

ANGOLA

PROJECTO DE APOIO À ACÇÃO SOCIAL

P169779

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DO PESSOAL

24 de maio de 19

1. VISÃO GERAL DO USO DE PESSOAL NO PROJECTO

O Projecto proposto será coordenado tecnicamente pelo Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher (MASFAMU) conjuntamente com o Fundo de Apoio Social (FAS), com o apoio de uma Unidade de Apoio à Implementação do Projecto (UAIP) com uma equipe dedicada ao projeto. A Direcção Nacional de Acção Social em MASFAMU irá fornecer coordenação para o sistema de rede de segurança e comunicação em geral, enquanto FAS irá implementar todas as atividades operacionais relacionadas com o programa de transferência de dinheiro e intervenções de inclusão produtiva. A UAIP será responsável pela implementação do projecto, incluindo aspectos técnicos, de monitoramento, fiduciários, e relativos a normas sociais e ambientais. A UAIP será legalmente estabelecida sob a supervisão direta do Diretor do FAS. O Ministério da Administração Territorial (MAT), órgão de tutela do FAS, incluirá a UAIP na estrutura administrativa do FAS.

A Norma Ambiental e Social 2 (NAS2) classifica os trabalhadores de projetos em: trabalhadores diretos (pessoas empregadas ou contratadas diretamente pelo Mutuário); trabalhadores contratados (pessoas empregadas ou contratadas por terceiros para realizar trabalhos relacionados com as funções essenciais do projeto); trabalhadores de fornecimento primário (pessoas empregadas ou contratadas pelos fornecedores primários do Mutuário); e trabalhadores comunitários (pessoas empregadas ou envolvidas em trabalho comunitário). Este projeto engloba as seguintes categorias: trabalhadores diretos, e trabalhadores contratados.

- **Os trabalhadores diretos incluem:**
 - Consultores técnicos contratados pelo projeto - UAIP. Esses consultores serão alojados na UAIP, a ser criada no âmbito do FAS/MAT. Na UAIP, além do pessoal necessário para realizar actividades relacionadas com a gestão financeira, aquisições, e normas sociais e ambientais (especialistas em gestão financeira, compras, e um especialista em género e gestão de risco social), contará com pessoal técnico especializado para apoiar as atividades sob a responsabilidade da UAIP. A UAIP irá coordenar com os municípios e outros prestadores de serviços, como os operadores de campo, agências de pagamento e avaliadores externos, que operarão nos municípios. Os consultores serão regidos por um conjunto de contratos mutuamente acordados.

- Os agentes de Desenvolvimento Comunitário da Saúde (ADECOS): eles serão pagos pelas administrações municipais ou pelo FAS. No entanto, eles têm contratos temporários com base em 32 horas semanais e não são servidores públicos de pleno direito. No projeto, eles atuarão como contatos das comunidades durante a fase de registro e implementarão algumas das medidas complementares para investimentos em capital humano.
- **Os trabalhadores contratados incluem**: os trabalhadores contratados pela agência de coleta de informações e inscrição dos beneficiários, e por outros prestadores de serviços ou fornecedores primários do Mutuário.
- **Funcionários públicos incluem**: aqueles pertencentes ao Fundo de Apoio Social (FAS)/ MAT e ao Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher (MASFAMU) e funcionários públicos a nível local. Os funcionários públicos são regidos por um conjunto de códigos de serviços civis.

Número de trabalhadores do projeto:

- **O número total de trabalhadores diretos será:**
 - o número total de consultores técnicos na UAIP será: 11 (um coordenador do projeto, um especialista em monitoria e avaliação, um coordenador de operações, um especialista em gestão financeira, um especialista de aquisições, um especialista em género e gestão de risco social, um especialista em comunicação operacional e estratégica, um oficial de operações, um especialista em pagamentos, um especialista em sistemas de informações, e um coordenador do mecanismo de queixas e reclamações).
 - ADECOS a nível municipal: 467 presentes, e outros 500 a serem recrutados no processo de municipalização da acção social.
- **O número de trabalhadores contratados** pela agência de coleta de informações ou pagamentos será de aproximadamente: 1000.
- O número de **funcionários públicos** e consultores técnicos do FAS (nível central e local): 125
- O número de **funcionários públicos** do MASFAMU (nível central e local): 40.

