uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado a todos os níveis, em que o governo, os empregadores e os trabalhadores estão ativamente empenhados em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e obrigações definidos, e em que é dada a máxima prioridade ao princípio da prevenção".
- Existe também o quadro de referência internacional da OIT (ILO-OHS 2001), que enumera os princípios diretores dos sistemas de gestão da saúde e segurança no trabalho. Trata-se de um documento de 26 páginas, validado no âmbito da regra tripartida pelos governos e pelos parceiros sociais (empregadores e trabalhadores).
- Para além das normas vinculativas da OIT (as convenções têm de ser ratificadas pelos governos), a Organização Internacional de Normalização (ISO) desenvolveu a norma ISO 45001 sobre saúde e segurança no trabalho e a norma ISO 14000 sobre o ambiente.

### 3.2. NORMAS JURÍDICAS NACIONAIS EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO - SST

Trata-se de textos (leis, regulamentos, convenções) que, embora estejam em conformidade com as normas internacionais que os inspiram e que têm uma influência positiva, têm igualmente em conta as condições e realidades nacionais.

#### 3.2.1. Constituição de 16 de maio de 1984

A referência de base para a CSS é a **Constituição de 16 de maio de 1984**, em especial o **Título I**, que enuncia os princípios fundamentais: "A natureza e os fundamentos do Estado".

- Artigo 3. A República da Guiné-Bissau é um Estado democrático, nacional e revolucionário, fundado na unidade nacional e na participação efectiva do povo no exercício, controlo e direção das actividades públicas e orientado para a construção de uma sociedade liberta da exploração do homem pelo homem.
- Artigo 11. A organização económica e social da República da Guiné-Bissau tem por objetivo a proteção permanente do bem-estar do povo, a supressão da exploração do homem pelo homem e a eliminação de todas as formas de sujeição da pessoa humana a fins degradantes, em benefício de um indivíduo, de um grupo ou de uma classe.
- Artigo 15. O objetivo da saúde pública é promover o bem-estar físico e mental da população e a sua integração equilibrada no meio sócio-ecológico em que vive. Deve ser orientada para a prevenção e visar a socialização progressiva da medicina e dos sectores médico-farmacêuticos.

O Título II, relativo aos **direitos, liberdades, garantias e deveres fundamentais**, contém as seguintes secções

- Artigo 23º. Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, sem distinção de raça, de sexo, de nível social, intelectual ou cultural, de crença religiosa ou de convicção filosófica.
- Artigo 24. Os homens e as mulheres são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.
- Artigo 28. Os direitos, liberdades, garantias e deveres consagrados na presente Constituição não excluem outros que venham a ser previstos por qualquer outra lei da República.
- Artigo 36.
  1. O trabalho é um direito e um dever de todos os cidadãos.
  2. O Estado está a criar gradualmente as condições para o pleno emprego dos cidadãos em idade ativa.
  3. O Estado reconhece e garante o direito de todos os cidadãos escolherem a sua profissão ou tipo de trabalho de acordo com as necessidades e imperativos fundamentais da reconstrução nacional.
  4. O princípio da remuneração correspondente à quantidade e à qualidade do trabalho deve ser aplicado de acordo com as possibilidades da economia nacional.
- Artigo 37.
  1. Todas as pessoas que trabalham têm direito à proteção, segurança e higiene no trabalho.
  2. Os trabalhadores só podem ser despedidos nos casos e nos termos previstos na lei.

O Estado criará progressivamente um sistema capaz de garantir aos trabalhadores pensões de velhice e segurança social em caso de doença ou incapacidade para o trabalho.

- Artigo 39. Todos os cidadãos têm o direito à proteção da sua saúde e o dever de a promover e defender.
- Artigo 40. A infância, a juventude e a maternidade têm direito à proteção da sociedade e do Estado.
- Artigo 44. É garantida a liberdade de expressão do pensamento, de reunião, de associação e de manifestação, bem como a liberdade de religião, nas condições previstas na lei.

### **3.2.2. Saúde e segurança, tal como definido na Lei n.º 2/86, de 5 de abril de 1986 - Lei Geral do Trabalho**

## ■ **ARTIGO 161º (Princípios gerais)**

A entidade patronal é obrigada a organizar e a executar o trabalho em condições de higiene, segurança e proteção da saúde dos trabalhadores. Estas condições serão fixadas em legislação complementar, tendo em conta os condicionalismos e as especificidades dos diferentes sectores de atividade económica. A legislação definirá as funções e responsabilidades respectivas das autoridades públicas, das entidades patronais e dos trabalhadores, de acordo com a complementaridade dessas responsabilidades.

Em função dos recursos do Serviço Nacional de Saúde, o Estado estabelece a obrigatoriedade de realização de exames médicos que abranjam, prioritariamente, o trabalho de menores de 18 anos e o trabalho prestado em sectores de atividade ou empresas cujo tipo de funcionamento seja suscetível de implicar riscos para a integridade física ou para a saúde do trabalhador.

Enquanto não for aprovada a legislação prevista no n.º 1, a Inspeção-Geral do Trabalho pode, em caso de risco grave iminente para a saúde dos trabalhadores ou de condições de segurança e higiene no trabalho manifestamente inadequadas, determinar que o empregador adopte medidas corretivas, fixando para o efeito um prazo razoável.

A decisão da Inspeção-Geral do Trabalho será precedida de parecer técnico, a pedido de outras entidades competentes na matéria.

## ■ **ARTIGO 4.º (Conceito de contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho é um contrato pelo qual um trabalhador é obrigado, mediante remuneração, a confiar a sua atividade intelectual ou manual a um empregador, sob a sua autoridade e direção.

## ■ **ARTIGO 7.º (Forma do contrato de trabalho)**

Os contratos de trabalho devem ser celebrados por escrito, com exceção dos celebrados para a execução de tarefas específicas por um período não superior a trinta dias.

## ■ **ARTIGO 9º (Contrato de trabalho com e sem termo)**

O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado.

Um contrato de trabalho sem termo é um contrato assinado para vigorar por um período ilimitado.

Um contrato de trabalho a termo é um contrato que entra em vigor por um período limitado, determinado ou incerto.

## ■ **ARTIGO 28º (Mudança de categoria profissional)**

A entidade patronal e o trabalhador podem acordar, em qualquer momento, a afetação do trabalhador a uma categoria profissional inferior, sem redução de salário.

A entidade patronal só pode atribuir um nível profissional ao trabalhador nos seguintes casos

- Quando o posto de trabalho é encerrado ou, por motivos de reorganização da empresa, as condições técnicas do posto de trabalho são substancialmente alteradas, aceitando permanecer na empresa noutra categoria profissional que lhe seja proposta;
- Quando, na sequência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional, se torne impraticável para o trabalhador o desempenho das tarefas correspondentes à sua categoria profissional e este aceite permanecer na empresa com outra categoria profissional que lhe seja proposta;
- Quando o trabalhador é manifestamente incapaz de desempenhar as funções adaptadas e aceita permanecer na empresa com outra categoria profissional que lhe é proposta.

#### ■ **ARTIGO 29º: Transferência de trabalhadores para outro local**

- A entidade patronal não pode, sem o acordo do trabalhador, deslocar o seu local de trabalho para outro local e, salvo transferência total ou parcial da empresa onde presta o serviço
- A mudança de local de trabalho implica o pagamento ao trabalhador das despesas de transporte e outras diretamente impostas pela transferência.
- No caso da última parte do n.º 1, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho e ter direito à indemnização prevista no n.º 3 do artigo 129.

#### ■ **ARTIGO 47º: Horário de trabalho**

- Por horário de trabalho entende-se a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como das pausas.
- Os trabalhadores devem ocupar os seus postos de trabalho no início do período normal de trabalho e só devem considerar o trabalho concluído à hora prevista para a sua cessação.
- Deve haver uma tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços iniciados e não concluídos dentro do período normal de trabalho diário, mas esta tolerância não pode tornar-se prática corrente.

#### ■ **ARTIGO 155º: TRABALHO DAS MULHERES**

- Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional
- A igualdade implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, direta ou indireta, indiretamente, em especial por referência ao estado civil ou à situação familiar.
- É garantido às mulheres o acesso a qualquer trabalho, profissão ou emprego que não implique riscos reais ou potenciais para a sua função genética.

- Legislação complementar estabelecerá as condições ou proibições de contratação de mulheres para trabalhos pesados, trabalhos realizados em condições insalubres ou subterrâneas, ou outros trabalhos que sejam prejudiciais à função genética da mulher.

- **ARTIGO 98º: Remuneração por trabalho excepcional**

- A remuneração por trabalho excepcional não é considerada remuneração, a menos que seja prestada numa base regular.
- O trabalho excepcional inclui horas extraordinárias, trabalho em dias de descanso semanal ou feriados e trabalho noturno ocasional.

### **3.2.3. Punição de actos de abuso sexual, violação e exploração sexual na aceção do Código Penal 4/93 31 de outubro de 1993 e artigos conexos**

- **Artigo 133º (Violação)**

Quem, recorrendo a violência, ameaças graves ou qualquer outra forma de coação, tiver relações sexuais com uma mulher ou a obrigar a ter relações sexuais com terceiros, é punido com pena de prisão de três a doze anos.

A mesma pena será aplicada a quem, por qualquer dos meios descritos no artigo anterior, praticar qualquer outro ato sexual de relevo com um homem ou uma mulher ou os obrigar a praticar tal ato com um terceiro.

Nos casos em que a tenra idade, a inexperiência, a doença mental ou a incapacidade física ou mental temporária ou permanente da vítima tenham sido utilizadas pelo autor do crime para facilitar a prática dos actos descritos nos números anteriores, a pena aplicável será aumentada em um terço do limite máximo.

Se o comportamento da vítima tiver contribuído significativamente para a prática do crime, a pena é especialmente atenuada.

- **Artigo 134º (Abuso sexual)**

Quem tiver relações sexuais com uma mulher com idade compreendida entre os 12 e os 16 anos, aproveitando-se da sua inexperiência ou, independentemente da idade, aproveitando-se do facto de a vítima sofrer de anomalia psíquica ou de deficiência física ou mental temporária ou permanente, é punido com pena de prisão de dois a oito anos.

Se o agressor praticar um ato sexual de relevo com um homem ou uma mulher com mais de 12 anos de idade, aproveitando-se de qualquer das circunstâncias descritas no número anterior, será punido com uma pena de prisão de um a cinco anos.

Se o autor do crime, sem recurso a violência, ameaça grave ou coação, tiver relações sexuais ou um ato sexual de relevo com uma mulher ou um homem de idade igual ou inferior a 12 anos, presume-se, até prova em contrário, que beneficiou de

a impossibilidade de a vítima determinar o seu sexo, sendo o autor do crime punido com uma pena de prisão de dois a dez anos.

#### ■ **Artigo 136º (Exploração da atividade sexual de um terceiro)**

Qualquer pessoa que, com fins lucrativos ou como modo de vida, encoraje, facilite ou contribua de qualquer forma para a prática da prostituição ou de actos sexuais relevantes por outra pessoa, é punida com uma pena máxima de três anos de prisão ou com uma multa.

#### ❖ **Lei da Violência Doméstica 6/2014 de 4 de fevereiro de 2014**

O artigo 1.º desta lei tem por objetivo criminalizar todos os actos de violência cometidos no âmbito das relações domésticas e familiares que não resultem em morte e estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção, assistência e proteção jurídica devida às vítimas.

#### ❖ **Lei da Paridade de 2018, de 3 de dezembro de 2018**

O artigo 1.º desta lei tem por objetivo assegurar uma maior igualdade de oportunidades na esfera da tomada de decisões, promovendo a paridade entre homens e mulheres.

### **3.3. CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO RATIFICADAS PELA GUINÉ BISSAU**

A Guiné-Bissau ratificou 32 convenções internacionais do trabalho, 31 das quais estão em vigor (ver Anexo 2). Ratificou 7 das 8 convenções fundamentais do trabalho, com exceção da Convenção n.º 87 sobre a liberdade e a proteção do direito sindical. No que respeita à convenção prioritária, apenas está incluída a convenção prioritária n.º 81 sobre a inspeção do trabalho. na lista de ratificações.

