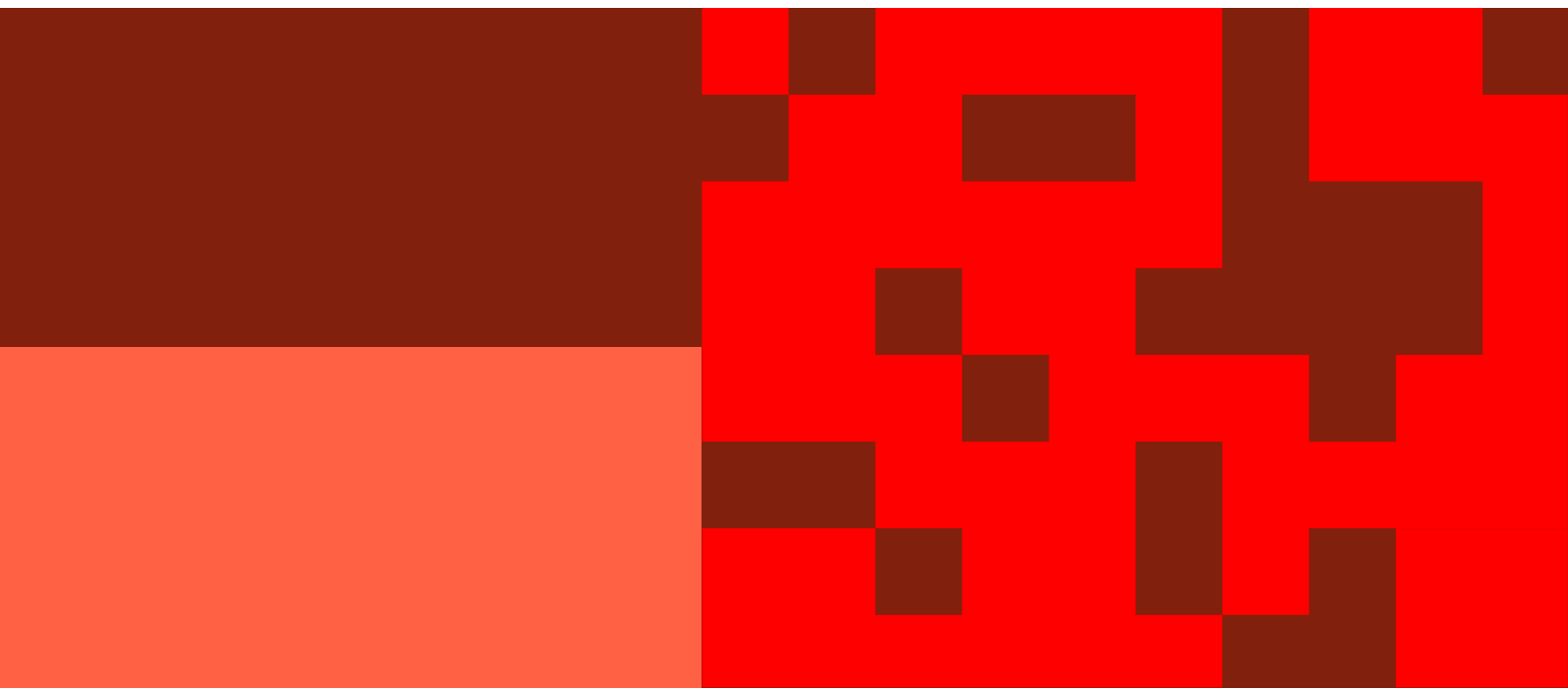




Programa de Fortalecimento da Protecção Social- KWENDA, P169779

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DA MÃO DE OBRA (PGMO)

DEZEMBRO 2022



LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

AA	Assistente de Aquisições
ADECOS	Agente de Desenvolvimento Comunitário e Sanitário
AF	Agregados Familiares
A&S	Ambiental & Social
BM	Banco Mundial
CA	Calendário de Aquisições
CASI/IASC	Centro de Acção Social Integrada
CdC	Código de Conduta
CPTA	Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho
DNSP	Direcção Nacional de Saúde Pública
DASS	Directrizes do Meio Ambiente, Saúde e Segurança do BM
EAS/AS	Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual
ENFOTESS	Escola de Formação de Técnicos do Serviço Social
EPI	Equipamentos de Protecção Individual
FSO	Ficheiro de Solicitação de Ofertas
GoA	Governo de Angola
IDL/FAS	Instituto de Desenvolvimento Local/Fundo da Acção Social
HIV-SIDA	Síndrome de Imuno Deficiência Adquirida
IDREA	Inquérito sobre as Despesas, Receitas e Emprego em Angola
IP	Inclusão Produtiva
LGT	Lei Geral do Trabalho
MAPTESS	Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social
MAS	Municipalização da Acção Social
MAT	Ministério da Administração do Território
MINFIN	Ministério das Finanças
MINJUSTDH	Ministério da Justiça e Direitos Humanos
MPRT	Mecanismo de Participação e Reclamações dos Trabalhadores
NAS	Norma Ambiental e Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PA	Plano Anual de Actividades
PEPI	Plano de Envolvimento das Partes Interessadas
PFPS-KWENDA	Projecto de Fortalecimento do Sistema Nacional de Protecção Social-KWENDA
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PGMO	Procedimentos de Gestão de Mão-de-obra
PIAs	Partes Interessadas e Afectadas
PNADECOS	Política Nacional do Agente de Desenvolvimento Comunitário e Sanitário
QAS	Quadro Social e Ambiental
QPME	Quadro de Política das Minorias Etnolinguísticas

RAF	Responsável Administrativo e Financeiro
ROT	Recursos Ordinários do Tesouro
SARS-COV-2 (COVID-19)	Coronavírus causador da doença Covid-19
SDC	Sociedade de Crédito Directo
SIIPs	Sistema de Informação Integrado sobre Protecção Social do PFP-KWENDA
SNPS	Sistema Nacional de Protecção Social
SOI	Solicitação de Oferta Internacional
SPEREC	Sistema de Participação e Reclamações
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
VBG	Violência Baseada no Género
VCC	Violência Contra Crianças

ÍNDICE DE TEXTO

1	INTRODUÇÃO	5
2	VISÃO GERAL DA UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE OBRA DO PROJECTO.....	8
2.1	Classificação dos trabalhadores segundo a NAS 2	8
2.2	Características dos trabalhadores do Projecto e escalonamento da contratação de mão-de-obra	10
3	AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS POTENCIAIS LIGADOS À MÃO-DE-OBRA	13
4	SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES.....	16
4.1	Âmbito de aplicação	16
4.2	Vinculação da LGT às Convenções da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)	16
4.3	Termos e Condições de Trabalho	17
5	SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL (SSO)	20
6	RESPONSABILIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PGMO	23
7	POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	26
7.1	Seleção e Recrutamento da Mão-de-obra do PFPS-KWENDA	26
7.2	Saúde e Segurança Ocupacional	27
7.3	Disputas trabalhistas sobre termos e condições de trabalho	28
7.4	Discriminação e exclusão de grupos vulneráveis	29
7.5	Idade mínima do trabalhador.....	29
7.6	Identificação do trabalho forçado e o procedimento de eliminação	31
7.7	Direito a férias.....	32
7.8	Deveres dos trabalhadores do projecto	33
7.9	Deveres da agência implementadora do Projecto	33
7.10	Violência Baseada no Género (VBG)	34
7.11	Notificação de acidentes e incidentes.....	35
7.12	Redução de pessoal	36
7.13	Monitorização e reporte	36
8	TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO.....	38
9	MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES.....	39
9.1	Mecanismo de de participação e resolução de reclamações dos trabalhadores	39
10	GESTÃO DE TRABALHADORES CONTRATADOS	41

11	TRABALHADORES DE FORNECIMENTOS PRIMÁRIOS.....	43
12	TRABALHADORES COMUNITÁRIOS	44
	Anexo 1: Arranjo Institucional de Implementação do Programa	46
	Anexo 2: Modelo de Código De Conduta Individual	54
	Anexo 3: Modelo de Código de Conduta para Empresas	60

1 INTRODUÇÃO

O Governo de Angola (GoA) está a desenvolver um novo modelo de crescimento socioeconómico, mais inclusivo, baseado na protecção social dos mais pobres e vulneráveis, ao mesmo tempo que apoia a diversificação da economia. O modelo existente, baseado na riqueza petrolífera, atingiu os seus limites, no que concerne à redução da pobreza e a promoção da prosperidade partilhada. Para apoiar este novo modelo de desenvolvimento, o GoA iniciou o desenvolvimento de um Sistema de Protecção Social, orientado para o combate à pobreza, que está a apoiar as famílias mais pobres e vulneráveis, na gestão e reforço dos seus investimentos em capital produtivo e humano.