Características dos trabalhadores do projeto:

- **Trabalhadores diretos**: O projeto irá empregar consultores e pessoal de apoio que estarão trabalhando com bases contratuais no FAS. Os termos e condições destes consultores serão guiados pelo Manual Administrativo e Legislação Nacional do Trabalho.
Tempo de exigências de trabalho: Os consultores técnicos na UAIP serão contratados por um período de contrato fixo acorde com a duração do projecto.
- **Funcionários públicos**: Além disso, no projecto participarão funcionários públicos do MASFAMU e FAS ao nível do governo central e local e suas condições de trabalho são definidas pelos decretos

no. 25/91 de 29 de junho – *Relação Jurídica de emprego na administração pública*-, e os salários são determinados pelo decreto presidencial no. 13/19 e financiados através do governo.

- **Trabalhadores contratados:** Serão trabalhadores locais, com idade mínima de 18 anos para fazer o trabalho de coleta de informações e inscrição dos beneficiários. Os termos e condições destes trabalhadores serão guiados por acordos contratuais específicos entre eles e a entidade que faz a coleta de informações, de acordo com a Legislação Nacional do Trabalho. Dependendo das condições e capacidade de trabalho nos 40 municípios selecionados para o programa, uma ou duas agências serão contratadas para realizar o processo de registro e inscrição dos beneficiários. Espera-se que o número total de trabalhadores seja de aproximadamente mil pessoas por um curto período não superior a um ano.

Tempo de exigências de trabalho: são trabalhadores de curto prazo, não mais de seis meses e a exigência de trabalho, incluindo o calendário e os resultados são estipulados em seus respectivos contratos.

- **ADECOS:** Os ADECOS são pessoas selecionadas entre os habitantes de uma comunidade, que se destacam pelas suas qualidades humanas, que são capacitados pela ENAPP e contratados pelo FAS ou a Administração Municipal, e trabalham sob supervisão metodológica e programática do FAS, sendo alvo de uma supervisão e avaliação mensal do seu desempenho pela Administração Municipal. O governo está a aprovar uma Política Nacional Do Agente De Desenvolvimento Comunitário E Sanitário (PNADECOS) que visa definir as bases e o quadro normativo para a criação, implementação, gestão e financiamento do Programa de ADECOS tendo em vista a promoção da saúde e o desenvolvimento integral da população em todo o território nacional.

Tempo de exigências de trabalho: são elegíveis para trabalhar por um período de contrato fixo acorde com a duração do projecto, 6 meses.

2. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS POTENCIAIS LIGADOS AO PESSOAL

Não estão previstos grandes riscos relativos ao pessoal ou às condições de trabalho. Alguns dos riscos menores dizem respeito a: (i) interface entre os Funcionários do Governo e os Consultores; (ii) aceitabilidade dos consultores contratados pelas outras agências governamentais, e (iii) a natureza temporária do contrato mandato convincente para procurar outros empregos. Estes são facilmente gerenciados com bons programas de liderança e capacitação.

O risco de trabalho infantil é minimizado devido ao fato dos trabalhadores do setor público em Angola terem que ter pelo menos 18 anos de idade para exercerem as suas funções. No entanto, será necessário assegurar de que quaisquer trabalhadores contratados (ou seja, empregados ou contratados por terceiros) tenham a idade mínima requerida tanto pelo Banco Mundial como pelas normas nacionais, e que sejam devidamente protegidos.

O trabalho forçado, que consiste em qualquer trabalho realizado de forma não voluntária ou exigido mediante ameaça de força ou sanção, não poderá ser utilizado no projecto. Isto inclui servidão, escravidão, ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra. Nenhuma pessoa vítima de tráfico poderá ser empregada em conexão com o projecto.

