



Rua do Porto, nº 39.  
Tel. 26526949  
Fax. 26526390  
Nacala-Porto  
Nampula  
NUIT: 400091579

**PACTO GLOBAL**

**COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)**

**2010**

**COMISSÃO EXECUTIVA**

**COMMUNICATION ON PROGRESS (COP) 2010**

**Declaração de Apoio:**

Considerando por um lado a sua qualidade de membro do Pacto Global desde 2006 o Corredor de Desenvolvimento do Norte, SA. (CDN) têm vindo a promover acções que traduzem-se na materialização diária dos princípios plasmados pelo Pacto Global, permitindo assim um desenvolvimento sócio-económico sustentável do país em geral e muito em particular da Região Norte de Moçambique.

Além do desenvolvimento sócio-económico, cria igualmente um impacto positivo no melhoramento das condições sócio económicas laborais dos seus trabalhadores bem como da população vivente ao longo da linha férrea.

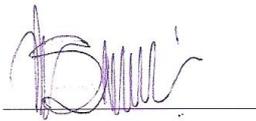
Como resultado do seu cometimento na área de ambiente o CDN, conseguiu manter os padrões internacionais de gestão ambiental como se pode confirmar dos relatórios de avaliação e monitoria sendo ainda titular de um certificado internacional ISO 14001, mantendo ainda a sua qualidade de primeiro porto de África que possui o certificado Internacional ISO 14001.

Com vista a melhorar os índices de gestão desde Julho do ano corrente foi criada uma nova estrutura de gestão no CDN e foram introduzidos padrões de gestão empresarial internacional baseadas em princípios claros de governação corporativa, transparência, prestação de contas e principalmente a implementação clara e inequívoca de princípios relativos a conflitos de interesses.

Neste contexto, o CDN assume o seu compromisso em continuar a respeitar, apoiar e garantir a implementação dos dez princípios do Pacto Global traduzidos pelo respeito dos Direitos Humanos, Direitos de Trabalho, Direitos de Ambiente, Transparência e Políticas Anti-corrupcionais.

Em 2012, o CDN propõem-se a elevar os índices de eficiência operacional e produtiva, pautando pela continuação na implementação de regras rigorosas de segurança no local de trabalho, a valorização e respeito incondicional pela vida humana contribuindo assim para um desenvolvimento ambiental e humano sustentável.

Nampula, aos 15 de Dezembro de 2011



**Romero Justino da Silva**  
**(Administrador e Director Executivo)**

---

Telefone: +258 26 217611/26218709

Fax: +258 26 214002

## **DIREITOS HUMANOS**

### **PRINCIPIO 1 : Respeitar e proteger os direitos humanos;**

#### **Acções Realizadas**

O CDN materializa e implementa os princípios dos Direitos humanos, tanto ao nível da instituição como no seu relacionamento com outros parceiros; Esta actuação é feita igualmente em respeito aos direitos humanos, tais como o respeito a vida e a dignidade humana como esta patente na Constituição da República de Moçambique.

#### **Impacto Alcançado**

O ambiente de trabalho que se vive na empresa, no espaço da sua inserção, bem como no relacionamento com os seus parceiros tomando em consideração o respeito e dignidade pela pessoa humana, muito em particular as estabelecidas com o trabalhador no âmbito da relação laboral e no âmbito das demais relações comerciais e institucionais estabelecidas em estrita observância a Constituição de Moçambique, as Lei internacional e regional relativa aos direitos humanos:

#### **Acções planeadas**

De forma continua manter o espírito de observância, respeito e promoção pelos direitos humanos na empresa, no espaço da sua inserção e no relacionamento com os seus trabalhadores e demais parceiros.

