



MINISTÉRIO DA SAÚDE

COMISSÃO DE FORMAÇÃO - SAÚDE

PROJECTO DE FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA A COBERTURA UNIVERSAL DE SAÚDE EM ANGOLA

HUMAN RESOURCE CAPACITY FOR UNIVERSAL HEALTH COVERAGE IN ANGOLA

Projecto ID N. ° P180631

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE MÃO-DE-OBRA

Outubro, 2025



MINISTÉRIO DA SAÚDE

COMISSÃO DE FORMAÇÃO - SAÚDE

PROJECTO DE FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA A COBERTURA UNIVERSAL DE SAÚDE EM ANGOLA HUMAN RESOURCE CAPACITY FOR UNIVERSAL HEALTH COVERAGE IN ANGOLA

Projecto ID N.º P180631

MUTUÁRIO	MINISTÉRIO DA SAÚDE	 GOVERNO DE ANGOLA minsa.gov.ao MINISTÉRIO DA SAÚDE
MORADA E CONTACTOS	AVENIDA 21 DE JANEIRO/MINISTÉRIO DA SAÚDE Contactos: +244 936 486 529/ 923 447 775	
PROJECTO	PROJECTO DE FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE (PFRHS)	
FINACIADOR	BANCO MUNDIAL/THE WORLD BANK	 BANCO MUNDIAL BIRF - AIF GRUPO BANCO MUNDIAL
DOCUMENTO	PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE MÃO-DE-OBRA (PGMO)	
CONSULTORES	Dra. Maria Lúcia Chicapa Dra. Isabel Gria Dala Dr. David Makongo Sebastião	
CONTACTOS DOS CONSULTORES	Contactos: 923 760 888/ 927 362 703/ 939 347 548	

Índice

1.	INTRODUÇÃO	5
1.1.	ÂMBITO E OBJECTIVOS DOS PGMO	6
1.2.	LOCALIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA DO PROJECTO	7
1.3.	VISÃO GERAL DO USO DO TRABALHO NO PROJECTO	8
1.3.1.	Categorias de trabalhadores do projecto	9
1.3.2.	Potencial número de trabalhadores do projecto	10
1.3.3.	Características dos trabalhadores do projecto	14
1.3.4.	Momento de necessidade de mão-de-obra	15
2.	AVALIAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS DE TRABALHO	15
2.1.	Actividades do projecto	15
2.2.	Principais riscos associados ao trabalho e medidas de mitigação	16
3.	QUADRO LEGAL APLICÁVEL	24
3.1.	Legislação nacional	24
3.2.	Normas ambientais e sociais do Banco Mundial	30
3.3.	Legislação de suporte as acções do projecto	33
3.4.	Normas e orientações ambientais em matéria de saúde e segurança do Banco Mundial	33
3.5.	Normas do Banco Mundial e legislação laboral em Angola	34
4.	RESPONSABILIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO DOS PGMO	38
4.1.	Responsabilidades dos especialistas da UIP	40
4.2.	Responsabilidades dos empreiteiros e prestadores de serviço	41
5.	PROCEDIMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO	42
5.1.	Seleção e recrutamento de mão-de-obra do projecto	42
5.3.	Idade mínima do trabalhador	47
5.4.	Termos e condições	47
5.4.1.	Discriminação e desigualdade de oportunidades, Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual (EAS/AS)	52
5.4.2.	Organização dos trabalhadores	54
5.4.3.	Trabalho Infantil	54
5.4.4.	Segurança, higiene e saúde no trabalho	55
5.4.5.	Natureza dos Contratos	56

5.4.6.	Condições de Trabalho e Gestão das Relações Laborais	56
6.	MECANISMO DE GESTÃO DE RECLAMAÇÕES (MGR).....	57
6.1.	Princípios do Mecanismo de Gestão de Reclamação	59
6.2.	Estrutura do mecanismo de reclamação para trabalhadores directos	60
6.3.	Estrutura do MGR para trabalhadores contratados	60
7.	GESTÃO DOS EMPREITEIROS E PRESTADORES DE SERVIÇO	61
8.	GESTÃO DOS CONTRATADOS	71
	Anexos.....	77
	Anexo 1 – Código de Conduta.....	77
	Anexo 2 – Código de Conduta para Gestores	86
	Anexo 3 - Código de conduta individual	91

Glossário

Tabela 1

A&S	Ambiental e Social
BA	Boletim de Acidentado
CPAT	Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho
CAT	Comunicação de Acidentes de Trabalho
DSTs	Doenças Sexualmente Transmissíveis
DASS	Directrizes de Ambiente, Saúde e Segurança
DO	Dono da Obra
EAS/AS	Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual
EPI	Equipamentos de Protecção Individual
IES	Instituto de Especialização em Saúde
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
MGR	Mecanismo de Gestão de Reclamações
NAS	Norma Ambiental e Social
NFE	Núcleos de Formação Especializada
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PFRHS	Projecto de Formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde
PEPI	Plano de Engajamento das Partes Interessadas
PGMO	Procedimentos de Gestão de Mão-de-obra
PCAS	Plano de Compromissos Ambientais e Sociais
PSSO	Plano de Segurança e Saúde Ocupacional
RHS	Recursos Humanos da Saúde
UIP	Unidade de Implementação do Projecto
VBG	Violência Baseada no Género
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
LGT	Lei Geral do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

O Governo da República de Angola, através do Ministério da Saúde, aqui também designado como Mutuário, está a preparar o Projecto de Formação de Recursos Humanos para a Cobertura Universal de Saúde (PFRHS) em Angola, que tem como objectivo aumentar e qualificar técnicos de saúde em diversos níveis, com vista a uma melhor prestação do serviço público. O mesmo deve ser desenvolvido numa perspectiva de que todos os potenciais riscos ambientais e sociais sejam identificados antes e durante o projecto, mitigados e/ou compensados, para garantir o sucesso da sua implementação. O projecto é de âmbito nacional e prevê formar um total de 38.000 profissionais, beneficiários directos, das diferentes classes de profissionais de saúde em Angola.

O projecto é composto por quatro componentes fundamentais, que são:

Componente 1 - Governação e Sistemas de Informação de Recursos Humanos da Saúde (RHS);

Componente 2 - Formação e Qualificação de RHS;

Componente 3 - Gestão do Projecto e Monitoria; e

Componente 4 - Contingências e Resposta de Emergência.

A componente fundamental do projecto é a segunda, onde está centrada grande parte da atenção do projecto e visa dar um novo rumo ao sistema de saúde em Angola. No âmbito das componentes 1 e 3, o quadro de intervenção visa a viabilização, concretização, sustentabilidade monitorização de todo o projecto e deverá envolver subcontractações de construção para a reabilitação do Instituto de Especialização em Saúde (IES), montagem de equipamentos electrónicos necessários para o funcionamento dos Centros de Formação de Excelência ao nível de todo país de forma virtual, bem como a manutenção e segurança dos equipamentos, e outras prestações de serviços, na perspectiva de responder e viabilizar o projecto e também na óptica da sustentabilidade.

Para o funcionamento do projecto, foi criada uma Unidade de Implementação do Projecto (UIP), que terá um coordenador e uma equipa de apoio ao longo da vigência do projecto. Os Centros de Formação de Excelência terão pessoal próprio, incluindo formadores e pessoal de serviço que, agregados aos trabalhadores das empresas contratadas e prestadores de serviço, constituirão uma movimentação de mão-de-obra grande e dinâmica. Existe, pois, a necessidade de regulamentar esta mão-de-obra na perspectiva de melhor servir os objectivos do projecto, o que resultou nestes Procedimentos de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO).

Os riscos associados ao projecto de formação de PFRHS em Angola estão identificados como diversificados entre eles, associados aos trabalhadores nas diversas funções e colaboradores, incluída a possibilidade de contaminação por amianto, queda, poluição, acidentes de viação, trabalho em altura, electrificação, contaminação biológica, violência baseada no género, etc.

A gestão de risco ambiental e social do projecto é definida no Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS), que contém os instrumentos de gestão ambiental e social, incluindo procedimentos de avaliação de impacto ambiental e social, Plano de Engajamento das Partes Interessadas (PEPI), Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR), muitos dos quais são elaborados e a serem consolidados durante todo o período de implementação do projecto, tendo em conta a sua dinâmica. O presente documento descreve os Procedimentos de Gestão de Mão-de-obra (PGMO), aplicáveis tanto para trabalhadores directos do projecto (UIP) como para trabalhadores contratados ou mesmo eventuais colaboradores, tendo sido desenvolvido tendo como base o Plano de Compromissos Ambientais e Sociais (PCAS).

1.1. ÂMBITO E OBJECTIVOS DOS PGMO

Os procedimentos de gestão da mão-de-obra são preparados para o projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola com base na avaliação das principais actividades, dos potenciais riscos associados e medidas de gestão associadas a cada actividade, por forma a cumprir a legislação da República de Angola, bem como as

Normas ambientais e sociais do Banco Mundial, particularmente a Norma Ambiental e Social 2 (NAS2) referente à mão-de-obra e às condições de trabalho. Este documento é dinâmico, podendo ser modificado quando necessário e de acordo com as mudanças que possam ocorrer no âmbito das actividades, respondendo às necessidades específicas de cada momento.

Os objectivos dos PGMO para o projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola, são os seguintes:

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto;
- Proteger os trabalhadores afectos ao projecto sem discriminação de ninguém, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiência, minorias etnolinguísticas, entre outros;
- Evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil;
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação colectiva dos trabalhadores do projecto conforme a legislação nacional;
- Fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projecto para apresentar as preocupações no local de trabalho.

1.2. LOCALIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA DO PROJECTO

O projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola, deverá ser implementado em todo o país, fundamentalmente nas capitais de províncias, alguns municípios e comunas. A sua componente de sustentabilidade encontra-se imbuída nos Centros de Formação de Excelência e ao longo dos quatro anos de duração deverá acompanhar outras iniciativas que derivam deste projecto. O Mecanismo de Gestão de Reclamações, associado ao PGMO, deverá ser anunciado e publicitado de forma a manter operacionais todas as acções em relação aos procedimentos de mão-de-obra.

1.3. VISÃO GERAL DO USO DO TRABALHO NO PROJECTO

O direito ao trabalho é inseparável do dever de prestar prontamente o serviço contratado, sem prejuízo das limitações derivadas da diminuição da capacidade de trabalho por razões de doença comum ou profissional ou ainda de invalidez. A lei geral do trabalho no seu artigo 4º – Direito ao Trabalho – estipula que todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação.

O projecto incluirá as três categorias de mão-de-obra estabelecidas pela NAS2, designadamente: trabalhadores directos, contratados e de fornecimento primário. A tabela a seguir apresenta as categorias de mão-de-obra a serem usadas por componente e subcomponente do projecto.

Tabela 2 – Categorias de mão-de-obra a ser usadas por componente do projecto

Componentes do projecto	Categorias de trabalhadores
Componente 1 – Governação, políticas, currículos e sistemas de informação dos RHS	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Subcomponente 1.1. Sistemas de Governação dos RHS: (Desenvolvimento e elaboração do Plano Nacional de RHS e Planos de Acção; Política Nacional de RHS).	Trabalhadores directos, contratados e Fornecedores primários
Subcomponente 1.2. Desenvolvimento curricular, regulamentação e acreditação.	Trabalhadores directos e contratados
Subcomponente 1.3. Gestão de Informação dos RHS: (Desenvolver e implementar uma Plataforma Digital para o Planeamento, Gestão e Avaliação dos RHS; criar infra-estruturas digitais no Gabinete Provincial da Saúde para gestão da plataforma).	Trabalhadores directos e contratados
Componente 2 – Formação e reforço das capacidades dos RHS;	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Sub-componente 2.1. Desenvolvimento da Capacidade Institucional dos Centros de Referência para a Formação Pós-graduada.	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Sub-componente 2.2. Desenvolvimento da capacidade institucional dos centros de formação satélite provinciais e municipais.	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Sub-componente 2.3 Programas de Formação Pós-Graduada de RHS.	Trabalhadores directos, contratados

Componentes do projecto	Categorias de trabalhadores
Sub-componente 2.4. Reforço do Instituto de Especialização em Saúde, Reabilitação e melhoria do edifício da antiga escola nacional de saúde pública, onde actualmente funciona o Instituto de Especialização em Saúde.	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Sub-componente 2.5. Criação de plataformas digitais de aprendizagem electrónica e de telemedicina entre prestadores, criação de plataformas digitais de E-Learning.	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Componente 3 – Gestão, acompanhamento e avaliação do projecto	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Sub-componente 3.1. Gestão do Projecto.	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Sub-componente 3.2. Monitorização e Avaliação da Qualidade e Disponibilidade dos serviços	Trabalhadores directos, contratados, e fornecedores primários
Componente 4 - Componente de Resposta à Contingência e Emergências.	Trabalhadores directos, contratados, temporários

1.3.1. Categorias de trabalhadores do projecto

Trabalhadores de fornecimento primário - a esta categoria pertencem os trabalhadores de empresas prestadoras de serviço que fornecem diferentes bens e materiais para a viabilização do projecto PFRHS, como serviços, equipamentos e consumíveis para a reabilitação e posterior funcionamento do IES, bens e serviços para o funcionamento dos Centros de formação do Projecto e eventualmente para os Núcleos de Formação de Excelência, bem como para as actividades administrativas do Projecto. Os trabalhadores contratados pelos fornecedores primários incluem principalmente o gestor, motoristas, pedreiros, consultores, técnicos de especialidades diversas, entre outros. Também se podem incluir nesta categoria prestadores de serviço, operacionalizadores dos Centros de Formação, empresas de manutenção, em que o elo contratual com o Projecto é com a pessoa colectiva.

De formas a garantir a idoneidade das empresas prestadoras de serviço, a UIP deverá adoptar as seguintes medidas de formas a assegurar que as Normas Ambientais e Sociais sejam incorporadas: (i) garantir que as entidades contratadas são idóneas, com histórico respeitáveis e legítimas, e dispõem de procedimentos de gestão de trabalho aplicáveis ao

Projecto que lhes permitirá operar em conformidade com respeito pela legislação nacional e requisitos da NAS 2; (ii) Implementado um sistema para análise periódica de desempenho de SSO do ambiente de trabalho, incluindo a identificação de riscos e perigos de segurança e saúde, a implementação de métodos eficazes para responder aos perigos e riscos identificados, bem como definição de prioridades para a adopção de medidas e a avaliação dos resultados.

Na selecção dos fornecedores principais, a instituição de implementação da UIP deverá exigir que os potenciais fornecedores principais identifiquem possíveis riscos de trabalho infantil, trabalho forçado ou questões de segurança ocupacional graves associadas à mão-de-obra alocada às suas actividades, através do Código de Conduta, como parte integrante do contrato. Apenas após a identificação e avaliação desses riscos, a UIP aprovará a aquisição de bens e materiais a esses fornecedores.

Trabalhadores Contratados – trabalhadores contratados e/ou terceiros (empregados, subempregados, agentes intermediários ou outro prestador de serviço) são aqueles contratados para executar trabalhos no projecto, independentemente da localização, como no caso da reabilitação do IES, montagem e manutenção dos painéis solares nos Centros de Formação de Excelência, montagem dos equipamentos para formação electrónica, outras contratações. Os trabalhadores contratados incluem os que farão os estudos e os que executarão as obras durante a implementação do projecto.

1.3.2. Potencial número de trabalhadores do projecto

Trabalhadores Directos – embora a UIP ainda não tenha sido constituída com todo o seu efectivo, estima-se que deva ter pelo menos um total de 23 trabalhadores, desde o Coordenador da Unidade, especialistas de Finanças e seus assistentes, Licitação e seus assistentes, Ambiental, Social, Monitoria e Avaliação, pessoal de secretaria e auxiliares de campo (secretária, motoristas e pessoal de limpeza). Espera-se que o processo de recrutamento se inicie antes da efectividade do projecto, especialmente para algumas

posições como coordenação, finanças, licitação, e salvaguardas ambientais e sociais. É também esperado que durante a implementação, o número de trabalhadores directos aumente com a contratação de consultores e outros especialistas para tarefas específicas, incluindo o pessoal para fazer funcionar as unidades de formação a ser estabelecido nas demais províncias, que poderá exceder 178 colaboradores do projecto, entre os quais o pessoal de gestão de riscos ambientais e sociais, gestores e facilitadores dos centros de formação, assistentes informáticos, bem como auxiliares de formação, incluindo um total de 10 formadores para as 21 províncias. Este número com certeza tenderá a aumentar, considerando que a perspectiva do mutuário consiste em alargar os centros de formação e em garantir a sustentabilidade do Projecto através do envolvimento consistente dos quadros do MINSA.

Contrato de Trabalho Temporário – para o projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola, o contrato de trabalho temporário é aquele celebrado entre uma pessoa colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária da utilização de trabalhadores a terceiros, designada empresa de trabalho temporário, e uma pessoa singular, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição paga por aquele, a prestar temporariamente a sua actividade profissional a um terceiro, designado por utilizador.

Tabela 3 – Potencial número de trabalhadores do projecto

Cargo	Número
Gestor Técnico do Projecto	1
Especialista de Aquisições	1
Assistente de aquisições	2
Especialista de Formação de Profissionais de Saúde	1
Assistente de Formação de Profissionais de Saúde	2
Especialista de Finanças	1
Assistente de Finanças	1
Contabilista	1
Especialista de Monitoria e Avaliação	1
Assistente de Monitoria e Avaliação	1
Especialista de Gestão de Riscos Sociais	1
Assistente de Gestão de Riscos Sociais	
Especialista em Violência Baseada no Género	1
Assistente de Salvaguardas Sociais e de Género	1
Especialista Ambiental	1

Assistente de Salvaguardas ambientais	1
Motoristas	2
Pessoal Auxiliar	4
Centros de Formação de Excelência (total 21. 8x21+10)	178
Total	201

Trabalhadores Contratados – é expectável que haja duas grandes categorias de trabalhadores contratados, nomeadamente: (i) empresas privadas (consultores especializados) que fornecerão capacitação local, bem como serviços de apoio à implementação do projecto pela UIP e outras partes interessadas; e (ii) aqueles que trabalham sob as empreitadas de obras civis, equipamentos electrónicos e painéis solares, onde os trabalhadores serão contratados na implementação de subempreitadas. O número total estimado de trabalhadores contratados não pode ser determinado nesta fase, mas espera-se que seja um número significativo, com a possibilidade de ultrapassar o número total acima designado. A tabela seguinte apresenta uma estimativa das necessidades de pessoal em cada fase do projecto e entre as diferentes componentes. Algumas das necessidades indicadas na tabela abaixo, poderão ser agrupadas em função da sua praticabilidade e socialidade.