O direito de associação dos trabalhadores deverá ser respeitado, também como a não-discriminação nas práticas laborais. Como é explicado a seguir, os direitos trabalhistas são respeitados no setor público de Angola e portanto este tipo de risco é reduzido. Além disso, está previsto que os tanto os trabalhadores diretos como os trabalhadores contratados (incluindo os de curta duração) terão contratos assinados e terão acesso ao mecanismo de queixas a ser desenvolvido para os trabalhadores do projeto, e medidas de saúde e segurança ocupacional serão igualmente aplicáveis a ambas categorias de trabalhadores.

As actividades de inclusão productiva irão apoiar subvenções para auto-emprego e desenvolvimento de pequenas empresas em varios setores de actividades. Os riscos relativos a Meio Ambiente, Saúde e Segurança antecipados incluem perigos físicos e ergonômicos agudos e crônicos, como por exemplo accidentes e ferimentos resultantes de tensão repetitiva.

3. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES

A Lei n. 0 7/15 Aprova a Lei Geral do Trabalho e revoga a Lei n. 0 2/00. de 11 de fevereiro bem como toda a legislação que contraria o disposto na presente Lei. A Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores que, no território da República de Angola, prestam actividades remunerada por conta de um empregador no âmbito da organização e sob a autoridade e direção deste, tais como nas empresas publicas, mistas, privadas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e nas representações diplomáticas e consulares. Aplica-se ainda aos: aprendizes e estagiários; ao trabalho prestado no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no Pais ao serviço de empregadores nacionais; e aplica-se supletivamente aos trabalhadores estrangeiros não residentes. Ficam excluídos: os trabalhadores ao serviço das representações diplomáticas ou consulares doutros países ou de organizações internacionais; os associados das cooperativas e organizações não governamentais; o trabalho familiar; o trabalho ocasional; os consultores e membros do órgão de administração ou de direção de empresas ou organizações sociais; os funcionários públicos ou trabalhadores exercendo a sua actividades profissional na Administração Publica Central ou Local, num instituto publico ou qualquer outro organismo do Estado.

Com as exceções previstas na lei, o período normal de trabalho não pode exceder os seguintes limites: *a) Quarenta e quatro (44) horas semanais; b) Oito (8) horas diárias. O salário pode ser: certo, variável ou misto. O salário e certo ou ao tempo quando remunera o trabalho realizado num determinado período de tempo sem atender ao resultado obtido. O salário e variável ou ao rendimento quando remunera o trabalho realizado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita. O salário e 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 mínima nacional garantido¹, salvo nos casos expressamente previstos por lei.*

Todos os trabalhadores tem direito, por cada ano de serviço efectivo, as seguintes gratificações obrigatórias no mínimo: *a) 50 % do salário-base correspondente ao salario do período de ferias a titulo de gratificação de ferias; b) 50% do salário-base a titulo de subsidio de Natal, pago em simultâneo com o salario do mês de Dezembro ou de acordo com o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em convenção colectiva de trabalho. O empregador deve deduzir no salário os descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades determinadas por lei, por decisão judicial transitada em*

¹ O Salario mínimo em 2019 é de 21,454 KZ por mês.

julgado ou por acordo homologado judicialmente quando tenha sido notificado da decisão ou de acordo homologado. A pedido escrito do trabalhador, o empregador deve deduzir no salário o montante da quotização para o sindicato, legalmente constituído, em que aquele se encontra filiado. O empregador pode descontar no salário o preço das refeições fornecidas o de os bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, bem como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, as amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador, os valores dos adiantamentos e outros abonos feitos pelo empregador a pedido escrito do trabalhador. O montante dos descontos previstos não pode, no seu conjunto, ser superior a 25% do salário líquido de imposto e outros descontos determinados por lei.