Neste contexto, o GoA recebeu do Banco Mundial (BM) um empréstimo no valor de US\$ 320 milhões para implementar o Projecto de Fortalecimento do Sistema Nacional de Protecção Social-KWENDA¹, abreviadamente designado de “PFPS-KWENDA”, cujos objectivos são de reforçar a capacidade do Sector de Protecção Social, para implementar medidas de mitigação da pobreza, de curto e médio prazo, que: (i) permitam aumentar a capacidade aquisitiva e financeira das famílias, com o provimento de uma renda mensal para famílias pobres, em áreas seleccionadas e que (ii) ajudem a estabelecer um Sistema Nacional de Protecção Social (SNPS) eficaz.

O PFPS-KWENDA, foi aprovado pelo BM em Julho de 2019 e tornou-se efectivo no final de Janeiro de 2020, tendo as intervenções de terreno iniciado em Maio do referido ano. A data de conclusão está prevista para o final de Outubro de 2023. O Programa é coordenado por uma Comissão Intersectorial, presidida pela Ministra de Estado para Área Social e a sua implementação está a cargo do Governo de Angola por via do Instituto de Desenvolvimento Local/Fundo de Apoio Social (IDL-FAS).

O PFPS-KWENDA integra as seguintes componentes:

Componentes do Projecto	Subcomponentes do Projecto
Componente 1 Transferências monetárias para famílias pobres	<ul style="list-style-type: none">- Subcomponente 1.A: Principais sistemas de entrega permanentes para implementar programas de protecção social com vista a aumentar a eficácia do sistema de protecção social através do desenvolvimento de sistemas de entrega que melhorem a eficácia e eficiência do sector da protecção social.- Subcomponente 1.B: Programas de transferência monetária, com vista a proporcionar transferências monetárias para um milhão de famílias ao longo de um ano. Os beneficiários pertenceriam aos 40% mais pobres das famílias em áreas seleccionadas.
Componente 2 Desenvolvimento de um sistema eficaz de protecção social	<ul style="list-style-type: none">- Subcomponente 2.A: Estratégia de comunicação para a reforma dos subsídios e os programas de rede de segurança com vista a aumentar o apoio à reforma das subvenções e ajude a alargar o espaço político para a sua implementação.

¹ Designado de “Programa de Fortalecimento à Protecção Social-KWENDA” no Decreto Presidencial n.º 125/20 de 4 de Maio do Governo de Angola.

Componentes do Projecto	Subcomponentes do Projecto
	- Subcomponente 2B: Estabelecimento de um sistema eficaz de redes de segurança básicas, apoiando investimentos em capital produtivo e humano com vista a reforçar os impactos da pobreza dos sistemas de rede de segurança, ajudando a corrigir as características mais estruturais da pobreza.
Componente 3: Gestão do Programa	Apoia a criação de uma unidade dedicada de apoio à implementação de Projectos (PISU) para apoiar o IDL-FAS e o MASFAMU na implementação de actividades do Programa.

A intervenção do Projecto apresenta resultados e impactos relevantes no actual contexto, em alinhamento com os macro objectivos de desenvolvimento local e combate à pobreza, dos quais se podem destacar: Cadastramento de 829.486 AF; Transferências monetárias directas à 592.212 AF; Integração de 16.924 beneficiários directos (84.620 indirectos) em actividades geradoras de rendimento, nos domínios da agricultura, pecuária, pescas, artesanato, corte e costura, moto-táxi, dentre outros; Mais de 2.356.996 pessoas integram a base de dados do Sistema Integrado de Informação de Protecção Social (SIIPs), que vai suportar o Cadastro Social Único.

Para dar continuidade e garantir a sustentabilidade destes resultados e impactos, o IDL-FAS sugeriu: (a) reestruturação do Projecto para incluir o financiamento da reabilitação de CASI; (b) extensão do cronograma do Projecto até ao fim de Setembro de 2025; (c) inclusão do PFPS-KWENDA como programa estratégico do GoA contra a pobreza no Plano de Desenvolvimento Nacional 2023-27; e (d) desenvolvimento em conjunto com o BM de uma nota conceptual sobre a institucionalização (incluindo as suas implicações para a concepção do Projecto) e alargamento do PFPS-KWENDA a todos os municípios do país, permitindo a integração de categorias sociais específicas (crianças, doentes, deficientes e idosos), bem como, a inclusão de áreas peri-urbanas com múltiplas vulnerabilidades.

A reabilitação dos CASI implicará a realização de obras de construção civil. Estas obras, embora se prevejam de pequena escala poderão gerar riscos e impactos ambientais e sociais adversos, caso não sejam adoptadas medidas de mitigação adequadas. A realização destas obras não está prevista na actual configuração do Projecto, pelo que a sua inclusão no âmbito da reestruturação, determina a necessidade de se rever os instrumentos ambientais e sociais preparados para o Projecto, de forma a incluir as provisões necessárias para garantir a adequada gestão dos riscos e impactos sociais a ambientais, potencialmente gerados por essas obras civis.

O presente documento corresponde à versão revista e actualizada dos **Procedimentos de Gestão da Mão-de-Obra (PGMO)** elaborados para o Projecto. Este documento identifica os diferentes tipos de trabalhadores envolvidos no Programa e os principais riscos a que estão sujeitos em termos das condições de trabalho e de saúde e segurança ocupacional (SSO) e define como esses trabalhadores são geridos em conformidade com os requisitos da legislação nacional em vigor e a Norma Ambiental e Social (NAS) 2 (Mão-de-Obra e Condições de Trabalho) do Quadro Social e Ambiental (QAS) do BM. Os PGMO são um documento vivo que deve ser revisto e actualizado ao longo do desenvolvimento e implementação do Projecto. A definição destes procedimentos visa os seguintes objectivos específicos:

- 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 grupos vulneráveis de trabalhadores, como sejam mulheres, indivíduos com deficiências, crianças (em idade laboral em conformidade com o disposto na legislação nacional e na NAS 2) e trabalhadores migrantes.
- Impedir o uso de qualquer forma de trabalho infantil ou trabalho forçado.
- 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.

2 VISÃO GERAL DA UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE OBRA DO PROJECTO

O IDL-FAZ é a instituição do Governo, superintendida pelo Ministério da Administração do Território (MAT), a quem foi atribuída a responsabilidade de execução do Projecto, enquanto Unidade de Implementação. Ou seja, para o caso do PFPS-KWENDA, a Unidade de Implementação é o IDL-FAZ, com todas as suas características institucionais, capilaridade territorial e capacidade de execução. O IDL-FAZ coordena, em articulação com os Governos Provinciais, Administrações municipais e prestadores de serviços², a execução, monitorização e avaliação do Projecto. O arranjo inicialmente definido no quadro do Projecto de Fortalecimento da Protecção Social (página 24) pressupunha o seguinte: (i) a coordenação interministerial era assumida pelo Secretário de Estado para os Assuntos Económicos da Presidência da República; (ii) a co-coordenação, MASFAMU e IDL-FAZ, de algumas responsabilidades de implementação; (iii) a criação de uma Unidade de Apoio à Implementação (UAPI), coordenada pelo Director do IDL-FAZ. Em 2020, foi feita uma revisão do arranjo institucional ao abrigo dos Decretos Presidenciais nº 125/20 de 4 de Maio que aprova o **Projecto de Fortalecimento do Sistema Nacional de Protecção Social – Transferências Sociais Monetárias, KWENDA** e no Decreto nº 175/20 de 19 de Junho que salvaguarda o estabelecimento da Comissão Intersectorial com vista a garantir uma melhor articulação institucional. O **Ministério das Finanças** é o ordenador nacional, que tem a função de mobilizar os fundos para o PFPS-KWENDA. Mais detalhes sobre o arranjo institucional podem ser encontrados no **Anexo 1**.

2.1 CLASSIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO A NAS 2

Em conformidade com a NAS 2, o PFPS-KWENDA envolve as seguintes tipologias de trabalhadores:

- **Trabalhadores directos.** Pessoas empregadas ou contratadas directamente pelo Mutuário, com o qual o Mutuário tem uma relação de trabalho directa e controle específico sobre o trabalho, condições de trabalho e tratamento do trabalhador do Projecto. O trabalhador é empregado ou contratado pelo Mutuário, pago directamente pelo Mutuário e está sujeito à instrução e controle diário do Mutuário, aos quais se aplicam todos os requisitos da NAS 2.