Os diferentes instrumentos jurídicos relativos à proteção e defesa dos direitos da criança são, nomeadamente, os seguintes

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que estabelece os princípios da igualdade universal para todos os seres humanos, garantindo o direito à vida, à liberdade, à segurança pessoal, a condições de trabalho decentes e à dignidade pessoal;
- Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, 28 de fevereiro de 2008.
- O Protocolo à Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos relativo aos Direitos das Mulheres em África, em 28 de fevereiro de 2008, pela Resolução n.º 23/2007 de 28 de fevereiro;
- A Convenção sobre os Direitos da Criança, assinada em 20 de novembro de 1989 e ratificada em 18/04/1990 pela Resolução n.º 06/1990;

- A Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que entrou em vigor em 1981, é o primeiro tratado internacional a fornecer informações exaustivas sobre os direitos fundamentais das mulheres;
- O Protocolo Adicional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), em 28 de fevereiro de 2008, pela Resolução n.º 24/2007, de 28 de fevereiro;
- Convenção n.º 182 da OIT sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e Ação Imediata com vista à sua Eliminação, assinada em 30 de novembro de 2006 e ratificada em 22 de dezembro de 2006 pela Resolução n.º 8/2006, publicada no Jornal Oficial n.º 52;
- Convenção n.º 138 da OIT sobre a idade mínima de admissão ao emprego, assinada em 30 de novembro de 2006, ratificada em 22 de dezembro de 2006 pela Resolução n.º 09/2006, publicada no Jornal Oficial n.º 52;
- A Convenção Internacional sobre o Estatuto das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Adicional foram ratificados em 24 de setembro de 2014;
- Protocolo à Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos relativo aos direitos das mulheres em África, assinado em 19 de dezembro de 2007 e ratificado em 28 de fevereiro de 2008 pela Resolução n.º 25/2007;
- A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada em 24 de setembro de 2014.

A Guiné-Bissau está também empenhada, desde há alguns anos, num processo de modernização da sua legislação através da revisão do Código do Trabalho e da elaboração de um novo Código de Segurança e Saúde no Trabalho. Um projeto do novo Código do Trabalho foi objeto de comentários por parte do Bureau (através do Escritório da OIT em Lisboa).

#### **3.4. DIRECTIVA-QUADRO EUROPEIA RELATIVA À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (DIRECTIVA 89/391)**

A Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, é uma diretiva relativa à segurança e à saúde dos trabalhadores no trabalho.

Trata-se de uma boa referência para a WACA-GB, uma vez que a diretiva estabelece o princípio da avaliação dos riscos profissionais através de uma abordagem multidisciplinar à luz de três requisitos: a obrigação da entidade patronal de garantir a segurança e a proteção da saúde dos trabalhadores, a aplicação dos princípios de prevenção dos riscos e a obrigação de efetuar uma avaliação dos riscos.

Artigo 7.º: Serviços de proteção e prevenção

Sem prejuízo das obrigações referidas nos artigos 5.º e 6.º, a entidade patronal deve designar um ou mais trabalhadores como responsáveis pelas actividades de proteção e prevenção dos riscos profissionais da empresa e/ou estabelecimento;

Os trabalhadores designados não podem ser prejudicados pelas suas actividades de proteção e de prevenção dos riscos profissionais. Para poderem cumprir as obrigações que lhes incumbem por força da presente diretiva, os trabalhadores designados devem dispor de tempo suficiente.

Se as competências da empresa e/ou do estabelecimento forem insuficientes para organizar estas actividades de proteção e de prevenção, o empregador deve recorrer a competências (pessoas ou serviços) exteriores à empresa e/ou ao estabelecimento.

Sempre que a entidade patronal recorra a tais competências, as pessoas ou serviços em causa devem ser informados pela entidade patronal dos factores conhecidos ou suspeitos de afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e devem ter acesso às informações referidas no nº 2 do artigo 10º.

Em todos os casos :

- os trabalhadores designados devem possuir as competências e os recursos necessários, e as pessoas ou serviços externos consultados devem possuir as competências e os recursos pessoais e profissionais necessários, e
- deve haver um número suficiente de trabalhadores designados e de pessoas ou serviços externos consultados para se encarregarem das actividades de proteção e prevenção, tendo em conta a dimensão da empresa e/ou do estabelecimento e/ou os riscos a que os trabalhadores estão expostos e a sua repartição na empresa e/ou no estabelecimento.

A proteção e a prevenção dos riscos para a saúde e a segurança abrangidos pelo presente artigo são asseguradas por um ou mais trabalhadores, por um serviço único ou por serviços distintos, internos ou externos à empresa e/ou ao estabelecimento. O(s) trabalhador(es) e/ou serviço(s) deve(m) colaborar na medida do necessário.

#### Artigo 14.º: Vigilância sanitária

A fim de assegurar uma vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em relação aos riscos para a sua segurança e saúde no trabalho, serão adoptadas medidas em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais.

As medidas referidas no n.º 1 devem ser de molde a que cada trabalhador possa, se o desejar, submeter-se a uma vigilância da saúde a intervalos regulares. A vigilância da saúde pode fazer parte de um sistema nacional de saúde.

É de notar que *a Diretiva 89/391/CEE do Conselho está ligada* à Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1981, e ao seu protocolo de 2002. Esta convenção prevê a adoção de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde no trabalho, bem como de medidas a tomar pelas autoridades públicas e pelas empresas para promover a segurança e a saúde no trabalho e melhorar as condições de trabalho. Esta política deve ser desenvolvida tendo em conta as condições e práticas nacionais. O Protocolo apela à introdução e à revisão periódica dos requisitos e procedimentos de notificação de acidentes e doenças profissionais e à publicação das estatísticas anuais pertinentes.

## **IV. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS COM O TRABALHO**

Esta secção descreve os potenciais riscos laborais e as medidas para lidar com eles durante a implementação do projeto.

### **4.1. PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS COM OS EFECTIVOS-**

A execução das actividades previstas no âmbito do WACA-GB apresenta uma série de riscos e de impactos potenciais para a mão de obra mobilizada. Estes riscos e impactos são apresentados no quadro seguinte.

**Quadro 2:** Riscos e impactos potenciais da mão de obra da WACA-GB

Nº	Tema	Principais riscos no local de trabalho	Componente e subcomponentes do WACA-GB	Medidas de gestão	Diretor
1	Condições de trabalho e emprego	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Desrespeito pelos direitos dos trabalhadores em matéria de horários de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios, etc.</li> <li>■ Incumprimento dos períodos de descanso semanal, férias anuais, baixa por doença, licença de maternidade e licença relacionada com a família</li> <li>■ Incumprimento de indemnizações por despedimento e por cessação de funções</li> </ul>	Todos os componentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparação, aplicação e controlo do PGMO e do contrato-tipo de trabalho, em conformidade com as disposições nacionais e com a ENS 2</li> <li>■ Assinatura de contratos de trabalho pelos trabalhadores</li> <li>■ Obrigação de os subcontratantes respeitarem o presente PGMO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> <li>■ Outros prestadores de serviços</li> </ul>
2	Discriminação e desigualdade de oportunidades, violência	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Discriminação no recrutamento e tratamento de trabalhadores de projectos com base em características pessoais não relacionadas com as necessidades do posto em causa</li> <li>■ Não respeito do princípio da igualdade de oportunidades, do tratamento equitativo, das medidas disciplinares e do acesso à informação</li> <li>■ Discriminação de pessoas vulneráveis (mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças em idade ativa)</li> <li>■ Discriminação e violência baseada no género (GBV) Abuso e exploração sexual (SEA)/assédio sexual (SH) e violência contra as crianças (VAAC) (VCE),</li> </ul>	Todos os componentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparar, executar e acompanhar a PGMO</li> <li>■ Assinatura de um código de conduta pelos trabalhadores e gestores das empresas envolvidas no projeto</li> <li>■ Preparação de um Plano de Ação e de um Código de Conduta para gerir a violência baseada no género e a EAS/HS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> <li>■ Outros prestadores de serviços</li> </ul>

Nº	Tema	Principais riscos no local de trabalho	Componente e subcomponentes do WACA-GB	Medidas de gestão	Diretor
3	Organização dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Desrespeito pelo papel das organizações de trabalhadores</li> <li>■ Não fornecimento atempado das informações necessárias para negociações construtivas</li> <li>■ Discriminação ou retaliação contra trabalhadores do projeto que participem ou desejem participar em organizações e negociações de trabalhadores ou outros mecanismos</li> </ul>	Todos os componentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparação, execução e acompanhamento do PGMO</li> <li>■ Informação e consulta dos sindicatos que representam os trabalhadores empregados pelas empresas de construção</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> <li>■ Outros prestadores de serviços</li> </ul>
4	Trabalho infantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Emprego de crianças abaixo da idade mínima prescrita pela regulamentação nacional</li> <li>■ Condições que podem representar um perigo para as crianças com mais de 15 anos e menos de 18: comprometer a sua educação ou prejudicar a sua saúde, desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social</li> </ul>	Componente 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparação, execução e controlo de este PGMO</li> <li>■ Obrigação de os subcontratantes cumprirem as regras de proteção das crianças</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> <li>■ Outros prestadores de serviços</li> </ul>
5	Trabalho forçado	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Serviço exigido sob ameaça de qualquer sanção e para o qual a(s) pessoa(s) em causa não se ofereceu(aram) voluntariamente.</li> <li>■ Emprego de vítimas de tráfico de seres humanos</li> </ul>	Todos os componentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparação, execução e acompanhamento do PGMO</li> <li>■ Obrigação dos subcontratantes de respeitar as regras relativas ao trabalho forçado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> <li>■ Outros prestadores de serviços</li> </ul>
6	Saúde e segurança no trabalho (SST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exposição dos trabalhadores a substâncias potencialmente perigosas (tintas, diluentes, vernizes, hidrocarbonetos)</li> <li>■ Acidentes, doenças, invalidez, morte e outros incidentes no local de trabalho</li> </ul>	Componente 1 e 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparação, execução e acompanhamento do PGMO</li> <li>■ Adoção, pelos empreiteiros e subempreiteiros, de um plano de saúde e segurança no trabalho para as obras,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> </ul>

				e	■ Outros prestadores de serviços
--	--	--	--	---	----------------------------------

Nº	Tema	Principais riscos no local de trabalho	Componente e subcomponentes do WACA-GB	Medidas de gestão	Diretor
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Falta de apoio e assistência aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho</li> <li>■ Utilização de máquinas em mau estado</li> <li>■ Incêndios causados por manuseamento incorreto de produtos inflamáveis</li> <li>■ Propagação do VIH/SIDA e de outras doenças sexualmente transmissíveis através de comportamentos sexuais de risco por parte dos trabalhadores</li> <li>■ Propagação de Doenças transmissíveis, incluindo a COVID-19</li> <li>■ A propagação de doenças está ligada à falta de respeito pelos princípios de higiene</li> </ul>		exploração das infra-estruturas físicas	
7	Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Não inclusão de procedimentos de gestão do trabalho nos contratos com terceiros</li> <li>■ Inacessibilidade do gestor das queixas dos trabalhadores contratuais</li> </ul>	Todos os componentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparação, execução e acompanhamento do PGMO</li> <li>■ Adoção, pelos subcontratantes, das regras e normas do OMAPE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> <li>■ Outros prestadores de serviços</li> </ul>
8	Convivência entre trabalhadores e comunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conflitos entre trabalhadores e as populações locais</li> </ul>	Todos os componentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dar prioridade ao recrutamento de trabalhadores locais com qualificações disponíveis a nível local</li> <li>■ Informação e sensibilização dos residentes locais e dos trabalhadores do estaleiro</li> <li>■ Desenvolver e implementar o PMM para os empregados e para todas as partes interessadas envolvidas na</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ UCP WACA-GB</li> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> <li>■ ONG</li> <li>■ Outros prestadores de serviços</li> </ul>

				implementação do plano. execução do projeto	
--	--	--	--	--	--

Nº	Tema	Principais riscos no local de trabalho	Componente e subcomponentes do WACA-GB	Medidas de gestão	Diretor
				<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cumprir as disposições do MGP da WACA-GB para a gestão da violência baseada no género</li> <li>■ Sensibilizar os trabalhadores para a necessidade de respeitar os costumes e tradições locais</li> </ul>	
9	Gestão de estaleiros de construção	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Poluição e perturbações</li> </ul>	Componente 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cumprir as disposições de AIAS específicas sobre a gestão da poluição e dos incómodos</li> <li>■ Sensibilização dos condutores de camiões para os limites de velocidade</li> <li>■ Eliminar os resíduos das instalações em aterros autorizados</li> <li>■ Partilhar os planos de tráfego com as comunidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> </ul>
10	Gestão de estaleiros de construção	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contaminação na Covid 19</li> </ul>	Componente 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sensibilização dos trabalhadores para as medidas de barreira (uso de máscaras, distanciamento social, lavagem das mãos, etc.)</li> <li>■ Instalar salas de isolamento no instalações no local</li> <li>■ Formar os trabalhadores para detectarem sinais de infeção</li> <li>■ Regulamentação do acesso às bases dos sítios,</li> <li>■ Divulgar o sistema de encaminhamento de pessoas contaminadas para o centros de cuidados específicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Empresas responsáveis pelos trabalhos</li> </ul>

## 4.2. MEDIDAS DE ATENUAÇÃO DOS RISCOS

As principais medidas de atenuação a aplicar para reduzir os riscos e as consequências para a saúde e a segurança no trabalho são da responsabilidade das entidades patronais, que deverão elaborar planos e aplicá-los para prevenir os perigos, em conformidade com a NES n.º 2 e a regulamentação nacional.