### **PRINCIPIO 2: Impedir violações de direitos humanos;**

#### **Acções Realizadas**

Introdução de princípios de tratamento dos trabalhadores com o máximo de dignidade e garantia de remuneração, sendo assim o salário mínimo em vigor no CDN acima do mínimo nacional imposto pelo Governo de Moçambique;

Para além do direito a uma remuneração justa o CDN garante que todos os anos os seus trabalhadores beneficiem de reajustes salariais, tendo nos últimos 2 (dois) anos tal ajuste consubstanciado num aumento numa média de 10%;

No que diz respeito a garantia do direito a assistência funerária em caso de morte o CDN suporta as despesas funerárias dos seus trabalhadores e participa nos encargos funerários das suas famílias para o efeito no presente ano reajustou em cerca de cerca de 25% dos valores desembolsados para assistência funerária para o trabalhador e suas famílias;

No âmbito do dever de assistência aos trabalhadores seropositivos ou seja portadores do vírus HIV Sida introdução de um subsídio de alimentação para os trabalhadores seropositivos;

Introdução de condições seguras e saudáveis de trabalho com vista a prevenir/reduzir/mitigar a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais através da atribuição de uniforme e equipamentos de segurança a todos os trabalhadores;

Introdução de medidas de seguranças, consubstanciada pela colocação de dispositivos contra incêndios, nomeadamente extintores, boa iluminação, ventilação, comunicação rápida, uso de capacetes dentro do recinto portuário e nos Armazéns, uso de equipamentos/coletes reflectores, uso de mascaras nas terminais, formação e colocação de socorristas no Porto e respectivos kits de primeiros socorros, entre outros;

Garantia e materialização do direito á saúde provendo assistência médica e medicamentosa a todos os seus e trabalhadores e seus familiares, tendo para o efeito construído 2 (dois) Postos Médicos e contratados (2) Médicos e respectivos enfermeiros assistentes;

Garantia e materialização do direito à educação através da concessão de bolsas de estudos para os trabalhadores e seus filhos conforme a sua áreas de interesse conjugada com o interesse do CDN;

Introdução de um seguro de vida para todos os trabalhadores como forma de garantir segurança ao trabalhador e suas famílias em caso de invalidez permante ou morte;

Garantia de pagamento de subsidio de férias e de décimo terceiro salário a todos os trabalhadores;

Garantia do pagamento do subsidio de maternidade a mulher trabalhadora durante o tempo de licença de parto;

Realização de campanhas de vacinação abrangendo todos os trabalhadores.

### **Impacto Alcançado**

Melhoria das condições de saúde dos seus trabalhadores e suas famílias garantindo por um lado uma maior motivação e qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias e por outro aumentando o nível de produtividade da empresa que tende a registar um maior crescimento;

Melhoria do ambiente e de trabalho que se vive na empresa, e no espaço da sua inserção, bem como no relacionamento com os seus parceiros é de observância da lei internacional, regional e da Constituição do País;

O respeito e amparo incondicional garantido aos trabalhadores após morte e a solidariedade com os trabalhadores em caso de falecimento dos seus familiares;

Melhoria das condições de vida dos trabalhadores padecendo de HIV/Sida garantido assim a sua plena integração e aceitação dentro da empresa, da sua família e do espaço social em que se encontram inseridos;

A prestação da actividade laboral em segurança dentro das instalações do CDN e as condições de segurança impostas aos demais utentes dos serviços do CDN permitiu a redução significativa do numero de acidentes quer de natureza laboral quer de natureza relacionada com a autilização dos seus serviços ferro-portuários;

A saúde dos trabalhadores da empresa e suas famílias encontra-se em permanente vigilância médica, o que se traduz num ambiente são de trabalho e níveis de motivação e produtividade altos;

Personalização dos serviços de assistência médica e aumentou a capacidade de resposta de primeiros socorros para os trabalhadores do CDN e consequentemente diminuiu a pressão sobre as unidades hospitalares públicas;

### **Acções planeadas**

Continuar a manter o espírito de observância e respeito pelos direitos humanos na empresa, no espaço da sua inserção e no relacionamento com os seus parceiros (actividade permanente);