Nesta tipologia incluem/se os **Consultores técnicos contratados**. O IDL-FAS possui o pessoal necessário para a realização de actividades chave como a gestão financeira, aquisições, pagamentos, inclusão produtiva, comunicação operacional, institucional. Entretanto, conta também com **pessoal técnico** especializado para abordagem de género e gestão de risco social, salvaguardas ambientais, protecção social e para a realização de actividades sob sua responsabilidade, sendo-lhes atribuída a categoria de Consultores e o pessoal técnico de nível provincial que leva a cabo o trabalho de campo. O número total de consultores técnicos do IDL-FAS é de **31** (o Director do IDL-FAS - coordenador, coordenação de operações a nível central e provincial, especialistas de protecção social, monitoria e avaliação, gestão financeira,

² Empresa responsável pela manutenção do Sistema Integrado de Protecção Social (SIIPs), agências de pagamentos, agências de implementação da Inclusão Produtiva (IP) e avaliadores externos.

aquisições, salvaguardas sociais e ambientais e género, ambiental, comunicação operacional e estratégica, pagamentos, especialista e de sistemas de informação.

- **Trabalhadores contratados.** Pessoas empregadas ou contratadas por terceiros para realizar trabalhos ou fornecer serviços relacionados com as funções essenciais do Projecto. A estes trabalhadores são também aplicáveis a todos os requisitos da NAS 2. Contudo, a gestão dos trabalhadores em conformidade com estes requisitos é da responsabilidade do terceiro, limitando-se as responsabilidades do Mutuário à identificação de todos os requisitos aplicáveis no Contrato com o terceiro e à monitorização da aplicação desses requisitos de forma assegurar a sua adequabilidade. São contratados pelas empresas de construção, fiscalização de obras, agências de pagamentos, agências de implementação da IP e por outros prestadores de serviços ou fornecedores primários do Mutuário. **O número de trabalhadores contratados pela agência gestora do Sistema de Integrado de Informação da Protecção Social (SIIPs), agências de pagamentos e empresas de construção será de aproximadamente 1,050. O nível dos contratados e o tempo de duração do contrato depende de cada uma das tarefas a desenvolver e será contemplada nos diversos contratos com as empresas..**
- **Trabalhadores de fornecimento primário.** Pessoas empregadas ou contratadas por um fornecedor primário (que fornece bens e materiais para o Projecto), sobre as quais o fornecedor primário exerce controlo de trabalho, condições de trabalho e tratamento da pessoa. São aplicáveis a estes trabalhadores os requisitos específicos da NAS 2 sobre trabalho infantil, trabalho forçado e questões de segurança no trabalho, sendo o Mutuário responsável por monitorizar eventuais riscos significativos nestas áreas, e, no caso de tais riscos existirem, garantir que os fornecedores primários adoptam as medidas correctivas necessárias.
- **Trabalhadores comunitários.** Pessoas empregadas ou envolvidas em trabalho comunitário. A aplicação dos requisitos da NAS 2 a esta tipologia de trabalhadores deverá reflectir e ser proporcional à natureza e âmbito, às actividades específicas do Projecto, nas quais estes trabalhadores estão envolvidos e à natureza dos possíveis riscos e impactos nestes trabalhadores. O Mutuário é responsável por avaliar e gerir os potenciais riscos e impactos identificados. Os trabalhadores comunitários engajados com o Projecto são **2,012** em todo o país. Os Agentes de Desenvolvimento Comunitário e Sanitário (ADECOS) são pessoas seleccionadas entre os habitantes de uma comunidade, que se destacam pelas suas qualidades humanas, que são capacitados pela Escola Nacional de Formação de Técnicos de Serviços Sociais (ENFOTESS) e contratados pelo FAS ou a Administração Municipal, e trabalham sob supervisão metodológica e programática do IDL-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. A ideia é que estes sejam remunerados pelo Estado, por via do Orçamento Público, tão logo seja aprovada a PNADECOS e a respectiva regulamentação. No entanto, no âmbito do Programa, eles actuam como elos de ligação com as comunidades durante a fase de registo (cadastramento das famílias na sua micro-área, apoio à área de salvaguardas sociais e ambientais, acolhendo as queixas e reclamações dos beneficiários, bem como identificando outras situações de conflito para o seu encaminhamento ao CASI), bem como implementam algumas das medidas complementares

para investimentos em capital humano tais como: (i) Realização de visitas domiciliares às famílias cadastradas em função da situação social, económica e de saúde de cada família; (ii) Identificar crianças fora do sistema de ensino e sem registo de nascimento, bem como fazer o referenciamento para os serviços; (iii) Identificar idosos em situação de vulnerabilidade e levá-los a consultas, caso necessário; (iv) Procurar alternativas para a geração de renda e responder em situações de calamidades naturais. O número total de ADECOS a nível municipal, no presente momento é de **2.100**. Este número poderá sofrer alterações a medida da expansão do Projecto. Para além dos ADECOS, foram os **Escuteiros** da Igreja Evangélica também deram o seu contributo no Kwenda, em algumas províncias, na fase de cadastramento. O tempo para o envolvimento dos trabalhadores comunitários varia em função das actividades a realizar, sendo escalonadas em períodos específicos de curta duração como cadastramento, validação comunitária e pagamentos (até 3 meses), dependendo do nº de beneficiários, acessibilidade e distanciamento das aldeias e bairros e, períodos mais longos para as actividades relacionadas com o desenvolvimento de capital humano que decorrerão durante o ciclo de vida do Projecto.

Além das quatro tipologias definidas na NAS 2 e indicadas acima, o PFPS-KWENDA envolve igualmente trabalhadores que prestam serviço ao Projecto, mas continuam no IDL-FAS como **funcionários públicos** a nível local. São regidos por um conjunto de códigos de serviços civis e trabalham em conexão com o Projecto, a tempo integral ou parcial, mas que continuam sujeitos aos termos e condições do seu contrato ou acordo de trabalho no sector público (a não ser que se efectue uma cessão contratual do seu contrato enquanto funcionário público). A aplicação da NAS 2 a estes funcionários públicos limita-se ao disposto nos parágrafos 17 a 20 (Protecção da Força de Trabalho) e parágrafos 24 a 30 (Segurança e Saúde Ocupacional). A aplicação destes requisitos é da responsabilidade do Mutuário. O IDL-FAS é um instituto público do Estado Angolano e é a unidade de Implementação do KWENDA com base nestas características. As 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. No Projecto participam **funcionários públicos** do IDL-FAS, ao nível central e provincial, num total de **(15)**, remunerados pela função pública.

O projecto poderá envolver **trabalhadores migrantes** (nacionais ou internacionais), contudo, à data de preparação deste documento não existe dados sobre a participação destes trabalhadores na actual força de trabalho do Programa

2.2 CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES DO PROJECTO E ESCALONAMENTO DA CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

- **Trabalhadores directos:** Nesta categoria enquadram-se os consultores e pessoal de apoio que estão a trabalhar com bases contratuais com a Unidade de Implementação (IDL-FAS). O Programa está a empregar consultores e pessoal de apoio que são regidos por um conjunto de contratos mutuamente acordados. Os termos e condições destes consultores serão guiados pelo Manual Administrativo e Legislação Nacional do Trabalho. Estes são necessários em período integral, sendo recrutados na fase inicial e mediante a demanda do Projecto.

Os trabalhadores directos têm um contrato anual, renovável de acordo com o seu desempenho. Outros especialistas/ consultores são contratados sob demanda no decurso de

implementação do Projecto, de acordo com a necessidade. A contratação dos trabalhadores directos tem como referência o mercado local, dando primazia à contratação de técnicos nacionais com o perfil e competências exigidas para o cargo e, quando se justifique, contratar trabalhadores migrantes para postos de especialização não disponíveis no mercado nacional.