Além disso, as entidades patronais devem dispor de um sistema que lhes permita, em consulta com todos os trabalhadores e seus representantes, identificar os perigos, avaliar os riscos para a saúde e a segurança e aplicar medidas de controlo pela seguinte ordem de prioridade

- eliminar o perigo;
- controlar os riscos na fonte, nomeadamente através de medidas de substituição e de controlos técnicos;
- Reduzir tanto quanto possível os riscos através da conceção de sistemas que garantam a segurança no local de trabalho;
- na medida em que o risco subsista, fornecer equipamentos de proteção individual, incluindo vestuário de proteção, em vários tamanhos, sem qualquer custo para eles, que sejam adequados tanto para mulheres como para homens, e adotar medidas para garantir a sua utilização e manutenção.

Para dar efeito ao acima exposto, o empregador deve estabelecer, implementar e manter práticas certificadas para garantir a implementação do seguinte: a) identificação de perigos; b) avaliação de riscos; c) controlo de riscos; d) procedimentos para monitorizar e avaliar a eficácia do acima exposto.

Para além destas disposições específicas, o empregador terá de implementar uma estratégia para antecipar e atenuar os riscos identificados através de :

- controlo regulamentar através da aplicação rigorosa das disposições legislativas e regulamentares regulamentos da guiné bissau ;
- sensibilização ;
- incorporação e controlo das disposições de saúde e segurança no trabalho nos contratos prestadores de serviços ;
- a substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas para trabalhadores ;
  - a introdução de procedimentos no local de trabalho que permitam para denunciar condições de trabalho que considerem inseguras ou insalubres;
  - estabelecer um sistema de avaliação regular do desempenho em termos de saúde e segurança no trabalho.

## V. PESSOAL RESPONSÁVEL

Esta secção identifica as pessoas que, no âmbito do projeto, são responsáveis por determinadas actividades, incluindo o recrutamento e a gestão do pessoal e dos contratantes, a saúde e a segurança no trabalho e o tratamento das queixas.

### 4.1. CHEFE DE MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

O coordenador da PCU/WACA-GB é responsável pelo recrutamento e gestão dos trabalhadores do projeto.

A PCU será responsável pela gestão e coordenação globais do projeto, incluindo o cumprimento dos requisitos de salvaguarda, em particular no que diz respeito à proteção ambiental, de acordo com os requisitos de salvaguarda do Banco Mundial, incluindo as condições laborais e de trabalho. A PCU contratará um ou mais consultores especializados em questões ambientais, sociais e de saúde e segurança no trabalho.

Será diretamente responsável pelas seguintes tarefas relacionadas com o trabalho e as condições de trabalho:

- Realizar a execução global do projeto em conformidade com as disposições em vigor. condições de trabalho;
- Contratar e gerir os contratantes/subcontratantes em conformidade com o presente PGMO e as regras aplicáveis em matéria de contratos públicos;
- Assegurar que os empreiteiros preparam os seus procedimentos de gestão do trabalho (Planos de Saúde e Segurança do Empreiteiro) em conformidade com este PDM e o Plano de Saúde e Segurança do Empreiteiro (incluindo as disposições relativas à saúde e segurança no trabalho) antes de o empreiteiro ser autorizado a entrar no local;
- Assegurar que os empreiteiros/subempreiteiros cumprem as suas obrigações para com os trabalhadores contratados, tal como discutido no PGO e no PGAS/OSH do empreiteiro e nas cláusulas ambientais, de saúde e de segurança;
- Controlar os riscos potenciais de trabalho infantil, de trabalho forçado e de problemas graves de segurança em relação aos trabalhadores dos fornecedores primários.
- Verificar a formação dos trabalhadores envolvidos no projeto ;
- Assegurar que o mecanismo de gestão de queixas para os trabalhadores do projeto seja estabelecido e implementado e que os trabalhadores sejam informados sobre o mesmo;
- Assegurar que o engenheiro encarregado da fiscalização da obra contrate um especialista em mão de obra para garantir o cumprimento das disposições do PGMO;

- Controlar a aplicação do Código de Conduta dos Trabalhadores e de quaisquer outras medidas destinadas a fazer face aos riscos de exploração e abuso sexual (SEA)/assédio sexual (SH).
- Relatório para o Banco Mundial sobre o desempenho do trabalho e da saúde e segurança no trabalho.

Além disso, a PCU, apoiada pelo(s) consultor(es) encarregado(s) do acompanhamento e da supervisão das obras, será responsável pela supervisão das empresas de construção e pelo controlo do cumprimento dos instrumentos de salvaguarda.

A(s) consultoria(s) de controlo e supervisão supervisionará(ão) diariamente a execução das condições de trabalho e de emprego em nome da PCU, o que será explicitamente definido no seu contrato. Para o efeito, a(s) consultoria(s) de controlo e supervisão empregará(ão) peritos qualificados para esta supervisão e informará(ão) a PCU sobre o desempenho.

As empresas de construção serão responsáveis pelo seguinte:

- empregar ou nomear um ou mais peritos qualificados em questões ambientais, sociais e de saúde e segurança no trabalho para gerir as questões de saúde e segurança no trabalho;
- Preparar e implementar os procedimentos de gestão do trabalho relacionados com o seu contrato e com o PGAS/SOS (incluindo as disposições de SST que se aplicarão aos trabalhadores contratados ao abrigo da WACA-GB). Estes procedimentos e planos serão apresentados à PCU para revisão e aprovação antes de o empreiteiro ser autorizado a entrar no local;
- Supervisionar a adesão dos seus subcontratantes aos procedimentos de gestão das mãos e Plan SST.
- Manter registos do recrutamento e emprego de trabalhadores contratados (incluindo subcontratantes) com verificação da idade para evitar o trabalho infantil.
- Fornecer regularmente aos trabalhadores contratados acções de iniciação e formação sobre questões ambientais, sociais e de saúde e segurança no trabalho.
- Exigir que o fornecedor principal identifique e resolva os riscos de trabalho infantil, trabalho forçado e questões graves de segurança, bem como os riscos de equidade e discriminação para os trabalhadores do fornecedor principal.
- Desenvolver e aplicar um mecanismo de reclamação para os trabalhadores contratados, incluindo a garantia de que as queixas recebidas dos trabalhadores contratados são resolvidas prontamente, e apresentar relatórios sobre o estado das queixas e das resoluções;
- Assegurar que todos os trabalhadores do empreiteiro e do subempreiteiro compreendem e assinam o código de conduta antes do início do trabalho, e tomar todas as outras medidas necessárias para garantir que o código de conduta é respeitado.

medidas para fazer face aos riscos de exploração e abuso sexual (SEA)/assédio sexual (SH), tal como especificado nos procedimentos de gestão da força de trabalho do contratante, e supervisionar a aplicação dessas medidas.

- Informar periodicamente a PCU sobre o desempenho em matéria de saúde e segurança no trabalho.

**Quadro 3:** Funções e responsabilidades na gestão do POM

<b>Atividade</b>	<b>Diretor</b>
■ Envolvimento e gestão dos trabalhadores do projeto	■ Coordenador UCP/ WACA-GB
■ Contratação e gestão de empreiteiros/subempreiteiros, incluindo acordos de coordenação e relações entre empreiteiros	■ Coordenador e SPM UCP/ WACA-GB
■ Saúde e segurança no trabalho	■ Especialistas em cópias de segurança (SSE, SSS) UCP/ WACA-GB
■ Gerir as queixas dos trabalhadores	■ SSS UCP/ WACA-GB ■ Controlo e supervisão das obras ■ Empresas de construção
■ Controlo da prevenção do trabalho infantil forçado	■ UCP/ WACA-GB ■ Controlo e supervisão das obras
■ Formação em matéria de SST e cumprimento do Código de Conduta	■ SSE UCP/ WACA-GB ■ Controlo e supervisão das obras ■ Empresas de construção
■ Recrutamento do pessoal do sítio ■ Aplicação dos procedimentos de SST ■ Pessoas responsáveis pelas medidas de saúde e segurança no local de trabalho	■ Empresas de construção
■ Acompanhamento, supervisão e elaboração de relatórios sobre questões de saúde e segurança no trabalho	■ Especialistas em salvaguardas (SSE, SSS) UCP/ WACA-GB ■ Controlo e supervisão das obras ■ Empresas de construção

#### **4.2. CONTROLO E SUPERVISÃO**

Será assegurado o acompanhamento, a supervisão e a elaboração de relatórios sobre questões de saúde e segurança relacionadas com a WACA-GB, incluindo aspectos da gestão dos resíduos do desmantelamento de navios.

A PCU/WACA-GB, sediada em Moroni, informará o Banco Mundial de qualquer evento significativo (questões sociais, saúde e segurança) no prazo de 48 horas após a ocorrência do evento. Tais eventos incluem greves ou outras manifestações de trabalhadores. A PCU preparará um relatório sobre o acontecimento e as medidas corretivas e apresentá-lo-á ao Banco no prazo de uma semana após o acontecimento.

A monitorização permite verificar e avaliar a eficácia, eficiência e efetividade da implementação das medidas de higiene, saúde e segurança da UP/WACA-GB contidas neste PGMO.

A supervisão a nível nacional será assegurada pelos especialistas em Ambiente, Social e Género/VBG da UCP.

Durante as operações relativas à prestação de serviços (fornecimento de bens e serviços), a supervisão local será efectuada pelas entidades insulares da PCU.

O acompanhamento externo nacional/local será efectuada pelas entidades insulares dos Ministérios responsáveis pelo Ambiente e pelo Trabalho, com base nas disposições de saúde e segurança relativas ao projeto. Este controlo mensal envolverá os governadores, as comunas e as ONG/associações.

#### **4.3. DISPOSIÇÕES RELATIVAS À COORDENAÇÃO E ÀS RELAÇÕES ENTRE OS CONTRATANTES**

Para cumprir os requisitos de informação do Banco Mundial, os empreiteiros e fornecedores prepararão e apresentarão à PCU/WACA-GB relatórios mensais de monitorização das suas actividades, incluindo questões de saúde e segurança no trabalho. Por sua vez, a PCU/WACA-GB partilhará estes relatórios com a equipa de supervisão do Banco Mundial.

#### **4.4. SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE ATENUAÇÃO RISCOS DE INFECÇÃO E DE PROPAGAÇÃO DE EPIDEMIAS**

Para os trabalhadores do projeto, um plano de sensibilização para a Covid-19 será incorporado no plano de saúde e segurança no trabalho (PSST) a ser produzido pelas empresas de construção. As campanhas de sensibilização através de reuniões no local de trabalho, cartazes e eventos centrar-se-ão em:

- Agentes infecciosos,
- Métodos de transmissão,
- Sintomas;
- Gestos de barreira ;
- Práticas de higiene individuais e colectivas, incluindo a lavagem das mãos com sabão após a utilização da casa de banho, periodicamente, após contacto com terceiros, manuseamento de ferramentas de trabalho, etc. ...;
- A distribuição e utilização de equipamentos e produtos de proteção individual,
- Avaliação dos conhecimentos, atitudes e prática de medidas de proteção,
- O procedimento para acionar um alerta de saúde e segurança no local de trabalho.

As medidas de prevenção técnica colectiva devem fornecer aos trabalhadores as informações necessárias sobre a doença (sinais, modo de transmissão), as medidas de proteção e de prevenção recomendadas (limpeza, cartazes, procedimentos), bem como assegurar a desinfeção regular do local de trabalho.

As medidas técnicas individuais de prevenção vão desde a proteção colectiva à proteção individual através da utilização de equipamentos de proteção individual (EPI).