Garantir que os trabalhadores do CDN continuem a usufruir do tratamento digno e justamente remunerados de modo a manterem os índices de produtividade da empresa elevados (actividade permanente);

De forma contínua e permanente proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis aos trabalhadores e clientes do CDN (actividade permanente);

Continuar a garantir a assistência médica e medicamentosa a todos os trabalhadores do CDN e suas famílias (actividade permanente);

Promoção de campanhas internas sobre os direitos humanos ao nível de gestores seniores e trabalhadores;

Promover campanhas de advocacia e não discriminação dos trabalhadores vivendo com HIV SIDA;

Reabertura do centro de comunicação para divulgação e sensibilização sobre o HIV/SIDA aos trabalhadores, utentes dos serviços de passageiros e a população ao longo do Corredor do Norte.

## **DIREITOS LABORAIS**

### **PRINCIPIO 3: Promover a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva no trabalho;**

#### **Acções Realizadas**

Garantia, aceitação e promoção do exercício da liberdade de associação conforme plasmado na Constituição da Republica de Moçambique e na Organização Internacional de trabalho (OIT) tendo por reconhecido de pleno direito o **SINPOCAF** - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Portos e Caminhos de Ferro;

No âmbito do direito a negociação colectiva de trabalho, durante os anos 2010 e 2011, foram assinados o quinto e o sexto Acordo Colectivo de Trabalho entre o **SINPOCAF** e o CDN regulando a relação jurídico-laboral com os trabalhadores com vista a prevenir ou dirimir eventuais conflitos;

Todo o conjunto de princípios, direitos, obrigações do CDN e dos trabalhadores plasmados no Acordo de Empresa foram alcançados por via livre e negocial, obedecendo o plasmado e preconizado na Constituição da República de Moçambique, na Lei do Trabalho, e aos princípios e regras da OIT;

Patrocínio para criação da sede do SIMPOCAF e alocação de material didactico e informático para realização das sua tarefas no âmbito das suas atribuições como garantes do direito dos trabalhadores;

Apoio as visitas para realização e intercâmbio de experiências com outras entidades sindicais no que diz respeito a gestão dos interesses do trabalhadores.

#### **Impacto Alcançado**

Melhoria dos indices de transparência, frontalidade e prestação de contas sobre as actividades, projectos e planos da empresa ao Sindicato;

Maior envolvimento do sindicato no que diz respeito a toda e qualquer decisão que possa afectar de forma material a situação jurídico laboral dos trabalhadores dentro da empresa;

Abertura ao diálogo entre a direcção da empresa e os trabalhadores, o que permite o alcance de consenso que satisfaz as partes e consequentemente a criação de um ambiente de trabalho harmonioso;

Promoção do espaço de convívio e confraternização entre os trabalhadores do CDN. Criação da sede do Sindicato em Nampula;

Criou-se uma maior confiança por parte dos trabalhadores em relação a entidade patronal garantindo assim um maior sentido de participação e identidade empresa- trabalhador;

Maior cooperação e aceitação do Sindicato em relação as politicas de gestão da empresa e os esforços envidados pela empresa para garantir uma realização da actividade de forma condigna e uma retribuição igualmente condigna.

### **Acções planeadas**

Continuar a promover a liberdade de associação entre os trabalhadores do CDN (actividade permanente);

Continuar a incentivar a cultura de diálogo entre os trabalhadores através dos seus legítimos representantes (actividade permanente);

Identificação das necessidades para implementação do programa para adopção de qualificador de carreiras;

Continuação da promoção e a incentivo a liberdade de associação dentro da empresa com os trabalhadores.