- **Trabalhadores contratados:** Nesta categoria enquadram-se os trabalhadores locais ou migrantes, com idade mínima de 18 anos, podendo ser mão-de-obra qualificada ou não qualificada, que trabalham em empresas contratadas pelo IDL-FAS, em períodos específicos, tendo em vista a realização de algumas actividades que contribuem para o alcance das metas do Programa (por exemplo, trabalhadores de empresas de construção). Tendo em consideração as especificidades das actividades a realizar no âmbito do Programa importa destacar o seguinte:
 - ✓ As actividades de reabilitação e/ou ampliação dos CASI serão realizadas por empresas de construção (individuais, pequenas, médias e grandes), em função do método de contratação a adoptar. Os trabalhadores contratados incluirão engenheiros civis e hidráulicos, arquitectos, mestres de obra, pedreiros, ajudantes de pedreiro, armadores, pintores, estucadores, ladrilhadores, electricistas, canalizadores, carpinteiros. Os respectivos contratos irão contemplar o número de trabalhadores contratados desagregados por sexo.
 - ✓ A contratação de trabalhadores dos entes contratados (agências de pagamento, agências IP) tem em consideração a natureza do Projecto e o cronograma de implementação de cada Projecto sob responsabilidade das empresas e/ou agências por um período mínimo de 90 dias (reabilitação e/ou ampliação dos CASI) até 18 meses para iniciativas de IP.
- **Trabalhadores de fornecimento primário:** A esta categoria pertencem os trabalhadores de empresas das empresas e comerciantes que fornecem diferentes bens e materiais, como equipamentos e consumíveis, para as actividades de campo e para as actividades administrativas do Projecto. Os trabalhadores contratados pelos fornecedores primários incluem principalmente o gerente, o motorista e os estivadores, sendo os últimos geralmente recrutados a nível local. Este grupo integra também prestadores de serviço, como agências de pagamento, implementação da componente de Inclusão Produtiva (IP) e gestão e manutenção do SIIPs, em que o elo contratual com o Projecto é com a pessoa colectiva, isto é empresas, organizações, agências bancárias ou correspondentes bancários. As agências de pagamento criam uma equipa para atender ao Projecto que inclui os gestores de conta, operadores de caixa e técnicos de balcão; As agências de implementação da IP constituem uma equipa para atender ao Projecto que inclui um coordenador, um assistente financeiro e de procurement e técnicos de campo.

O IDL-FAS adoptará as seguintes medidas para garantir a idoneidade das empresas/prestadores de serviços para o cumprimento desta NAS, nomeadamente: (i) garantir que as entidades contratadas são respeitáveis e legítimas, e dispõem de procedimentos de gestão de trabalho aplicáveis ao Projecto que lhes permitirá operar em conformidade com os 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, a definição de prioridades para a adopção de medidas e a avaliação dos resultados.

3 AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS POTENCIAIS LIGADOS À MÃO-DE-OBRA

Não estão previstos riscos elevados associados decorrentes das 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 por outras agências governamentais, e (iii) a natureza temporária do contrato mandato convincente para procurar outros empregos. Esses riscos, listados de seguida, são facilmente gerenciados com bons programas de liderança e capacitação:

- **Não discriminação, igualdade de oportunidades e direitos conexos ao direito ao Trabalho:**
 - Igualdade de oportunidades³ e tratamento justo: a contratação de trabalhadores do Projecto é baseada no princípio da igualdade de oportunidades⁴ e tratamento justo, plasmado na Lei Geral do Trabalho (LGT) - Lei nº 7/15 de 15 de Junho, sendo por isso reduzido o risco de ocorrência de actos discriminatórios relacionados com quaisquer aspectos da relação laboral tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso a capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato ou aposentadoria e medidas disciplinares. O IDL-FAS tem procurado ainda garantir oportunidades de trabalho e critérios iguais para selecção, remuneração⁵ e promoção, para homens e mulheres, a igual aplicação desses critérios, bem como medidas de acessibilidade para os trabalhadores com deficiência (rampas de acesso, formatos alternativos de comunicação)⁶. Além disso, está previsto que, tanto os trabalhadores directos como os trabalhadores contratados (incluindo os de curta duração) tenham contratos assinados e acesso ao mecanismo de queixas a ser desenvolvido para os trabalhadores do Projecto.
 - Limitação do exercício de Direitos pelos trabalhadores do Projecto: ao abrigo da Lei Geral do Trabalho (artigo 6º), além do direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, constituem direitos fundamentais dos trabalhadores e que são considerados e aceites pelo Programa os seguintes: a) A liberdade sindical e conseqüente direito à organização e ao exercício da actividade sindical; b) O direito de negociação colectiva; c) O direito à greve; d) O direito de reunião e de participação na actividade da instituição.
 - Exploração e Abuso Sexual /Assédio Sexual (EAS/AS) e Violência Baseada no Género (VBG): O Projecto adoptou medidas para prevenção de riscos de tratamento inapropriado ou assédio de trabalhadores do Programa relacionados, por exemplo, a género, idade, deficiência, etnia ou religião. Para o efeito, estão em curso as seguintes medidas: (i) a

3 É o princípio de basear todas as decisões de trabalho, como contratação e promoção, na capacidade de uma pessoa para executar o trabalho, sem levar em conta características pessoais que não estão relacionadas aos requisitos de trabalho inerentes.

4 É o princípio de basear todas as decisões de trabalho, como contratação e promoção, na capacidade de uma pessoa para executar o trabalho, sem levar em conta características pessoais que não estão relacionadas aos requisitos de trabalho inerentes.

5 Lei geral do Trabalho, artigo 164º (Não discriminação e garantias do trabalhador)

6 Lei Geral do Trabalho, Capítulo XI (Condições de Trabalho para Grupos Específicos): Secção I (Trabalho da mulher), Secção II (Trabalho de menores)

entrada em vigor dos códigos de conduta, individuais e para empresas/agências contratadas que, de entre outros objectivos, visa prevenir a VBG, Violência Contra Crianças (VCC) no local de trabalho, nas comunidades circundantes imediatas e nos municípios, bairros/aldeias alvo do Programa; (ii) implementação do Plano de Acção de mitigação de riscos de VBG, EAS/AS.

- Violência psicológica, verbal e física: O Projecto adoptou medidas de prevenção de tratamento inapropriado dos trabalhadores (directos, contratados, comunitários) que causem danos como a violência psicológica (conduta que cause dano emocional, diminuição de auto-estima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento psico-social e profissional); violência verbal (acções que envolvam a utilização de impropérios, acompanhados ou não de gestos ofensivos, que tenha como finalidade humilhar e desconsiderar a vítima, configurando calúnia, difamação ou injúria) e a violência física (conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da pessoa). Particular atenção deve ser dada a casos de acusação de feitiçaria, prática muito comum em algumas regiões do país.

- **Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)**: Antevendo riscos substanciais de saúde e segurança ocupacional decorrentes dos trabalhos de construção civil, diversas medidas de prevenção são previstas, as quais decorrem tanto dos requisitos da NAS 2 como da Lei Geral de Trabalho (capítulo IV, secção I, artigo 85º) que estabelece os deveres estabelecidos, designadamente na alínea g) do artigo 43.º, são obrigações gerais do empregador, no que respeita à segurança e higiene no trabalho, neste caso a instituição implementadora do Projecto. Os procedimentos de gestão apresentados neste documento estipulam a forma como a NAS 2 será aplicada às diferentes categorias de trabalhadores do Projecto. Medidas específicas dirigidas à SSO a adoptar pelo Mutuário incluem:
 - Identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do Projecto, particularmente aqueles que podem ser fatais;
 - Provisão de medidas de prevenção e protecção, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas;
 - Capacitação dos trabalhadores do projeto e manutenção de registos de capacitação;
 - Documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais;
 - Prevenção de emergência e preparação e resposta a situações de emergências; e
 - Identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença. Tal e como explicado no Quadro de Gestão Ambiental e Social, as empresas de construção civil irão elaborar os respectivos Planos de Saúde e Segurança

Neste quesito o IDL-FAS tem colocado em prática medidas como a criação das condições de trabalho, garantir o seguro contra riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o provimento de equipamentos de trabalho (identificação do Programa e do trabalhador), medidas de higiene e segurança (Covid 19), kits de primeiros socorros e medidas de redução da exposição dos trabalhadores a riscos (limites de velocidade, incêndios, etc.).