### **Nomear uma pessoa para atuar como correspondente de Saúde e Segurança no Trabalho (HSST)**

- Avaliação do risco de infeção e elaboração de um plano de ação.
- Informar os trabalhadores sobre os riscos e as medidas preventivas adoptadas: organizando turnos de segurança em pequenos grupos sobre o módulo relativo aos riscos infecciosos. Colocar questões e avaliar o nível de compreensão. Estes turnos realizar-se-ão três vezes por semana.
- Sistematizar o controlo médico pré-recrutamento: em conformidade com a legislação em vigor.
- Elaborar uma ficha de acolhimento e de formação para os novos assalariados, abrangendo :
  - EPI: tipos, como os usar, como os retirar. Equipamentos obrigatórios ;
  - Riscos, nomeadamente riscos infecciosos, modos de transmissão, medidas de barreira, higiene pessoal.
- Desenvolver um módulo de iniciação e formação para os trabalhadores diaristas
- Elaborar um procedimento para a descoberta de um caso suspeito: o objetivo deste procedimento é evitar propagação da COVID-19.
  - Isolar o trabalhador suspeito e afastar-se dele;
  - Contactar o correspondente do HSST;
  - O correspondente do HSST junta-se à célula de alerta do ministério ;
  - A unidade de alerta telefona ao trabalhador: se ele preencher os critérios, eles vêm buscá-lo para o isolar e efetuar o teste. Se não preencherem os critérios, são encaminhados para um centro de saúde.

#### **4.5. DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE ACÇÃO E DE MEDIDAS EM MATÉRIA DE SCE PLANO DE ATENUAÇÃO DOS RISCOS RELACIONADOS COM O GÉNERO**

O projeto deve garantir acções de luta contra os riscos de violência baseada no género. Neste sentido, foi elaborado um **Plano de Ação contra a Violência de Género** (volume separado do PGF) que será implementado no âmbito do WACA-GB. A sua implementação basear-se-á numa avaliação dos riscos de VBG relacionados com as actividades previstas no projeto. Foi elaborado um Código de Boa Conduta (Anexo 1 do presente PGMO) para garantir que os trabalhadores diretos e contratuais do projeto.

O código de conduta (anexo 1) é a primeira ação importante que o WACA-GB terá de tomar para prevenir a violência baseada no género, a exploração e o abuso sexual e o assédio sexual. Será redigido pelo Especialista em Género e VBG e assinado pelo pessoal da unidade de coordenação da WACA-GB e pelos parceiros de execução. Será exigido nos documentos de aquisição e PGMO do projeto.

No âmbito das obras de infra-estruturas físicas, o código de conduta fará parte do PGES-E e será assinado por todos os trabalhadores antes do início dos trabalhos, incluindo a direção da Empresa.

De facto, o protocolo para a prevenção da VBG no âmbito da implementação do WACA-GB baseia-se essencialmente no desenvolvimento e na adoção de um Código de Conduta que abrange o compromisso e a responsabilidade do WACA-GB (código de conduta coletivo, que compromete o Projeto enquanto entidade), mas também do pessoal da unidade de coordenação e de todas as outras pessoas envolvidas na sua implementação.

- Pessoal da WACA-GB;
- Consultores, pessoal das empresas encarregadas das obras e dos seus subcontratantes, e outros prestadores de serviços, comités de gestão de reclamações, etc;
- Serviços e prestadores de serviços médicos, psicossociais, jurídicos/judiciais, segurança (força de segurança).

Além disso, o projeto sensibilizará para a VBG numa base regular, para além do mecanismo do procedimento de queixa sensível à VBG serão monitorizados e objeto de relatório.

## VI. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

Esta secção descreve sucintamente as políticas e os procedimentos para lidar com os principais riscos relacionados com o trabalho identificados no Capítulo 3.

### 5.1. RISCOS IDENTIFICADOS

Os principais riscos previstos no âmbito do projeto podem ser resumidos da seguinte forma:

Principais riscos e/ou riscos específicos da implementação das actividades do WACA-GB;

- Riscos biológicos ;
- Risco de acidentes de trabalho ;
- Risco de acidente rodoviário ;
- Risco de afogamento ;

Riscos secundários ;

- Riscos psicossociais ;
- Riscos ergonómicos.

### 5.2. RESUMO DAS ACÇÕES DE PREVENÇÃO

#### 5.2.1. Medidas de carácter geral

- Desenvolver módulos sobre todas as actividades de alto risco do projeto;
- Identificar todas as pessoas envolvidas na higiene, saúde e segurança (HHS) no trabalho e informá-las sobre os riscos envolvidos e as medidas preventivas.  
Assegurar que os módulos são corretamente assimilados;
- Assegurar que as pessoas envolvidas no seu trabalho (tarefas) com riscos e situações perigosas sejam informadas, formadas e competentes;
- Identificar as principais necessidades de formação destas pessoas para adquirirem as competências necessárias;
- Formação no local de trabalho :
  - Introdução de um processo de indução para os novos ;
  - Saúde e segurança um quarto de hora três vezes por semana.
- Informar sistemática e regularmente todos os intervenientes no projeto sobre os riscos envolvidos e as medidas preventivas a tomar;
- Especificar os termos e condições destas acções e avaliar a sua eficácia, a fim de adaptar-se.

### **5.2.2. Risco rodoviário**

Este risco continua a ser frequentemente ignorado. Mas é uma das causas mais frequentes de acidentes. de lesões relacionadas com o trabalho.

Duas categorias de pessoal estão envolvidas na WACA-GB:

- **O pessoal da UCP WACA-GB e,**
- **os trabalhadores do sector privado** (trabalhadores por conta de outrem), que devem estar sempre cobertos pelas medidas de prevenção da sua entidade patronal. Em caso de acidente, estão cobertos pelo regime de acidentes de trabalho. Têm direito a subsídios diários e a anuidades em caso de sequelas.

Por conseguinte, é necessário garantir que o seguro do seu veículo está atualizado, pelo que é necessário tomar as seguintes medidas:

- A manutenção dos veículos deve ser efectuada regularmente, em função da frequência de utilização.  
de utilização. Um livro de registo de monitorização e manutenção do veículo pode ser útil;
- Temos de garantir que os nossos condutores são competentes, porque o aumento do número de A frota pode levar a um aumento do pessoal ;
- Proibir as comunicações ao volante e a utilização de kits mãos-livres.

### **5.2.3. Para aconselhamento sobre água e saneamento**

O abastecimento de água potável, o saneamento e a higiene são essenciais para proteger a saúde humana durante todas as actividades consideradas de risco para a saúde e o ambiente. As boas práticas de gestão dos resíduos (sólidos e líquidos) devem ser garantidas pela WACA-GB. Para o efeito, o PGAS do sítio incluirá medidas de precaução e de prevenção contra estes riscos.

### **5.2.4. Para actividades de projeto que exijam a gestão de resíduos**

Os resíduos e os subprodutos podem também causar outros efeitos nocivos no ambiente. saúde, por exemplo:

- queimaduras por radiação;
- ferimentos causados por objectos afiados;
- Envenenamento e poluição devido à descarga de produtos poluentes no meio marinho.

Os resíduos gerados pela WACA-GB devem ser geridos de forma mais cuidadosa e rápida para evitar as muitas doenças associadas às más práticas, incluindo a exposição a substâncias tóxicas.

### **5.2.5. Para fornecedores de bens e serviços**

O projeto prevê o desenvolvimento e a construção de infra-estruturas físicas (componente n.º 3). Consequentemente, as prestações (intelectuais e de obras) relativas aos bens e serviços serão confiadas a fornecedores cujo pessoal pode estar exposto a riscos. Por conseguinte, é necessário recomendar medidas para proteger os fornecedores e o seu pessoal, prevenir acidentes e doenças, minimizar a exposição dos trabalhadores a vários riscos de SST, atenuar os riscos, gerir os resíduos, etc., etc.

Em conformidade com as disposições relevantes da Lei-Quadro do Trabalho da Guiné-Bissau e da Estratégia Estratégica de Segurança e Saúde (SES) n.º 2 do Banco Mundial (incluindo as Diretrizes Gerais do Grupo do Banco Mundial sobre Ambiente, Saúde e Segurança, o Plano de Segurança e Saúde no Trabalho do Projeto e os documentos de aquisição padrão do Banco Mundial), os empreiteiros irão gerir todos os locais de construção de forma a que os trabalhadores e a comunidade estejam adequadamente protegidos contra potenciais riscos de SST.

Os principais elementos das medidas de SST devem incluir: a) a identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores; b) a aplicação de medidas preventivas e de proteção; c) a formação dos trabalhadores e a manutenção de registos de formação; d) a documentação e a comunicação de acidentes e incidentes de trabalho; e) a preparação para situações de emergência; e f) a reparação de lesões e mortes no trabalho.

As medidas de gestão da mão de obra serão, por conseguinte, escaláveis e flexíveis, tendo em conta a escala, a complexidade e a localização dos locais de trabalho.

#### **(i) Avaliar as características da força de trabalho, incluindo as pessoas com problemas de saúde subjacentes ou que possam estar em risco**

A situação médica de cada posto de trabalho será estabelecida aquando do controlo médico prévio ao recrutamento definitivo. O médico da empresa ou um médico aprovado pela empresa efectuará este controlo antes do recrutamento, em conformidade com as disposições da lei-quadro do trabalho da Guiné-Bissau.

O médico do trabalho determina a frequência e a natureza dos exames necessários para esta vigilância médica especial, nos casos em que estes não sejam fixados por despacho do Ministro do Trabalho.

O objetivo do exame médico é :

- garantir que o trabalhador está apto, do ponto de vista médico, para o trabalho que o chefe do estabelecimento tenciona efetuar;

- verificar se o trabalhador sofre de uma doença perigosa para terceiros trabalhadores ;
- sugerir adaptações ao cargo ou a afetação a outros cargos.

Os trabalhadores do projeto serão submetidos a exames médicos regulares, bem como a exames médicos de regresso ao trabalho (na sequência de um acidente de trabalho ou de ausências superiores a 21 dias por motivos de saúde) e a exames espontâneos em caso de emergência.

**(ii) Confirmação da aptidão dos trabalhadores para o trabalho, nomeadamente através de testes de temperatura e recusa de entrada a trabalhadores doentes com Covid-19**

No contexto da pandemia de Covid-19 e das boas práticas para a deteção precoce de casos em espaços públicos e locais de trabalho, serão incorporadas medidas nas regras internas dos estaleiros de construção para introduzir :

- Encerramento de estaleiros ;
- A instalação de postos de segurança e de guardas nos portões de acesso para controlar o fluxo de tráfego no estaleiro, a fim de minimizar o número de pessoas que entram ou saem do estaleiro ou do local de trabalho e limitar o contacto entre os trabalhadores e a comunidade/público em geral;
- Controlo das temperaturas (utilizando um termómetro) antes da entrada de qualquer pessoa (estrangeira ou não) no local;
- Criação de uma zona de isolamento temporário para os casos suspeitos, enquanto se aguarda o rastreio pelos serviços competentes;
- Acompanhamento e controlo sem aviso prévio do cumprimento das medidas pelos supervisores e o diretor de HSS da empresa.

**(iii) Formação dos trabalhadores em matéria de higiene e outras medidas preventivas e implementação de uma estratégia de comunicação para actualizações regulares sobre questões de risco de SST e sobre a situação dos trabalhadores em causa**

A elaboração e implementação de um Plano de Saúde, Segurança e Proteção (HSSP) nos locais de trabalho faz parte do compromisso da empresa de "aprender **fazendo**".

Este plano será acompanhado de um plano de comunicação e de sensibilização para os riscos de SST e terá por objetivo

- empregados ;
- comunidades ;

- os proprietários de pequenas lojas nas imediações dos estaleiros de construção;
- Pessoal das empresas subcontratantes;
- etc.

As mensagens deste plano de comunicação e de sensibilização centrar-se-ão principalmente nos seguintes aspectos

- agentes infecciosos ;
- modos de transmissão ;
- sintomas ;
- gestos de barreira ;
- práticas de higiene individuais e colectivas, incluindo a lavagem das mãos com sabão após a utilização da casa de banho, periodicamente, após contacto com terceiros, manuseamento de ferramentas de trabalho, etc. ;
- distribuição e utilização de EPI ;
- avaliação dos conhecimentos, atitudes e práticas em matéria de medidas de precaução e de prevenção face aos riscos de SST;
- o procedimento de alerta em caso de incidentes e acidentes no local de trabalho.

**(iv) Tratamento dos trabalhadores que se isolam ou devem isolar-se e/ou que apresentam sintomas**

O tratamento dos trabalhadores das zonas infectadas, suspeitos (após um teste de temperatura superior a 38°C) ou confirmados doentes após apresentarem sintomas clássicos, seguirá o protocolo nacional de gestão.

**(v) Estabelecer um procedimento a seguir em caso de doença de um trabalhador (de acordo com as diretrizes da OMS)**

Logo que ocorra um incidente/acidente ou uma doença de qualquer tipo no local, o responsável designado pela empresa ou o correspondente designado pela UCP WACA-GB deve ser notificado pelo responsável pelo HSS, para que possa ser efectuado um pré-diagnóstico no local.

