

Annexe 8 – Standard contract for artisans

CONTRATO MODELO DE FORNECIMENTO DE SERVIÇOS

O Projeto **CERRP** (Cyclone Idai and Kenneth Emergency Recovery and Resilience Project) financiado pelo Banco Mundial e sendo implementado pelo **GREPOC (Gabinete de Reconstrução Post Ciclone)**¹ contrata ONGs ou Parceiros de Implementação (PIs) para apoio na recuperação de um total de 15.000 habitações afectadas pela passagem do Ciclone Idai. As habitações a serem beneficiadas de recuperação estão localizadas na província de Sofala, sendo 1.093 habitações no distrito de Dondo, 3.515 habitações no distrito de Búzi, 3.720 habitações no distrito de Nhamatanda e 6.672 habitações na cidade da Beira. A recuperação das habitações será gerida pelas ONGs e/ou PIs para o qual se celebrarão contractos com artesãos conforme o Modelo aqui apresentado entre a **contratante** e o **contratado**.

ENTRE

FUNDAÇÃO AVSI, NUIT 700101665, neste ato representada pela Senhora **Laura Morisio**, portador do Passaporte nº YB5245931, emitido na República de Itália, aos 13 de Junho de 2019, doravante designado por **contratante**;

E

Pedro Jose Antonio Magona, estado civil solteiro, portador do Bilhete de Identificação número 070508869892Q em 25/01/2023, natural de MANDRUZE, Dondo, Bairro 4, NUIT 176662549 doravante designado por **Artesão ou Contratado**;

As partes acima identificadas têm, entre si, justo e acertado o presente contrato de prestação de serviços, que se regerá pelas cláusulas seguintes e pelas condições de preço e forma de pagamento descritas no presente.

Cláusula Primeira

Objecto

Pelo presente contrato, o contratante adjudica ao artesão responsabilidades partilhadas na recuperação da habitação com referência:

OBRA/3094/2023-OBRA/7419/2023-OBRA/8829/2023-OBRA/11779/2023-OBRA/2381/2023-OBRA/4060/2023-OBRA/1606/2023-OBRA/3649/2023-OBRA/3715/2023-OBRA/7049/2023-OBRA/13209/2023,

cujas intervenções serão do tipo TB (Casa Núcleo), localizadas na localidade de Savane, obrigando-se este a executar a obra correspondente aos trabalhos de PEDREIRO para os quais se encontra devidamente certificado.

Cláusula Segunda (Custo dos trabalhos)

¹ O GREPOC foi criado através do Decreto n.º 29/2019 de 11 de Abril de 2019, para Supervisionar a Planificação, Implementação, Monitoria e Avaliação, recuperação e Reconstrução nas províncias afetadas pelo Ciclone Idai, titular do NUIT 500161833, com sede na Rua Mateus Sansao Muthemba, nº 304, Ponta Gea, na Cidade de Beira- Moçambique

(Anticorrupção)

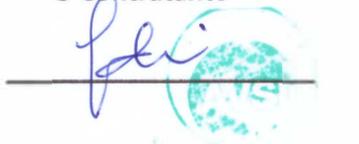
1. Para efeitos da Lei 6/2004 de 17 de Junho, cada uma das partes concorda em agir segundo uma política em que os trabalhadores ou representantes da ONG ou PI evitem qualquer conflito com os seus próprios interesses quando lidarem com os contratados, fornecedores e outros intervenientes no âmbito do presente contrato.
2. No cumprimento do número anterior, cada uma das partes deverá tomar precauções que impeçam que os trabalhadores ou representantes da NGO ou PI ofereçam, recebam ou forneçam dinheiro, bens ou outros benefícios que tenha como objectivo influenciar a decisão do contratado ao abrigo do presente contrato.
3. Sem prejuízo do disposto no presente contrato em sentido contrário, nenhum dispositivo deverá ser interpretado ou aplicado de forma a requerer que qualquer das Partes cometa, ou se abstenha de cometer, qualquer acto que possa constituir uma violação de uma lei e/ou regulamento. Cada uma das Partes acorda, respectivamente:
 - a) Que não irá, directa ou indirectamente, no âmbito do presente Contrato e da actividade que resulta do mesmo, oferecer, prometer pagar, ou autorizar que se dê dinheiro ou qualquer outra coisa de valor a um oficial do governo (incluindo, mas não limitado aos instrumentos propriedade de trabalhadores do Estado), a qualquer oficial ou trabalhador de uma organização internacional pública, a qualquer partido político ou oficial do mesmo ou a qualquer candidato a um cargo político;
 - b) Que não irá, directa ou indirectamente, no âmbito do presente Contrato e da actividade que resulta do mesmo, oferecer, prometer pagar, ou autorizar que se dê dinheiro a qualquer outra pessoa, consciente da elevada probabilidade de que todo ou uma porção do referido dinheiro, objecto, ou valor será oferecido, dado, prometido, directa ou indirectamente a um oficial do governo, ou a um oficial ou trabalhador de uma organização internacional pública, a qualquer partido político ou oficial do mesmo ou a qualquer candidato a uma cargo político.