## **PRINCIPIO 4: Abolir o trabalho forçado ou compulsivo;**

### **Acções Realizadas**

Respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, das quais Moçambique é membro ratificante;

O CDN estabeleceu normas sobre as horas de trabalho na instituição, e as mesmas têm sido observadas;

O trabalho excepcional e extraordinário é de carácter excepcional e é remunerado de acordo com a regulamentação em vigor;

Todos os trabalhadores estão vinculados por contratos de individuais de trabalho nos conforme impões a Lei do Trabalho Moçambicana;

Todos os trabalhadores realizam tarefas de acordo com a sua competência técnica e aptidão física.

### **Impacto Alcançado**

Ausência total de práticas que possam ser consideradas de trabalho forçado ou compulsivo;

A motivação e empenho dos trabalhadores continuam elevados, contribuindo para uma boa produtividade da empresa;

Criação de um ambiente de trabalho de confiança mútua entre os trabalhadores do CDN e a entidade patronal, que se traduz no cumprimento do estipulado na lei e nos contratos de trabalho.

### **Acções planeadas**

Continuar a tornar a CDN uma empresa livre de práticas de trabalho forçado ou compulsivo (actividade permanente);

Continuar a remunerar o trabalho extraordinário de acordo com a regulamentação em vigor na República de Moçambique e nos regulamentos internos para remuneração de horas extras (actividade permanente);

Continuar a observar o estipulado na Lei de Trabalho e nos princípios plasmados pela OIT no que diz respeito as condições e formas de exercício da actividade laboral;

Formação em liderança e gestão de quadros com competências para eliminação de todas as forma de trabalho compulsivo e forçado;

**PRINCIPIO 5: Erradicar o trabalho infantil;**

**Acções Realizadas**

O CDN observa os princípios definidos pela Organização Internacional do Trabalho que fixa a idade mínima de 18 anos para o recrutamento da sua mão de obra assalariada;

O CDN garante que os seus parceiros observem o princípio definido pela Lei de Trabalho e pela OIT em matéria de proibição a prestação de trabalho infantil.

**Impacto Alcançado**

Inexistência de prática de contratação que envolvam o recurso ao trabalho infantil como meio de garantir a produtividade da empresa Ausência de qualquer prática de trabalho infantil na empresa.

**Acções planeadas**

Continuar a observar os padrões de legislação internacional que combate o trabalho infantil (actividade permanente);

Procurar estabelecer parcerias com entidades que observem o principio definido pela OIT sobre a erradicação do trabalho infantil;

Continuar a promover a erradicação de práticas de trabalho infantil dentro da empresa e dentro das entidades subcontratadas.

**PRINCIPIO 6: Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;**

**Acções Realizadas**

Garantia de oportunidades iguais a todos os seus trabalhadores, e combate qualquer de forma de discriminação seja ela em razão de racia, religião, sexo, origem, etc;

Recrutamento e progressão na carreira de forma aberta, transparente e justa dos seus trabalhadores de forma a seleccionar candidatos que se mostram mais capazes a partir dos teste escritos/entrevistas, exame de atitude e conduta, como também através de avaliação de desempenho;

Oportunidades de formação em cursos intensivos de curta duração de forma equitativa e sem qualquer tipo de descriminação;

Acompanhamento aos trabalhadores jovens, inexperientes recentemente recrutados, de modo a garantir a sua inserção e garantir um ambiente saudável de trabalho para os mesmos;

Aceitação de estudantes finalistas, estagiários ou recém graduados das universidades, mas sem experiência profissional a fim de garanti-los um estágio e desenvolvimento profissional.

**Impacto Alcançado**

Criação de um ambiente de igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores da empresa, promovendo assim a igualdade do género;

Instalada uma maior transparência e imparcialidade no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores;

Alargado o universo de conhecimentos dos trabalhadores da empresa, o que vai melhorando o seu desempenho e por consequência a produtividade da empresa;

Criado um ambiente de integração de futuros profissionais, que ao mesmo tempo constitui um espaço de geração de ideias novas como resultado desse encontro;

Criado um espaço de preparação de futuros profissionais para os desafios das suas carreiras, aumentando a ligação entre a formação académica e a vida prática.