## **5.3. POLÍTICAS**

### **5.3.1. Gestão dos direitos dos trabalhadores**

Serão adoptadas medidas específicas para garantir o respeito dos direitos de todos os trabalhadores, em conformidade com as normas internacionais do trabalho (Organização Internacional do Trabalho, OIT) e as disposições nacionais. Tal incidirá, nomeadamente, nos seguintes aspectos

- Igualdade de oportunidades: No que diz respeito às condições de trabalho, todas as actividades do projeto devem garantir um tratamento económico aplicável a todos os trabalhadores e reconhecer o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Isto pode levar à renúncia de quaisquer medidas excepcionais que tendam, em particular, a discriminar os trabalhadores e a proibir a discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.
- Recrutamento local: Na medida do possível, será dada prioridade ao recrutamento local, em conformidade com o objetivo de limitar a migração entre cidades.
- Direito de organização: Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir e aderir a organizações da sua escolha.

### **5.3.2. Coerção**

As convenções internacionais proíbem a utilização do trabalho forçado ou obrigatório como medida coerciva, ou seja, qualquer trabalho ou serviço que seja exigido a uma pessoa sob a ameaça de qualquer sanção e para o qual essa pessoa não se tenha oferecido voluntariamente.

### **5.3.3. Trabalho infantil**

Em conformidade com as convenções internacionais e as recomendações da OIT, bem como com as disposições legais nacionais, o projeto assegurará que nenhuma criança com idade inferior a 18 anos esteja envolvida no trabalho.

A idade mínima dos trabalhadores elegíveis para qualquer tipo de trabalho ao abrigo da WACA-GB (incluindo trabalhos de construção) é de 18 anos. O emprego de trabalhadores de projeto com idades compreendidas entre os 15 e os 18 anos só pode ser autorizado para trabalhos não perigosos que não interfiram com a educação da criança (sujeito a uma avaliação prévia dos riscos e a um controlo regular das condições de saúde e segurança, dos horários de trabalho e de qualquer outro aspeto), em conformidade com a NES n.º 2.

A fim de evitar o emprego de trabalhadores menores de idade, todos os contratos devem incluir disposições relativas ao cumprimento dos requisitos de idade mínima, incluindo sanções em caso de incumprimento. O contratante é obrigado a manter um registo de trabalho de todos os trabalhadores sob contrato com verificação da idade.

#### **5.3.4. Afluxo de mão de obra**

A fim de minimizar o afluxo de mão de obra, o projeto exigirá que o contratante recrute preferencialmente mão de obra não qualificada das comunidades locais e, em particular, das áreas de trabalho. Todos os trabalhadores contratados terão de assinar o código de conduta (ver anexo 1) antes do início do trabalho, que inclui uma disposição sobre o risco de violência baseada no género (VBG). O código de conduta rege tanto o comportamento no local (com os colegas) como o comportamento na comunidade.

Os trabalhadores receberão formação pertinente, como sessões de iniciação e debates diários sobre o conjunto de ferramentas que descrevem a conduta esperada e os valores da comunidade local.

#### **5.3.5. Litígios laborais relativos às condições de trabalho.**

Para evitar conflitos laborais, serão aplicadas condições de trabalho justas aos trabalhadores do projeto.

O projeto dispõe igualmente de um mecanismo de gestão de queixas aberto aos trabalhadores do projeto (trabalhadores diretos e trabalhadores contratados) para tratar prontamente as suas queixas no local de trabalho. Além disso, o projeto respeitará os direitos dos trabalhadores aos sindicatos e à liberdade de associação, tal como definidos na lei-quadro do trabalho da Guiné-Bissau.

#### **5.3.6. Discriminação e exclusão de grupos vulneráveis/desfavorecidos**

O recrutamento dos trabalhadores do projeto basear-se-á no princípio da igualdade de oportunidades e do tratamento justo, e não haverá discriminação no recrutamento e contratação de mão de obra, na definição dos termos e condições de emprego (incluindo remuneração e benefícios), no despedimento e no acesso à formação. Para fazer face ao risco de exclusão de grupos vulneráveis (como as mulheres e as pessoas com deficiência) das oportunidades de emprego, o projeto exigirá que cada contratante empregue mão de obra não qualificada desses grupos. O contratante será igualmente obrigado a respeitar a legislação laboral da Guiné-Bissau, em especial as disposições relativas à igualdade de género no local de trabalho, que incluirão a concessão de licença de maternidade e de pausas para amamentação, bem como instalações sanitárias suficientes e adequadas, separadas para trabalhadores do sexo masculino e feminino.

Cada contratante deverá também garantir a segurança no local de trabalho, a fim de combater a potencial exploração ou assédio sexual de trabalhadoras qualificadas ou não qualificadas.

### **5.3.7. Conformidade com as diretrizes do Banco Mundial em matéria de ambiente, saúde e segurança (diretrizes EHS).**

A WACA-GB cumprirá as diretivas EHS, particularmente em relação à saúde e segurança no trabalho. Os empregadores e supervisores são obrigados a tomar todas as precauções razoáveis para garantir a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

As medidas preventivas e de proteção serão tomadas de acordo com a seguinte ordem de prioridade: eliminação do risco através da interrupção da atividade em questão; controlo do risco na fonte através de controlos de engenharia; minimização do risco através do estudo de sistemas de trabalho seguros e de medidas de controlo administrativas ou institucionais; e fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) adequado, bem como formação, utilização e manutenção desse equipamento.

Será dada especial atenção às medidas de segurança contra incêndios, com a instalação de extintores (RIA) para garantir que todas as zonas possam ser alcançadas, e a disponibilização de extintores de pó e extintores de CO<sub>2</sub> que cumpram as normas (dependendo da natureza do incêndio). Sempre que possível, serão contratadas empresas privadas locais especializadas em catástrofes de incêndios para garantir a segurança contra incêndios nas instalações do local.

De um modo geral, as medidas de saúde e segurança no trabalho serão concebidas e aplicadas para abordar as seguintes questões (i) identificação de riscos potenciais para os trabalhadores do projeto, em especial os que possam ser fatais; (ii) aplicação de medidas de prevenção e proteção, incluindo a modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; (iii) formação dos trabalhadores do projeto e manutenção de registos relevantes; (iv) registo e comunicação de acidentes de trabalho, doenças e incidentes; (v) prevenção, preparação e resposta a emergências; e (vi) soluções para lidar com impactos adversos como acidentes de trabalho, mortes, deficiências e doenças.

Será dada especial ênfase aos seguintes aspectos:

- Formação em matéria de saúde e segurança no local de trabalho.
- Serão tomadas medidas para proporcionar formação de orientação em matéria de saúde e segurança no local de trabalho a todos os novos membros do pessoal, a fim de garantir que estes tenham um conhecimento básico das normas que regem o trabalho no estabelecimento, para sua proteção pessoal e para a prevenção de acidentes que afectem os seus colegas. Esta formação incluirá atitudes e comportamentos para evitar e/ou reagir a riscos potenciais associados às actividades da WACA-GB.

### 5.3.8. Participação dos trabalhadores

Cada trabalhador compromete-se, durante a duração do projeto, a :

- Dedicar toda a sua atividade profissional ao empregador, cumprir as instruções que lhe são dadas e executar qualquer tarefa que lhe seja confiada no âmbito do seu trabalho;
- Não exercer qualquer outra atividade profissional, quer por conta própria quer por conta de terceiros. ou por conta de terceiros, quer pessoalmente quer através de um intermediário ;
- Não divulgar informações escritas ou verbais a terceiros;
- Evitar tudo o que possa reduzir o rendimento;
- Assegurar a boa conservação dos processos, equipamentos, objectos e documentos que lhes sejam entregues ou que venham a criar, especificando que são e continuam a ser propriedade exclusiva da entidade patronal; o trabalhador é obrigado a entregá-los sem demora, logo que solicitado;
- Cuidando dos equipamentos de trabalho que lhes são confiados, são responsáveis pela desaparecimento ou desgaste anormal deste equipamento;
- Respeitar o horário de trabalho e evitar ausências injustificadas;
- Não abandone o local de trabalho sem autorização escrita da sua chefia direta;
- Cumprir os procedimentos internos e a organização do trabalho;
- Respeitar os princípios do Código de Ética e de Conduta.

### 5.4. PROCEDIMENTOS

As disposições relativas a outras condições de trabalho e aos mecanismos de resolução de litígios são tratadas nas secções seguintes.

Em conformidade com as disposições da Convenção 161 (1985) da OIT sobre os serviços de saúde no trabalho, foi criado um regime de segurança social para os trabalhadores assalariados.

Este plano inclui :

- um ramo de prestações familiares ;
- um ramo para a indemnização e prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- e, eventualmente, qualquer outro ramo da segurança social que venha a ser criado posteriormente em benefício dos mesmos trabalhadores?

A gestão deste regime é confiada a um estabelecimento público de carácter industrial e comercial, denominado Caisse de Sécurité Sociale, cuja organização e regras de funcionamento são fixadas por decreto. A Caisse de Sécurité Sociale é responsável, nomeadamente, por

prestações, cobrança de contribuições e registo dos trabalhadores e empregadores.

Considera-se acidente de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o acidente sofrido pelo trabalhador: 1º no decurso do trabalho ou durante o mesmo; 2º durante o trajeto entre o local de residência e o local de trabalho e vice-versa, desde que o trajeto não tenha sido interrompido ou desviado por motivo de interesse pessoal ou independente da atividade profissional; 3º durante as deslocações e viagens cujas despesas sejam suportadas pela entidade patronal.

O procedimento de indemnização de um acidente de trabalho e de uma doença profissional (riscos profissionais) dos trabalhadores assalariados incluirá disposições relativas à indemnização concedida à vítima de um acidente de trabalho ou às pessoas a seu cargo, incluindo :

- 1º indemnização; - subsídio diário pago ao trabalhador durante o período de incapacidade temporária; - pensão vitalícia paga à vítima em caso de incapacidade permanente ou às pessoas a seu cargo em caso de acidente mortal;
- 2º pagamento ou reembolso das despesas efectuadas com o tratamento, a readaptação funcional, a reeducação profissional e a recolocação profissional.

Os acidentes que provoquem ferimentos ou morte serão imediatamente comunicados por escrito ao Banco Mundial.

Um relatório detalhado sobre informações específicas, incluindo causas, consequências, medidas tomadas, etc., será preparado pela PCU da WACA-GB no prazo de uma semana após a sua ocorrência. Este sistema de comunicação sistemático estará em vigor durante todo o projeto. A PCU tomará medidas imediatas para remediar o incidente ou acidente e evitar a sua recorrência.

## **VII. IDADE DE ADMISSÃO AO EMPREGO**

### **6.1. IDADE MÍNIMA DE ADMISSÃO AO EMPREGO NO ÂMBITO DO PROJECTO**

A idade mínima para trabalhar no projeto é 18 anos.

De acordo com as disposições da Lei-Quadro do Trabalho, o período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana. Sem exceder as nove horas diárias para os estabelecimentos industriais e as dez horas diárias para os estabelecimentos comerciais e escritórios, as partes podem acordar entre si a divisão da semana de trabalho de forma diferente das oito horas diárias, apenas quando o horário de trabalho for de quarenta e oito horas semanais ou quando o estabelecimento utilizar os serviços do seu pessoal seis dias por semana.

### **6.2. PROCEDIMENTO DE CONTROLO DA IDADE DOS TRABALHADORES DA PROJECTO**

Os trabalhos (desenvolvimento físico da componente nº 3 do WACA-GB) a realizar no âmbito do projeto WACA-GB são susceptíveis de envolver o risco de trabalho infantil. Por conseguinte, em conformidade com a Lei de Bases do Trabalho da Guiné-Bissau, é exigida uma certidão de nascimento ou um bilhete de identidade nacional para o recrutamento, para garantir que o candidato tem pelo menos 18 anos de idade.

### **6.3. PROCEDIMENTO A SEGUIR CASO SE VERIFIQUE QUE HÁ TRABALHADORES COM IDADE INFERIOR À LEGAL A TRABALHAR NO PROJECTO**

Visitas sem aviso prévio da inspeção do trabalho e da segurança ou observação o comportamento pode pôr em causa a idade de um trabalhador.

Na ausência dos documentos acima referidos, a Inspeção do Trabalho pode recorrer à Conservatória do Registo Civil que emitiu a certidão de nascimento ou solicitar ao médico do trabalho a realização de exames radiológicos, que podem fornecer informações sobre a idade aproximada do requerido.