Tabela 4 – Necessidades de trabalhadores para o projecto

Componentes do Projecto	Necessidades de Pessoal por Fases do Projecto			Número de trabalhadores
	Preparação e concepção	Construção	Manutenção	
Componente 1 – Governação, políticas, currículos e sistemas de informação dos RHS				
Subcomponente 1.1. Sistemas de Governação dos RHS: (Desenvolver e elaborar o Plano Nacional de RHS e Planos de Acção; Política Nacional de RHS)	Consultor para a elaboração dos cadernos de encargo	Empresa para a elaboração do plano e política nacional;		6
Subcomponente 1.2. Desenvolvimento curricular, regulamentação e acreditação	Consultor para a elaboração dos Currículos			1
Subcomponente 1.3. Gestão de Informação dos RHS: (Desenvolver e implementar uma Plataforma Digital para o Planeamento, Gestão e	Consultor para a elaboração dos cadernos de encargo	Empresa consultora para a estratégia de transformação digital	Contratação de uma empresa de manutenção de sistemas	11

Componentes do Projecto	Necessidades de Pessoal por Fases do Projecto			Número de trabalhadores
	Preparação e concepção	Construção	Manutenção	
Avaliação dos RHS; Criar infra-estruturas digitais nos Gabinete Provincial da Saúde para gestão da plataforma)				
Componente 2 – Formação e reforço das capacidades dos RHS				
Sub-componente 2.1. Desenvolvimento da Capacidade Institucional dos Centros de Referência para a Formação Pós-graduada.	Contratação de uma empresa internacional de referência			5
Sub-componente 2.2. Desenvolvimento da capacidade institucional dos centros de formação satélite provinciais e municipais.	Contratação de uma empresa de referência internacional			5
Sub-componente 2.3. Programas de Formação Pós-Graduada de RHS.	Consultor para a elaboração dos cadernos de encargo	Contratação de uma empresa de referência internacional		6
Sub-componente 2.4. Reforço do Instituto de Especialização em Saúde Reabilitação e melhoria do edifício da antiga escola nacional de saúde pública, onde actualmente funciona o Instituto de Especialização em Saúde.	Consultor para a elaboração dos cadernos de encargo	Contratação de uma empresa nacional	Contratação de uma empresa de manutenção de sistemas nos primeiros anos de funcionamento	25
Sub-componente 2.5. Criação de plataformas digitais de aprendizagem electrónica e de telemedicina entre prestadores, Criação de Plataformas Digitais de E-Learning.	Consultor para a elaboração dos cadernos de encargo	Empresa consultora para a estratégia de transformação digital	Contratação de uma empresa de manutenção de sistemas	11
Componente 3 – Gestão, acompanhamento e avaliação do projecto				
Sub-componente 3.1. Gestão do Projecto.	Equipe do Projecto Consultores de Gestão			18
Sub-componente 3.2. Monitorização e Avaliação da Qualidade e Disponibilidade dos serviços.	Especialista da Unidade; Consultor temporário			2
Componente 4 – Componente de resposta à contingência e emergências (CERC)				Total

Componentes do Projecto	Necessidades de Pessoal por Fases do Projecto			Número de trabalhadores
	Preparação e concepção	Construção	Manutenção	
Contratação de pessoal temporário em caso de necessidade				90

1.3.3. Características dos trabalhadores do projecto

As características dos trabalhadores são muito dependentes da natureza das actividades do projecto. As acções no projecto vão desde a reabilitação e manutenção de instalações, incluída a do IES, a montagem e manutenção dos painéis solares e equipamento de formação electrónica, nos Centros de Formação, gestão e manutenção e operacionalização dos Centros de Formação de Excelência. Para além da manutenção das plataformas digitais e assistência técnica para a formação e contratação de formadores estrangeiros para a empreitada de reabilitação do IES, espera-se a contratação de uma empresa idónea nacional com demonstração de capacidade para trabalhar com produtos perigosos, para o desenvolvimento das plataformas digitais de formação e programa curricular da formação pós-graduada. Para o efeito, deverá considerar-se a contratação de empresas estrangeiras. A operacionalização dos Centros de Formação de Excelência, nos anos de desenvolvimento do projecto, deverá ser através da subcontratação de pessoal afecto ao Ministério da Saúde e deverá incluir um gestor, um assistente, um responsável pelo plano curricular, técnico das plataformas digitais e a subcontratação de formadores, salvaguardas ambientais e sociais, bem como pessoal auxiliar de limpeza e motoristas.

Para os trabalhos nas obras civis, equipamentos electrónicos e painéis solares, serão contratados empresas de construção e especialistas (engenheiros civis, gestores de obra, supervisores de construção, projectistas, fiscalizadores, especialistas informáticos e electrónicos), e trabalhadores não qualificados para Centros de Formação Especializados. Nas actividades de assistência técnica, para a capacitação, poderá ser necessária a contratação de pessoas ou empresas especializadas em E-learning. Em grande parte dos casos, a natureza da força de trabalho também deverá incluir especialistas e pessoal que trabalha em telecomunicações, especialistas jurídicos, especialistas financeiros, especialistas em comunicação, médicos especialistas, entre outros.

O processo de admissão de todo o pessoal a envolver no projecto, quer seja parte interessada ou afecta deverá ser inclusivo, sem qualquer tipo de discriminação em relação ao género, etnia ou raça, garantindo a todos os cidadãos iguais oportunidades de acesso e desenvolvimento de carreira para exercer funções de liderança, apoio em programas de divulgação e comunicação.

1.3.4. Momento de necessidade de mão-de-obra

Os trabalhadores directos da UIP serão necessários em tempo integral e durante toda a duração do projecto. Outros especialistas/consultores poderão ser contratados em função das necessidades do projecto, durante a sua vigência para as acções descentralizadas. Poderão ser subcontratados funcionários do Ministério da Saúde para prestar parcialmente trabalho ao projecto de forma a contribuir para a sustentabilidade das acções. Propõe-se que na sua maioria as contratações directas para o projecto a nível descentralizado possam ser feitas de acordo com as necessidades do momento da implementação de cada subcomponente do projecto, de modo a não sobrecarregar o orçamento e centrar-se na formação e capacitação de recursos humanos em saúde.

Em relação ao trabalho a ser efectuado nos Núcleos de Formação Especializada (NFE), os seus resultados deverão incluir-se no projecto, mas, tendo em conta a sua natureza e por se tratar de pessoal com vínculo directo ao Mutuário e não só, deverão estudar-se os casos em que se deve fazer subcontratação.

2. AVALIAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS DE TRABALHO

2.1. Actividades do projecto

As principais actividades do projecto que envolvem a contratação de mão-de-obra são as seguintes:

- Montagem e funcionamento dos Centros de Formação de Excelência e Núcleos de formação especializada;

- Reabilitação do IES;
- Criação de Plataformas Digitais de E-Learning;
- Montagem e manutenção dos painéis solares nos Centros de Formação de Excelência;
- Concepção e implementação de um programa de formação em competências digitais;
- Comunicação e envolvimento das comunidades locais e outras partes interessadas nas acções do projecto.

2.2. Principais riscos associados ao trabalho e medidas de mitigação

Riscos de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)

No processo de reabilitação do IES, que irá envolver a montagem e operacionalização de um estaleiro, estarão na sua maioria trabalhadores contratados e não qualificados, considerando-se alto o risco de acidentes por lesões. Para mitigar os riscos, os empreiteiros deverão desenvolver e implementar procedimentos escritos de gestão de mão-de-obra, incluindo procedimentos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro conforme exigido pela NAS2. Os empreiteiros serão obrigados a possuir supervisores para as questões de segurança, bem como garantir que os trabalhadores usem equipamentos básicos de segurança, recebam formação básica de segurança e outras acções preventivas a identificar. A possibilidade da contaminação biológica nos Centros de Formação de Excelência estará presente no exercício das suas funções, logo, a utilização dos equipamentos de protecção individual será uma constante. Existe ainda o risco de acidentes envolvendo mulheres e crianças da comunidade, nos casos em que os estaleiros não tenham segurança suficiente para limitar o acesso a pessoas não relacionadas com as actividades do projecto, ou mesmo controle efectivo dos trabalhadores. Serão exigidos exames médicos periódicos em função do tipo de trabalho. A UIP deverá trabalhar com o

Mutuário no sentido identificar um hospital de referência para facilitar a realização de exames periódicos ou outro atendimento que seja necessário. As comunidades locais também poderão estar expostas a riscos que podem derivar da má gestão de resíduos hospitalares, pelo facto de na prática ter sido registada uma deficiente gestão associada a este tipo de resíduos.

Risco de segurança na instalação dos painéis solares e equipamento informático

Os trabalhadores envolvidos na instalação, operacionalização e manutenção de painéis solares podem correr o risco de electrocução, quedas, cortes e outros ferimentos associados. Os trabalhadores também podem ser expostos a fragmentos minúsculos ou microscópicos de fibra de vidro, amianto ou plástico, que podem penetrar no tecido humano através da pele ou dos olhos, ou sua ingestão ou inalação. Também podem estar expostos ao risco de incêndio devido à presença de materiais inflamáveis em áreas de instalação de laser de alta potência.

Risco de acidente de trabalho

No exercício das suas funções, os trabalhadores contratados pelo projecto poderão estar envolvidos em acidentes, incluindo acidentes rodoviários causados por: incumprimento das regras de trânsito, viaturas e máquinas defeituosas, choques electrónicos, contaminação por resíduos perigosos, contaminação hospitalar, entre outros.

De forma a tornar o processo mais proactivo na sua implementação, precisarão de ser tomadas algumas medidas adicionais, com vista à redução dos riscos acima enumerados. Entre o conjunto de medidas, mas não limitadas a estas, poderão estar incluídas a sensibilização e consciencialização dos trabalhadores do projecto e empresas contratadas sobre a legislação laboral em vigor na República de Angola, a NAS 2 do Banco Mundial, bem como o Código de conduta e ética previsto neste procedimento. A manutenção regular das viaturas e máquinas ao serviço do projecto, uso de equipamentos de protecção individual para contaminação biológica ou por inalação de amianto, electrocução, queda, capacitação em condução defensiva, a possibilidade de utilização de horários fora do expediente para o

transporte de mercadorias e resíduos, a existência de um procedimento de registo de manutenção e controle das viaturas, apólice de seguro actualizada, a proibição do consumo de álcool durante o horário de trabalho e o cumprimento das medidas de segurança e saúde ocupacional também serão importantes para prevenção de acidentes.

Os trabalhadores devem ser obrigados a assinar o Código de Conduta no momento do recrutamento, no qual individualmente cada um concorda em cumprir as medidas de saúde e segurança ocupacional, bem como, os comportamentos esperados para prevenir situações de VBG/AES/AS e manter relações respeitadas entre si e com a comunidade.

Para o trabalho em altura e de montagem de material eléctrico, os trabalhadores deverão obrigatoriamente estar munidos de equipamentos de protecção individual para cada tipo de risco possível, seguindo também outras orientações de gestão sobre medidas adicionais de segurança individual.

Risco da contaminação por amianto

Ao longo da reabilitação do IES, os trabalhadores civis poderão estar expostos à inalação de partículas contendo amianto, substância que actualmente é proibida pela OIT através de uma convenção internacional (C162) e cuja remoção deve seguir algumas regras de segurança.

Risco de emprego de mão-de-obra infantil

Existe o risco de violação dos direitos das crianças e abuso por parte de trabalhadores do empreiteiro ao nível das comunidades onde as obras civis e outras acções decorrem, como na montagem e manutenção dos painéis solares e equipamentos electrónicos. Associado a este, existe o risco de emprego de crianças, quer pelo empreiteiro quer pelos subempreiteiros.

Riscos trabalho associados a EAS/AS e VBG

No projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola, deverá existir presença de trabalhadores temporários em comunidades onde há

diferenças significativas de remuneração, o que poderá originar a exploração e abuso sexual, pois o mesmo envolve áreas adjacentes directas em 18 províncias, muitas das quais têm elevados índices de desemprego e pobreza. Da mesma forma, entre os trabalhadores do projecto, as diferenças de poder podem levar a situações de EAS/AS. Para lidar com esses riscos, os empreiteiros deverão ter um contrato por escrito com seus trabalhadores consistente com o objectivo da NAS2 e em conformidade com estes PGMOS, assinar o Código de Conduta para trabalhadores que proíba EAS/AS. Qualquer EAS/AS, riscos de violência contra a criança, que deverão ser tratados no Plano de Acção de Resposta à VBG, Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual (EAS/AS) que foi preparado no âmbito do PGAS para o projecto. Como há um forte enfoque em actividades de formação e capacitação, também existem riscos relacionados com a EAS/AS.

Riscos de doenças transmissíveis, incluindo COVID-19 e varíola do macaco

As doenças transmissíveis de maior preocupação, especialmente durante todo o ciclo de vida do projecto, são as Doenças Sexualmente Transmissíveis (DSTs) e o VIH-AIDS, devido ao afluxo de trabalhadores que vivem ou interagem com as comunidades. O risco de propagação de doenças transmissíveis está sempre presente, independentemente da duração da actividade do projecto e aumenta com a importação de trabalhadores para as comunidades. A movimentação de pessoas, sem respeitar os protocolos COVID-19 e varíola do macaco sobre distanciamento social, poderá fazer com que as doenças se alastrem no seio dos trabalhadores e possam fazer interromper os trabalhos em curso. Todas as reuniões devem, portanto, respeitar as directrizes nacionais e da OMS para a prevenção da propagação de doenças e incluir, entre outras e quando necessário, o uso de máscaras e o distanciamento social, lavagem das mãos, testagem periódica e exames de acesso e rotina.

Riscos de discriminação no trabalho

O princípio da igualdade, não discriminação e transparência são princípios-chave subjacentes às decisões de emprego, como a contratação e promoção, a capacidade de uma pessoa para realizar o trabalho e acesso a oportunidades de emprego, independentemente de características pessoais que não estejam relacionadas com os requisitos inerentes ao

trabalho. Os requisitos da NAS2 a esse respeito são muito claros e devem ser aplicados integralmente quando tais casos surgirem. O estabelecimento do mecanismo de reclamação fornece uma via para mitigar tais questões.

Em relação aos trabalhadores directos da UIP, caso algum deles possua uma deficiência física ou de mobilidade, o empregador deve assegurar que os acessos aos edifícios sejam facilitados através da disponibilização de cadeiras de rodas, rampas ou elevadores. Da mesma forma, os trabalhadores com deficiência auditiva também devem receber formatos alternativos de comunicação, como formatos digitais ou de áudio acessíveis para receber informações. Esta informação deve ser disponibilizada aos trabalhadores com deficiência no momento da sua contratação.

Risco de trabalho de horas extras

O risco de trabalho de horas extras está relacionado ao não pagamento de salários ou recompensas, bem como à recusa em pagar horas extras em caso de ser previamente acordado, especialmente para os trabalhadores, que provavelmente farão horas extras para cumprir horários apertados. As disposições deste PGMO exigirão um compromisso por escrito por parte do empreiteiro e do subempreiteiro para cumprir essas obrigações de acordo com a legislação nacional.

Risco de limitação da liberdade de associação e sindical

O risco associado à liberdade sindical e de associação, incluindo a negociação colectiva, é um direito que os trabalhadores têm e que não lhes deve ser negado sob qualquer circunstância. Todos os trabalhadores têm o direito de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de nelas se filiarem, com vista a promover e defender os seus interesses, e o direito de negociar colectivamente entre si. Os trabalhadores devem poder associar-se livremente, sem a ingerência do patronato ou de qualquer entidade pública. Embora esse direito seja reconhecido na Lei Geral do Trabalho e igualmente previsto nos requisitos nas NAS2, existe o risco de que seja pelo patronato ou ainda por entidades públicas.

Risco de contaminação biológica

Pelo facto de os Centros de Formação de Excelência estarem localizados geralmente em hospitais, os funcionários dos centros, bem como os formandos, ficam expostos a todos os riscos do funcionamento de um hospital, incluindo a contaminação biológica, pelo facto de neste recinto circularem produtos químicos para tratamento e desinfecção de instrumentos.

Risco associado ao uso da aviação

Durante a formação de especialistas, fundamentalmente a formação dedicada no exterior do país, todos os envolvidos podem estar expostos a riscos próprios característicos da actividade da aviação, pelo facto de ser necessária a deslocação aérea para frequentar a formação.

Tabela 5 – Potencias Riscos associados ao trabalho e proposta de medidas de mitigação

	Risco associado ao trabalho	Medidas de mitigação
1	Risco de acidente de trabalho	Capacitar todos os motoristas e técnicos de máquinas com técnicas de condução defensiva. Substâncias inflamáveis devem ser mantidas em local protegido do calor e de qualquer fonte de ignição, em áreas de acesso restrito e com sinaléticas de proibição de fumar. Seguir estritamente as orientações do Plano de Acção do Amianto; Devem ser garantidas formações e capacitações em diferentes níveis sobre o manuseamento de substâncias, equipamentos e materiais perigosos. Os trabalhadores deverão, para além dos equipamentos de protecção individual, utilizar os de protecção em altura. Sempre que possível, devem ser realizadas formações sobre a prestação de primeiros socorros e a identificação de responsável por prestar os primeiros socorros. Implementação de código de conduta (proibição de uso ou consumo de álcool, drogas ou outras substâncias, acções ilegais, comportamento irresponsável e falta de cuidado no local de trabalho). Os trabalhadores devem dispor de equipamentos de protecção individual (EPI) adequados às suas actividades e aos principais riscos associados. Os trabalhadores devem ser treinados a fazer a manutenção adequada

	Risco associado ao trabalho	Medidas de mitigação
		do EPI (limpeza e substituição). Assegurar que áreas em obra ou com algum outro risco de saúde e segurança estejam vedadas à entrada de pessoas não autorizadas e não treinadas. Garantir a organização dos materiais ou equipamentos para que não apresentem riscos para o trabalhador. Arrumação de materiais e equipamentos de forma ordenada; Evitar a permanência de trabalhadores debaixo de cargas suspensas; Assegurar a disponibilidade de equipamentos de combate ao incêndio em áreas estratégicas.
2	Riscos de saúde e segurança ocupacional	Sinalização dos locais de trabalho. Os requisitos de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) deverão ser impostos a todo o momento nos locais de trabalho, com obrigatoriedade de utilização de EPI adequado para os riscos de cada actividade (capacete de protecção, protectores auditivos, luvas, botas, colete reflector, etc.). Os trabalhadores deverão ser treinados para que sejam capazes de identificar os riscos associados à sua actividade, as formas de prevenção de acidentes e os procedimentos a adoptar em casos de emergência. O estaleiro e o local de obra deverão estar equipados com material de primeiros socorros e, em caso de acidentes, os sinistrados ou os doentes deverão ser transportados em veículos seguros e cómodos para um hospital previamente identificado. Implementar um Mecanismo de Resolução de Reclamações para recepção de reclamações neste âmbito, para rapidamente se corrigir os problemas. Os Centros de formação associados ao projecto deverão dispor de água potável em quantidade correspondente ao necessário, contar com todos os dispositivos de esgotos sanitários como fossas sépticas, assim como de combate ao incêndio como extintores de fogo e rotas de evacuação bem identificadas e sinalizadas.
3	Risco de emprego de mão-de-obra infantil	A gestão do projecto e o empreiteiro devem proibir qualquer forma de trabalho infantil na área do projecto. Deve ser adoptado um código de conduta que proíba o trabalho infantil e assegure que todos os trabalhadores afectos a obras, montagem e manutenção do projecto, incluindo membros das comunidades, estejam cientes dos riscos e implicações do trabalho infantil. Todos os processos de contratação de mão-de-obra deverão assegurar a comunicação sobre critérios de contratação, idade mínima e legislação aplicável. O empregador Mutuário deverá assegurar (perante os empreiteiros) que nenhuma criança menor de 18 anos será empregada ou envolvida em conexão com o projecto de maneira que tal possa interferir na educação da criança, ser prejudicial à saúde física, mental, ao desenvolvimento espiritual, moral ou social. Integrar regras de protecção de menores no modelo de contrato de empreiteiros e fornecedores.

	Risco associado ao trabalho	Medidas de mitigação
		Os empreiteiros e fornecedores de serviço deverão verificar e identificar a idade de todos os trabalhadores. Todos os candidatos terão de apresentar documentos oficiais, que podem incluir uma certidão de nascimento, bilhete de identidade, passaporte ou registos médicos ou escolares. Caso se verifique que um menor que não tenha a idade mínima exigida (18 anos) para trabalhar está a trabalhar no projecto, deverão ser tomadas medidas para cessar imediatamente o contrato de trabalho.
4	Riscos trabalho associados a EAS/AS e VBG	Realização de acções frequentes de sensibilização sobre VBG/EAS e desencorajamento da sua prática. Estas deverão incluir trabalhadores, colaboradores e comunidades adjacentes; Cumprimento das obrigações do código de conduta e das penalizações no caso de incumprimento; Disponibilização e divulgação do mecanismo de gestão de reclamação e denúncia (MGR) e garantir assistência e resolução de todos os casos relacionados à VBG. Implementar e garantir o cumprimento do Plano de Acção de VBG/EAS/AS que é parte do PGAS.
5	Riscos de doenças transmissíveis, incluindo COVID-19 e varíola do macaco	Sensibilização os trabalhadores e colaboradores a submeterem-se a testes voluntários de VIH-SIDA; Sensibilizar os trabalhadores sobre a necessidade de tratamento das DSTs na sua fase inicial, de forma a minimizar o risco de infecção por VIH-SIDA. Disponibilização de preservativos; Desenvolver e cumprir os procedimentos de contingência da COVID-19, varíola do macaco e outras doenças, adequando ao ambiente de trabalho.
6	Riscos de discriminação no trabalho	Os procedimentos de recrutamento deverão ser transparentes, públicos e não discriminatórios e abertos com relação à etnia, religião, orientação sexual, deficiência, sexo ou identidade de género. O salário deverá ser igual para trabalho, independentemente do sexo.
7	Risco de trabalho de horas extras	Em caso de necessidade, os empreiteiros deverão sempre apresentar um compromisso escrito sobre os trabalhos extras e respectivo pagamento, referente a obras de construção, manutenção, assistência técnica, bem como ao funcionamento dos Centros de Formação. A execução de trabalhos extras deverá estar em conformidade com o previsto na Lei Geral de Trabalho. As disposições deste PGMO aplicam-se igualmente aos subempreiteiros.
8	Risco de limitação da liberdade de associação e sindical	Os prestadores de serviço e a UIP deverão assegurar o cumprimento dos requisitos da Lei do Trabalho, incluindo os requisitos da NAS2 do Banco Mundial, conforme descrito neste PGMO. Assegurar o direito à associação a todos os trabalhadores, sem qualquer tipo de intimidação. Os prestadores de serviço deverão criar mecanismos que facilitem a negociação colectiva e a resolução de eventuais conflitos dentro do

	Risco associado ao trabalho	Medidas de mitigação
		ambiente de trabalho. Não deverá haver qualquer tipo de discriminação de trabalhadores associados a movimentos/grupos/associações sindicais. O princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens deve ser salvaguardado.
9	Risco de segurança na instalação e manutenção dos painéis solares	Sessões de acolhimento e capacitação aos trabalhadores sobre riscos específicos associados à montagem e manutenção dos painéis solares; Preparação e implementação de procedimentos de segurança para cada tipo de trabalho. Utilização obrigatória dos equipamentos de protecção individual; Restringir com sinais e barreiras físicas o acesso à área de trabalho de qualquer pessoa estranha à mesma. Inspeccionar a área de trabalho quanto à presença de materiais inflamáveis e outros materiais perigosos.
10	Risco de contaminação por amianto	Sinalizar com barreiras físicas e sinais luminosos todas as áreas com a possibilidade de ocorrência de partículas. Sensibilizar os funcionários sobre os perigos que o amianto representa; Criar um procedimento de emergência para situações eventuais. Utilização obrigatória de equipamentos de protecção individual. Obrigatoriedade de passar pelo túnel da descontaminação sempre que trabalhar em áreas impactadas. Criar uma área especial de acomodação de produtos contendo amianto; Agilizar a saída de partículas com amianto do recinto da instalação para uma área de tratamento de resíduos perigosos. Sensibilizar as comunidades ao redor sobre os perigos associados ao amianto.
11	Risco de contaminação por biossegurança	Descontaminar todas as áreas potenciais de estarem contaminadas; Utilização obrigatória de equipamentos de protecção individual. Sinalização física e luminosa das áreas possíveis de estarem contaminadas. Proibição de acesso geral às áreas contaminadas a pessoas não autorizadas.
12	Risco associado ao uso da aviação para as acções de formação	Proceder à aquisição de bilhetes em companhias seguras. Identificar e consciencializar todos os funcionários sobre outros perigos da permanência de locais fechados onde circula muita gente.

3. QUADRO LEGAL APLICÁVEL

3.1. Legislação nacional

O presente PGMO apresenta como disposições legais fundamentais a Constituição da República de Angola, a Lei 12/23 (Lei Geral do Trabalho), os requisitos da NAS2 (Mão-de-

Obra e Condições de Trabalho) e da NAS4 (Saúde e Segurança Comunitárias), complementados por um conjunto de decretos abaixo apresentados, bem como um conjunto de convenções internacionais ratificadas pela República de Angola, cujo conteúdo poderá servir como boas práticas.

A LGT estabelece os direitos dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e higiénico, garantindo que os trabalhadores recebam equipamentos de protecção e que sejam fornecidas informações regulares sobre questões relacionadas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho. Ainda segundo a Lei, a fixação do trabalho por turnos deve respeitar a respectiva organização. Os trabalhadores em regime de alternância (por exemplo, 28 dias de trabalho seguidos de 28 dias de descanso) poderão trabalhar até 12 horas por dia. O trabalho noturno não pode exceder as 10 horas diárias. O trabalho extraordinário não poderá exceder 2 horas/dia, 40 horas/mês e 200 horas/ano. Ainda, no âmbito da saúde ocupacional, observa-se o seguinte:

- Prevê os deveres de prevenção relativamente à contratação de seguros, proporcionar formação, atribuir equipamentos de protecção (EPI's e EPC's), que devem ser observados e inspecionados pelos empregadores;
- A lei também estabelece os deveres do empregador de adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho, onde constituem obrigações gerais do empregador, no que respeita à segurança, saúde e higiene no trabalho:
- Tomar as medidas necessárias no âmbito da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- Contratar seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais, salvaguardando as pequenas e microempresas;
- Organizar e dar formação prática apropriada em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior a seis (6) meses;

- Cuidar que nenhum trabalhador seja exposto à acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar à saúde e dos meios de os evitar;
- Garantir aos trabalhadores roupas, calçado e equipamento de protecção individual (EPI), sempre que necessário de forma a prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual;
- Tomar a devida nota das reclamações e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e das condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes;
- Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais;
- Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, saúde e higiene no trabalho;
- Cumprir as demais disposições legais sobre segurança, saúde e higiene no trabalho que lhe sejam aplicáveis. O empregador que não cumpra o disposto na alínea b) ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro, além das sanções a que está sujeito, fica directamente responsabilizado pelas consequências dos acidentes e doenças verificadas.

O país está vinculado por obrigações da OIT, materializadas em cerca de 32 convenções, de entre as quais Angola ratificou oito fundamentais, logo também fica sujeito a obrigações internacionais onde haver ausência de legislação nacional. Angola está vinculada à Convenção sobre a inspecção do trabalho (nº 81 de 1947). Não foram ratificadas a convenção sobre a administração do trabalho (nº 150 de 1978), nem as normas sobre segurança e higiene, como a Convenção sobre a segurança e saúde dos trabalhadores (nº 155 de 1981).

De acordo com o número 1 do artigo 23 (princípio da igualdade) da Constituição da República de Angola, todos são iguais perante a Constituição e a lei. O nº 2 do mesmo artigo indica que ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou

isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão. Por outro lado, o nº 2 do artigo 76º refere que todo trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descanso para férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei. Esta é a norma constitucional fundamental para todo regime jurídico da saúde ocupacional. Para o projecto PFRHS, esta é uma das premissas fundamentais para a concretização do mesmo, complementada pelas Directrizes de Ambiente, Saúde e Segurança (DASS) do Banco Mundial.

As disposições da Lei nº 12/23, Lei Geral do Trabalho (LGT) sobre Condições de Saúde e Segurança no Trabalho, estão definidas no Decreto nº 31/94, que restabelece os direitos dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e higiénico, garantindo que os trabalhadores recebam equipamentos de protecção e que sejam fornecidas informações regulares sobre questões relacionadas com a segurança, higiene e saúde no local de trabalho. A lei também prevê o direito dos trabalhadores à residência adequada (incluindo as suas famílias) para garantir um padrão de vida decente, ou seja, de acordo com os padrões de higiene e saneamento.

O artigo 4º estabelece os deveres do empregador de adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho (Artigos 135º a 144º). São obrigações gerais do empregador no que respeita à segurança, saúde e higiene no trabalho, de entre as quais se referem:

- Medidas necessárias no âmbito da segurança, saúde e higiene no trabalho
- O seguro individual ou de grupo a todos os envolvidos contra o risco de acidentes de trabalho
- O cuidado para que nenhum trabalhador seja exposto à acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza ou a pesos, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar à saúde e dos meios de os

evitar e garantir condições apropriadas para prevenir riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde dos trabalhadores

- Ter em consideração as queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e das condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes.

Também constituem obrigações da entidade patronal colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais, aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como cumprir as disposições legais sobre segurança, saúde e higiene no trabalho que lhe sejam aplicáveis.

A lei estipula que o empregador que não cumpra estas obrigações ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro, além das sanções a que está sujeito, fica directamente responsável pelas consequências dos acidentes e doenças verificadas.

Os princípios gerais e directrizes definidos na LGT em relação à segurança, saúde e higiene no trabalho são concretizados através do conjunto de diplomas identificados que abaixo são discriminados:

Tabela Nº 6: – Legislação complementar

Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho-aprovado pelo decreto nº 31/94	Cria as condições para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças profissionais e de todas as ameaças à integridade física e à saúde dos trabalhadores que possam existir e devam, em consequência, ser eliminadas do seu local de trabalho, sendo aplicável às empresas estatais, mistas, privadas e cooperativas. Define as funções dos vários organismos públicos na definição, aplicação e fiscalização das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como das Entidades Empregadoras e dos Sindicatos na elaboração e, consequentemente, aplicação dessas mesmas regras, e dos trabalhadores no seu cumprimento. Consagram-se, também, os requisitos a cumprir pelas entidades empregadoras quer na construção das suas instalações, quer no seu dia a dia de laboração.
Regulamento Geral dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas Empresas – aprovado	Estabelece as normas que regem os Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas empresas, conforme o nº 2 do artigo 18º do Decreto nº 31/94. Este regulamento é aplicado às empresas, estabelecimentos comerciais

pelo Decreto Executivo nº 6/96	e industriais, mistos, privados, públicos e cooperativas.
Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho - aprovado pelo Decreto Executivo nº 21/98	Estabelece as normas que regem as Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CPAT), com vista a permitir a participação dos trabalhadores no programa de prevenção dos acidentes nos locais de trabalho.
Regulamento sobre HIV/SIDA, Emprego e Formação Profissional- aprovado pelo Decreto nº 43/03	Procura determinar as regras de carácter obrigatório para as entidades empregadoras, instituições de emprego e formação profissional sobre os mecanismos de protecção dos cidadãos seropositivos e afectados com o HIV/SIDA no emprego e formação profissional, bem como relativas à adopção de condutas e práticas preventivas à propagação e disseminação do HIV/SIDA. Aplica-se aos organismos e instituições da administração central e local do Estado, às empresas públicas, mistas e privadas nacionais e estrangeiras, cooperativas e ainda instituições de emprego e formação profissional, independentemente da sua dimensão.
Regulamento Geral da Sinalização de Segurança e Saúde no Local de Trabalho - aprovado pelo Decreto Executivo nº 128/04	Apresenta as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho. Aplica-se a empresas públicas, mistas, privadas e cooperativas.
Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Decreto nº 53/05	Garante o direito à reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos trabalhadores angolanos por conta de outrem (trabalhadores vinculados por contracto de trabalho ou equiparados) e seus familiares, protegidos pelo sistema de protecção social obrigatório. Têm também direito à reparação os trabalhadores estrangeiros que exerçam actividades na República de Angola, sem prejuízo de regimes especiais previstos na lei e em convenções internacionais aplicáveis. Excluem-se do âmbito de aplicação deste diploma: • os funcionários e agentes da administração pública; • os trabalhadores estrangeiros não residentes que, por força desse vínculo, tenham direito à reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais reconhecido pelo país de origem, ou organização para qual prestam serviço.
O nº 4 do Decreto nº 31/94	O nº 4, refere-se à efectivação do direito a segurança e a protecção da saúde no local de trabalho, de modo a organizar e desenvolver a actividade de acordo com os métodos e normas estabelecidas na legislação vigente para que as entidades empregadoras e os trabalhadores, assim como os órgãos competentes do Estado intervenientes nesta matéria cumpram com as atribuições estabelecidas neste decreto. • No que respeita à saúde e segurança ocupacional destacam-se

	os seguintes artigos: • Artigo 24º, que determina a carga máxima que um trabalhador pode transportar sem a ajuda de equipamentos mecânicos, isto é, 50 KG. O que significa que nenhum trabalhador pode carregar sozinho mais de 50 kg. • Artigo 25º determina que o empregador deve fornecer aos trabalhadores gratuitamente os equipamentos de protecção e garantir que os trabalhadores realizem exames médicos periódicos (na admissão, durante a vigência do contrato de trabalho e no término da vigência do contrato).
Decreto Presidencial n.º 195/11 de 8 de Julho de 2011 - Regulamento sobre o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios	O artigo 4 da presente lei aborda os princípios gerais que se baseiam na preservação da vida humana, ambiente e património, com a visão a reduzir a probabilidade de redução de incêndios, a verificação se as instalações cumprem com a legislação, entre outros.

3.2. Normas ambientais e sociais do Banco Mundial

As NAS estabelecem os requisitos para a identificação e avaliação dos riscos e impactos ambientais e sociais associados aos projectos apoiados pelo Banco. Como instituição financeira, o Banco Mundial está empenhado em apoiar projectos de desenvolvimento, eliminando ou minimizando quaisquer impactos ou riscos adversos ao ambiente, à sociedade e à saúde humana. O risco ambiental e social de um projecto pode ser classificado como Alto, Substancial, Moderado ou Baixo. Ao determinar a classificação de risco apropriada, o Banco leva em consideração questões relevantes, como tipo, localização, sensibilidade e escala do projecto, a natureza e magnitude dos potenciais riscos e impactos ambientais e sociais, e a capacidade e o compromisso do Mutuário (incluindo qualquer outra entidade responsável pela implementação do projecto) para gerir os riscos e impactos ambientais e sociais de maneira consistente com as NAS.

As NAS fornecem um mecanismo e ferramentas para garantir a integração das questões ambientais e sociais no planeamento e implementação de projectos de desenvolvimento financiados pelo Banco. O pressuposto é o de que a aplicação dessas normas, com enfoque

na identificação e gestão de riscos ambientais e sociais, apoia a meta de reduzir a pobreza e aumentar a produtividade em benefício do ambiente e dos cidadãos.

As normas visam: (a) apoiar os Mutuários na realização de boas práticas internacionais relativas à sustentabilidade ambiental e social; (b) auxiliar os Mutuários no cumprimento das suas obrigações ambientais e sociais nacionais e internacionais; (c) aumentar a não discriminação, transparência, participação, responsabilidade e boa governação; e (d) melhorar os resultados de desenvolvimento sustentável dos projectos por meio do envolvimento contínuo das Partes Interessadas.

Ainda assim, a NAS2 reconhece que ao assegurar que os trabalhadores do projecto sejam tratados de forma justa, com condições de trabalho seguras e saudáveis, os Mutuários podem promover relações sólidas entre trabalhadores e empregadores e potenciar os benefícios do desenvolvimento de um projecto.

Os principais objectivos da NAS2 são:

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto;
- Proteger os trabalhadores do projecto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças (em idade laboral, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de nível primário.
- Evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil;
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação colectiva dos trabalhadores do projecto de maneira compatível com a legislação nacional;
- Fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projecto para levantar preocupações no local de trabalho.

O âmbito da aplicação da NAS2 depende do tipo de relação de trabalho entre o Mutuário e os trabalhadores do projecto. O termo “trabalhador do projecto” inclui: trabalhadores

directos; trabalhadores contratados, trabalhadores de nível primário, e trabalhadores comunitários. A NAS2 aborda matérias sobre:

Condições de trabalho e gestão das relações laborais: Termos e condições de emprego- que define os requisitos de contratação, pagamentos de salários, cessação de contrato entre outras deverão ser de forma escrita e explícita; não discriminação e igualdade de oportunidades – a contratação de trabalhadores do projecto será baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não haverá nenhuma discriminação com relação a quaisquer aspectos da relação de trabalho; organizações de trabalhadores – respeitar o papel das organizações de trabalhadores legalmente estabelecidas (associações, sindicatos) e dos representantes legítimos dos trabalhadores, que receberão as informações necessárias para realizar negociações significativas em tempo útil.

Protecção da força de trabalho: Trabalho infantil e idade mínima – estabelece a idade mínima de 14 anos para trabalhar no projecto (sempre que cumprir determinadas condições específicas como referido acima); trabalho forçado – proibição de qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra.

Mecanismo de resolução de reclamações: Garantir que seja fornecido um mecanismo de resolução de reclamações a todos os trabalhadores directos ou contratados para lidar com preocupações no local de trabalho.

Saúde e Segurança Ocupacional (SSO): Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do projecto desenvolverão e implementarão procedimentos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro, incluindo assegurando que locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos sob o seu controlo sejam seguros e sem risco para a saúde, nomeadamente através do uso de medidas de protecção adequadas em matéria de substâncias e agentes físicos, químicos e biológicos.

3.3. Legislação de suporte às acções do projecto

A legislação laboral angolana é consistente com a NAS2 do Banco Mundial na maioria dos aspectos-chave. Para os fins deste projecto, as disposições da NAS2 do Banco Mundial, estipuladas neste documento de PGMO, serão seguidas, com excepção dos funcionários públicos a funcionar como colaboradores do projecto, cujos termos de emprego seguirão apenas a legislação nacional.

A NAS2 refere que as deduções de pagamentos serão efectuadas de acordo com a legislação laboral angolana. Recomenda que os trabalhadores do projecto sejam informados sobre as condições de aplicação dessas deduções. Os trabalhadores do projecto têm direito ao descanso semanal adequado, férias anuais e licenças de maternidade e/ou de doença, em consonância com a Lei Geral do Trabalho angolana. Em caso de lacunas na legislação angolana, prevalecerá o disposto na NAS2 do Banco Mundial. Por sua vez, a Lei Geral do Trabalho angolana define os termos e condições de trabalho para as categorias de trabalhadores definidos nos capítulos anteriores sob o abrigo da NAS2. Os termos e condições do trabalhador apresentados pela Lei Geral estão relacionados com a idade, salário, horários, deduções e benefícios.

3.4. Normas e orientações ambientais em matéria de saúde e segurança do Banco Mundial

A NAS2 e as Directrizes Gerais de Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial aplicam-se ao projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola. Estas normas têm os seguintes objectivos:

- A promoção da segurança e saúde no trabalho;
- A promoção do tratamento equitativo, da não discriminação e da igualdade de oportunidades para os trabalhadores;
- Protecção dos trabalhadores, incluindo os trabalhadores vulneráveis, como as mulheres, as pessoas com deficiência, as crianças (em idade activa, em

conformidade com a NAS2) e os trabalhadores migrantes, bem como os trabalhadores contratados, os trabalhadores comunitários e os empregados dos principais fornecedores, quando aplicável;

- Prevenção do recurso a todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil;
- Apoio aos princípios da liberdade de associação e aos acordos colectivos dos trabalhadores, em conformidade com a legislação nacional;
- Proporcionar aos trabalhadores os meios para levantarem questões no local de trabalho.

As Directrizes Gerais de Ambiente, Saúde e Segurança (orientações em matéria de subsídios prejudiciais para o ambiente) são documentos técnicos de referência que apresentam exemplos de boas práticas internacionais de âmbito geral ou relativas a indústrias específicas. As orientações em matéria de subsídios prejudiciais para o ambiente devem ser seguidas de acordo com as políticas e normas em vigor. As estabelecidas para as diferentes indústrias são concebidas para serem utilizadas em conjunto com as orientações gerais em matéria de subsídios prejudiciais para o ambiente. Estabelecem orientações em matéria de ambiente, saúde e segurança aplicáveis em todos os domínios.

3.5. Normas do Banco Mundial e legislação laboral em Angola

Na NAS2, os requisitos de saúde e segurança ocupacional têm uma cobertura mais ampla de questões que visam proteger os trabalhadores do projecto contra lesões, doenças ou impactos associados à exposição a perigos encontrados no local de trabalho ou durante o trabalho. A NAS2 prevê que os trabalhadores do projecto denunciem situações de trabalho que eles acreditam não serem seguras ou saudáveis, e se retirem de uma situação de trabalho que eles tenham uma justificativa razoável para acreditar que apresenta um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde. Os trabalhadores do projecto que se retirarem de tais situações não serão obrigados a retornar ao trabalho até que sejam tomadas as medidas correctivas necessárias para corrigir a situação. O projecto deverá estabelecer um sistema para revisão regular do desempenho de segurança e saúde ocupacional e do

ambiente de trabalho que será implantado e incluirá a identificação de perigos e riscos de segurança e saúde, implementação de métodos eficazes para responder a perigos e riscos identificados, definição de prioridades para acção e avaliação de resultados.

Tabela 7 – Quadro comparativo dos principais requisitos das NAS2 e da legislação laboral em Angola

Tópico da Norma 2 do Banco Mundial	Principais requisitos da Norma 2 do Banco Mundial	Requisitos chave do quadro legal de Angola (Lei Geral do Trabalho)	Lacunas/Complementaridades	Acção recomendada
Condições de trabalho e gestão das relações laborais	Procedimentos escritos de gestão de mão-de-obra; Termos e condições de trabalho; Não discriminação e igualdade de oportunidades, incluindo ambiente de trabalho livre de todas as formas de violência e abuso, como assédio sexual, acesso à comunicação para trabalhadores do projecto com deficiência; Organizações de	ARTIGO 135.º (Obrigações gerais da entidade empregadora) Além dos deveres estabelecidos na presente Lei, concretamente na alínea h) do artigo 81.º, são obrigações da entidade empregadora, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho, as seguintes: Assegurar as condições de segurança, higiene e saúde, proporcionando aos trabalhadores boas condições	A legislação aplicável complementa-se, sublinhado que a Lei geral do trabalho da República de Angola é recente moderna, mas em muitos casos acaba não tão detalhista, característica normal de uma lei, daí a necessidade da complementaridade com um conjunto de decretos, enquanto a NAS2 orienta por exemplo a elaboração de um PGAS	Todos os empreiteiros ou prestadores de serviço deverão alinhar de maneira complementar a legislação da República de Angola, normas do Banco Mundial e outras disposições contidas neste PGMO

Tópico da Norma 2 do Banco Mundial	Principais requisitos da Norma 2 do Banco Mundial	Requisitos chave do quadro legal de Angola (Lei Geral do Trabalho)	Lacunas/Complementaridades	Acção recomendada
	trabalhadores; Planos de gestão de mão-de-obra, incluindo um PGAS.	físicas, ambientais e psicológicas de trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes, entre outros.		
Protecção da força de Trabalho (trabalho infantil)	A idade mínima para emprego é de 14 anos, a menos que a lei nacional especifique uma idade superior; Uma criança entre 14 e 18 anos não pode ser empregada ou envolvida em conexão com o projecto de maneira que possa ser perigosa (exposição a abuso físico, psicológico ou sexual, risco de trabalho em espaços confinados, trabalho em	Artigo 37.º Celebração do Contrato de Trabalho O Contrato de Trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os 14 anos de idade, considerando um conjunto de limitações nos artigos a posterior, mas no geral a idade mínima para trabalhar em Angola é de 18 anos.	A legislação aplicável complementa-se, sublinhado que a Lei Geral do Trabalho da República de Angola é recente moderna, mas em muitos casos acaba não tão detalhista, característica normal de uma lei, daí a necessidade da complementaridade com um conjunto de decretos	Todos os empreiteiros ou prestadores de serviço deverão alinhar de maneira complementar a legislação da República de Angola, normas do Banco Mundial e outras disposições contidas neste PGMO

Tópico da Norma 2 do Banco Mundial	Principais requisitos da Norma 2 do Banco Mundial	Requisitos chave do quadro legal de Angola (Lei Geral do Trabalho)	Lacunas/Complementaridades	Acção recomendada
	altura, etc.).			
Mecanismo de Resolução de Reclamações	Um MRR deve estar em vigor para trabalhadores directos e contratados, incluindo disposições que abordem explicitamente a gestão ética e confidencial e a resolução de reclamações de AES/AS.	ARTIGO 96.º (Direito de reclamação) Da medida disciplinar pode o trabalhador reclamar, se entender que não praticou os factos de que é indiciado, que a medida aplicada é injusta, nula ou abusiva e deve ser feita no prazo de 30 dias, a contar da data da comunicação.	A legislação aplicável complementa-se, sublinhado que a Lei geral do trabalho da República de Angola é recente moderna, mas em muitos casos acaba não tão detalhista, característica normal de uma lei, daí a necessidade da complementaridade com um conjunto de decretos	Todos os empreiteiros ou prestadores de serviço deverão alinhar de maneira complementar a legislação da República de Angola, normas do Banco Mundial e outras disposições contidas neste PGMO
Saúde e segurança ocupacional	Procedimentos detalhados para cada projecto; Requisitos para proteger e treinar trabalhadores, documentar e relatar todos os acidentes, doenças e incidentes ocupacionais, prever medidas de prevenção e resposta a situações de emergência; Tratamento de vítimas de acidentes de	ARTIGO 138.º (Serviços de saúde ocupacional) Os serviços de saúde ocupacional podem ser criados pelas empresas cujas necessidades o exijam e que reúnam condições e instalações adequadas para o seu exercício	A legislação aplicável complementa-se, sublinhado que a Lei Geral do Trabalho da República de Angola é recente moderna, mas em muitos casos acaba não tão detalhista, característica normal de uma lei, daí a necessidade da complementaridade com um conjunto de decretos	Todos os empreiteiros ou prestadores de serviço deverão alinhar de maneira complementar a legislação da República de Angola, normas do Banco Mundial e outras disposições contidas neste PGMO

Tópico da Norma 2 do Banco Mundial	Principais requisitos da Norma 2 do Banco Mundial	Requisitos chave do quadro legal de Angola (Lei Geral do Trabalho)	Lacunas/Complementaridades	Acção recomendada
	trabalho que resultem em lesões, morte, invalidez e doenças; Monitorar o desempenho da gestão de saúde e segurança ocupacional.			

4. RESPONSABILIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO DOS PGMO

O Mutuário, através do Ministério da Saúde, manterá, durante todo o período de implementação do Projecto, uma Unidade de Implementação do Projecto (UIP), com composição, mandato e recursos satisfatórios para o Banco, conforme detalhado no Manual de Implementação do Projecto. Para este efeito, a UIP deverá:

- Manter pessoal-chave, inclusive um gestor técnico de projecto, um especialista e um assistente em aquisições e um assistente e um especialista em gestão financeira, especialista em monitoria e avaliação, e dois especialistas técnicos em educação em saúde e ética, todos com qualificações, experiência e termos de referência aceitáveis para o Banco; e
- Ser responsável pela coordenação diária das actividades do Projecto, incluindo: (i) realizar a gestão financeira de Projecto e actividades de aquisição; (ii) monitorar e avaliar as actividades do Projecto e preparar Plano de Trabalho Anuais, relatórios de progresso do Projecto e relatórios de monitoria e avaliação; (iii) garantir o

cumprimento do Plano de Compromisso Ambiental e Social e das Normas Ambientais e Sociais para as actividades do Projecto; e (iv) coordenação com outras partes interessadas na implementação do Projecto.

A UIP é a entidade encarregada de implementar o projecto em nome do Mutuário a quem foi atribuída a responsabilidade de execução do Projecto, enquanto Unidade de Implementação

O Coordenador do Projecto coordenará diariamente as actividades do projecto, incluindo as relações com trabalhadores directos, contratados e fornecedores. Isto coloca-o na situação de responsabilidade de assegurar que os PGMO sejam efectivamente observados e aderidos.

O Ministério da Saúde é o principal executor e beneficiário e o Comité de Coordenação do Projecto (CCP) é o executor deste projecto. A CCP tem como responsável o Secretário de Estado da Saúde Pública, foi criada para o programa de formação pós-graduada para profissionais de saúde. Funcionará como CCP e supervisionará o desenvolvimento de planos de trabalho e orçamentos anuais, relatórios financeiros intercalares (RFI), relatórios técnicos semestrais, relatórios de auditoria e revisões e colaboração intersectorial/departamental.

Como referido, o Instituto de Especialização em Saúde (IES) é a principal instituição de implementação técnica, trabalhando em colaboração com a UIP. O IES servirá como principal elo de ligação entre a UIP e o CCP, o Ministério da Saúde e outros parceiros governamentais, garantindo o apoio institucional à UIP e demais atribuições. A UIP será composta por técnicos com experiência na gestão de projectos financeiros e será responsável pela gestão do projecto e pelas funções fiduciárias deste.

A capacidade do MINSA e da UIP será reforçada através de (i) assistência técnica adicional para os principais aspectos e componentes deste projecto de reforço dos RHS; (ii) assistentes fiduciários e de salvaguardas para garantir um bom desempenho contínuo

nestas áreas-chave; e (iii) consultores adicionais, conforme necessário, nas principais direcções do MINSA e nos departamentos de saúde a nível provincial, incluindo a saúde pública, a Direcção Nacional dos RHS e o Instituto de Especialização em Saúde.

4.1. Responsabilidades dos especialistas da UIP

As responsabilidades dos especialistas ambientais e sociais (A&S) da UIP incluem as descritas na tabela abaixo

Tabela 8 – Acções de responsabilidade e respectivos especialistas

Nº	Acções de responsabilidade dos especialistas	Especialista designado
1	Assegurar a implementação efectiva dos requisitos dos PGMO	Coordenador da Unidade
2	Garantir que os contratos com os empreiteiros sejam desenvolvidos de acordo com as disposições destes PGMO e os instrumentos de gestão ambiental e social (A&S);	Especialista Social Especialista em <i>procurement</i>
3	Verificar se os contratados estão cumprindo as obrigações do trabalho, saúde e segurança ocupacional (SSO) em relação aos trabalhadores dos empreiteiros e subempreiteiros,	Coordenador da Unidade Especialista Social Especialista Ambiental
4	Monitorar a implementação do PGMO pelos empreiteiros e subempreiteiros e outros prestadores de serviço	Especialista Social Especialista Ambiental
5	Monitorar o cumprimento dos padrões de saúde e segurança ocupacional (SSO) em todos os locais de trabalho de acordo com a legislação laboral nacional.	Especialistas em salvaguardas ambientais e social
6	Monitorar e implementar treinamentos sobre PGMO e saúde e segurança ocupacional (SSO) para trabalhadores do projecto.	Especialistas em salvaguardas ambientais e social
7	Assegurar que o mecanismo de resolução de reclamações para trabalhadores e funcionários do projecto seja estabelecido e implementado, incluindo disposições específicas para a gestão ética e confidencial e resolução de reclamações de AES/AS e VCC, e que os trabalhadores sejam informados sobre sua finalidade e como usá-lo.	Coordenador da Unidade Especialistas em salvaguardas ambientais e sociais
8	Desenvolver um sistema para monitoria e prestação de relatórios regulares sobre o trabalho e o desempenho de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO).	Especialista em monitoria e avaliação Especialistas em salvaguardas

Nº	Acções de responsabilidade dos especialistas	Especialista designado
		ambientais e Sociais
9	Desenvolver um código de conduta para os trabalhadores, bem como para o pessoal directo do projecto, que proíbe expressamente AES/AS e VCC, que prevê as sanções aplicáveis e deve ser assinado pelos trabalhadores. Monitoria a implementação PGMO e garantir que os trabalhadores e o pessoal do projecto recebam treinamento sobre AES/AS e VCC, código de conduta e comportamentos proibidos, além de instruções sobre os Procedimentos de reclamação através do MGR.	Especialistas em salvaguardas ambientais e sociais

4.2. Responsabilidades dos empreiteiros e prestadores de serviço

As responsabilidades dos empreiteiros e outros prestadores de serviço incluem as seguintes:

- Cumprir e fazer cumprir os requisitos do PGMO e da saúde e segurança ocupacional (SSO) de acordo com as disposições contidas nos instrumentos de salvaguarda ambiental e social (A&S), conforme estabelecido nos contratos celebrados com os trabalhadores directos da UIP, com o Empreiteiro e prestadores de serviço para os trabalhos contratados;
- Supervisionar a implementação do PGMO e da saúde e segurança ocupacional (SSO) pelos subcontratados;
- Manter registos de contratação de trabalhadores em coordenação com o responsável da UIP, fundamentados pelos compromissos contratuais para a implementação deste projecto;
- Comunicar claramente as descrições de trabalho e as condições de trabalho a todos os trabalhadores e envolvidos no projecto;
- Certificar-se de que cada trabalhador contratado pelo empreiteiro/subempreiteiro tenha conhecimento do mecanismo de gestão de Reclamações e dos seus canais para apresentação de reclamações e/ou elogios e sugestões;

- Criar condições de acolhimento (incluindo indução social) e treinamento regular aos funcionários sobre os requisitos de protecção no trabalho, direitos do trabalhador, riscos de trabalho, medidas para reduzir os riscos a níveis aceitáveis, incluindo treinamento sobre riscos EAS/AS e VCC, código de conduta e procedimentos de reclamação do MGR para gestão confidencial de casos de EAS/AS e VCC;
- Realizar formação em PGMO e saúde e segurança ocupacional (SSO) para gestão do desempenho dos subcontratados;
- Certificar-se de que todos os trabalhadores contratados e subcontratados entendam e assinem o código de conduta, que proíbe expressamente EAS/AS e VCC e lista as sanções aplicáveis, antes do início dos trabalhos e supervisionar o cumprimento do código.

5. PROCEDIMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Esta secção apresenta as políticas e os procedimentos gerais que são e serão adoptados na gestão dos trabalhadores do Projecto, os quais serão revistos e actualizados conforme necessário. Estas políticas e procedimentos serão incluídos nos documentos de concurso para empreitadas de obras e terão de ser reflectidos nos contratos celebrados com os empreiteiros e subempreiteiros seleccionados.

5.1. Selecção e recrutamento de mão-de-obra do projecto

Conforme especificado na legislação nacional e nos requisitos da NAS2, a contratação de trabalhadores do projecto será baseada nos princípios de não-discriminação e igualdade de oportunidades. O pessoal responsável pelos recursos humanos em colaboração com o coordenador da UIP deverá assegurar o tratamento nas relações de trabalho sem discriminação, incluindo recrutamento, remuneração, condições de trabalho e termos de emprego, acesso a treinamento, promoção ou rescisão do contrato de trabalho. Termos de trabalho feitos com base em características pessoais não relacionadas com os requisitos inerentes ao trabalho são proibidos.

As seguintes medidas deverão ser adoptadas pelos empreiteiros e prestadores de serviço, e monitoradas pela UIP para garantir o tratamento justo de todos os funcionários, independentemente das características pessoais:

- Transparência nos procedimentos de recrutamento de formas a que estes sejam públicos, não discriminatórios e abertos com relação à etnia, religião, orientação sexual, deficiência, sexo ou identidade de género. O recrutamento de candidatas do sexo feminino deve ser especificamente incentivado e promovido, em funções não tradicionais ou em cargos de supervisão, e o projecto deve garantir o alcance
- específico das mulheres mantendo-as informadas sobre os procedimentos de recrutamento para a sua aplicação;
- As candidaturas a emprego só serão consideradas se apresentadas através dos procedimentos transparentes de candidatura oficiais estabelecidos;
- Uma descrição clara do trabalho a efectuar será fornecida antes do recrutamento, explicando as habilidades necessárias para cada posição, bem como os riscos associados a esta;
- Todos os trabalhadores terão contratos escritos descrevendo os termos e condições de trabalho e terão o conteúdo explicado a eles;
- Antes do início físico da tarefa e sempre que se achar necessário, os trabalhadores serão convidados a passar por um processo de avaliação médica para verificar se estão aptos para trabalhar e não têm condições médicas não reveladas que possam ser prejudiciais ou incompatíveis com o nível de esforço para realizar o trabalho;
- Os empregadores são obrigados a inscrever todos os trabalhadores, no sistema nacional
- de segurança social e contribuir mensalmente para o seu plano de reforma;
- Os funcionários e outro pessoal administrativo serão informados, pelo menos dois meses antes da data prevista de rescisão, de seus contratos de trabalho;
- Além da documentação escrita, uma explicação oral das condições de trabalho será fornecida aos trabalhadores que possam ter dificuldade de compreensão. A explicação será fornecida num idioma compreendido pelo trabalhador;

- Os trabalhadores estrangeiros (formadores) precisarão de autorizações de trabalho, que lhes permitirão realizar tal actividade em Angola, o Mutuário deverá auxiliar para que tal documentação seja obtida;
- Fica expressamente proibida a contratação de menores de 18 anos, excepto com autorização excepcional para trabalhar como trabalhador menor de idade, e em condições de trabalho aceitáveis; (atenção ao plano de combate ao trabalho infantil de 2024) contradição com o parágrafo 1º do ponto 5.2);
- Sob nenhuma circunstância, os empreiteiros e demais prestadores de serviço se envolverão em práticas de trabalho forçado;
- O horário normal de trabalho não deve exceder 40 horas semanais. Com uma semana de trabalho de cinco dias, a duração do trabalho diário é determinada pelo regulamento interno do trabalho aprovado pelo empregador após consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, respeitando a duração da semana de trabalho estabelecida por lei.

5.2. Saúde e Segurança Ocupacional

A coordenação PFRHS, em parceria com as demais instituições, deverá trabalhar para reforçar as intervenções no domínio da comunicação, informação, consciencialização e educação nas diversas frentes do projecto, no sentido de prevenir o contágio dos trabalhadores com HIV-SIDA, malária e outras doenças que podem afectar a implementação do Projecto, para garantir que a SSO da equipa directa e indirecta do Projecto, incluindo os estudantes bolseiros, esteja protegida. As questões de saúde e segurança ocupacional serão incluídas nas capacitações ou processos de indução dos trabalhadores. No processo de implementação do Projecto deverão ser seguidas a legislação nacional, as normas da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Direcção Nacional de Saúde Pública (DNSP) da República de Angola, bem como um conjunto de boas práticas que ajudem a viabilizar as acções do projecto.

Em conformidade com a LGT, a legislação angolana específica sobre segurança, saúde e higiene no trabalho e os requisitos da NAS 2 (incluindo as Directrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial (DASS)), a UIP deverá implementar o Projecto de forma a garantir a salvaguarda dos trabalhadores nas questões relacionadas com os riscos de SSO associados ao Projecto, incluindo riscos de EAS/AS e outro tipo de contaminação.

Entre as medidas de SSO deverão incluir para cada acção do projecto: (a) a identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do Projecto, (incluídos os trabalhadores comunitários onde se aplique) particularmente aqueles que podem ser fatais, e incluindo os riscos de EAS/AS; (b) a provisão de medidas de prevenção e protecção; (c) a capacitação dos trabalhadores do Projecto e manutenção de registos de capacitação; (d) a documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; (e) a prevenção de emergências e preparação e resposta a situações de emergência; e (f) a identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.

As entidades que empregarem ou contratam trabalhadores para o Projecto, em particular os empreiteiros e subempreiteiros contratados para a realização das obras civis, implementarão Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho em conformidade com os requisitos definidos pelo Decreto Executivo n.º 6/96, de 2 de Fevereiro. Tais partes colaborarão e consultarão os trabalhadores do Projecto na implementação das medidas de SSO utilizando métodos adequados e ajustados à dimensão e constituição da força de trabalho, em particular, através das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CPAT) (regidas pelas normas estabelecidas pelo Decreto Executivo n.º 21/98, de 30 de abril).

A UIP deverá elaborar e implementar um plano para assegurar o funcionamento dos seus escritórios, dos Núcleos de Formação Especializada, de todos Centros de Formação, bem como do processo de reabilitação e operacionalização do IES para reduzir, evitar ou mesmo minimizar qualquer tipo de contaminação, as quais foram definidas considerando as características e dimensão dos postos de trabalho, as actividades e tarefas dos

trabalhadores, bem como, as necessidades e características específicas e individuais de cada trabalhador. Sem prejuízo da necessária adaptação em função dos aspectos anteriormente referidos, as medidas de prevenção observaram os seguintes tópicos: (i) Higienização das mãos, etiqueta respiratória, higienização e desinfecção de superfícies, automonitorização de sintomas, uso de equipamentos de protecção individual (EPI), especial destaque deverá ser dado à potencial contaminação que poderá ser causada pela contaminação por amianto.

O empreiteiro envolvido na reabilitação do IES para além do Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS-C), deverá preparar um conjunto de outros instrumentos, incluindo o Plano de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional conforme com os requisitos da NAS 2 e das DASS, por outra os gestores dos Centros de Formação e IES, com vista a promover a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e formandos, proporcionar o acesso a ou prestação de serviços que satisfaçam as suas necessidades sociais, culturais e físicas, deverão prevenir e proteger os trabalhadores e formandos, nomeadamente:

Instalações sanitárias e vestiários (separados para homens e mulheres, seguras e trancáveis e bem iluminadas) e áreas apropriadas de descanso. Quando fornecidos serviços de alojamento aos trabalhadores do Projecto (por exemplo, a trabalhadores migrantes envolvidos nos trabalhadores de construção), são implementadas políticas para a gestão e qualidade do alojamento.

O alojamento fornecido normalmente e sempre que as condições locais favoreçam apresenta: instalações separadas para homens e mulheres, seguras e trancáveis e bem iluminadas; boas condições de higiene e limpeza; água potável; instalações sanitárias; cama e armário; áreas separadas para cozinhar e comer; iluminação e ventilação adequadas; instalação eléctrica segura; e protecção contra incêndio e raios.

Eventuais acidentes envolvendo trabalhadores do Projecto são registados e tratados em conformidade com as disposições constantes no Decreto n.º 53/05, de 15 de agosto, que aprova o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

5.3. Idade mínima do trabalhador

Conforme estabelecido na Lei Geral de Trabalho da República de Angola, é proibido o emprego de menores com menos de catorze (14) anos de idade. A lei também proíbe a contratação de menores de dezoito anos de idade em trabalhos pesados, trabalhos efectuados em condições insalubres ou perigosas, assim como em trabalhos subterrâneos. A idade mínima do trabalhador neste projecto é de 18 anos.

5.4. Termos e condições

A UIP desenvolverá e implementará procedimentos internos de gestão das relações laborais aplicáveis ao projecto. Estes procedimentos definirão a forma como todas as categorias de trabalhadores do projecto serão geridas, de acordo com os requisitos da legislação nacional e do presente PGM. Os procedimentos abordarão a forma de aplicação das diferentes categorias de trabalhadores e prestadores de serviço do projecto, incluindo trabalhadores directos, trabalhadores contratados e outros. No processo de implementação do projecto, várias empresas serão contratadas e deverão aplicar as disposições constantes nestes PGM. A UIP desenvolverá procedimentos ajustados conforme necessário para cada contrato, tendo simultaneamente em conta a forma como estas abordarão os riscos associados a cada trabalho. Os trabalhadores do projecto terão de receber informações e documentos claros e compreensíveis sobre as condições de emprego. A informação e a documentação definirão os seus direitos ao abrigo da legislação laboral nacional e os requisitos do NAS2 (que incluirão convenções colectivas), incluindo os seus direitos relativos a horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios. Esta informação será fornecida no início do contrato de trabalho e sempre que ocorrerem alterações significativas.

As disposições relevantes da LGT no que concerne aos termos e condições incluem:

Modalidades do contrato de trabalho (Artigo 12º): São possíveis de serem estabelecidas duas modalidades de contrato de trabalho: o contrato por tempo indeterminado e o

contrato por tempo determinado. Este último pode ser celebrado a termo fixo (quando se precisa de uma data de conclusão ou o período porque é celebrado), ou a tempo incerto (quando o termo de relação jurídico-laboral fica condicionado à desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justificaram a contratação).

Duração do período normal de trabalho (Artigo 14.º): O período normal de trabalho não pode exceder as 44 horas semanais ou as 8 horas diárias. Este artigo define ainda as exceções previstas na lei: situações em que estes limites máximos podem ser excedidos ou reduzidos, salvaguardando que a redução não determina diminuição do salário dos trabalhadores nem qualquer alteração das condições de trabalho que se torne desfavorável aos trabalhadores.

Regimes especiais de horário de trabalho estabelecem as disposições aplicáveis aos regimes especiais de horário de trabalho, incluindo trabalho por turnos, trabalho a tempo parcial e trabalhador estudante.

Regime do trabalho extraordinário (Artigo 183.º a 187.º) – Estes artigos estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho extraordinário prestado nas condições previstas na LGT.

Descanso semanal (Artigo 191.º) – O trabalhador tem direito a um dia completo de descanso por semana, que, em regra, é o domingo. Os n.ºs 2 e 3 deste artigo definem as exceções em que está prevista a possibilidade do dia de descanso ser noutro dia da semana.

Férias (Artigos 203.º a 215.º) – De acordo com o Artigo 204.º, em cada ano civil o trabalhador tem direito a um período de férias remunerado, que se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior e se vence no dia 1 de janeiro de cada ano. O Artigo 130.º define que o período de férias é de 22 dias úteis em cada ano, não contando como tal os dias de descanso semanal, de descanso complementar e feriados.

Faltas ao trabalho (Artigos 219.º a 230.º) – Estes artigos da Lei dispõem sobre as faltas justificadas e injustificadas. O Artigo 222.º identifica as situações que constituem motivos

justificativos de faltas ao trabalho, as quais incluem, entre outras, a impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, acidente, doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, dentro dos limites fixados na Lei.

Remuneração

Acção III.^a da LGT dispõe sobre a remuneração do trabalho e outros direitos económicos do trabalhador. Na acepção da Lei, a remuneração compreende o salário-base e todas as demais prestações e complementos pagos, directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie, seja qual for a sua denominação e forma de cálculo. A Lei prevê três modalidades de salário: certo, variável ou misto.

O Artigo 235.º define os princípios de não discriminação quanto à remuneração, incluindo:

- ✓ A obrigatoriedade do Empregador a assegurar para um mesmo trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação;
- ✓ O dever dos diferentes elementos constitutivos da remuneração serem estabelecidos segundo normas idênticas para os homens e para as mulheres;
- ✓ O salário não pode ser inferior ao estabelecido na convenção colectiva de trabalho aplicável ou, na sua falta, ao salário mínimo nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos por lei.

O salário mínimo nacional é fixado, periodicamente, por diploma próprio do Titular do Poder Executivo, sendo a sua fixação precedida de consultas com representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.

O salário deve ser pago ao trabalhador em dinheiro, podendo ser parcialmente em prestações de outra natureza, designadamente géneros alimentares, alimentação, alojamento e vestuário (Artigo 79º). A parte pecuniária do salário (que deve corresponder

no mínimo a 50% do valor do salário) é paga em kwanzas, podendo ser em dinheiro, cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador (Artigo 246º). A parte não pecuniária do salário, quando exista, deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família, podendo ser substituída pelo correspondente valor a pedido do trabalhador.

O pagamento do vencimento aos trabalhadores pode ser mensal, quinzenal ou semanal e deve ocorrer, pontualmente, até ao último dia útil do período a que se refere, durante as horas normais de trabalho (Artigo 245º). O pagamento do salário deve ser feito no local onde o trabalhador presta o seu trabalho ou nos serviços de pagamento do empregador se estiverem situados na vizinhança do local de trabalho, salvo se outra forma estiver acordada. Sempre que as condições permitirem, o pagamento do salário deve ser feito pelo sistema bancário (Artigo 246º).

O salário ou rendimento é variável, quando remunera o trabalho realizado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita. O salário é misto quando constituído por uma parte certa ou outra variável. Na medida em que o salário não pode ser inferior ao estabelecido na convenção colectiva de trabalho aplicável para o trabalho de que é contrapartida ou na sua falta ao salário mínimo nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos por lei.

Condições aplicáveis a grupos específicos de Trabalhadores

Trabalho da Mulher: A secção III da LGT dispõe sobre o trabalho da mulher, definindo as condições específicas aplicáveis à mulher (Artigos 28º a 29º) e a protecção da maternidade (Artigos 31º a 32º). O Artigo 4º estabelece o direito à igualdade de tratamento e não-discriminação no trabalho à mulher, por referência ao homem, garantindo às trabalhadoras: (a) o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho; (b) a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às acções de formação e aperfeiçoamento profissional; (c) o direito a que sejam comuns para os dois géneros as categorias e os

critérios de classificação e de promoção; (d) o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual; (e) o direito à ausência de qualquer outra discriminação, directa ou indirecta, fundada no género. O Artigo 33º confere à mulher trabalhadora um conjunto de direitos especiais durante o período de gravidez e após o parto, sem diminuição de salário. A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade e de pré-maternidade, nos termos definidos em legislação própria (Artigo 31º).

Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores - O Capítulo XII da LGT define as condições de trabalho aplicáveis a grupos específicos de trabalhadores: menores (Artigo 36º) e trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida (Artigo 44º).

Organização de Trabalhadores – Além do direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, a LGT reconhece os seguintes direitos fundamentais aos trabalhadores:

- a) Liberdade sindical e consequente direito à organização e ao exercício da actividade sindical;
- b) Direito de negociação colectiva;
- c) Direito à greve.

Estes direitos refletem a garantia de liberdade sindical prevista no Artigo 50º da Constituição Angolana (aprovada a 05 de Fevereiro de 2010), a qual reconhece aos trabalhadores a liberdade de criação de associações sindicais para a defesa dos seus interesses individuais e colectivos. As associações sindicais têm o direito de defender os direitos e os interesses dos trabalhadores e de exercer o direito de concertação social, os quais devem ter em devida conta os direitos fundamentais da pessoa humana e das comunidades e as capacidades reais da economia, nos termos da lei. A Lei regula a constituição, filiação, federação, organização e extinção das associações sindicais e garante a sua autonomia e independência do patronato e do Estado.

5.4.1. Discriminação e desigualdade de oportunidades, Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual (EAS/AS)

A implementação do projecto deve ter em conta os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades, especialmente no trabalho em que as comunidades podem ser envolvidas. No que diz respeito aos aspectos de relação de trabalho, como o recrutamento, a remuneração, as condições de trabalho e de emprego, o acesso à formação, a promoção e a cessação da relação de trabalho, deverá ser observado o princípio da não discriminação

As seguintes medidas deverão ser aplicadas pelos empregadores e prestadores de serviço e monitoradas pelos especialistas em salvaguardas ambientais e sociais, especialista de monitoramento e avaliação do projeto em colaboração com o coordenador da UIP, para garantir um tratamento justo de todos os funcionários:

- Todos os processos de recrutamento no âmbito do projecto devem ser transparentes, públicos, não discriminatórios e abertos no que diz respeito a origem étnica, religião, deficiência ou género;
- As candidaturas a emprego só serão consideradas se forem apresentadas através dos procedimentos oficiais;
- Antes do recrutamento, serão fornecidas descrições de funções claras que explicarão as competências exigidas para cada cargo;
- Todos os trabalhadores terão contratos escritos que descrevem as condições de trabalho e será explicado o seu conteúdo. Os trabalhadores assinarão o contrato de trabalho e códigos de conduta;
- Os trabalhadores serão notificados pelo menos dois meses antes da data de lançamento programada da rescisão do contrato, e em conformidade com o tempo do contrato em vigor;
- Dependendo da origem do empregador e do empregado, as condições de emprego serão comunicadas em português;

- Para além da documentação escrita, será fornecida uma explicação oral das condições de trabalho aos trabalhadores que possam ter dificuldades em compreender a documentação;
- Não estão previstos problemas linguísticos, mas, se o forem, será fornecida interpretação aos trabalhadores, se necessário;
- Todos os trabalhadores terão idade igual ou superior a 18 anos;
- O tempo normal de trabalho não pode exceder 40 horas semanais com uma semana de trabalho de cinco dias. O tempo de trabalho diário para o trabalho será determinado pelo regulamento interno de trabalho aprovado pelo empregador após consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, em conformidade com o tempo de trabalho semanal estabelecido.

Os empreiteiros/fornecedores serão responsáveis por

- Cumprir os requisitos da legislação nacional e deste procedimento de gestão de mão-de-obra e do trabalho;
- Manter registos relacionados com o processo de recrutamento e contratação de trabalhadores;
- Comunicar claramente as descrições das funções e as condições de emprego aos trabalhadores contratados;
- Dispor de um sistema de revisão e apresentação regular de relatórios sobre o desempenho em matéria de trabalho, segurança e saúde no trabalho.

Em caso de doença, surdez ou perda de audição (diminuição da capacidade de perceber o som) que pode ser temporária ou irreversível, que ocorre súbita ou gradualmente e afecte um ou ambos os ouvidos e aumenta as infecções respiratórias agudas que podem afectar uma das estruturas que compõem o sistema respiratório, nomeadamente o nariz, os ouvidos, a garganta, a laringe, a traqueia, os brônquios ou os pulmões de um trabalhador ou colaborador, as despesas deverão ser suportadas pelo empregador, portanto o empreiteiro ou outro prestador de serviço; o empregador é obrigado a prestar-lhes gratuitamente os

cuidados adequados; ele também é obrigado a fornecer alimentação gratuita para qualquer trabalhador doente internado.

Em caso de acidente grave no local de trabalho

- A entidade patronal deve evacuar para a unidade médica identificada no âmbito do projecto para a prestação de cuidados primários de saúde no âmbito deste projecto;
- Nos casos em que a entidade patronal não disponha imediatamente dos meios adequados, informará urgentemente as autoridades locais mais próximas, que devem proceder à evacuação pelos meios à sua disposição, e as despesas serão suportadas pelo empregador.

5.4.2. Organização dos trabalhadores

Sempre que aplicável, qualquer acordo relevante com uma organização de trabalhadores acreditada será respeitado no contexto da implementação do projecto. O papel das organizações de trabalhadores legalmente constituídas (empresas) e dos representantes legítimos dos trabalhadores será respeitado e as informações necessárias para negociações construtivas serão lhes fornecidas atempadamente pela UIP.

5.4.3. Trabalho Infantil

As regras de protecção de menores serão incorporadas no modelo de contrato de empreiteiros e fornecedores, elaborado pela UIP. 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, bilhete de identidade, passaporte ou registos médicos ou escolares.

5.4.4. Segurança, higiene e saúde no trabalho

Os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais foram identificados como parte dos riscos inerentes às actividades do projecto. Estes incluem os riscos associados aos trabalhos.

A UIP assegurará que cada empreiteiro ou prestador de serviço, o seu subcontratante e qualquer fornecedor tomem disposições para gerir os aspectos de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Estas disposições incluirão:

- A identificação dos perigos potenciais para os trabalhadores do projecto, em especial os que possam ser fatais;
- A aplicação de medidas preventivas e de protecção, incluindo a modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas;
- A formação dos trabalhadores do projecto e conservação dos registos correspondentes;
- O registo e comunicação escritos de acidentes, doenças e incidentes profissionais;
- A disposições em matéria de prevenção, preparação e resposta a emergências; e
- Soluções para fazer face a impactos negativos, como acidentes, mortes, incapacidades e doenças relacionadas com o trabalho.

A infecção por doenças de transmissão sexual, incluindo o VIH-SIDA, COVID-19 e varíola do macaco, pode resultar do incumprimento de medidas preventivas e de barreiras, por um lado, e do cumprimento insuficiente das normas de saúde e segurança no trabalho, que podem levar à doença e morte dos trabalhadores e comunidades na área de influência.

Cada empresa adjudicatária de um contrato para a obra do projecto irá elaborar, adoptar e implementar o Plano de Segurança e Saúde Ocupacional (PSSO), cujo modelo será fornecido pela UIP nos cadernos de encargos. As empresas proporcionarão formação imediata e contínua sobre procedimentos a todas as categorias de trabalhadores. São também obrigadas a afixar sinais nos estaleiros de construção que exijam a higiene das mãos e a

utilização de Equipamentos de Protecção Individual (EPI), a criar um mecanismo de reclamação básico e reactivo que permita aos trabalhadores informar prontamente os gestores de trabalho sobre problemas relacionados com o trabalho, como a falta de EPI e horas extraordinárias excessivas, assegurar a disponibilidade suficiente de EPIs (nomeadamente máscaras, luvas, sabonete para as mãos e desinfetante), em conformidade com as especificações técnicas exigidas para cada EPI.

Qualquer incidente/acidente deve ser imediatamente comunicado ao Banco Mundial pela UIP dentro de 48 horas para casos graves e 24 horas para incidentes de morte e casos de EAS/AS.

5.4.5. Natureza dos Contratos

As condições dos trabalhadores directos são determinadas pelos seus contratos individuais. Além dos funcionários públicos que trabalham no âmbito do projecto, o pessoal do projecto terá acordos individuais (contrato de trabalho ou contrato de serviços) com salários ou subsídios mensais fixos. Todos os procedimentos de recrutamento de pessoal não funcionários públicos devem ser documentados e arquivados de acordo com os requisitos da NAS2. É apropriado praticar um trabalho de quarenta horas por semana. Os requisitos e condições para as horas extraordinárias e as férias são acordados no contexto de contratos individuais e terão de respeitar, pelo menos, as normas nacionais.

Estas condições devem ser respeitadas pelos subcontratantes e fornecedores. Além disso, será criado um mecanismo de resolução de reclamações como parte dos estaleiros de construção.

5.4.6. Condições de Trabalho e Gestão das Relações Laborais

A UIP do projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola, desenvolverá e implementará procedimentos internos de gestão das relações laborais aplicáveis ao Projecto. Estes procedimentos definirão a forma como os

trabalhadores do projecto serão geridos, de acordo com os requisitos da legislação nacional e do presente PGMO. Os procedimentos abordarão a forma como aplicar às diferentes categorias de trabalhadores do projecto, incluindo trabalhadores directos e trabalhadores contratados. (informação repetida) Como parte do trabalho, várias empresas locais, muitas vezes pequenas, com poucos recursos administrativos e de gestão, serão contratadas. Para facilitar a aplicação do PGMO, a UIP desenvolverá procedimentos normalizados adaptados conforme necessário para cada contrato. Flexibilidade e pragmatismo serão usados para adaptar os requisitos deste PGMO a cada local.

Os trabalhadores do projecto receberão informações e documentos claros e compreensíveis sobre as suas condições de emprego. A informação e a documentação definirão os seus direitos ao abrigo da legislação laboral nacional e dos requisitos da NAS2 (que incluirão acordos colectivos), incluindo os seus direitos relacionados com horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios. Esta informação será fornecida no início da relação de trabalho e quando ocorrerem alterações significativas.

6. MECANISMO DE GESTÃO DE RECLAMAÇÕES (MGR)

O PFRHS dispõe de um Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) sólido e robusto, que servirá de base para o projecto, com vista a um atendimento pleno de todas as reclamações associadas às intervenções do projecto. O MGR interno é dedicado a solucionar as preocupações das partes interessadas e todos os actores que directa ou indirectamente venham a ser afectadas pelo projecto, e não pretende por isso ignorar processos de resolução de conflitos já existentes ao nível local, que podem ser uma mais-valia para a resolução de determinadas reclamações ou conflitos no âmbito deste mecanismo. Este mecanismo contará com canais específicos e exclusivos para os trabalhadores directos, auxiliares e trabalhadores das empresas contratadas que prestam serviços ao projecto.

As actividades e decisões do projecto podem afectar um conjunto de pessoas que trabalham ou prestão alguma colaboração no projecto. Deverá ser da responsabilidade da UIP, através de um mecanismo interno em todas as áreas de intervenção do projecto, resolver estas questões com prioridade e transparência, através de um MGR sólido,

divulgado e implementado ao nível local, com procedimentos acessíveis, em lugares de destaque, que possa ser utilizado pelas várias partes interessadas do projecto, e que possa fornecer resultados justos, eficazes e duradouros. O MGR está projetado para receber reclamações, preocupações e sugestões de trabalhadores e prestadores de serviço de actividades e decisões do projecto, inclusive por eventuais casos de VBG, exploração e abuso sexual (EAS) assédio sexual (AS) que possam ser cometidos por funcionários e trabalhadores vinculados ao projecto. O tratamento das reclamações sobre EAS/AS terá protocolos específicos.

Muito embora o MGR do PGMO para o projecto PFRHS seja orientado principalmente para reclamações da comunidade local, também receberá reclamações de funcionários associados ao projecto, trabalhadores das obras, contratados por Empreiteiros, trabalhadores comunitários, bem como de outras partes interessadas, desde que as reclamações derivem da implementação das actividades do projecto, ou de casos de VBG e EAS/AS vinculados a funcionários e trabalhadores vinculados ao projecto. Por isso, irá ter canais e protocolos específicos para os trabalhadores. Os empreiteiros e empresas de supervisão devem ter os seus Mecanismos de Reclamações disponíveis para os trabalhadores e devem apresentá-los no início de cada actividade.

O mecanismo de reclamação é um procedimento que fornece uma estrutura clara e transparente para atender questões relacionadas com local de trabalho, e processo de recrutamento. O procedimento é interno para reclamações, seguido de consideração e resposta da equipe de gestão do Mecanismo, e deverá ser fornecido para todos os trabalhadores directos e contratados para usá-lo para apresentar preocupações que ocorram no local de trabalho, incluindo procedimentos para a gestão ética e confidencial de reclamações de EAS/AS no local de trabalho. Os trabalhadores deverão ser informados sobre o Mecanismo no momento do recrutamento e as medidas implementadas para protegê-los contra qualquer represália por seu uso. O mesmo é projectado para atender prontamente às preocupações, usando um processo compreensível e transparente que

forneça resposta oportuna aos envolvidos e, em um idioma que eles entendam, e sem qualquer represália, e operará de maneira independente e objectiva.

O projecto estabelecerá um procedimento MGR passo-a-passo para os trabalhadores do projecto consistente com a NAS2 que será descrito no Manual Operacional do Projecto (MOP). O mecanismo deverá estar acessível a todos os funcionários por vários meios (escrito, telefone, fax, mídia social, etc.). Este mecanismo não é o mesmo que o mecanismo de reclamação estabelecido para as partes interessadas e afectadas pelo projecto. O mecanismo não impedirá o acesso a outros recursos judiciais ou administrativos que possam estar disponíveis conforme a lei ou por meio de procedimento de arbitragem existente, ou substituirá o mecanismo de reclamação fornecido por acordos colectivos.

6.1. Princípios do Mecanismo de Gestão de Reclamação

O Mecanismo de Gestão de Reclamação é uma ferramenta fundamental para o PFRHS, por esta razão, a valorização do trabalho deve reger-se pelos seguintes princípios:

- Universalidade – Um sistema transversal aplicável a todos os trabalhadores regidos pela presente Lei;
- Simplicidade – Um sistema que deve ser compreendido e utilizado por todos empregadores e trabalhadores, independentemente da sua actividade económica, do seu nível e área de formação académica e profissional;
- Transparência – Um sistema de critérios e regras claras e concisas na administração dos trabalhadores;
- Reconhecimento – Uma garantia na diferenciação justa dos desempenhos e promovendo uma progressão de carreiras por mérito e excelência;
- Motivação – Intrínseca e extrínseca dos trabalhadores;
- Integração – Um índice de promoção na gestão integrada do capital humano, contribuindo para a articulação entre a gestão de desempenho e as políticas de remuneração, incentivo, recrutamento, selecção, formação e desenvolvimento profissional;

- Responsabilização – Um sistema de reforço na construção da cultura de responsabilidades individuais pelo sucesso e insucesso na obtenção dos resultados da equipa.

6.2. Estrutura do mecanismo de reclamação para trabalhadores directos

O MGR para trabalhadores directos funcionará em dois níveis:

Primeiro nível: O Coordenador do Projecto, juntamente com o funcionário responsável pelas questões de Recursos Humanos dentro da UIP, supervisionará a implementação do MR. O responsável por Recursos Humanos será responsável por receber, considerar e tratar em tempo útil as reclamações, incluindo as preocupações sobre horas de trabalho não contabilizadas e falta de compensação por horas extras, atraso/não pagamento de salários. O Coordenador do Projecto apoia o especialista/oficial de licitação a encontrar uma solução aceitável para a reclamação. Se o problema não puder ser resolvido no primeiro nível dentro de sete dias úteis, ele será escalado para o próximo nível.

Segundo nível: O Ministério da Saúde é o segundo nível do MGR para os trabalhadores directos. Se houver uma situação em que não haja resposta da UIP, ou se a resposta não for satisfatória, o reclamante tem a opção de apelar directamente ao Ministério da Saúde para dar seguimento ao assunto. As reclamações devem ser consideradas e a resposta fornecida nos próximos sete dias úteis. Deve-se observar que quaisquer reivindicações relacionadas ao EAS/AS serão tratadas pelo MGRR por meio de um conjunto separado de procedimentos específicos projectados para a recepção e gestão ética e confidencial de tais reclamações descritas no Plano de VBG e EAS/AS do projecto.

6.3. Estrutura do MGR para trabalhadores contratados

Os empreiteiros devem desenvolver o seu próprio MGR e resolver as reclamações dos trabalhadores contratados. Um Ponto Focal de Reclamações designado pelo empreiteiro arquivará as reclamações e apelações dos trabalhadores contratados e será responsável por

facilitar o tratamento das reclamações. Se, após sete dias, não houver resposta do Ponto Focal de Reclamações ou se a resposta não for satisfatória, o reclamante tem a opção de entrar em contacto directamente com o Coordenador da UIP, para acompanhar a questão.

Caso o reclamante esteja insatisfeito com o resultado deste processo, ele/a tem o direito de levar o assunto a processo judicial. Cada registo de reclamação deve receber um número de registo exclusivo reflectindo o ano e a sequência da reclamação recebida. Registos de reclamações (por carta, e-mail, conversa) devem ser armazenados juntos, eletronicamente ou em cópia impressa. O Especialista em Salvaguardas Sociais na UIP será responsável por realizar uma revisão regular (pelo menos mensalmente) de todas as reclamações para analisar e responder a quaisquer questões comuns que surjam. Este também será responsável pela supervisão do MGR.

Os incidentes de EAS/AS serão encaminhados para o canal EAS/AS do MGR ao nível de projecto na UIP, e os trabalhadores serão informados de sua existência durante sessões de informação e treinamento sobre os Códigos de Conduta e MGR antes do início dos trabalhos.

7. GESTÃO DOS EMPREITEIROS E PRESTADORES DE SERVIÇO

A UIP irá gerir e monitorizar o desempenho dos empreiteiros e prestadores de serviço em relação aos trabalhadores contratados, centrando-se no cumprimento pelos empreiteiros dos seus acordos contratuais (obrigações e garantias) e procedimentos de gestão laboral. Isso pode incluir auditorias periódicas, inspecções e/ou verificações pontuais de locais de trabalho, bem como de registos e relatórios de gestão de mão-de-obra compilados por cada trabalhador. Os registos e relatórios de gestão de mão-de-obra dos contratados que podem ser revistos incluem:

- Amostras representativas de contratos de trabalho ou acordos entre terceiros e trabalhadores contratados;
- Registos relativos a reclamações recebidas e sua resolução;

- Relatórios relativos a inspeções de segurança, incluindo fatalidades e incidentes e implementação de acções correctivas;
- Registos relativos a incidentes de incumprimento da legislação nacional e registos de formação ministrados a trabalhadores contratados para explicar riscos de saúde e segurança ocupacional (SSO) e medidas preventivas.
- Todos os empreiteiros e subempreiteiros contratados pelo Projecto para fornecerem serviços terão de cumprir os requisitos constantes nestes PGMO, no que concerne:
 - Aos termos e condições de trabalho;
 - Às questões relevantes SSO;
 - À prevenção de VBG/EAS/AS;
 - À proibição de trabalho infantil e trabalho forçado;
 - Ao direito dos trabalhadores aderirem ou formarem sindicatos;
 - Priorizar a Contratação de Mão-de-obra local;
 - Contratação de Técnicos Profissionais Nacionais;

Esses requisitos serão incluídos nos documentos de concurso para as empreitadas e, subsequentemente, nos contractos a celebrar com os empreiteiros e subempreiteiros seleccionados, e devem também figurar nos Códigos de Conduta.

- No processo de selecção de empreiteiros e subempreiteiros deverá ser tida em conta a capacidade e experiência relevantes das empresas concorrentes para garantirem a implementação adequada dos PGMO constantes no presente documento.

7.1. Directivas gerais de segurança e saúde no trabalho

A conformidade no PFRHS com as normas internacionais de saúde ou segurança de boas práticas deve ser um requisito de qualquer contrato de construção ou outras intervenções no projecto. Para alcançar níveis adequados de gestão de saúde e segurança, é altamente recomendável que os empreiteiros (em particular, contratados principais) sejam avaliados

quanto à função com base em (entre outros critérios) seu sistema ou programa de gestão de saúde e segurança, que pode formar a base para implementação de saúde e segurança no local de trabalho.

Para práticas de construção de pequenas dimensões, a implementação de um sistema de gestão SS totalmente evoluído pode não ser praticável. Deve-se presumir que a falha na implementação das práticas mínimas de SSO indica não conformidade grave e significativa com os requisitos deste PGM. A seguir, é apresentada uma lista das obrigações de saúde e segurança exigidas para empreiteiros ou implementadores de projectos; a sua aplicação é independente do tamanho do projecto. Os requisitos a seguir apresentados serão obrigatórios para o processo de reabilitação do IES ou outras empreitadas a serem desenvolvidas pelo projecto.

7.2. Obrigações de SSO

Os empreiteiros devem ter no seu sistema de SSO os seguintes tópicos:

Identificação e avaliação de perigos

Fazer a avaliação de riscos (análise de riscos) das actividades que vão ser realizadas usando formulários apropriados.

Inspeccionar regularmente o local da obra quanto a riscos.

Identificar riscos associados a situações de emergência e não rotineiras.

Caracterizar os perigos, identificar medidas de controlo e implementar.

Políticas e treinamento

Implementar uma política por escrito específica do projecto referente à saúde, segurança no trabalho, que inclua o compromisso de cumprir, no mínimo, os requisitos do país e das NAS do Banco Mundial e identifique responsabilidades pela supervisão da SST.

Implementar indução de segurança e saúde que explique práticas seguras de trabalho, o uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPI), proteções de segurança e saúde do trabalhador.

Elaborar procedimentos de saúde e segurança no trabalho e treinar os trabalhadores em suas funções específicas e precauções de saúde e segurança.

Para cargos que exigem conhecimento especializado, fornecer o treinamento necessário sem custo para o trabalhador, idealmente dentro do horário de trabalho, e documentá-lo.

Estabelecer protocolos para comunicação e coordenação claras.

Garantir que os protocolos sejam implementados em todo o local e entre empreiteiros principais e subcontratados, incluindo, quando apropriado, sistemas de permissão para trabalhar.

Implementar procedimentos no local que, no mínimo, cumpram os requisitos da legislação nacional, NAS do Banco Mundial e boas práticas internacionais.

Implementar um sistema interno definido (indicadores-chave de desempenho) para monitorar o desempenho, incluindo: (1) autoinspeção regular do local em relação a esses padrões e (2) rastreamento de violações de saúde e segurança, acidentes, incidentes, lesões e quase acidentes.

Definir medidas de preparação e resposta a emergências com base no potencial de acidentes e situações de emergência relevantes para o tamanho e a natureza das actividades.

Desenvolver um procedimento para investigar as causas subjacentes de lesões, problemas de saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho e documental.

Para projectos de longo prazo, implementar o sistema de feedback para melhoria contínua.

Gestão do local do projecto (site).

Assegurar que os limites do site estão bem marcados e que o acesso é controlado ativamente.

Implementar boas práticas de limpeza e exigir que o local seja mantido em uma condição geralmente ordenada.

Colocar sinais e pósteres de segurança, incluindo, no mínimo, sinais para marcar os limites do local, áreas de segurança, riscos de explosão e riscos tóxicos, etc.

Proibir totalmente o fumo no local ou restringir a uma área específica para fumantes, longe de materiais inflamáveis.

Higiene e primeiros socorros

Assegurar que os kits de primeiros socorros estejam no local, assim como alguém familiarizado com o uso e treinado em primeiros socorros básicos.

Fornecer água potável e instalações sanitárias, incluindo uma estação de lavagem das mãos.

Exigir que todos os trabalhadores sejam vacinados contra o tétano.

Equipamento de proteção pessoal

Exija que o equipamento apresentado na tabela 4 seja fornecido conforme especificado e que seu uso seja aplicado.

Trabalho em altura (andaimes e escadas)

Os andaimes devem ter a capacidade para suportar pelo menos quatro vezes a carga máxima pretendida, sem sedimentação ou deslocamento.

Os andaimes devem estar sobre uma superfície sólida - os pés não podem usar caixas, tijolos soltos, pedras, etc.

Os andaimes devem ter guardrails, midrails e toeboards.

O andaime deve estar a pelo menos 3 m de qualquer linha de energia elétrica.

Os andaimes devem ser inspecionados diariamente por um supervisor competente.

Os andaimes devem ter meios de acesso seguros, como escadas ou rampas.

As escadas devem ser protegidas contramovimentos inadvertidos.

Os andaimes devem apresentar o certificado de segurança contra defeitos e inspeções actualizadas.

Onde necessário, as tábuas utilizadas nos andaimes devem ser protegidas contra a divisão.

Todos os andaimes e equipamentos utilizados como suportes para plataformas de trabalho devem ter uma construção sólida, ter uma base firme e estar adequadamente apoiados e manter sua estabilidade.

Trabalhando em escavações / valas

Manter os detritos a pelo menos 1 m de distância da borda da vala.

Apoiar ou inclinar a parede da vala para qualquer vala de 1,75 m ou mais.

Fornecer um meio de saída (escada, rampa) pelo menos a cada 10 m.

Materiais perigosos

Proibir o uso de tinta com chumbo e amianto sob qualquer forma em novas construções.

Para reabilitação ou demolição, verificar antes de iniciar o trabalho se há tinta à base de chumbo, amianto (incluindo telhas) ou outros materiais perigosos. Se presente, o empreiteiro deve preparar um plano de gestão que especifique práticas seguras a serem seguidas e determine o descarte de qualquer resíduo.

Fornecer treinamento e EPI adequados aos trabalhadores que manipulam materiais perigosos.

7.3. Procedimento de acidentes/incidentes de segurança do trabalho

Comunicar ao MINSA, imediatamente, a ocorrência de qualquer acidente ou incidente relevante ocorrido nas zonas consignadas para a empreitada.

Emitir a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), no prazo determinado pela legislação, e enviar cópia ao Dono de Obra em 48 horas.

Apoiar/supervisionar a investigação de acidentes e ocorrências anormais e incidentes na obra.

Monitorizar os relatórios enviados pelos subprojectos e preparar um relatório para o MINSA. Sempre que sejam solicitadas correcções, estas devem ser respondidas num prazo máximo de 1 (um) dia útil.

Enviar técnicos imediatamente ao local para preservar e documentar o cenário e assim dar início à investigação.

Cercar e isolar o local da ocorrência, protegendo-o de intempéries (chuva, vento, etc.).

Registrar dados e colectar evidências, desde que esta acção não modifique o cenário, principalmente registo fotográfico e/ou áudio.

Registrar os dados dos envolvidos e das pessoas que presenciaram o evento de forma a poder localizá-la mais tarde (nome, identidade, endereço, telefone).

Após a caracterização do acidente como típico ou não, a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho) deve ser emitida.

7.4. Procedimento para acidentes/ incidentes/ocorrências anormais ambientais

Comunicar ao DO, imediatamente, qualquer acidente ou incidente/ocorrência anormal ambiental ou relacionada à Segurança do Trabalho ocorrido no empreendimento através de telefones ou em visita ao escritório do mesmo, repassando as primeiras informações aos profissionais representantes do cliente para esse fim. Os dados a serem fornecidos no primeiro contacto são:

- Identificação da(s).
- Descrição do evento.
- Comunicação Interna à empresa.
- Comunicar aos órgãos internos da empresa, imediatamente (10 minutos), qualquer acidente ou incidente/ocorrência anormal ambiental ou relacionada à Segurança do Trabalho ocorrido no empreendimento.

Para acidentes com ou sem afastamento, seguidos de mudança/restrição de actividade, deverá ser emitida a CAT. Uma cópia da CAT deverá ser encaminhada à fiscalização e esta, após verificação, encaminha ao DO. A CAT deverá ser emitida, pela fiscalização em 05 (cinco) vias cujos destinatários são:

- 1ª via – ao DO.
- 2ª via – ao Empreiteiro (com a revisão e assinada pela fiscalização).
- 3ª via – ao segurado ou dependente.

- 4ª via – Polícia.

- 5ª via – a Delegação Regional do Trabalho.

Investigação e emissão de Relatório de Investigação de Acidente, doença ocupacional, incidente com alto potencial e desvio crítico. É recomendável que a Comissão de Investigação

seja formada em até 48 horas após o evento ou a ocorrência. A responsabilidade pela formação e monitorização da Comissão de Investigação é do fiscal residente. Este deverá emitir documento criando a Comissão de Investigação, garantindo a sua autonomia e autoridade na condução da investigação e estabelecendo o prazo para entrega do relatório. A cópia desse documento deve ser enviada ao Dono de Obra. O prazo para investigação não poderá ser superior a 15 dias, excepto quando a investigação depender de análise, avaliação ou informação que não possam ser obtidas dentro deste período. Neste caso, uma nova data de entrega deverá ser estabelecida. É recomendada a participação de membro representante dos empregados na investigação.

Como critério de investigação deverá ser utilizada uma metodologia de investigação reconhecida como eficaz para obter um resultado mais conclusivo, ou seja, que leve à verdadeira causa do evento não-planeado. Como exemplo, pode-se citar: Árvore de causas.

O boletim de acidentado – BA deve ser entregue em 02 (duas) vias até às 16h00 do dia vigente. Em caso de acidente com restrição, o BA deve ser diário. Em caso de afastamento, a emissão do BA deve ser entregue até o 15º dia útil e esse deverá ser diário; após o 16º dia útil, enviar o BA semanalmente; o BA de final de semana e feriado deverá ser acumulado e entregue no 1º dia útil subsequente. O BA deverá ser emitido pelo Médico do Trabalho ou Profissional da área de Saúde. Este documento deverá ser emitido em 2 dias úteis após o acidente para casos de Acidentes sem Afastamento com Restrição de Actividades. Para efeito deste procedimento, os acidentes, as doenças ocupacionais, os incidentes e os desvios estão divididos em 4 classes de acordo com suas gravidades:

Classe 1:

Desvios Sistémicos.

Incidentes Sistémicos.

Classe 2:

Acidentes com lesão sem afastamento.

Acidentes com lesão em pessoas da comunidade sem internação hospitalar.

Doenças ocupacionais controláveis e/ou irreversíveis.

Acidentes com impacto menor no meio ambiente.

Acidentes com património.

Desvios Críticos.

Incidentes com alto potencial.

Classe 3:

Acidentes com lesão com afastamento, excepto com incapacidade permanente ou morte, ou com múltiplas vítimas com lesão sem afastamento.

Acidentes com Lesão em pessoas da Comunidade com Internação Hospitalar ou Múltiplos Acidentados sem Internação Hospitalar.

Doenças ocupacionais graves e/ou irreversíveis ou múltiplos casos de doenças ocupacionais controláveis e/ou irreversíveis.

Acidentes com impacto médio ao ambiente.

Acidentes com dano do Património.

Classe 4:

Acidentes que causaram incapacidade permanente, inclusive em pessoas da Comunidade.

Acidentes que causaram incapacidade permanente em pessoas da comunidade.

Acidentes com impacto maior ao meio ambiente.

Acidentes com o património.

8. GESTÃO DOS CONTRATADOS

No Projecto PFRHS, prevê-se contratação limitada de especialistas externos, de curto prazo para cobrir actividades de treinamento de fortalecimento de capacidade e desenvolvimento tecnológico. Os trabalhadores e colaboradores directos irão operar de acordo com um contracto oficial assinado com a UIP. Os procedimentos de gestão de mão-de-obra para trabalhadores directos devem estar de acordo com a NAS2. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO a serem consideradas. As actividades de subprojecto da UIP podem ser implementadas com os serviços de contratados externos para actividades específicas, que não podem ser cobertas pelo pessoal da UIP. Os procedimentos do Plano de Gestão de Mão-de-Obra para trabalhadores contratados devem estar alinhados com a NAS2 e são comunicados directamente aos contratantes externos através da UIP. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO tomadas. A UIP deverá ser responsável por verificar se os prestadores de serviço têm PGMOS confiáveis.

Por outro lado, a UIP deverá verificar se as entidades contratadas são empresas idóneas e trabalham de acordo com as leis da República de Angola. Estas empresas contractadas devem dispor de procedimentos de gestão de trabalho, aplicáveis neste projecto e em conformidade com os requisitos estabelecidos nas Normas Ambiental e Social 01 e 02. As

informações obtidas para o processo de selecção de empresas contratadas ajudam na determinação da legitimidade e confiabilidade da entidade contratada. De acordo com a NAS 1 e 2 as informações fornecidas pela entidade ou obtidas de outra forma incluem:

- Informações em registos corporativos e documentos públicos relacionados a violações da legislação laboral, incluindo relatórios de inspecções de trabalho e outros órgãos de fiscalização;
- Licenças de negócios, registos, alvarás, permissões e aprovações;
- Documentos de sistemas de gestão de trabalho, incluindo questões de Saúde Segurança;
- Identificação do pessoal de gestão do trabalho, segurança e saúde com informações das suas qualificações e certificações;
- Certificações/Permissões/Formação dos trabalhadores para executar o trabalho necessário;
- Registos de infracções de segurança e saúde e respostas, de acidentes, fatalidades e notificações às autoridades;
- Registos de benefícios de trabalho legalmente exigidos e prova de matrícula de trabalhadores nos programas relacionados;
- Registos de folha de pagamento do trabalhador, incluindo horas trabalhadas e pagamento recebido;
- Cópias de contratos anteriores com empreiteiros e fornecedores, mostrando a inclusão de disposições e termos que reflectem a NAS2.

A UIP deverá estabelecer procedimentos para gerir e monitorizar o desempenho das empresas contratadas e deve incorporar os requisitos da Norma Ambiental e Social e as medidas correctivas para os casos de não cumprimento dos acordos de contrato com as empresas contratadas. O procedimento de gestão de mão-de-obra define a forma pelo qual o MINSA deve gerir o desempenho da entidade contratada, focando-se no cumprimento de obrigações, representações e garantias. Os acordos contractuais devem incluir auditorias

periódicas, inspecções pontuais de locais de projecto ou dos locais de trabalho e os relatórios compilados pelas entidades contratadas. Estes relatórios compilados incluem:

- Amostra de contractos ou acordos de trabalho celebrados entre empresas contratadas e trabalhadores contractados;
- Registos de reclamações recebidas e sua respectiva resolução;
- Relatórios relativos a inspecções de segurança, incluindo mortes e incidentes e implementação de acções correctivas, bem como, incidentes relacionados com o não cumprimento da legislação nacional;
- Registos de formações dadas aos trabalhadores contratados para explicar as condições de trabalho e emprego e saúde e segurança ocupacional do projecto.

A UIP irá coordenar e supervisionar os prestadores de serviços. Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de resolução de reclamações desenvolvido pelo projecto. A contratação de empresas será sujeita à aceitação do código de conduta para empresas e fornecedores, directos e contratados. As empresas contratadas, sempre que recorram à subcontratação, deverão exhibir os contratos de subempreitada, bem como a declaração de aceitação do código de conduta.

As empresas contratadas directamente, sub-contratadas e fornecedores directos deverão exhibir junto dos seus contractos, a declaração de aceitação do código de conduta por parte dos trabalhadores directamente envolvidos no projecto, ou seja o empreiteiro deverá anexar aos contractos de trabalho a declaração de cada trabalhador, efectivo ou contractado para o projecto, a declaração que deverá mencionar os principais aspectos do código de conduta, bem como fazer menção de forma perceptível e inequívoca o conteúdo e obrigações do mesmo.

8.1. Trabalhadores de fornecimento primário

A UIP supervisionará as aquisições de bens e equipamentos e realizará os devidos procedimentos baseando-se no Regulamento de Aquisições, nas Directrizes de Prevenção e

Combate à Fraude e Corrupção e outras disposições estipuladas nos Contractos de Financiamento. O trabalho infantil ou forçado não deverá ser tolerado. Nos casos em que fornecedores estrangeiros são envolvidos, a UIP deverá investigar (due diligence), se o fornecedor foi acusado ou sancionado por algum desses problemas relacionados com o trabalho infantil, trabalho forçado e segurança ocupacional.

As empresas contratadas quando subcontratam terceiros para o fornecimento de materiais e equipamentos são responsáveis por incluir em seus acordos de contratação as condições de aquisições e especificações sobre aspectos de saúde e segurança ocupacional, trabalho infantil, trabalho forçado, Códigos de Conduta, e deverão fazer a devida fiscalização.

Os fornecedores de bens e prestadores de serviços serão seleccionados de acordo com os procedimentos de licitação especificados no plano de aquisições do projecto. Para os prestadores de serviços, aplicam-se os procedimentos descritos para os trabalhadores directos e indirectos do projecto. Além disso, o projecto fará os esforços necessários para garantir que os terceiros sejam entidades legalmente constituídas e confiáveis e tenham desenvolvido procedimentos de gestão de mão-de-obra adequados ao projecto. Isto será feito através de verificações periódicas e cruzadas com fornecedores que terão de apresentar documentos administrativos e comprovativos da sua existência e com as instituições estatais que emitem esses documentos.

O projecto de formação de Recursos Humanos para Cobertura Universal de Saúde em Angola implementará procedimentos para gerir e monitorar o desempenho de terceiros. Além disso, terá de integrar esses requisitos em acordos contratuais com esses terceiros, bem como mecanismos de reparação adequados em caso de não cumprimento. Em relação à subcontratação, o projecto exigirá que esses terceiros incluam disposições equivalentes ao mecanismo de reclamações por incumprimento nos seus acordos contratuais com subcontratados. Onde houver um risco sério relacionado a questões de segurança dos trabalhadores de fornecedores primários, a UIP exigirá que o fornecedor principal desenvolva procedimentos e medidas de mitigação para lidar com tais riscos. Esses procedimentos e medidas de mitigação serão revistos periodicamente para verificar sua

eficácia. A capacidade da UIP de administrar esses riscos dependerá do grau de controle ou influência que ela exerce sobre seus principais fornecedores. Caso não seja possível gerir estes riscos, a UIP procederá, num prazo razoável, à substituição dos principais fornecedores do projecto por fornecedores que demonstrem o cumprimento dos respectivos requisitos.

Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de reclamações. Se o terceiro que os emprega ou contrata não puder fornecer a eles um mecanismo de reclamações, o projecto dará a esses trabalhadores contratados acesso ao MGR do projecto.

Quando apropriado, a UIP/MINSA incluirá requisitos específicos sobre prevenção de VBG/EAS/AS, proibição de trabalho infantil e trabalho forçado e questões de saúde e segurança ocupacional nos documentos de concurso ou ordens de compra referentes à aquisição dos bens e materiais, os quais serão reflectidos nos contratos com os fornecedores principais seleccionados.

Como parte integrante da monitorização e avaliação da performance do Projecto, a **UIP/MINSA** incluirá indicadores referentes ao desempenho dos fornecedores primários no que diz respeito aos aspectos de gestão de mão-de-obra acima referidos.

Se durante a vigência dos contratos com os fornecedores principais forem identificados problemas de saúde e segurança ocupacional com riscos graves relacionados aos seus trabalhadores, será exigido que esses fornecedores apliquem procedimentos e medidas de mitigação para abordar os problemas identificados, os quais serão verificados periodicamente para assegurar a sua eficiência e eficácia. Quando não for possível a aplicação de medidas correctivas, o MINSA deverá, num período razoável, substituir esses fornecedores por outros que possam comprovar o cumprimento dos requisitos da NAS 2.

Requisitos para contratação de fornecedores primários: os fornecedores primários devem apresentar a “declaração de não devedor” ao Estado e evidências de pagamento da segurança social ao Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) nos casos em que os contratos envolvem volumes financeiros consideráveis. A exigência de apresentação destes documentos consta do caderno de encargos, podendo constituir um dos critérios de eliminação dos concorrentes.

8.2. Procedimentos de resposta a emergências

Os procedimentos de resposta a cenários de emergência visam facilitar a identificação dos intervenientes e a definição do respetivo padrão de atuação em caso de ocorrência de emergência. Estas ações permitem um combate eficaz ao acidente/incidente e minimizam a respectiva consequência, para assegurar a integridade física de toda a pessoa e trabalhadores no local.

Para o êxito das ações do projecto, a UIP deverá criar procedimentos de resposta com vista a dar resposta a situações de emergência relacionadas a:

- Atropelamento;
- Queda;
- Derrame de produtos químicos;
- Assistência vítimas;
- Contaminação Biológica;
- Combate aos incêndios;
- Contaminação Comunitária.

Os procedimentos deverão incluir contactos relevantes e estar fixados em locais estratégicos visíveis aos trabalhadores. Caso sejam identificados outros cenários de emergência razoavelmente previsíveis, deverão se desenvolver e implementar procedimento de resposta adicional.

Anexos

Anexo 1 – Código de Conduta

1. Contexto

O respeito mútuo e o tratamento justo entre os trabalhadores do projecto e as comunidades locais são essenciais para um local de trabalho e operação segura, respeitoso e produtivo. Esses códigos devem ser adoptados por aqueles que trabalham directa ou indirectamente ou sejam beneficiários do projecto e são destinados a: (i) criar uma consciência comum sobre a conduta e ética a ter no ambiente de trabalho e em todas as suas representações, que inclui a consciência ambiental, saúde e segurança ocupacional e Violência Baseada no Género e Violência Contra Criança; (ii) garantir um entendimento compartilhado de que acções que afligem o código não têm lugar no projecto; e, (iii) criar um sistema claro para identificar, responder e sancionar incidentes.

Assegurar que todos os funcionários do projecto compreendam os valores do projecto, as expectativas e que funcionários e beneficiários reconheçam as consequências por violações desses valores, ajudará a criar uma implementação do projecto mais suave, respeitosa e produtiva, ajudando assim a garantir que os objectivos do projecto sejam alcançados.

2. Definições

Para o presente manual, aplicam-se as seguintes definições:

Violência: uso intencional da força física ou do poder, sob forma de ameaça ou real, contra si mesmo, contra outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que resulta ou tem grande probabilidade de resultar em lesão, morte, dano psíquico, alterações no desenvolvimento ou privações.

Violência baseada no género (VBG): qualquer acto prejudicial que seja perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres. Inclui actos que infligem danos ou sofrimento físico, violência sexual ou mental, ameaças de tais actos, coacções e outras privações de liberdade. Esses actos podem ocorrer em público ou em privado.

Violência Sexual: é o uso da força física, ameaça ou coerção emocional para ter/manter relação sexual sem o consentimento de outrem.

Violência contra crianças (VCC): abusos que causem danos físicos, sexuais, psicológicos ou negligência de crianças menores (ou seja, menores de 18 anos), incluindo o uso com fins lucrativos, trabalho infantil, gratificação sexual ou alguma outra vantagem pessoal ou financeira, que pode resultar em prejuízo ao crescimento, desenvolvimento e maturação das crianças. Isso também inclui outras actividades, como usar inadequadamente os computadores, telefones celulares ou câmaras de vídeo e digitais para explorar, expor ou perseguir crianças ou aceder a pornografia infantil em qualquer meio.

Trabalho infantil: trabalho que priva as crianças de sua infância, do seu potencial e da sua dignidade e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Isto inclui o trabalho que é mentalmente, fisicamente, social ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças; trabalho que interfere com a sua escolaridade bem como a contratação de crianças que estão abaixo da idade mínima para o trabalho, estabelecida pela legislação nacional que, dependendo do tipo de actividade não pode ser contratada criança abaixo de 14 anos de idade, e este não deve estar engajada em trabalhos perigosos (ou seja, trabalho que é susceptível de prejudicar a sua saúde, segurança ou moral) ou outras formas piores de trabalho infantil, como tráfico, exploração sexual, servidão por dívida, trabalho forçado e ao recrutamento ou uso de crianças menores de idade para propósito de segurança ou militar. A idade de contratação para o projecto é de pelo menos 18 anos.

Exploração e Abuso Sexual (EAS): É o acto praticado pela pessoa que usa uma criança ou um adolescente para satisfazer seu desejo sexual, ou seja, é qualquer jogo ou relação sexual, ou mesmo acção de natureza erótica, destinada a buscar o prazer sexual com uma criança ou

um adolescente. Também pode ser qualquer forma de exploração sexual de criança e adolescente (incentivo à prostituição, à escravidão sexual, ao turismo sexual e à pornografia infantil).

Assédio: é todo o comportamento indesejado, baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assédio sexual: é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Medidas de responsabilização: são as medidas implementadas para garantir a confidencialidade dos sobreviventes e para manter os contratados, consultores e o cliente responsável por instituir um sistema justo de resolução de reclamações.

Criança ou Crianças: é usado de forma intercambiável com o termo ‘menor’ e refere-se a uma pessoa com menos de 18 anos. Isso está de acordo com o Artigo 1 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo governo de Guiné-Bissau e também abordada na lei de trabalho.

Trabalho decente: envolve oportunidades de trabalho que são produtivas e produz um rendimento justo. O trabalho decente deve garantir a segurança no local de trabalho e protecção social para as famílias, direitos no trabalho, diálogo social e melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social. As pessoas, incluindo jovens em idade de trabalhar, devem ser livres para expressar suas preocupações e têm o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento.

Não discriminação: tratamento igual a todos os indivíduos, sem distinção de raça, cor, sexo, língua, deficiência, religião, opiniões políticas ou quaisquer outras, nacionalidade, origem

indígena ou classe social, ou ainda qualquer outra condição de riqueza, nascimento, etc. Em resumo, isso significa que todos os indivíduos, em todas as situações, de todos os tempos, em toda a parte, têm o mesmo direito de desenvolver todo o seu potencial.

Consentimento: é uma escolha informada subjacente à intenção, aceitação ou acordo voluntário de um indivíduo para fazer algo. A falta de consentimento pode acontecer quando tal aceitação ou acordo é obtido por ameaças, força ou outras formas de coerção, abdução, fraude, decepção ou falsas declarações. A crença equivocada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.

Mecanismo de Reclamações (MR): é o processo estabelecido pelo projecto para receber e resolver reclamações.

Instigação (*Grooming*): são comportamentos que tornam mais fácil para um perpetrador procurar uma criança para actividades sexuais. Por exemplo, um ofensor pode construir uma relação de confiança com a criança e, em seguida, procurar sexualizar essa relação (por exemplo, encorajando sentimentos românticos ou expondo a criança a conceitos sexuais através da pornografia).

Instigação *online* (*Online Grooming*): é o acto de enviar uma mensagem electrónica com conteúdo indecente para um destinatário que o remetente acredita ser um menor, com a intenção de fazer com que o destinatário se envolva ou se submeta à actividade sexual com outra pessoa inclusive, mas não necessariamente o remetente.

Perpetrador: é a pessoa que comete ou ameaça cometer um acto de VBG ou VCC.

Sobrevivente/sobreviventes: é a pessoa / pessoas negativamente afectadas pela VBG ou VCC. Mulheres, homens e crianças podem ser sobreviventes da VBG; crianças podem ser sobreviventes da VCC.

Local de Trabalho: é a área em que o desenvolvimento da infra-estrutura está a ser realizado, como parte do projecto.

Código de Conduta da Empresa

A Empresa está empenhada em criar e manter um ambiente seguro para os trabalhadores e a comunidade local, garantindo que os riscos e impactos ambientais e sociais sejam mínimos através do uso mais eficiente e eficaz dos recursos, a prevenção da poluição e as práticas de anulação do efeito estufa e que a violência baseada no género (VBG) e a violência contra crianças (VCC) (incluindo Violência Sexual Baseada no Género (VSBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS), Uniões Prematuras, trabalho infantil, etc.), não tenham lugar e não sejam toleradas por nenhum trabalhador, associado ou representante da empresa.

Para garantir que todos os envolvidos no projecto estejam conscientes desse compromisso, a empresa compromete-se com os seguintes princípios fundamentais e padrões mínimos de comportamento que se aplicarão a todos os funcionários da empresa, associados e representantes, incluindo subcontratados, sem excepção.

A Empresa e, portanto, todos os funcionários, associados e representantes – comprometem-se a respeitar os direitos básicos de todos os seres humanos, independentemente do sexo, idade, origem étnica, nação, religião, idioma, orientação sexual, opinião política, se têm alguma deficiência, se têm HIV-SIDA ou qualquer outro aspecto de sua identidade, incluindo, o Agir com justiça, honestidade para tratar as pessoas com dignidade e respeito. Os actos de VBG e de VCC violam esse compromisso e justificam penalizações que podem incluir sanções, cessação de funções e/ou processos legais.

Respeitar e fazer respeitar os direitos das crianças que participam das suas actividades, promovendo ambientes seguros e evitando qualquer forma de abandono, abuso, tráfico ou exploração sexual, laboral ou qualquer outro tipo de exploração e VCC, incluindo não empregar ou usar crianças abaixo da idade laboral em qualquer tipo de actividade.

Estabelecer um vigoroso sistema para a verificação da idade como parte dos processos de recrutamento e assegurar que esse sistema também seja utilizado em toda a sua cadeia de valor.

Garantir um ambiente seguro para actividades desempenhadas por crianças em idade laboral, cumprindo com a legislação do trabalho em vigor no país.

Proibir o contacto ou actividade sexual com menores de 18 anos – inclusive através da média digital. A crença equivocada sobre a idade de uma criança não é uma defesa. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa.

Assegurar que os direitos das crianças, de suas famílias e das comunidades sejam incluídos no processo de reparação de danos ambientais e de saúde causados pela operação da empresa.