- **Trabalho Infantil:** O risco de trabalho infantil é minimizado devido ao facto de a Lei Geral de Trabalho definir como idade mínima para o exercício de funções no sector público 18 anos de idade. No entanto, tem sido 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. Importa destacar que a Lei Geral de Trabalho (artigo 11º) refere ser válida a relação jurídico-laboral estabelecida com menores de 14 a 18 anos, desde que autorizados pelo representante legal ou na sua falta pelo Centro de Emprego ou instituição idónea.
- **Trabalho forçado:** 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 Programa. Isto inclui servidão, escravidão, ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra. A Lei Geral do Trabalho (artigo 4º) proíbe qualquer o trabalho obrigatório ou compulsivo, não enquadrando nesta categoria as seguintes categorias: (i) serviço prestado em virtude das leis militares ou de serviço cívico de interesse geral; (ii) trabalho prisional em instituições penitenciárias; (iii) pequenos trabalhos comunais ou de aldeia, considerados obrigações cívicas normais, decididos livremente pela comunidade ou desde que os seus membros ou representantes directos tenham sido consultados sobre as necessidades dos mesmos trabalhos; (iv) O trabalho ou serviço exigido em casos de força maior, designadamente guerra, inundações, fome, epidemias, invasão de animais, insectos ou parasitas prejudiciais e de modo geral todas as circunstâncias que ponham em perigo ou apresentem o risco de pôr em perigo as condições normais de vida do conjunto ou duma parte da população.
- **Tráfico de pessoas:** O tráfico humano em Angola é um facto. Foi aprovado o Plano de Acção Nacional para Prevenir e Combater o Tráfico de Seres Humanos através do Decreto nº 31/20 de 14 de Fevereiro, com objectivo de prevenir o tráfico de pessoas; Proteger e assistir às vítimas de Tráfico; Responsabilizar os criminosos de uma maneira seria e eficaz e incrementar as investigações; e Promover a cooperação nacional e internacional. O Plano será implementado num período de cinco (5) anos e baseia-se em quatro (4) Eixos Estratégicos, nomeadamente: Prevenção ao Tráfico de Pessoas; Protecção e Assistência às Vítimas de Tráfico; Perscrutação aos Criminosos e Investigação de Alegações de Casos de Tráfico de Pessoas e Parceria.

Existe também o Código Penal, aprovado através da Lei n.º 38/20 de 11 de Novembro, que aprova o referido Código Penal Angolano. Revoga o Código Penal de 1886, os diplomas legais que substituíram qualquer dos seus preceitos e todas as disposições legais que prevejam ou punam factos incriminados pelo presente Código Penal e toda a legislação que contrarie.

Foi também criado o Mecanismo Nacional de Referência de Protecção e Assistência às Vítimas de Tráfico de Seres Humanos que visa fortalecer as acções conjuntas entre os actores estatais e não estatais, melhorar o sistema de encaminhamento e atendimento especializado às vítimas, definir procedimentos formais para a sua identificação e apoio no restabelecimento físico e psicológico . Destaca ainda que as medidas adoptadas visam contrariar a acção criminosa do uso de crianças para o trabalho forçado em sectores como agricultura, garimpo de diamantes, construção civil e serviços domésticos.

No âmbito das iniciativas levadas a cabo pelo IDL-FAS e, em particular no PFPS-KWENDA, nenhuma pessoa vítima de tráfico poderá ser empregada em conexão com o Projecto. Particular atenção deve ser dada às iniciativas de inclusão produtiva que irão apoiar o auto-emprego e o desenvolvimento de pequenas empresas em vários sectores de actividade.

4 SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES

O processo de gestão de mão-de-obra no quadro do Programa KWENDA, respeita e considera, nas condições em que são aplicáveis, os direitos e deveres trabalhistas, disposto na legislação nacional. A Lei n. 0 7/15 de 15 de Junho Aprova a LGT de Angola e revoga a Lei n° 02/00 de 11 de Fevereiro, bem como toda a legislação que contraria o disposto na presente Lei.

4.1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A LGT aplica-se, conforme se pode ler no seu artigo 1°, a todos os trabalhadores que, no território da República de Angola, prestam actividades remuneradas por conta de um empregador no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste, tais como nas empresas públicas, mistas, privadas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e nas representações diplomáticas e consulares. Aplica-se também ~~ainda~~ aos aprendizes e estagiários, ao trabalho prestado no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no país ao serviço de empregadores nacionais. Supletivamente aplica-se aos trabalhadores estrangeiros não residentes. Ficam excluídos, segundo o artigo 2°, 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 direcção de empresas ou organizações sociais.

A LGT aplica-se a todos os trabalhadores com excepção de: (i) Funcionários públicos ou trabalhadores exercendo a sua actividade profissional na Administração Pública Central ou Local, num instituto público ou qualquer outro organismo do Estado, os quais estão sujeitos ao Regime Jurídico da Administração Pública; e (ii) Associados de ONG, cujo respectivo trabalho é regulado pelas disposições estatutárias, ou na sua falta, pelas disposições da Lei Comercial.

4.2 VINCULAÇÃO DA LGT ÀS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Angola está vinculada pelas obrigações derivantes de 32 convenções da OIT. Foram ratificadas as oito convenções fundamentais e as quatro convenções “prioritárias” (ou seja, as que apresentam uma maior importância em relação à governação), Angola só está vinculada pela Convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947 (Nº 8115). Não foram ratificados nem 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 nem a Convenção para a promoção da segurança e saúde no trabalho, 2006 (Nº 187).

4.3 TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Abaixo encontra-se uma síntese da legislação laboral angolana relativa aos termos e as condições de trabalho, centrada nos requisitos estabelecidos na NAS 2, parágrafo 11, referentes aos salários, deduções e benefícios, incluindo períodos de descanso semanal, férias anuais, licenças de maternidade, licenças por motivos de doença e licenças para acompanhar pessoa de família.

As disposições relevantes da LGT no que respeita aos termos e condições de trabalho abordados nesta secção incluem:

- Modalidades do contrato de trabalho (Artigo 16º)⁷: São possíveis de ser 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 95.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.
- Intervalos de descanso (Artigo 96º): O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo, para descanso e refeição, de duração não inferior a 45 minutos e nem superior a uma hora e meia, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho normal, consecutivo. Este artigo define ainda que entre o termo de período de trabalho diário e o início do trabalho do dia seguinte deve haver um intervalo de repouso nunca inferior a 10 horas.
- Regimes especiais de horário de trabalho (Artigo 97º a 106º) – Estes artigos 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 113º a 118º) – Estes artigos estabelecem as disposições aplicáveis ao trabalho extraordinário prestado nas condições previstas na LGT.
- Descanso semanal (Artigo 120º) – O trabalhador tem direito a um dia completo de descanso por semana, que, em regra, é o domingo. O n.º 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 129.º a 140º) – De acordo com o Artigo 129.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

⁷ O Capítulo II da Lei Geral do trabalho é reservado à Relação Jurídico-laboral. A sua secção I (do artigo 10º ao artigo 20º) trata do Contrato de Trabalho. A secção II trata das Modalidades Especiais de Contratos (do artigo 21º ao artigo 31). Já a secção III trata do Contrato de Aprendizagem e Contrato de Estágio Profissional (do artigo 32º ao artigo 35º).

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 143º a 154º) – Estes artigos da Lei dispõem sobre as faltas justificadas e injustificadas. O Artigo 145º 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.

4.3.1 Remuneração

Capítulo VIII da LGT dispõe sobre a remuneração do trabalho e outros direitos económicos do trabalhador. Na aceção 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 157.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 poder 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 (Artigo 161º).

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 166º). 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 167º). 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, desde que este informe o empregador até 15 dias antes da data do pagamento de que pretende que o salário lhe seja pago apenas em dinheiro (Artigo 168º).

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 169º). 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 170º).

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 garantido⁸, salvo nos casos expressamente previstos por lei.

4.3.2 Condições aplicáveis a grupos específicos de Trabalhadores

Trabalho da Mulher: O Capítulo XI da LGT dispõe sobre o trabalho da mulher, definindo as condições específicas aplicáveis à mulher (Artigos 242º a 245º) e a protecção da maternidade (Artigos 246º a 252º). O Artigo 242º 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 246º 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 247º).

Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores - O Capítulo XII da LGT define as condições de trabalhos aplicáveis a grupos específicos de trabalhadores: menores (Artigos 253º a 261º) e trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida (Artigos 262º a 265º). Mais detalhes em relação aos Trabalhadores Menores podem ser encontrados na secção 7.

4.3.3 Reclamações Trabalhistas e a Organização de Trabalhadores

- Resolução de reclamações trabalhistas – O capítulo XIV da LGT, sobre Garantias emergentes da relação jurídico-laboral estabelece os conflitos e as modalidades de resolução que são: a mediação, a conciliação e a arbitragem.
- Organização de Trabalhadores – Além do direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, o Artigo 7º da 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.

⁸ O Salário mínimo nacional em 2022 é de 42.115,85 Kz por mês, conforme o Decreto presidencial 133/22 de 7 de Junho.