## VIII. CONDIÇÕES GERAIS E ESPECIAIS

### 7.1. O DIREITO A UM TRABALHO DIGNO

A Constituição da República da Guiné-Bissau consagra o direito ao trabalho como um direito sagrado de todos os cidadãos. O Estado deve fazer tudo o que estiver ao seu alcance para o ajudar a encontrar um emprego decente e a mantê-lo depois de o ter obtido. Artigo 11. A organização económica e social da República da Guiné-Bissau tem por objetivo a proteção permanente do bem-estar do povo, a supressão da exploração do homem pelo homem e a eliminação de todas as formas de sujeição da pessoa humana a fins degradantes, em benefício de um indivíduo, de um grupo ou de uma classe.

### 7.2. NATUREZA DO EMPREGADOR

O artigo 14.º da Lei n.º 2/86, de 5 de abril - Lei Geral do Trabalho - estabelece que a entidade empregadora é toda a pessoa (singular ou colectiva) que tem uma relação de trabalho com um ou mais trabalhadores no âmbito do exercício de uma atividade profissional. Assim, a entidade patronal tem obrigações para com um trabalhador a partir do momento em que este se compromete a exercer a sua atividade profissional, mediante remuneração.

Além disso, o artigo (Forma do contrato de trabalho) estipula que os contratos de trabalho devem ser celebrados por escrito, com exceção dos celebrados para a execução de tarefas específicas de duração não superior a trinta dias.

### 7.3. TEMPO DE TRABALHO

O artigo 47.º da Lei n.º 2/86, de 5 de abril - Lei Geral do Trabalho - fixa a duração máxima do trabalho semanal em 40 horas (8 horas por dia). Este número não inclui o tempo de intervalo para refeição. As horas de trabalho são as horas durante as quais o trabalhador está à disposição da entidade patronal. Na ausência de convenções colectivas, um despacho do ministro responsável pelo trabalho fixa o número de horas extraordinárias que podem ser autorizadas para além do horário normal de trabalho, bem como as modalidades do seu pagamento.

O projeto pagará as horas extraordinárias em conformidade com a legislação da Guiné-Bissau.

### 7.4. TRABALHO DAS MULHERES

O artigo 155.º da Lei n.º 2/86, de 5 de abril - Lei Geral do Trabalho - consagra os direitos das mulheres, nomeadamente no que se refere às suas obrigações de :

- Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional

- A igualdade implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, direta ou indireta, em especial por referência ao estado civil ou à situação familiar.
- É garantido às mulheres o acesso a qualquer trabalho, profissão ou emprego que não implique riscos reais ou potenciais para a função genética.
- Legislação complementar estabelecerá as condições ou proibições de contratação de mulheres para trabalhos pesados, trabalhos realizados em condições insalubres ou subterrâneas, ou outros trabalhos que sejam prejudiciais à função genética da mulher.

O projeto pagará as horas extraordinárias em conformidade com a legislação da Guiné-Bissau.

### **7.5. REMUNERAÇÃO**

O artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho especifica que o contrato de trabalho é o contrato pelo qual um trabalhador é obrigado, mediante remuneração, a confiar a sua atividade intelectual ou manual a uma entidade patronal, sob a autoridade e direção desta.

Consequentemente, o salário deve ser pago pelas horas trabalhadas. O tempo gasto na folha de pagamento é considerado como tempo de trabalho e pago como tal.

O artigo 98º da mesma lei prevê um sistema de remuneração do trabalho excecional

A remuneração por trabalho excecional não é considerada remuneração, a menos que seja prestada numa base regular. O trabalho excecional inclui horas extraordinárias, trabalho efectuado em dias de descanso semanal ou feriados e trabalho noturno ocasional.

O projeto pagará as horas extraordinárias em conformidade com a legislação da Guiné-Bissau.

### **7.6. FORÇA DE TRABALHO**

As regras relativas à proibição do trabalho forçado previstas na Lei-Quadro do Trabalho da Guiné-Bissau n.º 2/86, de 5 de abril de 1986, serão integradas no modelo de gestão do trabalho para os contratantes e fornecedores elaborado pela UCP WACA ResiP II/GB. Os empreiteiros e fornecedores serão obrigados a exercer a devida diligência para garantir que os seus fornecedores ou subempreiteiros não contratem trabalhadores sob coação.

O Governo da República da Guiné-Bissau ratificou igualmente a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (n.º 105).

Por "trabalho forçado ou obrigatório" entende-se qualquer trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob a ameaça de qualquer pena ou castigo e para o qual a referida pessoa não se ofereceu voluntariamente. Contudo, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não inclui :

- qualquer trabalho ou serviço exigido pela legislação relativa ao serviço militar e afetado a um trabalho de natureza militar ;
- qualquer trabalho ou serviço exigido a um indivíduo em consequência de uma condenação pronunciada por uma autoridade judicial;
- qualquer trabalho ou serviço exigido a um indivíduo em caso de guerra, catástrofe ou qualquer circunstância que ponha em perigo ou seja suscetível de pôr em perigo a vida ou as condições de vida normais da totalidade ou de parte da população;
- qualquer trabalho ou serviço exigido a um indivíduo em caso de guerra, catástrofe ou qualquer circunstância que ponha em perigo ou seja suscetível de pôr em perigo a vida ou as condições de vida normais da totalidade ou de parte da população;
- serviço comunitário, tal como definido na legislação sobre obrigações cívico.

### **8.1. LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DE ASSOCIAÇÃO**

O artigo 28.º da Constituição da Guiné-Bissau reconhece os direitos, liberdades, garantias e deveres consagrados na Constituição.

Além disso, o artigo 44.º reconhece que a liberdade de pensamento, de reunião, de associação e de manifestação, bem como a liberdade de religião, são garantidas nas condições previstas na lei.

O objetivo desta expressão é permitir que os trabalhadores participem na definição das acções a implementar para melhorar as suas condições de trabalho, a organização do trabalho, a qualidade da produção e a melhoria da produtividade na unidade de trabalho a que pertencem na empresa.

### **7.7. TRABALHO INFANTIL**

O princípio da abolição efectiva do trabalho infantil é reconhecido na Guiné-Bissau pela Lei 2/86 de 5 de abril de 1986, capítulo VIII, artigos 146.º e seguintes, publicação n.º 2, suplemento ao Boletim Oficial n.º 14/86.

A legislação em vigor fixa a idade mínima de admissão ao emprego em cerca de 14 anos, após a conclusão da escolaridade obrigatória, exceto no caso da formação profissional.

A idade mínima de admissão aos trabalhos considerados perigosos foi fixada em 18 anos na Guiné-Bissau. Qualquer tipo de trabalho suscetível de comprometer o desenvolvimento físico e mental da criança é considerado perigoso, nomeadamente se for efectuado sem respeitar as condições mínimas de higiene e segurança. Não existe uma lista específica dos tipos de trabalho considerados perigosos.

Os tipos de emprego ou de trabalho efectuados no seio da família, quando a criança não exerce uma atividade profissional remunerada.

Os trabalhos ligeiros autorizados aos jovens de 13 a 15 anos são, por exemplo, a limpeza de janelas, a venda de produtos alimentares, etc.

As violações das disposições legais são punidas com visitas às empresas infractoras por parte da inspeção do trabalho. No entanto, é muito difícil efetuar inspeções no sector informal da economia, onde se concentra a maior parte da mão de obra infantil barata. Não existe um tribunal especial para menores, mas o Tribunal de Família trata de todos os problemas relacionados com crianças.

Por conseguinte, a idade ativa no âmbito do regime WACA-GB é fixada num mínimo de 18 anos de idade. As regras de proteção dos menores serão integradas no contrato-tipo para construtores e fornecedores elaborado pela UCP. Este será partilhado com as organizações comunitárias responsáveis pelos projectos.

Os empreiteiros e fornecedores serão obrigados a verificar e identificar a idade de todos os trabalhadores. Os trabalhadores terão de apresentar documentos oficiais, que podem incluir uma certidão de nascimento, um bilhete de identidade nacional, um passaporte ou registos médicos ou escolares.

## **7.8. SOBRE O TRABALHO DAS MULHERES**

O artigo 155.º da Lei n.º 2/86, de 5 de abril - Lei Geral do Trabalho - garante a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

A igualdade implica também a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, direta ou indireta, nomeadamente por referência ao estado civil ou à situação familiar.

As mulheres têm acesso garantido a qualquer trabalho, profissão ou emprego que não implique riscos reais ou potenciais para a função genética.

Legislação complementar estabelecerá as condições ou proibições de contratação de mulheres para trabalhos pesados, trabalhos realizados em condições insalubres ou subterrâneas, ou outros trabalhos prejudiciais à função genética da mulher.

## IX. MECANISMO DE RECLAMAÇÃO

As queixas e reclamações podem surgir no decurso do trabalho. Os mecanismos de gestão destas queixas e reclamações estão previstos na NES2 e na Lei n.º 2/86, de 5 de abril - Lei Geral do Trabalho, que contém disposições que permitem aos trabalhadores resolver litígios em caso de desacordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre os termos essenciais de uma convenção colectiva ou outros aspectos do trabalho. Tal desacordo deve ser resolvido de acordo com os procedimentos de conciliação perante o Inspetor Geral do Trabalho e da Segurança Social.

Os parágrafos 21 a 23 da NES 2 estipulam que todos os trabalhadores diretamente empregados e todos os trabalhadores contratados (e as suas organizações, quando aplicável) devem dispor de um mecanismo de gestão de queixas para manifestar preocupações sobre o local de trabalho. As empresas apresentarão o mecanismo de gestão de queixas estabelecido ao gabinete de controlo e à UGP para validação.

Estes trabalhadores do projeto serão informados da existência do mecanismo de gestão de queixas no momento do recrutamento e das medidas tomadas para os proteger contra eventuais represálias por terem recorrido a ele. Serão tomadas medidas para tornar o sistema de gestão de queixas facilmente acessível a todos. A Lei n.º 2/86, de 5 de abril, reconhece que qualquer trabalhador ou empregador pode solicitar à Inspeção Geral do Trabalho e da Segurança Social a resolução extrajudicial do litígio.

A Inspeção deve assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho, à proteção dos trabalhadores, ao regime legal das contribuições para a segurança social e às disposições relativas à saúde, à segurança e à prevenção dos riscos profissionais. Estabelece a estrutura organizativa, as ações de inspeção (educativas e coercivas), as sanções e prevê o pessoal da Inspeção.

O pedido de resolução amigável do litígio individual de trabalho deve ser apresentado por escrito. A partir da data de receção pelo Inspetor-Geral do Trabalho e da Segurança Social, este pedido suspende o prazo de prescrição. Esta suspensão dura até à data do relatório de encerramento da tentativa de conciliação ao Inspetor-Geral do Trabalho e da Segurança Social.

Se a tentativa de conciliação perante o Inspetor-Geral do Trabalho e da Segurança Social falhar, ou na sua ausência, a ação é intentada mediante declaração escrita dirigida ao secretário da Polícia Judiciária. O processo será então registado para uma próxima audiência social.

Consequentemente, tanto os trabalhadores do projeto como os trabalhadores beneficiários do projeto podem fazer referência às disposições e organismos acima referidos.

Os procedimentos específicos e as instâncias de recurso para cada categoria de pessoal

são analisados a seguir.

## **9.1. PARA TRABALHADORES DIRECTOS, TRABALHADORES COMUNITÁRIOS E OUTROS CONTRATANTES DE PROJECTOS**

A PCU criará um mecanismo de gestão das reclamações (CMM) para as obras diretas. O pessoal do projeto poderá, portanto, utilizar este canal para apresentar as suas queixas.

Por seu lado, os contratantes, nomeadamente os fornecedores de serviços e de obras, criarão o seu próprio sistema de gestão de reclamações e informarão o BM dos procedimentos (para além dos mencionados no contrato de prestação de serviços e relativos ao tratamento de litígios).

Os detalhes do mecanismo de reclamação relativo a estes agentes estão definidos nos contratos de trabalho e serão registados em registos actualizados e comunicados às partes interessadas. Além disso, durante as sessões de negociação do contrato, o empregador informará o trabalhador sobre estes direitos e obrigações, bem como sobre o mecanismo de resolução de litígios. A documentação relevante será entregue ao trabalhador para referência.

No entanto, no âmbito da execução do projeto, a UCP, através do seu especialista em proteção social, informará sobre o seu tratamento e, se necessário, fará recomendações através dos canais oficiais (UCP, órgãos locais de mediação, polícia judiciária, etc.).

Paralelamente a estes procedimentos amigáveis e contenciosos, cada empresa criará um mecanismo de resolução de queixas que qualquer trabalhador do projeto poderá utilizar em caso de reclamação.

Este mecanismo destina-se principalmente aos trabalhadores recrutados pelo contratante. As principais queixas susceptíveis de serem apresentadas pelos trabalhadores são frequentemente :

- O incumprimento pelo Empreiteiro da regulamentação laboral, nomeadamente no que respeita horário de trabalho, condições de trabalho, remuneração, etc.
- Não assinatura dos contratos dos trabalhadores,
- Falta de cuidados de saúde,
- Instalações não conformes no local de trabalho (falta de vestiários e casas de banho em bom estado, falta de áreas de descanso),
- Falha do sistema de proteção individual dos trabalhadores (falta de EPI, máquinas e equipamentos não conformes no local),
- E assim por diante.

Este procedimento inclui as seguintes etapas principais:

- receção e acusação de receção da queixa;
- registo da queixa no sistema de gestão da informação ;

- análise da queixa ;
- resolver a queixa ;
- arquivamento da queixa; e
- verificação e controlo.

⇒ Expressão e apoio na formalização da queixa

A primeira etapa do processo consiste em registar e formalizar a queixa. Para o efeito, serão abertos registos na base da obra e nas instalações da missão de controlo. A PCU/WACA-GB criará um registo que centralizará as reclamações na unidade de coordenação do projeto (PCU).

Todas as queixas recebidas serão registadas pela missão de monitorização. Estas serão depois compiladas no sistema de gestão de informação mantido pelos Especialistas em Salvaguardas Ambientais e Sociais da UCP/WACA-GB.

Este sistema, que será em formato de base de dados, incluirá os seguintes elementos

- o número de referência, a data e o signatário (a pessoa que registou a queixa)
- a pessoa a quem a queixa é remetida para investigação e resolução
- categorização da queixa.

Uma vez apresentada e registada a queixa, é fornecido ao queixoso um aviso de receção como prova material. A partir da data de registo no sistema, a missão de controlo e a UCP/WACA-GB dispõem de dois (02) dias para acusar a receção da queixa, enviando uma carta ou um SMS ao queixoso.

⇒ Análise da queixa

O objetivo desta análise da queixa é verificar a validade e a gravidade da queixa.

Para tal, cada queixa deverá ser atribuída a uma pessoa designada no seio das seguintes entidades: a UCP/WACA-GB, a missão de controlo e a empresa responsável pelas obras.

Se a resolução da reclamação for considerada da responsabilidade do empreiteiro, por exemplo, deve ser claramente designada uma pessoa responsável dentro do empreiteiro para analisar a reclamação. A missão de controlo será então responsável pelo acompanhamento da resolução satisfatória do problema pelo empreiteiro em questão, no prazo de uma (01) semana.

Em última análise, o trabalho a ser realizado durante esta fase de análise da denúncia, que não deve ultrapassar uma (01) semana a partir da data de receção pela mesma, consiste em :

- confirmar a identidade do queixoso, anotando os dados do seu documento de identidade oficial e, se possível, tirando uma fotografia da pessoa que apresenta a queixa.
- falar com o queixoso para recolher o máximo de informações possível sobre a queixa natureza da queixa e determinar a resposta e a abordagem adequadas.
- se necessário, marcar uma visita ao local para investigar a queixa, mas certificar-se de que o queixoso e todas as outras partes envolvidas estão presentes.
- documentar, na medida do possível, todas as provas relacionadas com a queixa, nomeadamente tirando fotografias.
- determinar se a queixa se refere a uma área afetada pelas actividades do Projeto. Se a queixa não estiver relacionada com o empreiteiro, informar o queixoso de que a sua queixa não foi aceite e dos motivos subjacentes:
  - preencher o formulário adequado e enviar ou entregar em mão uma cópia do formulário de reclamação, juntamente com os motivos do arquivamento da reclamação,
  - fornecer toda a documentação ou provas necessárias para apoiar esta posição.
  - garantir que os queixosos sejam informados do seu direito de apresentar a sua queixa a um órgão judicial ou administrativo e/ou de a submeter ao mecanismo local de resolução de litígios.

Se a queixa puder ser resolvida imediatamente, discutir a possível solução com o queixoso e, se este concordar com a resolução, este passo permitirá documentar a solução no formulário de queixa e determinar a data da próxima visita ao local para resolver a queixa.

Se o queixoso rejeitar a solução proposta, ou se não for possível uma solução imediata e for necessária uma nova consulta, esta fase de análise permitirá documentar o facto no formulário de queixa e fazer com que este seja assinado pelas partes.

No entanto, o queixoso deve receber mais informações sobre os seus direitos e as medidas propostas para a resolução da queixa, incluindo um calendário.

De referir que, para cada reclamação cuja análise é da responsabilidade da empresa, cabe à equipa de inspeção dar conta do andamento do seu tratamento nas reuniões semanais de obra com a presença da UCP/WACA-GB.

Foi criada uma comissão de análise de reclamações para gerir as queixas apresentadas pelos trabalhadores. Este comité será composto pelas seguintes entidades

- UCP/WACA-GB,

- Controlo das obras,
- O contratante,
- Inspeção Geral do Trabalho e da Segurança Social.

Se for determinado que o pedido é fundamentado, o queixoso deve receber e beneficiar de uma indemnização adequada. Os membros serão nomeados da seguinte forma: as diferentes entidades formalizarão a nomeação dos respectivos peritos. A comissão reunir-se-á após uma visita ao local e/ou uma entrevista com o queixoso. Após a reunião, será enviada uma resposta ao queixoso, explicando-lhe a possibilidade de recorrer ao comité em caso de insatisfação.

Se o queixoso não ficar satisfeito com o tratamento do assunto pela comissão, pode, se assim o desejar, recorrer ao tribunal para arbitragem.

Ao comunicar o procedimento de queixas, o Projeto informará claramente as pessoas sobre os vários canais disponíveis para tratar das suas queixas.

Uma vez concluídas as investigações, os resultados serão comunicados ao queixoso e a queixa será encerrada na base de dados se o queixoso aceitar o acordo proposto.

## 9.2. PARA OS TRABALHADORES DE FORNECEDORES DE BENS E SERVIÇOS

**Resolução amigável** (incluindo o recurso à hierarquia se o trabalhador for prejudicado pelo seu superior hierárquico): consiste em chegar a um acordo sem intervenção judicial: são necessárias concessões de ambas as partes. Em caso de litígio, os métodos de resolução amigável são: a transação, a conciliação, a mediação e a arbitragem.

O primeiro nível de resolução de litígios, após as tentativas de conciliação interna, é o recurso por escrito ao Inspetor-Geral do Trabalho e da Segurança Social. Se se chegar a um acordo, o inspetor-geral redige uma ata que confirma o acordo.

**Recurso judicial:** é geralmente utilizado em caso de fracasso de uma resolução extrajudicial. Consiste em resolver o litígio perante a autoridade judicial competente. É o ato de submeter um litígio a um juiz para que este se pronuncie.

Se a tentativa de conciliação junto da Inspeção do Trabalho e da Segurança Social falhar, ou na sua ausência, a ação é intentada por declaração escrita junto da polícia judiciária.

A intimação é efectuada pessoalmente ou no domicílio por um agente administrativo especialmente designado para o efeito.

para o efeito. Pode ser validamente efectuada por carta registada com aviso de receção.

As partes são obrigadas a comparecer no dia e na hora fixados pela Polícia Judiciária. Podem ser assistidas ou representadas quer por um trabalhador ou um empregador pertencente ao mesmo ramo de atividade, quer por um advogado, quer por um representante das centrais sindicais em que estejam filiados os sindicatos profissionais de que as referidas partes sejam membros. A entidade patronal pode igualmente fazer-se representar por um dirigente ou empregado da empresa ou do estabelecimento.

## X. GESTÃO DE FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

A PCU da WACA-GB utilizará como critérios de seleção para aquisições, concursos, fornecedores e contratos, nomeadamente no que diz respeito aos requisitos em matéria de trabalho e de saúde e segurança no trabalho, mais especificamente em :

- O processo de seleção de fornecedores e prestadores de serviços, tal como descrito no ponto 31 da NES n.º 2 e na NO 31.1.
- As disposições contratuais que serão desenvolvidas para a gestão de questões relacionadas com a mão de obra empregada por fornecedores e contratantes, incluindo questões de saúde e segurança no trabalho, tal como descrito no ponto 32 da NES n.º 2 e na NO 32.1.
- O procedimento de gestão e controlo do desempenho dos fornecedores e prestadores de serviços, tal como descrito no ponto 32 do Céu Único Europeu n.º 2 e no ponto 32.1.
- Implementação de um processo de proteção durante a adjudicação de contratos, concursos, fornecedores e contratos, para questões de risco de VBG, incluindo EAS e HS.

Tratar-se-á, portanto, de mencionar, na cláusula contratual dos principais fornecedores, a existência de um risco de trabalho infantil ou de trabalho forçado ou de um risco grave relacionado com questões de segurança. A gestão destes riscos será objeto dos procedimentos incluídos no presente PGMO e será controlada e comunicada pelos principais fornecedores.

### 10.1. GESTÃO DE FORNECEDORES E

No caso dos prestadores de serviços, são aplicáveis os procedimentos relativos aos trabalhadores diretos e beneficiários do projeto. Além disso, o projeto envidará esforços razoáveis para garantir que os terceiros que contratam trabalhadores contratados sejam entidades legalmente constituídas e fiáveis e tenham desenvolvido procedimentos de gestão do trabalho adequados ao projeto.

A PCU da WACA-GB utilizará os Documentos de Aquisição Padrão de 2018 do Banco para concursos e contratos, incluindo requisitos laborais, de qualificação e de saúde e segurança no trabalho. Os patrocinadores terão o cuidado de garantir que os terceiros que contratam trabalhadores contratados são entidades legalmente constituídas e fiáveis, possuem as competências e desenvolveram procedimentos de gestão da força de trabalho adequados ao projeto. A qualidade do serviço e o respeito dos prazos serão acompanhados de sanções aplicáveis em caso de atraso na entrega dos equipamentos e fornecimentos ou na aceitação dos trabalhos.

Gerem e monitorizam o desempenho destes terceiros em relação aos requisitos da NES 2. Além disso, os gestores de aquisições terão de incorporar estes requisitos nas disposições contratuais com estes terceiros, bem como mecanismos de recurso adequados em caso de incumprimento.

O projeto estabelecerá procedimentos para gerir e monitorizar o desempenho destes terceiros. Além disso, o projeto incluirá estes requisitos nas disposições contratuais com estes terceiros, bem como mecanismos de recurso adequados em caso de incumprimento. No que diz respeito à subcontratação, o projeto exigirá que estes terceiros incluam disposições equivalentes e mecanismos de recurso em caso de incumprimento nos seus acordos contratuais com os subcontratantes.

Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de reclamação. No caso de o terceiro que os emprega ou contrata não poder disponibilizar um mecanismo de reclamação, o projeto facultará a esses trabalhadores contratados o acesso ao mecanismo de reclamação.

## **10.2. GESTÃO DOS CONTRATANTES**

Serão fornecidas aos trabalhadores do projeto informações e documentação claras e de fácil compreensão sobre os seus termos e condições de emprego. Esta informação e documentação descreverá os direitos dos trabalhadores ao abrigo da legislação laboral nacional, em particular os seus direitos em matéria de tempo de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios sociais. Esta documentação e informação será disponibilizada no início da relação de trabalho e em caso de qualquer alteração significativa dos termos e condições de emprego.

As condições especiais do Banco incluem uma série de requisitos relevantes para o contratante, nomeadamente

- proporcionar formação em matéria de saúde e segurança ao pessoal do empreiteiro (que inclui os trabalhadores do projeto e todo o pessoal utilizado pelo empreiteiro no local, incluindo o pessoal do empreiteiro e dos subempreiteiros e outro pessoal que assista o empreiteiro na realização das actividades do projeto);
- estabelecer procedimentos no local de trabalho para que o pessoal do contratante possa comunicar situações de trabalho inseguras ou insalubres;
- dar aos trabalhadores do contratante o direito de denunciar situações de trabalho que considerem inseguras ou insalubres e de se retirarem de uma situação de trabalho que considerem representar um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde (sem represálias pelo facto de denunciarem ou se retirarem);
- exigir a adoção de medidas para evitar ou minimizar a propagação de doenças, incluindo medidas para evitar ou minimizar a propagação de doenças

a transmissão de doenças transmissíveis que podem estar associadas ao afluxo de bens em segunda mão.

trabalhadores com contrato temporário ou permanente.

**Remuneração:** Os trabalhadores do projeto serão pagos numa base regular, em conformidade com a legislação nacional e os procedimentos de gestão do trabalho.