**Cláusula Nona
(Disposições Finais)**

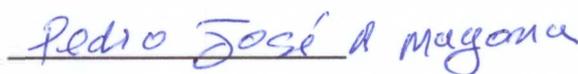
O presente contrato é celebrado de boa-fé e vai o mesmo ser feito em duplicado, ficando um exemplar na posse de cada um dos outorgantes.

Celebrado em Dondo no dia 5 de Setembro de 2023, em 2 (dois) exemplares de igual valor e conteúdo, ambos valendo como originais e destinando-se um a cada uma das partes

O Contratante




O Contratado







Código de conduta para a prevenção da Violência baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual do GREPOC

Este Código de Conduta constitui uma das medidas do Gabinete de Reconstrução Pós-Ciclone Idai (GREPOC), - Projecto de Recuperação de Emergência e Resiliência Pós-Ciclones Idai e Kenneth (CERRP P101770) para lidar com riscos sociais, especificamente riscos de violência baseada no género (VBG), exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS) resultantes da implementação de projectos nas comunidades, assim como, no local de trabalho. Este instrumento visa definir as obrigações para todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), provedores de serviço, parceiros e todo o individuo que tenha qualquer tipo de vínculo com o GREPOC na adopção de uma conduta de prevenção contra qualquer tipo de violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual.

O GREPOC sublinha tolerância zero para qualquer comportamento inseguro, ofensivo, abusivo ou violento. Sendo pela promoção de um ambiente seguro, onde todas as pessoas se devem sentir à vontade para levantar questões ou preocupações sem medo de retaliação.

Conducta exigida

Assim sendo, todas as pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado deverão:

- Desempenhar as suas funções com competência e diligência;
- Cumprir o disposto no presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis, incluindo requisitos para proteger a saúde, a segurança e o bem-estar do pessoal do projecto e de qualquer outra pessoa;
- Respeitar e promover os direitos humanos fundamentais sem discriminação de género, raça, etnia, religião ou cultura.
- Não discriminar ao lidar com a comunidade local e com todos os colegas de trabalho. Tratar as mulheres, crianças (pessoas menores de 18 anos), e homens com respeito independentemente da raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
- Não praticar qualquer forma de exploração e abuso sexual, o que significa qualquer abuso real ou tentativa, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a lucrar monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outro (troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de humilhação, comportamento degradante, comportamento explorador, e abuso de poder).
- Abster-se de todo o tipo de contacto sexual com qualquer pessoa com menos de 18 anos.
- Não praticar actos ou ter comportamentos inapropriados em qualquer circunstância que estiver a lidar com crianças.
- Nunca agir de uma maneira que possa expor as crianças ao risco de abuso e deverão assegurar a sua segurança em qualquer lugar.
- Abster-se de todo o tipo de assédio sexual. É proibido o uso de linguagem ou comportamento, em particular em relação a mulheres e/ou crianças, que seja inapropriado, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente inapropriado.

KU



- Nunca se comportar de forma a causar danos físicos, psicológicos ou emocionais e sofrimento a outras pessoas, especialmente mulheres, crianças, portadores de deficiência ou qualquer pessoa subalterna.
- Não praticar qualquer tipo de perseguição quer no local de trabalho, quer nas comunidades.
- Concluir os cursos de formação relevantes que serão ministrados relacionados com as salvaguardas ambientais e sociais, incluindo aqueles sobre saúde e segurança, e violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual;
- Reportar as violações do presente Código de Conducta. Todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), parceiros, provedores de serviço deverão denunciar suspeitas ou violações do presente Código de Conducta. As denúncias poderão ser feitas através do Mecanismo de Gestão de Queixas e Reclamação criado para este efeito.

Não retaliar contra qualquer pessoa que denuncie violações deste Código de Conduta.

- Promover a implementação do presente Código de Conduta, como forma de contribuir para a criação e manutenção de um ambiente não propenso ao abuso e exploração sexual, ao abuso de poder, à fraude e à corrupção.
- Cooperar, sempre que for solicitado a fazê-lo, com toda a investigação sobre alegações de violação do presente Código de Conduta.

Sanções e Advertências

O não cumprimento do presente Código de Conduta, implica a instauração de medidas disciplinares e penalidades, após o devido processo de apuração, proporcionais à transgressão e de acordo com as leis e políticas aplicáveis na instituição e no país.