Estes direitos reflectem a garantia de liberdade sindical prevista no Artigo 50º da Constituição Angolana (aprovada a 05 de Fevereiro 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 SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL (SSO)

Têm sido aplicadas ao Programa KWENDA, medidas relativas à segurança e saúde ocupacional de acordo a Lei Geral do Trabalho n. 07/15 no Artigo 4. Da mesma forma, os Mutuários e os projectos também são obrigados a aplicar os requisitos pertinentes das Directrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança (DASS) do Banco Mundial. A Secção 2 das DASS descreve as directrizes gerais da DASS sobre saúde e segurança no trabalho.⁹

A LGT no artigo 4º, estabelece os deveres do empregador a adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho (Artigos 81º a 89º). 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 pratica apropriada em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de dinâmica 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;
- 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;
- f) Tomar a devida nota das queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes;

⁹ Secção 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>.

- g) Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endêmicas 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 estas obrigações 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.

No que diz respeito à estas medidas, o Projecto assegura a todos os trabalhadores e trabalhadores medidas de segurança, saúde e higiene no trabalho. No contexto da Pandemia da COVID o Projecto assegurou máscaras faciais, álcool gel, luvas e demais meios necessários para a prevenção e protecção dos trabalhadores. Todos os trabalhadores foram submetidos à testes regulares de Covid e assegurou-se a vacinação massiva de todos os trabalhadores.

Os trabalhadores estão igualmente assegurados por seguro de saúde, subsídio de férias e descansos compensatórios.

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

<p>Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - aprovado pelo Decreto n.º 31/94, de 5 de Agosto</p>	<p>Este diploma tem por objectivo criar as condições necessárias 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.</p> <p>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, conseqüente, 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.</p>
<p>Regulamento Geral dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas Empresas - aprovado pelo Decreto Executivo n.º 6/96, de 2 de Fevereiro</p>	<p>Este regulamento 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, de 5 de Agosto.</p> <p>Este regulamento é aplicado às empresas, estabelecimentos comerciais e industriais, mistos, privados, públicos e cooperativas.</p>
<p>Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho - aprovado pelo Decreto Executivo n.º 21/98, de 30 de Abril</p>	<p>O regulamento 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.</p>

<p>Regulamento sobre HIV/SIDA, Emprego e Formação Profissional - aprovado pelo Decreto n.º 43/03, de 4 de Julho</p>	<p>Neste decreto encontram-se 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 a adopção de condutas e práticas preventivas à propagação e disseminação do HIV/SIDA.</p> <p>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.</p>
<p>Regulamento Geral da Sinalização de Segurança e Saúde no Local de Trabalho - aprovado pelo Decreto Executivo n.º 128/04, de 23 de Novembro</p>	<p>Neste documento constam Estabelece as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho. Aplica-se a empresas públicas, mistas, privadas e cooperativas.</p>
<p>Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto</p>	<p>Este diploma 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 equiparado) e seus familiares, protegidos pelo sistema de protecção social obrigatório. Têm também direito a reparação os trabalhadores estrangeiros que exerçam actividades na República de Angola, sem prejuízo de regimes especiais previstos na lei e em convenções internacionais aplicáveis.</p> <p>Excluem-se do âmbito de aplicação deste diploma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

6 RESPONSABILIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PGMO

O coordenador do Projecto é supervisionado pelo Grupo Técnico de Acompanhamento do PFFS-KWENDA (mais detalhes no Anexo 1). O coordenador do Projecto, por sua vez, supervisiona o desempenho dos técnicos e consultores do IDL-FAS engajados no Projecto ao nível nacional, provincial. O papel e as responsabilidades esperados, bem como alguns grandes indicadores de desempenho são acordados antecipadamente entre o IDL-FAS e os consultores.

Os trabalhadores contratados, a nível local (provincial e municipal), são supervisionados pelos oficiais de operações a nível provincial do IDL-FAS e as empresas contratadas em que os trabalhadores sejam empregados por terceiros. O Mutuário assegura que todas as entidades contratadas e engajadas no Projecto preparem e implementem um Plano de Saúde e Segurança Ocupacional, antes do início de qualquer actividade de inclusão produtiva.

Pequenas empresas que desenvolvam actividades com potencial de gerar riscos relativos à SSO, classificados como substanciais ou altos serão excluídos da lista de actividades elegíveis (ver o Quadro de Gestão Ambiental e Social do Projecto). Os subprojectos que apresentem riscos relativos à SSO podem ser potencialmente excluídos, principalmente os de construção e exposição a materiais perigosos, incluindo os pesticidas.

O IDL-FAS tem a responsabilidade geral de supervisionar todos os aspectos da implementação dos PGMO, visando o cumprimento dos requisitos da NAS 2 e da legislação angolana em vigor, no que concerne às condições de trabalho e SSO. Dentro do IDL-FAS as responsabilidades de implementação dos PGMO estão concentradas na coordenação do Programa e salvaguardas sociais, os quais são apoiados pela Áreas de Salvaguardas Ambientais e procurement, pelas empresas de fiscalização e consultores, contratados e nomeados para supervisionarem localmente os aspectos A&S das actividades do Projecto, incluindo os relacionados com a gestão da mão-de-obra. As responsabilidades específicas do IDL-FAS incluem:

Coordenação do Projecto

- Garantir que a contratação e gestão dos trabalhadores do Programa observa as disposições constantes nestes PGMO.
- Desenvolver e implementar um plano para assegurar o funcionamento dos escritórios do IDL-FAS com adequadas medidas de prevenção da COVID-19.
- Desenvolver e implementar um mecanismo específico de queixas e reclamações para os trabalhadores do Programa (trabalhadores directos e contratados), de acordo com os requisitos da legislação nacional e consistente com a NAS 2 para acolher as queixas e reclamações dos trabalhadores-.
- Garantir que os trabalhadores sejam informados sobre a sua existência no momento da sua contratação e sobre como podem utilizá-lo sem receio de represálias. Todas as reclamações de EAS/AS e VBG serão tratadas e resolvidas através de um mecanismo específico, independente do Projecto para garantir um tratamento ético e confidencial desses casos.

- Notificar o BM sobre qualquer incidente ou acidente envolvendo os trabalhadores do Projecto que tenha, ou possa ter um impacto adverso significativo sobre os próprios trabalhadores, as comunidades afectadas e o público em geral, incluindo: acidentes que possam resultar em mortes ou lesões graves aos trabalhadores ou pessoas externas ao Projecto (como sejam acidentes com veículos); incidentes relacionados com VBG, incluindo EAS/AS; trabalho infantil ou qualquer outra forma de violência contra crianças; e trabalho forçado. Quando solicitado pelo BM, preparar um relatório sobre o incidente ou acidente, propor medidas para prevenir a sua recorrência e mitigar o risco de futuros incidentes.
- Salvar que todos os trabalhadores do Projecto assinem os Códigos de Conduta (CdC) relativos a EAS/AS e VBG (Anexo 2), Estes devem ser parte dos contratos celebrados entre o IDL-FAS e os trabalhadores.
- Preparar e submeter à apreciação do BM relatórios trimestrais de monitorização do PGMO.

Procurement

- Salvar a inclusão nos documentos de concurso para empreitadas de obras os requisitos constantes nos PGMO, incluindo Códigos de Conduta (CdC) relativos a EAS/AS (Anexo 2), as restrições em relação ao trabalho infantil e a proibição do trabalho forçado e o direito dos trabalhadores aderirem ou formarem sindicatos. Estes requisitos terão de ser reflectidos nos contractos celebrados com os empreiteiros e subempreiteiros seleccionados.
- Garantir que os prestadores de serviços (empreiteiros e subempreiteiros) contratados para executem as actividades (obras) no quadro de um Plano de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional que inclua disposições relativas ao COVID-19 e um Plano de Acção de Prevenção e Resposta a VBG/EAS/AS, o qual deverá ser compatível com os requisitos do Plano de Acção elaborado para o Programa. Os Planos de SSO e de prevenção e resposta a VBG/EAS/AS devem também ser implementados pelas agências de pagamentos de implementação da IP.

Salvuardas Sociais e Ambientais

- Rever e actualizar, sempre que necessário, o PGMO e garantir o seu cumprimento ao longo do desenvolvimento e implementação do Projecto.
- Garantir que os trabalhadores recebem formação adequada sobre os riscos ligados à mão-de-obra potencialmente associados ao Projecto e sobre os procedimentos/medidas previstos para evitar e minimizar esses riscos, incluindo sobre os riscos relacionados com a EAS/AS e VBG.
- Monitorizar as actividades dos prestadores de serviços em geral e dos empreiteiros e subempreiteiros em particular, em articulação com as empresas de fiscalização contratadas, no que concerne à gestão de mão-de-obra para assegurar a conformidade com os requisitos constantes no PGMO, definir medidas de correcção e garantir a sua correcta implementação.
- Apoiar a coordenação do Projecto no desenho e implementação do mecanismo de queixas e reclamações para os trabalhadores directos.