#### **Acções planeadas**

Prosseguir com a garantia de oportunidades iguais a todos os trabalhadores da empresa (actividade permanente);

Prosseguir com a transparência, justiça no processo de selecção e recrutamento dos candidatos a trabalhadores do CDN (actividade permanente);

Prosseguir com a formação dos trabalhadores da empresa (actividade permanente);

Continuar a propiciar um ambiente adequado de integração de jovens profissionais recém recrutados;

Continuar a estabelecer a ligação entre a CDN e as instituições de ensino superior e técnico profissional;

Elaboração e análise de inquéritos cujo preenchimento seja anónimo mas os resultados divulgados.

### **MEIO AMBIENTE**

#### **PRINCIPIO 7: Adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;**

##### **Acções Realizadas**

O Porto de Nacala continua tendo auditoria ambiental pela BM TRADA para avaliar se as normas do ISO 14001 estão sendo cumpridas;

Com os procedimentos de gestão ambiental, O Porto contratou uma empresa de limpeza para fazer a gestão dos resíduos sólidos e líquidos no recinto portuário e a remoção do lixo orgânico dos navios que atracam no Porto de Nacala;

Existência de uma bacia de armazenagem dos óleos usados e construção de separadores de óleo/ água na área da manutenção-auto;

Continuação de implementação do carácter obrigatório o uso de equipamento de protecção pessoal dentro do recinto portuário;

Criação de áreas e rotas de evacuação, existindo neste momento 4 áreas de evacuação das quais 3 no Porto de Nacala e 1 na Ferrovia;

Treinamento em aspectos ambientais, de saúde e segurança ocupacional, bem como de treinamento prático em matérias de combate ao incêndio e cenários de acidentes e incidentes existentes nas operações ferro-portuárias;

Colocação de recipientes para separação dos resíduos sólidos em todas as áreas com objectivo de se aplicar a política dos 3Rs: REDUZIR, REUTILIZAR E RECICLAR;

##### **Impactos alcançados**

Verifica-se uma maior consciencialização ao nível dos gestores das áreas e dos trabalhadores sobre a questão ambiental dentro do recinto portuário e o cometimento da empresa sobre esta causa;

Melhoria das condições de transporte de granéis sólidos ( clinker e trigo) devido a boa gestão e as condições perfeitas dos basculantes;

Familiarização em regras de prevenção e combate a incêndio com vista a prevenir a ocorrência e mitigação do incêndio;

Contenção de custos e melhor racionalização do consumo da energia eléctrica e maior recurso as condições naturais de iluminação;

Maior credibilidade por parte dos utilizadores dos serviços ferro-portuários.

#### **Acções planeadas**

Encontra-se em curso a consultoria para a certificação do porto de Nacala com o ISO 18001, prevendo-se assim uma escala de acidente zero de incidentes ambientais e ocupacionais até 2012;

Reabilitação do pavimento de Carga Geral, Serviços Marítimos e Sistema Geral de Drenagem do Porto de Nacala.

### **PRINCIPIO 8 : Promoção da responsabilidade ambiental**

#### **Acções realizadas**

Melhoria do sistema de gestão de resíduos sólidos e líquidos no Porto de Nacala com a colocação de recipientes para depósito dos mesmos dentro do recinto portuário;

Operacionalização de três linhas de combustíveis das maiores fornecedoras de combustível de Nacala e Nampula, evitando os derrames constantes que havia por se utilizar uma única pipeline;

Coordenação de marcha e plantio de árvores alusivo ao dia internacional do meio ambiente.

#### **Impactos alcançados**

Maior consciencialização ao nível do CDN e dos seus utentes sobre a importância e necessidade de prática e promoção dos aspectos ambientais;

Melhoria na consciência do compromisso que o CDN em relação ao ambiente tendo sido distribuído a Política Ambiental da empresa para os seus trabalhadores e utentes dos seus serviços.