O salário mínimo é fixado por lei ou decreto, com base num relatório fundamentado do Conselho Superior de Salários do Ministério dos Assuntos Sociais. O salário mínimo nacional mensal é de 19 030 FCFA na Guiné-Bissau. No entanto, o projeto aplicará uma taxa diária de 3500 FCFA para os empregos não qualificados, que será periodicamente ajustada de acordo com a evolução do custo de vida ou sempre que o índice oficial de inflação revele um aumento de pelo menos 10% durante um período de um ano fiscal.

**Deduções salariais:** As deduções salariais serão efectuadas apenas em conformidade com a legislação nacional ou com os procedimentos de gestão do trabalho, e os trabalhadores do projeto serão informados das condições em que essas deduções são efectuadas.

**Horas de trabalho:** A Lei Geral do Trabalho na Guiné-Bissau prevê uma semana de trabalho de 40 horas, mas permite semanas de seis dias, o que pode ser necessário para alguns trabalhadores do projeto. Todos os trabalhadores do projeto receberão pelo menos um dia de descanso (24 horas) após seis dias de trabalho consecutivos.

**Férias remuneradas:** Qualquer trabalhador com carácter permanente tem direito, após um ano de serviço, a férias remuneradas de, pelo menos, quinze dias consecutivos, dos quais treze dias úteis e dois domingos.

**Cobertura da segurança social:** Todos os salários auferidos, prestações de segurança social, contribuições para pensões e quaisquer outras prestações sociais serão pagos antes ou na data de cessação da relação de trabalho, quer directamente aos trabalhadores do projeto quer, se for caso disso, em seu nome. Quando os pagamentos forem feitos em nome dos trabalhadores do projeto, ser-lhes-á fornecida prova desses pagamentos.

**Horas extraordinárias:** Os trabalhadores têm direito a horas extraordinárias com folga adicional, conforme permitido pelo Código do Trabalho nacional.

**Aviso prévio:** O empregador ou o trabalhador que pretenda rescindir o contrato de trabalho escrito deve notificar previamente por escrito a outra parte (...) Esse aviso será calculado do seguinte modo (a) de três meses a doze meses de serviço: 15 dias; b) de um ano a três anos de serviço: 1 mês. O trabalhador deve receber a sua indemnização por despedimento.

**Licença de maternidade:** Todas as mulheres grávidas têm direito a uma licença de maternidade, mediante apresentação de um atestado médico que indique a data presumível do parto, durante a qual serão remuneradas como se continuassem a trabalhar.

**Intervalos para amamentação:** Qualquer mãe que amamente o seu filho pode beneficiar de uma pausa de meia hora no seu dia de trabalho ou, se preferir, duas vezes por dia no seu local de trabalho, um intervalo de quinze minutos de três em três horas. Estes períodos de descanso são remunerados.

**Não discriminação:** Os trabalhadores do projeto serão empregados com base na igualdade de oportunidades e no tratamento justo e não haverá discriminação em nenhum aspeto da relação de trabalho, incluindo recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso a formação, atribuições de trabalho, promoção, despedimento ou reforma, ou ação disciplinar.

As medidas especiais de proteção e assistência destinadas a remediar actos discriminatórios ou a preencher um determinado posto de trabalho com base nas necessidades específicas desse posto ou nos objectivos do projeto não serão consideradas actos de discriminação, desde que estejam em conformidade com a legislação nacional.

**Assistência a pessoas vulneráveis:** qualquer empregador no âmbito do projeto tomará medidas de proteção e assistência adequadas em relação a pessoas vulneráveis que trabalhem por sua conta, em especial as pertencentes a categorias específicas de trabalhadores, como mulheres, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes. Estas medidas podem ser necessárias em determinados momentos, consoante a situação do trabalhador e a natureza da sua vulnerabilidade.

**Direito de organização:** A legislação nacional reconhece o direito dos trabalhadores de se associarem, de aderirem a uma organização da sua escolha e de negociarem coletivamente sem interferência. Consequentemente, o projeto será executado em conformidade com a legislação nacional. Nestas circunstâncias, o papel das organizações de trabalhadores legalmente constituídas e dos representantes legítimos dos trabalhadores será respeitado e as informações necessárias para negociações construtivas ser-lhes-ão fornecidas em tempo útil. Na verdade, a legislação nacional não restringe o âmbito de ação das organizações de trabalhadores, pelo que o projeto não impedirá os trabalhadores do projeto de desenvolverem mecanismos paralelos para apresentarem as suas queixas e protegerem os seus direitos em relação às condições de trabalho e emprego. O projeto não procurará influenciar ou controlar estes outros mecanismos. O projeto não discriminará ou retaliará os trabalhadores do projeto que participem ou desejem participar em tais organizações e mecanismos de negociação colectiva ou outros.

**Idade de trabalho e trabalho forçado:** A idade mínima dos trabalhadores/empregados elegíveis para o projeto é de 18 anos (abaixo desta idade, beneficiarão de contratos de aprendizagem). O projeto também não recorrerá ao trabalho forçado, que pode ser definido como qualquer trabalho ou serviço exigido a qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer sanção e para o qual a referida pessoa não se tenha oferecido voluntariamente. Esta proibição aplica-se a qualquer tipo de trabalho forçado ou obrigatório, como o trabalho por conta de outrem, a servidão por dívidas ou outros tipos de emprego semelhantes. Não serão empregadas no projeto quaisquer vítimas de tráfico de seres humanos.

**Medidas de combate ao SEA/SAH no local de trabalho:** Qualquer caso de SEA/SAH deve ser imediatamente comunicado ao Banco Mundial pela PCU no prazo de 48 horas. Para além disso, as medidas detalhadas no plano de resposta para a prevenção, mitigação e gestão da Exploração e Abuso Sexual (SEA) e Assédio Sexual (SH) (ver documento separado) será implementado, incluindo a sensibilização para a VBG/ASR/HS e a necessidade de todos os trabalhadores do projeto assinarem um código de conduta, e para que o procedimento de notificação, encaminhamento e gestão de casos de VBG/ASR/HS seja respeitado.

**Medidas para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores:** os empregadores de projectos de todas as categorias respeitarão os procedimentos de saúde e segurança no trabalho descritos no presente documento e relativos à preservação da integridade física e da saúde dos trabalhadores de todas as categorias.

**Medidas de proteção adicionais** (seguro de saúde que cubra o tratamento da COVID-19, subsídio de doença) para os trabalhadores que contraíam o vírus ou que tenham de se isolar devido ao contacto próximo com trabalhadores infectados, e pagamento em caso de morte.

## XI. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

A WACA-GB atribui grande importância ao "envolvimento da comunidade".

As ONG locais recrutadas pela PCU para executar actividades acordadas de forma participativa e colegial durante a preparação dos planos de desenvolvimento comunitário poderão mobilizar mão de obra local a expensas próprias.

Além disso, certas actividades do projeto, nomeadamente os microprojectos (construção de poços ou de escolas, criação de viveiros de árvores, construção de vedações, etc.) poderiam mobilizar as comunidades sob a forma de "cofinanciamento" (participação) em espécie para os microprojectos.

No entanto, nesta fase do projeto, esta abordagem ainda não foi decidida.

<sup>3</sup> No entanto, a PCU da WACA-GB garantirá que todos os trabalhadores directos e indirectos estejam equipados com EPIs para os proteger e aos que os rodeiam contra os riscos e consequências da Covid-19. Esta proteção individual será adaptada às realidades prováveis no terreno, para acautelar situações em que haja casos de trabalhadores sintomáticos.

---

<sup>3</sup> Os EPI devem estar em conformidade com as normas ou ser aceites pela WACA-GB da UCP, em caso de escassez no mercado local e nos fornecedores tradicionais.

---

# APÊNDICES

---

## CÓDIGO DE CONDUTA

O código de conduta aplicar-se-á a todo o pessoal, trabalhadores e outros empregados no estaleiro ou em qualquer outro local onde decorram actividades de construção ou demolição. Aplica-se igualmente ao pessoal de cada subcontratante e a qualquer outro pessoal que assista o empreiteiro na execução dos trabalhos.

O objetivo do Código de Conduta é assegurar um ambiente em que não sejam tolerados comportamentos inseguros, ofensivos, abusivos ou violentos e em que todas as pessoas se sintam à vontade para levantar questões ou preocupações sem receio de represálias. O texto que se segue será incorporado em todos os contratos relativos a trabalhos de construção ou demolição financiados pelo projeto.

O código de conduta define os requisitos fundamentais aplicáveis ao pessoal do contratante, incluindo o pessoal dos subcontratantes, nomeadamente :

- desempenhar as suas funções de forma competente e diligente
- cumprir o presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis, incluindo os requisitos de proteção da saúde, segurança e bem-estar do pessoal dos outros contratantes e de qualquer outra pessoa
  - manter um ambiente de trabalho seguro, nomeadamente através de :
  - garantir que os locais de trabalho, as máquinas, os equipamentos e os processos sob o controlo de cada indivíduo são seguros e não apresentam riscos para a saúde
  - usar os equipamentos de proteção individual necessários ;
  - utilizando medidas adequadas relativamente a substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, seguindo os procedimentos operacionais de emergência aplicáveis.
- comunicar situações de trabalho que considerem inseguras ou insalubres e retirar-se de uma situação de trabalho que considerem razoavelmente representar um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde
- tratam as outras pessoas com respeito e não discriminam grupos específicos como as mulheres, as pessoas com deficiência, os trabalhadores migrantes ou as crianças;
- não se envolver em qualquer forma de assédio sexual, incluindo avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e qualquer outro comportamento verbal ou físico indesejado de natureza sexual com outros membros do pessoal do contratante ou do empregador;
- não se envolver em exploração sexual, o que significa qualquer abuso ou tentativa de abuso de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo mas não se limitando a ganhos monetários, sociais ou políticos

a exploração sexual de terceiros. A exploração sexual ocorre quando o acesso a bens, obras, serviços de aconselhamento ou não, ou o benefício dos mesmos, é utilizado para fins sexuais;

- não cometer uma agressão sexual, ou seja, uma atividade sexual com outra pessoa que não consente. Trata-se de uma violação da integridade física e da autonomia sexual, que ultrapassa as concepções mais restritas de "violação", nomeadamente porque (a) pode ser cometida por outros meios que não a força ou a violência, e (b) não implica necessariamente a penetração.
- não praticar qualquer tipo de atividade sexual com menores de 18 anos, exceto no caso de um casamento pré-existente;
- frequentar os cursos de formação pertinentes que serão ministrados em relação aos aspectos ambientais e sociais do contrato, incluindo questões de saúde e segurança e exploração e abuso sexual (SEA);
- comunicar infrações ao presente Código de Conduta.

O Empreiteiro não fará qualquer retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, manifeste uma preocupação relativamente a uma conduta proibida pelo Código de Conduta, ou que recorra ao mecanismo de reclamação dos trabalhadores ou ao mecanismo de reclamação do projeto. Tal retaliação constituiria, por si só, uma infração ao Código de Conduta.

Qualquer infração ao presente código de conduta por parte do pessoal do contratante pode ter consequências graves, incluindo o despedimento e o eventual recurso às autoridades judiciais.

O contratante exigirá que todos os seus empregados e os empregados dos seus subcontratantes assinem individualmente o código de conduta e tratará proactivamente de quaisquer violações do código de conduta.

Uma cópia do código de conduta em francês será afixada num local de fácil acesso às comunidades vizinhas.

## **APÊNDICE 2 - Bibliografia**

- 1 Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, 2016
- 2 BM NES 2 e Nota de Orientação NES 2
- 3 Mapa da saúde, Volume 5 - Situação atual e necessidades previstas, 2018
- 4 Constituição da Guiné-Bissau de 16 de maio de 1984
- 5 Lei n.º 2/86 de 5 de abril de 1986 - Lei Geral do Trabalho
- 6 Código Penal 4/93 31 de outubro de 1993
- 7 Diretrizes ambientais, de saúde e segurança para instalações de saúde, Banco Mundial /SFI
- 8 Guia do local de trabalho e Covid 19, a inspeção do trabalho e das leis sociais
- 9 Guia nacional integrado de vigilância e resposta, 3ª edição, OMS, dezembro de 2019
- 10 Manual de prevenção e tratamento da COVID-19 (padrão) - inglês
- 11 Le manuel du travailleur 2013, Direção-Geral do Trabalho e da Segurança Social
- 12 Resumo de Políticas NES °2, Emprego e Condições de Trabalho Grupo do Banco Mundial
- 13 Orientação da OIT
- 14 Orientações do FMI
- 15 <sup>ème</sup> Regulamento Sanitário Internacional, 3 edição, 2005, Organização Mundial de Saúde.