Sumariamente as medidas podem configurar-se como:

- a. Medidas educativas, de ressocialização e/ou *coaching* (dentro de advocacia da estratégia a ser definida);
- b. Medidas de Censura Pública ou Privada;
- c. Destituição da função de confiança;
- d. Não recebimento de promoção por mérito;
- e. Não recebimento de Carta de Referência Abonatória;
- f. Registo nos assentamentos funcionais do servidor, pelo prazo de 3 (três) anos, após o qual deverá ser cancelado, caso não tenha praticado nova infração ética relativa a VBG;
- g. Rec omendação para afastamento ou demissão do serviço público e encaminhamento às instâncias competentes, nos termos do Estatuto Geral de Funcionários e Agentes do Estado.
- h. Cessação do contrato.
- i. Encaminhamento para autoridades legais.

Apresentação de preocupações e denúncias

No caso de alguém observar um comportamento que acredita poder representar uma violação deste Código de Conduta deve levantar a questão imediatamente.



People for development



Para tal entre em contacto com [inserir (s) o nome(s) do especialista social/ponto(s) focal(is) do Mecanismo de gestão das queixas e reclamações ou outro indivíduo designado para levantamento das queixas relativas à este Código de conducta] através destes meios:

1. Por escrito pelo endereço físico, na Vila do Dondo, próximo ao Garrafão, e email: Octavio.Sabao@avsi.org ou,
2. Por telefone por chamada ou SMS a este número: 842069498 ou,
3. Pessoalmente, nos escritórios da Fundação AVSI, na Vila do Dondo, próximo ao Garrafão, a partir da 8 às 17h de segunda a sexta-feira,
4. Caixas de queixa e reclamação localizadas, nos escritórios da Fundação AVSI, na Vila do Dondo e em outros locais.

A identidade da pessoa que apresentar a denúncia será mantida confidencial e as queixas podem também ser apresentadas de forma anónima. Levamos a sério todas as denúncias de má conduta e vamos investigar e tomar as medidas adequadas, incluindo, quando requerido e apropriado, o encaminhamento para provedores de serviços que podem apoiar a pessoa que experimentou o incidente.

Não haverá retaliação contra quem levantar uma denúncia sobre qualquer comportamento proibido por este Código de Conduta. Tal retaliação será considerada uma violação deste Código de Conduta.

Termos de compromisso

O trabalhador, colaborador, parceiro, provedor de serviço, depois de ler, compreender e estar de acordo com o conteúdo do presente documento compromete-se a cumprir com todas as cláusulas vigentes. O signatário aceita as consequências decorrentes da violação de qualquer cláusula do presente Código de Conduta.

Assinatura do Código de conduta

Eu Pedro José A. Magoma, recebi uma cópia deste Código de Conduta escrito numa linguagem que compreendo que devo aderir estritamente a este Código de Conduta em todas as áreas de trabalho. Compreendo a insistência no cumprimento destas normas que são obrigatórias para mim e comprometo-me a cumprir na íntegra.

Eu entendo que, caso tenha alguma dúvida sobre este Código de Conduta, posso entrar em contacto com o Sr. Octávio Sabão (Fundação AVSI) solicitando uma explicação.

Assinatura

Pedro José A. Magoma

Data e Local

21/09/2023

Representante em Moçambique

[Assinatura]

Data e Local

05/09/2023



Anexo: Termos e definições chaves

Abuso do poder: Este conceito abarca todo o comportamento abusivo (de natureza física, psicológica, sexual ou emocional) de quem ocupa um cargo de autoridade e confiança contra alguém que esteja numa posição de vulnerabilidade e/ou de dependência.

Abuso sexual: O abuso sexual consiste na intrusão física, ou simples ameaça, de natureza sexual, e inclui apalpar de forma inapropriada, com recurso à força ou em condições desiguais ou coercivas.

Assédio: Designa-se por assédio a todo o comentário ou comportamento indesejável que ofende, rebaixa, humilha e é pejorativo, ou outro tipo de comportamento inapropriado que fere a dignidade de uma pessoa. Podem cometer, ou ser vítimas de assédio, membros da comunidade com quem trabalhamos, parceiros, funcionários, distribuidores ou outros indivíduos com quem temos uma relação de trabalho (veja abaixo a definição de assédio sexual).

Assédio sexual: Entende-se por assédio sexual qualquer abordagem, comentário, exigência (explícita ou implícita), contacto físico, piada, gesto ou outro tipo de comunicação ou de conduta indesejada com carácter sexual - seja sob forma oral, seja sob a forma escrita - feita a outrem no contexto do trabalho. O Assédio sexual pode ter como alvo pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo, e inclui assédio com base na orientação sexual. O fenómeno do assédio sexual pode ocorrer entre vários indivíduos, funcionários ou beneficiários, independentemente das suas relações de trabalho.