Angola está vinculada pelas obrigações derivantes de 32 convenções da OIT. Foram ratificadas as oito convenções fundamentais e as quatro convenções “prioritárias” (ou que apresentam uma maior importância em relação à governação), Angola só está vinculada pela Convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947 (Nº 81)¹⁵. Não foi ratificada a convenção sobre a administração do trabalho, 1978 (Nº 150), nem as normas sobre segurança e higiene, como a Convenção sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 (Nº 155) e a Convenção para a promoção da segurança e saúde no trabalho, 2006 (Nº 187).

4. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Serão aplicadas ao projeto medidas relativas à segurança e saúde ocupacional de acordo a Lei Geral do Trabalho n. 0 7/15 no Artigo 4. Da mesma forma, os Mutuários e os projetos também devem obrigatoriamente aplicar os requisitos pertinentes das Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial (DASS). A Seção 2 das DASS descreve as diretrizes gerais da DASS sobre saúde e segurança no trabalho.²

A Lei Geral do Trabalho n. 0 7/15 no ARTIGO 4, estabelece os deveres do empregador a adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho. Além, são obrigações gerais do empregador, no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho: a) Tomar as medidas necessárias no âmbito da segurança, saúde e higiene no trabalho; b) Fazer o 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; c) 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 apes uma ausência superior a seis (6) meses; d) Cuidar que nenhum trabalhador seja exposto a 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 a saúde e dos meios de os evitar; e) Garantir aos trabalhadores roupas, calçados e equipamento de protecção individual, quando seja necessário para 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; j) Tomar a devida nota das queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições

² Seção 2 das DASS gerais sobre segurança e saúde ocupacional aplica-se a todos os projetos e pode ser encontrada em <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES>.

de trabalho e adoptar as medidas convenientes; *g*) Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais; *h*) Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, saúde e higiene no trabalho; *i*) Cumprir todas 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) do número anterior ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro além das sanções a que esta sujeito, fica directamente responsável pela consequência dos acidentes e doenças verificadas.

5. SUPERVISÃO

O funcionamento e desempenho de todos os consultores técnicos será supervisionado pelo MASFAMU e FAS. O coordenador da UAIP, que também é esperado que seja implantado como consultor, será supervisionado pelo MAT/FAS. O Diretor, por sua vez, irá supervisionar o funcionamento de outros consultores. Papel e as responsabilidades esperado, bem como alguns grandes indicadores de desempenho serão acordados antecipadamente entre MASFAMU/FAS e os consultores. A nível local, os trabalhadores contratados serão supervisionados pela UAIP e as empresas contratadas em que os trabalhadores sejam empregados por terceiros. O Mutuário irá assegurar que os Municípios preparem e implementem um Plano de Saúde e Segurança Ocupacional, antes do início de qualquer atividade de inclusão produtiva.

Pequenas empresas que desenvolvam actividades com potencial de gerar riscos relativos à saúde e segurança ocupacional classificados como substanciais ou altos serão excluídos da lista de actividades elegíveis (ver o Quadro de Gestão Ambiental e Social do projeto). Os tipos de riscos relativos a saúde e segurança ocupacional que serão excluídos são aqueles relativos à construção e exposição à materiais perigosos, incluindo os pesticidas.

6. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

Existem os seguintes tipos de trabalhadores diretos no projeto:

- **Consultores de curto prazo no FAS e UAIP:** têm contratos que são regidos pela legislação nacional de trabalho. Um Manual Operacional do Projeto (MOP) será desenvolvido para definir as políticas e procedimentos de gestão financeira e controle interno e terá como objetivo orientar a equipe e minimizar o risco de erros e omissões, bem como atrasos no registro e relatórios. Os Termos de Referência para cada membro da UAIP serão preparados e incluídos no MOP e devem ser aceitos pelo Banco. O especialista em aquisições precisará ser contratado antes da efectividade do Projecto. Além desses profissionais, a UAIP contratará quantos consultores individuais forem necessários para ajudar na implementação de atividades de projeto específicas ao longo da implementação.
- **Agentes de Desenvolvimento Comunitário e Sanitário (ADECOS):** São contratados por contrato de trabalho a termo certo. O contrato de trabalho a termo certo não confere a qualidade de agente administrativo e rege-se pelo estabelecido na Lei Geral de Trabalho, sobre contrato por tempo determinado. O ADECOS deve dedicar ao seu trabalho um total de 32 horas semanais, não tendo um horário rígido para iniciar ou encerrar as suas actividades.
- **Funcionários públicos** do governo a nível MASFAMU e FAS que têm contratos que são regidos por legislações nacionais de trabalho para a função pública. As condições laborares são definidos

pelos decretos no. 25/91 de 29 de junho – Relação Jurídica de emprego na administração pública, e os salários são determinados pelo decreto presidencial no. 13/19 e financiados através do governo. A Lei no. 8/02 estabelece 37 horas semanais e 7 horas e 30 minutos diários o período de funcionamento e trabalho para os organismos centrais e locais do Estado e para os funcionários e agentes dos respectivos serviços. Quadros de gerência são exemptos de horário.

A contratação de trabalhadores do projeto 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, tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso à capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou reforma, ou medidas disciplinares. As medidas de proteção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do projeto, incluindo grupos específicos de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças (em idade laboral, de acordo com esta NAS) são considerados na Constituição da República de Angola e na legislação trabalhista nacional.

No artigo 23.º (princípio da igualdade) da Constituição da República de Angola: 1. Todos são iguais perante a Constituição e a lei. 2. 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.

A Lei Geral do Trabalho, n. 0 7/15:

- **Trabalho da Mulher:** Capítulo XI, o artigo 242 sobre A Igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho. 1) E garantido a mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não-discriminação no trabalho. 2) E garantido as trabalhadoras: a) O acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho; b) A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso as acções de formação e de aperfeiçoamento profissional; c) O direito a que sejam comuns para os dois géneros as categorias e os critérios de classificação e de promoção, com a aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 157; d) O direito a salario igual para trabalho igual ou de valor igual; e) O direito a ausência de qualquer outra discriminação, directa ou indirecta, fundada no género.
- **Indivíduos com deficiência:** Capítulo XII sobre as Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores, Secção II Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida, Artigo 262. 1) Os empregadores devem facilitar o emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhes condições adequadas de trabalho e colaborando com o Estado em acções apropriadas de formação e aperfeiçoamento ou reconversão profissional ou promovendo-as directamente. 2) As autoridades públicas devem estimular e apoiar, pelos meios mais adequados e convenientes, a acção das empresas na política de emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

O Decreto Presidencial nº 12/16, de 15 de janeiro, descreve o regulamento sobre a **reserva de vagas e procedimentos para a contratação de pessoas com deficiência** atendendo o direito de igualdade e oportunidade para todos os cidadãos, de acordo com a Constituição. O decreto visa assegurar a reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência nos concursos públicos de admissão e ingresso, nas

instituições públicas e privadas. Quatro por cento de reserva de emprego no sector público são para pessoas com deficiência. O sector privado é obrigado a disponibilizar dois por cento de vagas para pessoas com deficiência.

7. IDADE DE EMPREGO

Em Angola a *Lei Geral do Trabalho, Lei n. 0 7/15, valida a relação jurídico-laboral estabelecida com menores entre os catorze (14) e os dezoito (18) anos de idade desde que autorizados pelo representante legal ou na sua falta pelo Centro de Emprego ou instituição idónea. Por outro lado, o decreto no. 25/91 de 29 de junho estabelece os requisitos gerais para o provimento de funções na administração pública: idade não inferior a 18 anos.*

De acordo com a NSA2 do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, a idade mínima para o emprego ou contratação em projetos financiados pelo Banco é de 14 anos desde que o emprego não seja arriscado e não interfira na sua educação, ou que seja prejudicial à saúde, ou que interfira no seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Isto é aplicável para crianças entre a idade mínima de 14 e os 18 anos de idade.

Este projeto empregará especialistas que terão pelo menos completado o Bacharelado, e com um mínimo de 5 anos de experiência profissional. Assim, eles terão necessariamente mais de 18 anos.

8. TERMOS E CONDIÇÕES

Salário Mensal dos Consultores Técnicos no FAS e ADECOS

FUNÇÃO	SALÁRIO (USD)
COORDENADOR	8,500
COORDENADOR ADJUNTO	7,500
ESPECIALISTA MONITORIA E AVALIAÇÃO	5,500
ESPECIALISTA PROCUREMENT	5,500
ESPECIALISTA DESENVOLVIMENTO LOCAL	6,000
CONTABILISTA	5.500
DIRECTOR PROVINCIAL	6.000
ASSISTENTE DESENVOLVIMENTO ECONOMIA LOCAL	3,600
ASSISTENTE DESENVOLVIMENTO LOCAL	3,600
ASSISTENTE PROCURMENT DIRECÇÃO	3,750
ASSISTENTE AQUISIÇÕES	3,600
ASSISTENTE MONITORIA E AVALIAÇÃO	3,600
ASSISTENTE CONTABILIDADE	3,600

SALÁRIO CONSULTORES

FUNÇÃO	SALÁRIO (USD)
RESPONSÁVEL RH	4,850
RESPONSÁVEL SERVIÇOS GERAIS	4,850
RESPONSÁVEL TRANSPORTES	3,000
ASSISTENTE CONTABILIDADE	3,750
ASSISTENTE DE FORMAÇÃO	3,750
ASSISTENTE DE COMUNICAÇÃO	3750
SECRETÁRIA DE DIRECÇÃO	3750
RECEPCIONISTA	2000
SECRETÁRIA PROVINCIAL	2500
MOTORISTA DIRECÇÃO GERAL	2650
MOTORISTA	2300
ASSISTENTE ADECOS	3000
AUXILIAR DE LIMPEZA	

SALÁRIO ADECOS (ACTIVISTAS)

FUNÇÃO	SALÁRIO (AKZ)
SUPERVISOR ADECOS	*15.000,00
ADECOS ACTIVISTAS	33,598.20

*SUBSÍDIO DE SUPERVISÃO PARA APOIO E COORDENAÇÃO DAS ACTIVIDADES REALIZADAS PELOS ADECOS

9. MECANISMO DE QUEIXAS

Os funcionários do sector publico do MASFAMU e FAS e os consultores associados ao projecto terão acesso aos mecanismos nacionais de gestão de reclamações do Governo de Angola. Em caso de insatisfação por parte do trabalhador, deverá apresentar queixa ao MAPTESS ou ao Tribunal do Trabalho.

De acordo com a *Lei Geral do Trabalho* de 2015, todo trabalhador em Angola tem o direito de apresentar queixas sobre condições de trabalho – e tais queixas podem ser apresentadas tanto através de um sindicato ou associação, como de maneira individual. Geralmente, o canal utilizado consiste da queixa ser encaminhada através de um sindicato; outra alternativa é a apresentação de uma carta ao MAPTESS descrevendo a natureza da queixa e solicitando a sua resolução. Caso a queixa não ser resolvida de maneira satisfatória, pode-se recorrer ao Tribunal do Trabalho.

O projecto e o Banco Mundial irão assegurar-se de que um mecanismo que resolva queixas relativas ao pessoal ou às condições de trabalho de maneira atempada e transparente esteja disponível, e irão analisar se existe a necessidade de desenvolver um Mecanismo de Atendimento de Reclamações (GRM) específico para os trabalhadores do projecto, em caso de que alguns deles não sejam completamente protegidos pelos mecanismos existentes. Tal mecanismo seria disponibilizado para a fase de implementação do projecto.