#### **Acções planeadas**

Continuar a trabalhar de forma participativa ao nível das áreas do porto, de modo a emitir às Não-Conformidades de acordo com as alterações que o mesmo está sujeito;

Continuar a promover a boa prática de separação de resíduos sólidos.

### **PRINCIPIO 9: Incentivo às tecnologias que não agredam ao meio ambiente**

#### **Acções realizadas**

Incentivo aos trabalhadores ao uso da iluminação natural;

Incentivo aos trabalhadores a utilizarem os computadores no eco-mode, isto é para ter um consumo mínimo de energia.

#### **Impacto alcançado**

Melhoria do conhecimento por parte dos utilizadores na consciencialização dos aspectos ambientais e na gestão dos recursos naturais.

### **Acções planeadas**

Aquisição de sensores para lâmpadas nos corredores de escritórios, isto é, no caso de ninguém estiver de passagem nos corredores, as luzes ficam automaticamente desligadas;

Aquisição de ECO-HOPERS (funis ecológicos) para minimizar a contaminação do ar na operação do clínker e gesso;

Prosseguir com o uso de técnicas e estratégias que não agridam o meio ambiente (actividade permanente).

## **COMBATE A CORRUPÇÃO**

**PRINCIPIO 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.**

### **Acções Realizadas**

O Departamento Jurídico e Relações Internacionais, assessora a Direcção da CDN em casos que possam ser considerados corruptos e punidos a luz da legislação nacional e internacional sobre a corrupção;

Implementação de práticas rígidas de governação corporativa baseadas em princípios de transparência na gestão dos fundos da empresa;

Criação do Departamento de Fiscalização com o objectivo de proceder a monitoria controle do processo de despacho de cargas e venda de bilhetes de passageiros;

Participou-se junto da Polícia de Investigação Criminal de Nampula e Nacala, casos de corrupção, venda ilícita de bilhetes e cobranças ilícitas denunciado por alguns clientes;

Os relatórios financeiros do CDN são anualmente e obrigatoriamente auditados por empresas externas de auditoria;

Sensibilização dos colaboradores sobre os perigos da corrupção e extorsão de valores no âmbito do exercício da sua actividade laboral;

Adopção de práticas rígidas de combate e punição da corrupção, por parte dos trabalhadores e dos clientes.

### **Impacto Alcançado**

Crescimento do nível de vigilância nos casos relacionados com a corrupção e por consequência maior consciência entre os trabalhadores sobre a necessidade de combater a corrupção;

Maior transparência na contabilidade da empresa e consequentemente a redução de actos de corrupção envolvendo trabalhadores da empresa com os clientes;

Aumento do número de denúncias feitos pelos trabalhadores e demais interessados de casos de corrupção na empresa;

A possibilidade de fazer-se denúncias pontuais garantindo assim uma intervenção imediata por parte da empresa e outras autoridades;

Redução de casos de venda ilícita de bilhetes de passageiros e cobrança ilícita de mercadorias sujeitas a despacho.

### **Acções planeadas**

Continuar a encetar esforços para a erradicação de praticas de corrupção na empresa. Assim sendo, o Departamento Jurídico vai continuar a assistir a Direcção de modo a levar a justiça todos os casos que sejam considerados como de corrupção;

Prosseguir e garantir um ambiente de maior transparência financeira nas contas da empresa;

Continuar a levar a justiça todos os casos de corrupção envolvendo clientes que cometam fraudes e classifica-los como clientes indesejados;

Prosseguir com os incentivos aos trabalhadores que denunciem as praticas de corrupção dentro do CDN (actividade permanente);

Continuar a promover um ambiente de diálogo com os trabalhadores prevaricadores, mas sem intenção maléfica;

Elaboração de um manual de conduta contendo normas claras e objectivas sobre a actuação responsável e transparente visando prevenir situações de conflitos de interesses e gestão ruínosa dos fundos da empresa;