Criança: De acordo com a Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança, entende-se por criança todo o indivíduo com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Corrupção: Por este termo designa-se o acto de “dar ou receber ofertas, presentes ou prémios que, de forma inapropriada, podem influenciar a acção de qualquer pessoa”.

Discriminação: Discriminar significa excluir, tratar ou agir contra alguém na base do estatuto social, raça, identidade étnica, cor, religião, sexo, idade, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, filiação partidária ou deficiência.

Exploração sexual: Exploração é abusar ou tentar abusar da posição de vulnerabilidade, da confiança, bem como das diferenças de poder para tirar proveitos sexuais – incluindo lucrar financeira ou politicamente – da exploração sexual de outra(s) pessoa(s) (Boletim do Secretariado Geral da ONU, 9 de Outubro de 2003). Nessas situações, a potencial vítima acredita que não tem outra escolha a não ser submeter-se: A isto não se pode considerar consentimento, pois não passa de exploração. Eis alguns exemplos de exploração sexual:

- Quando um funcionário afecto a um programa humanitário ou de desenvolvimento exige (ou recebe) serviços sexuais em troca de assistência material, favores ou privilégios;
- Quando um(a) professor(a) exige acto sexual em troca de nota de passagem ou de admissão a um nível de ensino;
- Quando um(a) representante de refugiados exige ou aceita acto sexual em troca de favores ou de privilégios;
- Quando um(a) agente de segurança exige ou aceita acto sexual em troca de livre-trânsito;
- Quando um motorista exige ou aceita acto sexual como condição para dar boleia a uma mulher.

μ



Exploração é alguém usar da sua posição de autoridade, de influência ou de controlo sobre recursos para pressionar, forçar ou manipular outra(s) pessoa(s) a fazer algo contra a sua vontade ou por desconhecimento, sob ameaças de sonegação de assistência, de não aprovação das solicitações de apoio de um trabalhador; ou sob ameaças de fazer falsas alegações em público contra um determinado funcionário.

Fraude: Fraude é uma distorção, falsificação, artimanha e perversão da verdade ou quebra da confiança relacionadas com os recursos financeiros, materiais e humanos, acções, serviços e/ou transacções de uma organização, geralmente em benefício ou proveito pessoal. Fraude é uma artimanha criminosa ou impostora, cuja finalidade é ganhar vantagens injustificadas.

Intimidação: Intimidação é um acto de agressão feita não de forma física, mas sim de forma psicológica e emocional. O termo é empregue para designar um padrão de comportamento negativo, intrusivo e violento contra uma ou várias pessoas e que consiste num criticismo vulgar, numa persistente e trivial indicação de falhas, na sonegação do valor e do reconhecimento, desacreditação e uma série de outros actos de efeito similar¹.

Sobrevivente ou vítima - pessoa que é, ou que tenha sido sexualmente explorada ou abusada. Esta designação implica força interior e capacidade de recuperação e de sobrevivência.

Protecção: Protecção pressupõe garantir o reconhecimento, a salvaguarda e a protecção dos direitos humanos básicos, em conformidade com os padrões internacionalmente aceites.

Violência baseada no género (VBG): “Qualquer ofensa corporal ou psicológica, perpetrada contra a vontade da pessoa, que tenha impacto negativo na saúde física ou psicológica, desenvolvimento e identidade dessa mesma pessoa; e que seja resultante das injustiças nas relações de poder, traduzida na exploração das diferenças entre homens e mulheres, no seio dos homens e no seio das mulheres. Ainda que não de forma exclusiva, a violência com base no género afecta particularmente a mulher e a rapariga em todas as culturas. A VBG pode manifestar-se de forma física, psicológica, económica, social ou cultural².” A violência baseada no género pode ocorrer de diversas formas: violência doméstica, espancamento, estupro e estupro marital, mutilação genital, tortura, tráfico, prostituição forçada, violência relacionada com o dote e casamento, e em certos casos, violência perpetrada ou tacitamente tolerada pelo Estado.

Violência no local de trabalho: Esta designação refere-se a qualquer incidente em que uma pessoa é abusada, ameaçada ou agredida em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho. Tais actos seriam perpetrados por clientes ou por colegas de trabalho a qualquer nível da organização. Esta definição inclui todas as formas de assédio, intimidação, ameaças e/ou agressões físicas, roubo e outros comportamentos intrusivos (de acordo com a Organização Mundial do Trabalho, OMT).

¹ Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - portal da National UK Workplace bullying advice line.

² Ward, Jeanne. (2002). If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium