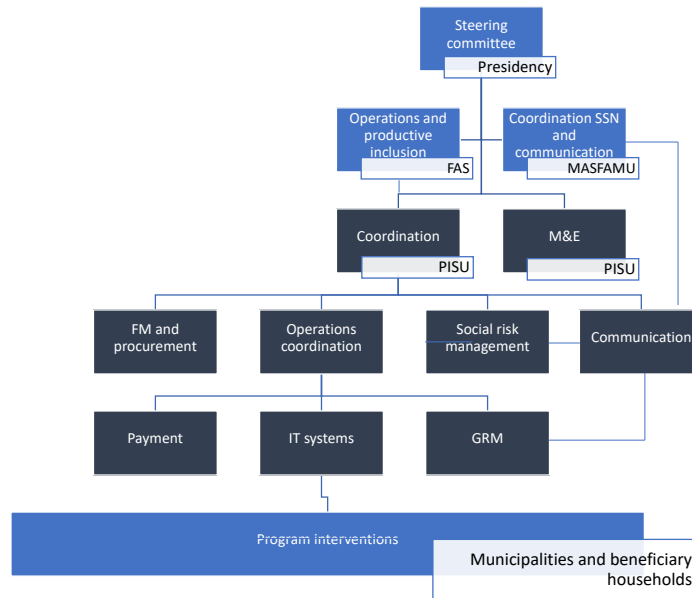
A legislação nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formarem e de se associarem a organizações sindicais da sua escolha e de participarem em negociações coletivas sem interferência. O projeto será implementado de acordo com a legislação nacional. A lei n14/91 de 11 de maio de 1991 Sobre o Direito De Reunião E Das Manifestações garantia a todos os cidadãos o direito de reunião e de manifestação pacífica, nos termos da Lei Constitucional e da presente lei; na Lei n.14/91 de 11 de Maio todos os cidadãos podem, nos limites da lei, constituir associações, sendo estas autónomas, não havendo interferência dos poderes públicos quanto à prossecução dos seus fins. A Constituição da República de Angola nos artigos: Artigo 47.º (Liberdade de reunião e de manifestação) Artigo 48.º (Liberdade de associação) Artigo 49.º (Liberdade de associação profissional e empresarial) Artigo 50.º (Liberdade sindical) Artigo 51.º (Direito à greve e proibição do lock out).

10. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS

A UAIP irá coordenar e supervisionar os prestadores de serviços, incluindo a agência que faz o registro dos beneficiários. Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de queixa e reclamações desenvolvido pelo projeto.

Aneixos

Aneixo 1. Estrutura da UAI do Projecto



Aneixo 2. Perfil, Atribuições e Responsabilidades Funcionais do ADECOS

Perfil

Os candidatos a ADECOS devem apresentar o seguinte perfil:

- Residir entre as famílias da micro área onde realizará as suas acções, falar a língua local e o português, saber ler e escrever;
- Possuir no mínimo a sexta classe concluída e ter no mínimo 18 anos de idade;
- Possuir boa capacidade de comunicação e de relacionamento pessoal com as famílias da sua micro área, com os profissionais, as lideranças tradicionais e administrativas;
- Ter facilidade e vontade de aprender novos conceitos de desenvolvimento da comunidade e de promoção da saúde;
- Apartidário, com reconhecida idoneidade social com possibilidade de penetrar em todos os lares sem impedimentos;
- Estar disponível para uma contratação a tempo integral.
- O ADECOS é da comunidade, vive na comunidade e apoia esta comunidade na concretização dos seus sonhos, na afirmação social, cultural e na economia doméstica da mesma.

Atribuições

O Agente terá necessidade de um longo aprendizado para alcançar o desempenho esperado. Iniciará o seu trabalho por: cadastrar as famílias por ele atendidas; diagnosticar suas condições de saúde, registo civil e moradia, situação socioeconómica e condições de vulnerabilidade; actualizar estes dados permanentemente, para o Sistema de Informação Básica Municipal (SIBM); mapear, o mais detalhadamente possível, a comunidade na qual actua; identificar as micro-áreas de risco, inclusive buscando soluções consensuais para os problemas identificados junto às autoridades locais; realizar visitas domiciliares, em função da situação de saúde da família; actuar como animador no desenvolvimento colectivo da comunidade; identificar crianças fora do sistema de ensino, crianças sem registo de nascimento, crianças não vacinadas, controlar os grupos mais vulneráveis existentes na comunidade, observar o estado socioeconómico das pessoas idosas, pessoas portadoras de deficiência; envolver-se em acções humanitárias e solidárias, na busca de alternativas para geração de renda, como situações de seca, enchentes, combate à violência doméstica, etc.

Para ser capaz de dar conta destas atribuições, o ADECOS deve ser treinado, orientado e acompanhado permanentemente por um supervisor.

Responsabilidades Funcionais do ADECOS

O ADECOS deve criar nas populações um espírito de receptividade e cooperação que constituem factores essenciais para o máximo aproveitamento dos serviços existentes. Para o efeito, a responsabilidade funcional do ADECOS consiste no seguinte:

- Captar as necessidades sentidas pelas populações, estimular que elas as exprimam e facilitar as soluções convenientes;
- Organizar um plano de trabalho adequado à implantação das iniciativas comunitárias e mobilizar as lideranças.

- Envolver a população no seu próprio desenvolvimento comunitário, fazendo-a tomar consciência de que este é obra sua e, portanto, deve ser feito com a sua adesão, o seu esforço e os recursos próprios;
- Suscitar o máximo aproveitamento dos recursos localmente existentes, conhecidos e potenciais, tanto humanos como materiais;
- Proporcionar uma colaboração eficaz entre as populações e os serviços públicos, assegurando a estes a maior rentabilidade;
- Informar sobre os serviços sociais e sanitários existentes na comunidade e estimular o desenvolvimento, as competências e o empreendedorismo das famílias, com destaque para as mais vulneráveis residentes na área e sob a sua responsabilidade;
- Identificarmos principais determinantes da saúde na comunidades , trabalhar para o desenvolvimento integral da mesma, servindo de interface entre a comunidade e todos os sectores pertinentes dos serviços públicos, lideranças tradicionais, administrativas, grupos associativos, e todos os recursos que possam contribuir para o alcance dos seus objectivos;
- Apoiar as populações na procura de uma resposta global para os diferentes aspectos do desenvolvimento local (nutrição, saúde, cooperativas de crédito, educação, etc.).

A Responsabilidade do ADECOS na municipalização dos serviços

O ADECOS na sua especificidade de actuação, no seio de cada família, deve velar pela saúde, vulnerabilidade e bem-estar de cada um dos seus elementos, sobretudo os que apresentam necessidades especiais das famílias sobre sua responsabilidade através de visitas regulares.

Deverá promover a cidadania e ambiente saudável, contribuindo para a viabilização dos serviços municipais a nível da comunidade com a plena participação das famílias

No quadro da municipalização dos serviços da saúde, o ADECOS assume, o papel privilegiado de intermediário na melhoria da prestação e acesso a cuidado básico de saúde e na promoção da saúde comunitária, por via **de referenciamento, atendimento básico domiciliar de caso simples** e acções de informação e educação para comportamento pró-saúde.

No âmbito da municipalização da acção social, o ADECOS afigura-se como uma figura fundamental na estrutura de coordenação e administração da estratégia da acção social integrada, corporizada pelo **Centro de Acção Social Integrado (CASI)**, devendo permitir a confluência da informação e dados e posterior encaminhamento para serviços e instituições afins

Horário de Trabalho

O ADECOS deve dedicar ao seu trabalho **um total de 32 horas semanais**, não tendo um horário rígido para iniciar ou encerrar as suas actividades. Pode acontecer, que o melhor dia e hora para reunir um grupo da comunidade ou visitar uma família seja ao fim de semana ou à noite.