Os empreiteiros e subempreiteiros contratados para executarem as obras previstas no âmbito do Projecto:

- Adoptar e implementar (durante toda a vigência dos respectivos contratos) as suas actividades com base num Plano de Gestão da SSO que inclua disposições relativas ao COVID-19 e um Plano de Acção de Prevenção e Resposta a VBG, no quadro do Plano de Acção elaborado para o Projecto, que se apresenta no **Anexo 3**).
- Incluir nas suas equipas pelo menos um(a) técnico(a) com experiência na gestão dos riscos ligados à mão-de-obra, em particular os riscos de SSO e riscos de EAS/AS.
- Preparar e submeter à apreciação do IDL-FAS relatórios mensais ou trimestrais (será discutido no lançamento dos concursos) de monitorização sobre a sua performance em termos de saúde e segurança (ocupacional e das comunidades).
- Registar e tratar adequadamente quaisquer acidentes ou incidentes envolvendo os trabalhadores. Pequenos acidentes e incidentes serão relatados ao IDL-FAS através dos relatórios de monitorização a elaborar mensalmente, acidentes ou incidentes graves deverão ser relatados imediatamente (no prazo de 48h).
- Manter registos actualizados de: i) informação que evidencie o cumprimento dos requisitos referentes aos termos e condições de emprego constantes nos PGMO; e ii) informação sobre eventuais acidentes ou incidentes envolvendo trabalhadores (a documentação referente a incidentes relacionados com EAS/AS e VBG deve ser mantida separadamente, em local seguro e de acesso muito limitado, em conformidade com o MFRR específico para as reclamações de EAS/AS e VBG).
- Estabelecer contratos escritos com todos os trabalhadores contratados para o Projecto, que descrevam claramente todos os termos e condições aplicáveis.
- Dar formação adequada aos trabalhadores sobre os riscos potencialmente decorrentes dos trabalhos que irão realizar, em particular riscos fatais, e sobre os procedimentos/medidas previstos para evitar e minimizar esses riscos. As acções formativas devem incluir conscientização dos trabalhadores relativamente a comportamentos inaceitáveis (em particular EAS/AS) e VBG ou desadequados.
- Definir e implementar um CdC para os trabalhadores envolvidos nas obras que descreva os respectivos direitos e obrigações e inclua disposições relativas a EAS/AS, prevenção de doenças e ética no trabalho (ver exemplo apresentado no **Anexo 2**).
- Cumprir as disposições do MRR disponível para os trabalhadores do Projecto (abordado na Secção 10 dos PGMO), incluindo o MRR independente para tratar as reclamações de EAS/AS de forma ética e confidencial, e informar todos os trabalhadores contratados sobre a existência no momento da sua contratação e sobre como podem utilizá-lo sem receio de represálias.
- Respeitar os direitos legais dos trabalhadores no que concerne à liberdade de associação, organização e exercício da actividade sindical, negociação colectiva e greve previstos na Constituição da República (Artigo 50º), na LGT (Artigo 7º) e na Lei de Sindicatos de 1992.

7 POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

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.

7.1 SELECÇÃO E RECRUTAMENTO DA MÃO-DE-OBRA DO PFPS-KWENDA

A contratação de trabalhadores do Projecto é baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não há 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 protecção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do Projecto, incluindo grupos específicos de trabalhadores, como mulheres e grupos vulneráveis (pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças, minorias etnolinguísticas, iletrados, etc.) são considerados na Constituição da República de Angola (CRA) e na legislação laboral nacional. O IDL-FAS irá assegurar que:

- Os procedimentos de recrutamento são transparentes, públicos, não discriminatórios e abertos em relação a etnia, raça, religião, orientação sexual, deficiência e género;
- Descrições claras de cargos são fornecidas antes do recrutamento e explicam as habilidades necessárias para cada cargo (qualificação académica, profissionais e habilidades);
- Todos os trabalhadores têm contratos por escrito, descrevendo os termos e condições do trabalho, e explicação clara sobre o conteúdo do contrato. Qualquer alteração nas condições de trabalho é sempre refletida por escrito numa adenda ao contrato.
- O Contrato de Trabalho contém no mínimo as seguintes cláusulas obrigatórias: (i) Identificação completa do empregador e do trabalhador; (ii) Categoria profissional, tarefas e actividades acordadas; (iii) Local de trabalho; (iv) Montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração; (v) Data do início da execução do contrato; (vi) Menção expressa do prazo incerto do contrato de trabalho; (vii) Data da celebração do contrato e, sendo de prazo certo, da respectiva cessação, bem como a causa extintiva nos contratos a prazo incerto; (viii) Assinaturas legíveis das partes contratantes, devendo a do empreiteiro ser aposta o carimbo da empresa. Procedimento de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO) do IDL-FAS. Dependendo da origem do empregador e empregado, os termos e condições do emprego são comunicados em um idioma compreensível para ambas as partes. Além da documentação escrita, é fornecida uma explicação oral das condições e termos de contratação para os trabalhadores que possam ter dificuldade em entender a documentação. O contrato é monitorado pelas áreas afins do IDL-FAS (Administrativa e Financeira e Procurement).

- Em relação aos Trabalhadores Comunitários, o seu recrutamento está especificado no capítulo 14.

7.2 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

O Projecto, em coordenação com as autoridades competentes, irá reforçar as intervenções no domínio da informação, educação e aconselhamento no local de trabalho, para prevenir o contágio dos trabalhadores com HIV-SIDA, COVID-19, malária e outras doenças que podem afectar o andamento do Projecto, para garantir que a SSO da equipa directa e indirecta do Projecto esteja protegida. As questões de saúde e segurança ocupacional serão incluídas nas capacitações ou processos de indução dos trabalhadores. Em suma, na implementação do Projecto estão a ser seguidas as normas da Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Direcção Nacional de Saúde Pública (DNSP) da República de Angola.

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), o IDL-FAS, está a implementar o Projecto de forma a garantir a salvaguarda dos trabalhadores relativamente aos riscos de SSO associados ao Projecto, incluindo riscos de EAS/AS e contaminação por COVID-19 ou HIV-SIDA, acima mencionados.

Para o efeito o IDL-FAS definirá e garantirá a implementação de medidas de SSO que incluam: (a) a identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do Projecto, (incluídos os trabalhadores comunitários) 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.

Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do 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 colocação e utilização de sinalização de segurança e saúde no trabalho observará as disposições constantes no Regulamento Geral aprovado pelo Decreto Executivo n.º 128/04, de 23 de Novembro.

O IDL-FAS elaborou e implementou um plano para assegurar o funcionamento dos seus escritórios de forma adequada para evitar ou minimizar o surto de COVID-19, 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, distanciamento físico, higienização e desinfecção de superfícies, auto monitorização de sintomas, uso de equipamentos de protecção individual (EPI) e (In)formação.

Os empreiteiros e subempreiteiros, além do Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS) que deverá ser elaborado conforme descrito no QGAS do Projecto, terão de preparar (deverão ser aprovados antes do início das actividades), adoptar e implementar (durante toda a vigência dos respectivos contratos) os Planos de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional conformes com os requisitos da NAS 2 e das DASS gerais, com vista a promover a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e proporcionar o acesso a ou prestação de serviços que satisfaçam as suas necessidades sociais, culturais e físicas prevenir e proteger os trabalhadores, nomeadamente:

Instalações sanitárias e vestiários (separadas 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.

Quaisquer 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.

7.3 REMUNERAÇÃO

A remuneração do pessoal adstricto ao Projecto obedece ao previsto na LGT e à tabela salarial vigente como abaixo se descreve:

Trabalhadores directos e consultores técnicos contratados. a remuneração destas categorias é assumida integralmente pelo Projecto. Os funcionários públicos são remunerados por via do OGE. A remuneração dos trabalhadores directos adstrictos ao Projecto é feita com base num contrato assinado entre as partes onde estão expressos os termos e condições de trabalho.

Trabalhadores contratados. a remuneração é assumida pelas empresas de construção e de prestação de serviço, ao abrigo do disposto na LGT e ao definido na tabela salarial das empresas e dos prestadores de serviços.