Assegurar que as comunicações e o *marketing* não tenham um impacto negativo sobre os direitos das crianças e não atentem à integridade de qualquer pessoa ou comunidade. As campanhas de *marketing* não devem incitar a discriminação.

- A linguagem, ameaças, discriminação, assédio, intimidação, tráfico e comportamentos sexuais indesejáveis, ameaçadores, abusivos ou que se traduzem em favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradador ou explorador, culturalmente inapropriados ou sexualmente provocados são proibidos entre todos os funcionários da empresa, associados e seus representantes, incluindo, qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual.

O registar, aceder ou partilhar conteúdos que atentam à integridade do outrem.

Envolvimento sexual com membros das comunidades vizinhas sem consentimento. Isso inclui relacionamentos que envolvem a retenção na fonte ou a promessa de prestação efectiva de benefício (monetário ou não monetário) aos membros da comunidade em troca de sexo.

- Ao implementar actividades do projecto, garantir que as operações não afectem significativamente o meio ambiente, e não desenvolvam nem apoiem:

Acções que pela sua natureza incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma ilegal (caça, pesca, compra ou venda ilegal de produtos florestais, faunísticos, minerais e seus derivados).

Ações que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural de importância comunitária de forma permanente (poluição dos rios, lagos, diminuição do caudal das águas, poluição do ar, afugentamento de animais, remoção em grande escala da vegetação local, entre outras).

Actividades que limitam o acesso da comunidade à terra e aos recursos naturais ou lugares de importância histórica ou social sem devida compensação.

Todos os funcionários, incluindo voluntários e subcontratados, são altamente encorajados a reportar qualquer desvio aos requisitos do Código de Conduta feitos por um colega de trabalho, seja da mesma empresa ou não, e por isso protegidos pela empresa contra a retaliação.

Os gestores são obrigados a denunciar qualquer desvio suspeito ou real dos requisitos do código de conduta, uma vez que têm a responsabilidade de manter os compromissos da empresa e manter seus relatórios directo a seus responsáveis.

A empresa, funcionários, associados e representantes – comprometem-se a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo:

Assegurar que os locais de trabalho e os seus equipamentos não causem risco ao trabalhador e à comunidade.

Garantir que os trabalhadores tenham equipamentos de protecção individual adequados aos riscos das actividades específicas a serem desenvolvidas.

Disponibilizar água potável, sanitários e outros recursos necessários para o trabalho digno.

Qualquer acto ou comportamento que possa causar danos à empresa (roubos, desvios, sabotagem, troca de materiais, etc. sem a devida autorização) não é tolerado, devendo ser

punido e poderá se conduzir o caso a outras instâncias para a sua resolução e responsabilização.

Para garantir que os princípios acima mencionados sejam efectivamente implementados,

a empresa compromete-se a garantir que:

- Todos os gestores assinam o “Código de Conduta dos Gestores” detalhando suas responsabilidades pela implementação dos compromissos da empresa e pelo cumprimento das responsabilidades no “Código de Conduta Individual”.
- Todos os funcionários assinam o “Código de Conduta Individual”, confirmando seu acordo com as directrizes da empresa e do projecto.
- Expor os Códigos de Conduta da empresa e individuais de forma proeminente e de forma clara nas frentes de trabalho, escritórios e locais públicos da área do projecto. Exemplos incluem áreas de entrada, espera, repouso, refeitório, vitrinas/murais, etc.
- Assegurar que todas as cópias publicadas e distribuídas pela empresa e os Códigos de Conduta individuais sejam traduzidos para um idioma de uso apropriado nas áreas do local de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional em sua língua nativa.
- Uma pessoa apropriada é nominada como “Ponto Focal” da empresa para abordar questões de saúde e segurança ocupacional, VBG e VCC, incluindo aspectos de conformidade ambiental e social.
- A empresa não se envolva ou apoie qualquer grupo/indivíduo que fomente ou pratica crimes públicos ou terrorismo.
- Garantir que sejam dadas formações de indução antes do início dos trabalhos na área do projecto para garantir que estejam familiarizados com o compromisso da empresa e do Código de Conduta.

Assegurar que um Plano de Acção efectivo seja desenvolvido, que inclui como mínimo:

- a) Procedimento de Alegação/denúncia para reportar casos de desvio do código de conduta, incluindo para reportar VBG e VCC através do Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR);

b) Medidas de Responsabilização para proteger a confidencialidade de todos os envolvidos; e,

c) Protocolo de Resposta/assistência aplicável às vítimas/sobreviventes e perpetradores da VBG e VCC. Por este meio, confirmo ter lido o Código de Conduta da empresa e, em nome da empresa, concordo em cumprir com os princípios acima estabelecidos. Entendo que qualquer acção inconsistente com este Código de Conduta da empresa ou falha na acção exigida por este Código de Conduta da empresa pode resultar em acção disciplinar ou penalizações complementares aplicáveis.

Nome da empresa: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Título: _____

Data: _____

Anexo 2 – Código de Conduta para Gestores

Os gestores a todos os níveis têm responsabilidades particulares de fazer cumprir o compromisso da empresa na prevenção dos riscos e impactos ambientais, sociais e de saúde e segurança ocupacional, incluindo evitar e resolver casos de VBG e VCC (note-se Violência Sexual Baseada no Género (VSBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS), Uniões Prematuras, trabalho infantil, etc.). Os gestores devem encorajar e promover a implementação do Código de Conduta da empresa. Para esse fim, os gestores devem aderir ao Código de Conduta para Gestores e também assinar o Código de Conduta Individual. Isso os compromete a apoiar e desenvolver sistemas que facilitem a implementação do código e do Plano de Acção. Essas responsabilidades incluem, mas não se restringem a:

Implementação

Para garantir a efectividade máxima do Código de Conduta da Empresa e Individual:

- a. Exibir de forma proeminente o Código de Conduta da empresa e Individual de forma clara nos locais de trabalho, escritórios e em espaços públicos. Exemplos de áreas incluem áreas de entrada, espera, repouso, refeitório, vitrinas/murais, etc.
- b. Assegurar que todas as cópias enviadas e distribuídas dos códigos de conduta da empresa e dos individuais sejam traduzidas para idiomas apropriados nas áreas do local de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional em suas línguas nativas.

Caso seja necessária a explicação verbal nas línguas locais de incidência na área do subprojecto do Código de Conduta da Empresa e Individual para todos os colaboradores, deverá ser feita.

Garantir que:

- a. Todos assinem o ‘código de conduta individual’ incluindo o reconhecimento de que leram e concordam com o código de conduta.

- b. As listas de pessoal e as cópias assinadas dos códigos de conduta individuais serão fornecidas a clientes quando solicitadas.
- c. Participar das formações e garantir que o pessoal também participe.
- d. Os trabalhadores estão familiarizados com o Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) e o usam de forma anónima para denunciar casos de desvio do código, incluindo VBG e VCC.
- e. Os funcionários tenham todo material e equipamento necessário para a execução segura e eficaz das suas actividades, garantindo menor risco ambiental, social e de acidentes de trabalho.

Os funcionários são encorajados a denunciar suspeitas ou casos reais de actividades ou acções que contradizem o estipulado nos códigos de conduta e na legislação angolana, enfatizando a responsabilidade da equipa e enfatizando o respeito pela confidencialidade.

Cumprir e fazer cumprir a legislação angolana e o código de conduta por todos os trabalhadores.

Em conformidade com as leis aplicáveis, devem ser utilizadas verificações de referência e de registo criminal para todos os funcionários e evitar contratações a pessoas que foram acusadas de crimes ligados a VBG e VCC.

Garantir que quando envolvidos em parcerias, subcontratações ou acordos/contratos similares, esses acordos/contratos:

- a. Incorporem os Códigos de Conduta como um anexo.
- b. Inclua linguagem apropriada que exija que tais entidades contratantes e pessoas físicas e seus funcionários e voluntários cumpram com os códigos de conduta individual.
- c. Declarem expressamente que o fracasso dessas entidades ou indivíduos, conforme apropriado, no cumprimento do estipulado no código de conduta constituirá motivo para sanções e penalizações.

Certificar-se de que qualquer problema que justifique a acção policial seja denunciado ao

cliente e/ou financiador imediatamente.

Formação

Todos os gestores são obrigados a participar de uma secção de indução para gestores antes do início dos trabalhos no local de forma a garantir que eles estejam familiarizados com as funções e responsabilidades na manutenção dos códigos de conduta. Essa formação será separada da indução para todos os funcionários e proporcionará aos gestores o entendimento necessário e o apoio técnico necessário para começar a desenvolver o Plano de Acção.

Os gestores são obrigados a participar e auxiliar nos cursos de formação facilitados pelo projecto para todos os funcionários. Os gestores serão obrigados a apresentar as formações e anunciar as auto-avaliações.

Recolher pesquisas de satisfação para avaliar experiências das formações e fornecer conselhos sobre como melhorar a eficácia das formações.

Os gestores são obrigados a fornecer contribuições para os procedimentos de resposta a reclamações e alegação/denúncia advindas das actividades da empresa.

Uma vez adoptada pela empresa, os gestores defenderão as medidas de responsabilização estabelecidas para manter a confidencialidade de todos os funcionários que relatam ou (alegadamente) perpetuam incidências do código (a menos que seja necessária uma violação de confidencialidade para proteger pessoas ou propriedade de danos graves ou quando exigido por lei).

Se um gestor tiver preocupações ou suspeitas em relação a qualquer violação do código por um dos seus relatórios directos ou por um funcionário trabalhando para outro contratante no mesmo local de trabalho, ele é obrigado a denunciar o caso usando o MGR.

Os gestores que não informam ou estão de acordo com a tal disposição podem, por sua vez, estar sujeitos a medidas disciplinares, a serem determinadas e promulgadas pelo gestor da empresa, gestor do projecto ou gestor de classificação superior equivalente da empresa.

Essas medidas podem incluir acções disciplinares previstas no artigo 87 da Lei nº 12/23 de 27 de Dezembro, Lei Geral do Trabalho, designadamente:

Pelas infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, pode a entidade empregadora, em função da gravidade verificada, aplicar as seguintes medidas disciplinares:

- a. Admoestação oral;
- b. Admoestação registada;
- c. Despromoção temporária de categoria;
- d. Redução temporária do salário;
- e. Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição;
- f. Despedimento disciplinar.

A medida de redução do salário pode ser fixada entre um e seis meses, dependendo da gravidade da infracção, não podendo a redução ser superior a 20% do salário-base mensal.

A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção e 60 dias em cada ano civil.

Os valores dos salários não pagos ao trabalhador, em virtude da redução ou suspensão a que se refere a alínea d) do n.º 1 do presente artigo, são depositados pelo empregador na conta da Segurança Social, com a menção “Medidas Disciplinares” e o nome do trabalhador, devendo incidir também sobre esses valores as contribuições do trabalhador e do empregador para a Segurança Social.

No caso de prestação de serviços a título individual ou colectivo, as sanções acima poderão ser substituídas por cessação de contrato e penalizações complementares aplicáveis.

Em última análise, a incapacidade de responder efectivamente a casos de desvios do código pelos gestores das empresas pode justificar acções legais pelas autoridades.

Reconheço, que li o Código de Conduta do Gestor e comprometo-me em cumprir os padrões nele contidos e compreender meus papéis e responsabilidades para evitar acções ou comportamentos que possam ser interpretados como violação do Código de Conduta e

para prevenir e responder a VBG e VCC. Eu entendo que qualquer acção inconsistente com este Código de Conduta do Gestor ou falha na acção exigida pelo Código de Conduta pode resultar em acção disciplinar.

Assinatura: _____

Nome: _____

Título: _____

Data: _____

Anexo 3 - Código de conduta individual

Eu, _____, reconheço a importância da prevenção dos riscos ambientais, sociais e de saúde e segurança ocupacional relacionados com as actividades do Projecto, incluindo os riscos à Violência Baseada no Género (VBG) e à Violência Contra Crianças (VCC) (que inclui violência sexual baseada no género, exploração e abuso sexual, assédio sexual, uniões prematuras, trabalho infantil, etc.).

Atitudes que constituam actos de má conduta por parte do trabalhador, incluindo as vinculadas aos tipos de violência citados acima, serão motivos de sanções, penalidades ou potencial término do contracto.

Concordo que enquanto trabalhar no projecto/empregador, eu irei:

- Desempenhar as funções que me forem atribuídas de forma competente e diligente;
- Cumprir o presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis ao trabalho/Projecto;
- Cumprir o dever de informar qualquer violação a este Código de Conduta e não retaliar quem denunciar violações ao Código, se a denúncia for feita de boa-fé.

Desenvolver actividades por forma a que estas não afectem significativamente o ambiente, incluindo:

- Não me envolver directa ou indirectamente em acções que pela sua natureza incentivam a exploração e comercialização de recursos naturais de forma ilegal (caça, pesca, compra ou venda ilegal de produtos florestais, faunísticos, minerais e seus derivados, compra de animais silvestres ou sua carne);
- Abster-me de acções que alteram a qualidade/quantidade de qualquer recurso natural de importância comunitária de forma permanente (poluição dos rios, lagos, diminuição do caudal das águas, poluição do ar, afugentamento de animais, remoção em grande escala da vegetação local, entre outras);

- Não devastar a flora e fauna sem clara e estrita necessidade (abertura de novos caminhos, caça, etc.);
- Não lavar carros ou máquinas em rios ou riachos, nem fazer a troca ou substituição de óleos/combustível próximo desses;
- Proteger as crianças contra abusos ou comportamentos inaceitáveis, e;
- Limitar as minhas interações com crianças e garantir sua segurança nas áreas do projecto ou em qualquer outro lugar.
- Sempre que possível, assegurar que outro adulto esteja presente ao trabalhar próximo de crianças;
- Usar equipamentos/meios electrónicos adequadamente, e nunca explorar, assediar crianças, aceder/partilhar pornografia infantil;
- Não envolver crianças abaixo da idade permitida em actividades laborais ou que impliquem riscos a sua saúde e segurança;
- Não maltratar ou agir de forma abusiva, ou de forma a colocar a criança em risco de maus-tratos ou abuso, incluindo insinuações, ou uso de linguagem que possa ser caracterizada como inadequada, ofensiva ou abusiva;
- Não participar em contactos sexuais ou actividades com crianças, incluindo instigação ou contacto através da média digital. A crença equivocada sobre a idade ou consentimento de uma criança não é uma defesa ou desculpa;
- Cumprir com todas as leis relevantes, incluindo leis trabalhistas em relação ao trabalho infantil.

Ao fotografar ou filmar uma criança ou usar imagens infantis para fins relacionados ao trabalho, devo:

- Avaliar e se esforçar para cumprir as tradições ou restrições locais para reproduzir imagens pessoais antes de fotografar ou filmar uma criança;
- Obtenha o consentimento informado da criança e dos pais ou responsável pela criança antes de fotografar ou filmar uma criança. Como parte disso, devo explicar como a fotografia ou filme será usado;

- Garantir que as fotos, filmes, vídeos e DVDs apresentem as crianças de maneira digna e respeitosa e não de forma vulnerável ou submissa. As crianças devem estar vestidas de forma adequada e não em poses que possam ser consideradas sexualmente sugestivas;
- Garantir que as imagens sejam representações honestas do contexto e dos fatos;
- Garantir que rótulos de arquivo ou descrições de texto não revelem informações de identificação sobre uma criança ao enviar imagens electronicamente ou publicando imagens em qualquer formato;
- Tratar outras pessoas e lugares com respeito e não discriminar grupos específicos, tais como mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes ou crianças comunidades Interagir de forma respeitosa com os membros da comunidade (por exemplo, transmitir uma atitude de respeito e não discriminação);
- Respeitar e preservar costumes e locais de importância histórica ou cultural;
- Não causar distúrbio a qualquer coisa com valor arquitectónico ou histórico.

Distanciar-me de qualquer acto de Violência Baseada no Género, incluindo:

- Não realizar ou apoiar abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual de outro;
- Não usar linguagem ou comportamento que seja impróprio, agressivo, abusivo, sexualmente provocante, rebaixante ou culturalmente impróprio para crianças, mulheres ou homens;
- Não me envolver em favores sexuais, por exemplo, promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais, ou outras formas de comportamento humilhante, degradador ou explorador;
- Não registar, aceder ou partilhar conteúdos que atentam a integridade do outrem sem a sua permissão;

- A menos que exista o pleno consentimento de todas as partes envolvidas, e estas sejam maiores de idade, não terei interações sexuais com membros das comunidades vizinhas.

Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, para mim, colegas e comunidade, incluindo:

- Assegurar que os locais de trabalho, equipamentos e processos sob o meu controlo são seguros e sem riscos para a saúde;
- Usar de forma correcta o equipamento de protecção pessoal que me for atribuído para a actividade;
- Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e o saneamento em qualquer local em que me encontrar;
- Garantir que as actividades em minha responsabilidade não causam riscos aos outros trabalhadores e a comunidade;
- Usar os sanitários fornecidos pelo empregador e não áreas impróprias;
- Participar activamente em formação relevantes organizadas pelo trabalho e ler conteúdos disponíveis relacionados com os aspectos ambientais e sociais, incluindo sobre questões de saúde e segurança, exploração e abuso sexual, assédio sexual e qualquer outro conteúdo que possa ser relevante para o projecto.

Actuar com zelo, ética e profissionalismo em todas as actividades que for a desenvolver, incluindo:

- Não usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para aferir vantagens pessoais;
- Não actuar sob circunstâncias de conflitos de interesse, favoritismo ou condições que prejudiquem moralmente ou profissionalmente outros envolvidos na actividade;
- Não usar substâncias psicotrópicas (álcool, narcóticos, etc) dentro da área do trabalho ou apresentar-me no local de trabalho sob influencia das mesmas;

- Usar os bens e instalações da empresa com o devido cuidado, evitando furto, descuido ou desperdícios;
- Guardar sigilo profissional, ainda que o meu vínculo com a empresa venha a cessar, independentemente dos motivos;
- Não reter informações sobre condenações criminais, acusações ou procedimentos civis relacionados ao abuso de menores, ou violência sexual contra mulheres, sejam eles anteriores à minha admissão ou que surjam durante o tempo em que estou colaborando com a instituição;
- Não me aliar ou apoiar (financeiramente, materialmente, abrigar ou deter informações cruciais) a grupos/indivíduos que fomentam ou praticam crimes públicos, incluindo terrorismo.

Sanções

Eu compreendo que se violar este código conduta individual, o meu empregador pode tomar acções disciplinares previstas no nº 1 do artigo 63 da Lei nº 23/2007 que aprova a Lei do Trabalho, designadamente:

- Advertência verbal;
- Advertência registada;
- Suspensão do trabalho (com perda de remuneração): correspondentes até 10 (dez) dias por cada infracção, ou 30 (trinta) dias, em cada ano civil;
- Perda de remuneração até 20 (vinte) dias;

Despromoção para categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a um ano, havendo possibilidade de formação adicional;

- Encaminhamento a Polícia;
- Despedimento;
- No caso de prestação de serviços (a título individual ou colectivo), as sanções acima poderão ser substituídas por cessação de contracto e penalizações complementares aplicáveis.

Dúvidas e denúncias

Compreendo que se eu tiver qualquer dúvida sobre este Código de Conduta, entrarei em contacto com o departamento de Recursos Humanos (RH) ou usarei o Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) do empregador e/ou o geral do projecto.

Livre consentimento

Entendo que é minha responsabilidade evitar acções ou comportamentos que possam ser interpretados como violação do Código de Conduta Individual. Por este meio, reconheço que li e recebi uma cópia do Código de Conduta Individual acima mencionado e, por assino, assino duas cópias com igual conteúdo.

Assinatura: _____

Nome (Letras Maiúsculas): _____

Cargo: _____

Data: _____