Consultores técnicos contratados. A remuneração dos trabalhadores directos adstrictos ao Projecto é feita com base num contrato assinado entre as partes onde estão expressos os termos e condições de trabalho. Para o efeito, os mesmos devem apresentar mensalmente um relatório das actividades realizadas e o correspondente recibo que confirma o recebimento do salário.

Trabalhadores comunitários. a remuneração é integralmente assumida pelo Projecto, sendo estes remunerados por trabalho realizado (a través de pagamento de subsídios para apoio as deslocações, etc.).

7.4 DISPUTAS TRABALHISTAS SOBRE TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para evitar ou minimizar disputas trabalhistas, os termos e condições de trabalho aplicados aos trabalhadores do Projecto procuram ser justos e regerem-se pelas disposições constantes na LGT. Informação e documentação claras e de fácil compreensão sobre os respectivos termos de emprego e condições de trabalho são fornecidas aos trabalhadores do Projecto no início da relação de trabalho, e quando ocorrer qualquer alteração material a esses termos e condições. No caso dos trabalhadores que não saibam ler ou que tenham dificuldades para entender a informação e documentação fornecida, como por exemplo no caso de trabalhadores migrantes, será dada uma explicação oral sobre os termos e condições de emprego.

Todas as partes que contratam ou empregam trabalhadores do Projecto respeitarão os seus direitos de formarem e de se associarem a organizações sindicais da sua escolha, de negociação colectiva e à greve conforme previsto na Constituição da República (Artigo 50º), na LGT (Artigo 7º) e na Lei de Sindicatos de 1992.

7.5 DISCRIMINAÇÃO E EXCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

Todas as decisões relacionadas com o emprego dos trabalhadores do Projecto (incluindo recrutamento e contratação, compensação, condições de trabalho e termos de emprego, acesso a capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato de trabalho, aposentadoria ou medidas disciplinares) serão tomadas com base no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, sem efectuar qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical, língua, conforme estabelecido na LGT (Artigo 4º) e na NAS 2.

Serão observadas todas as disposições definidas na LGT para salvaguarda dos direitos laborais de grupos vulneráveis de trabalhadores, tais como mulheres (Capítulo XI da LGT), indivíduos com deficiência (Artigos 262º a 265º da LGT) e crianças (Artigos 253º a 261º). No caso dos trabalhadores migrantes serão implementadas medidas apropriadas para impedir qualquer tratamento discriminatório.

Os empreiteiros e subempreiteiros deverão visar e incluir especificamente as mulheres na disseminação das informações sobre o recrutamento a fim de garantir que elas sejam informadas e tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego.

7.6 IDADE MÍNIMA DO TRABALHADOR

A idade mínima admitida para que possa ser empregue num projecto ou trabalho, no quadro do Programa KWENDA é a definida no parágrafo 17 da NAS2, como 14 anos. No entanto pela legislação laboral angolana, a idade mínima é de 14 anos, desde que consentida pelo encarregado de

educação. No âmbito deste Programa prevalece os 18 anos, podendo haver algumas exceções desde que a natureza do trabalho não represente perigo e não coincida com o período escolar obrigatório (em conformidade com a legislação nacional e a NAS2). Mais detalhes podem ser encontrados na Secção 8 deste documento.

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 NAS 2, a idade mínima para o emprego ou contratação em projectos financiados pelo Banco Mundial 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.

Conforme previsto no Artigo 256º da LGT, é proibido afectar os menores a trabalho perigosos que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, mental e moral. Exemplos de actividades de trabalho perigosos incluem: (a) exposição a abuso físico, psicológico ou sexual; (b) trabalho em áreas subterrâneas, subaquáticas, em alturas ou espaços confinados; (c) com máquinas, equipamentos ou ferramentas perigosas ou que envolvam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas; (d) em ambientes insalubres, expondo as crianças a substâncias perigosas, agentes, processos, temperaturas, ruído ou vibrações prejudiciais à saúde; ou (e) sob condições adversas, tais como períodos prolongados, trabalho durante a noite ou confinamento nas instalações do empregador.

Este Projecto emprega consultores e especialistas que têm completado pelo menos o Bacharelado, com um mínimo de 5 anos de experiência profissional. Assim, eles têm necessariamente mais de 18 anos.

7.6.1 Procedimentos para contratação de menores no âmbito do Projecto

Os contratos de trabalho com menores (caso eles venham a ocorrer) poderão ocorrer nas categorias de trabalhadores contratados de trabalhadores de fornecimento primário, uma vez que para a categoria de Trabalhadores Comunitários (ADECOS), a PNADECOS determina como idade mínima 18 anos. É assim que, as empresas contratadas para a realização de obras de construção civil e fornecimento de bens devem obedecer aos seguintes requisitos previstos na LGT:

- A idade mínima para contratação de menores é 14 anos, com autorização expressa do pai, tutor, representante legal, pessoa ou instituição que tenha o menor a seu cargo ou na sua falta, da Inspeção Geral do Trabalho. A faculdade de oposição do representante legal cessa no caso do menor ter adquirido o estatuto de maturidade, por casamento ou por outro meio legal. Para menores que já tenham completado os 16 anos de idade, a autorização pode ser tácita. (LGT, artigo 282º).
- Os menores só podem ser admitidos para a prestação de trabalhos leves, que não envolvam grande esforço físico que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde e o

seu desenvolvimento físico e mental e que lhes possibilitem condições de aprendizagem e de formação. É proibido afectar os menores a trabalho que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, mental e moral (LGT, artigos 283º, 284º)

- O contrato de trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os 14 anos de idade (LGT, artigo 282º). Para efeitos de celebração de contrato os menores devem ser sujeitos, antes da sua admissão, a exame médico destinado a comprovar a sua capacidade física e mental para o exercício das suas funções, sendo obrigatório a manutenção de confidencialidade pelo empregador em relação aos resultados dos exames (LGT, artigos 282º, 285º).
- A remuneração dos menores a serem contratados deve obedecer ao previsto na LGT, artigo 286º, determinado por referência ao salário do trabalhador adulto da profissão em que esteja à trabalhar ou ao salário mínimo nacional, no caso de exercer funções não qualificadas, e não pode, salvo nas situações referidas no artigo 36º ser inferior às seguintes percentagens: a) 14 anos (50%); b) 15 anos (60%) e c) 16-17 anos (80%)
- As empresas contratadas para realizar acções no âmbito do Projecto devem apresentar um mapa da força de trabalho com as idades dos trabalhadores contratados; Caso seja descoberto na força de trabalho alocada ao Projecto, menores com idade inferior a 14 anos serão tomadas medidas para cessar a contratação, ou o envolvimento do menor de acordo ao definido na LGT- Capítulo IX (Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores, Secção II (Trabalho de Menores), tendo em consideração o melhor interesse da criança.
- Os contratos celebrados com menores devem ser celebrados por escrito, sendo necessário comprovar que o menor completou a idade mínima de admissão ao trabalho, previamente à celebração do contracto, através da exibição de documento de identificação válido. O período normal de trabalho dos menores não pode ser superior a 6 horas diárias e 34 horas semanais, se tiverem menos de 16 anos e a 7 horas diárias e 39 horas semanais, se tiverem idade compreendida entre 16 e os 18 anos (LGT, artigo 287º).
- Os relatórios das empresas de fiscalização devem incluir um capítulo relativo ao cumprimento dos requisitos de contratação de menores previstos na LGT (artigos 281º a 289º), tendo atenção particular para os seguintes aspectos: (i) cumprimento dos requisitos de celebração do contrato de trabalho; (ii) Trabalhos permitidos; (iii) Exames médicos prévios à contratação; (iv) Remuneração e; (v) Duração e organização do trabalho.
- O IDL-FAS deverá realizar inspecções in loco regulares para assegurar a monitorização regular do cumprimento dos requisitos de saúde, remuneração, condições de trabalho, e duração e organização do trabalho definidos na LGT aplicáveis a trabalhadores menores (Artigos 253º a 261º).

7.7 IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO FORÇADO E O PROCEDIMENTO DE ELIMINAÇÃO

Em conformidade com a LGT (Artigo 5º) e a NAS 2, o trabalho obrigatório ou compulsivo é proibido. Eventuais casos de trabalho forçado que sejam identificados na mão-de-obra alocada ao Programa, serão encaminhados para as autoridades governamentais e serviços de apoio competentes para tratarem destes casos.

O trabalho forçado consiste em qualquer trabalho ou serviço realizado de forma involuntária, ou seja, exigido mediante ameaça de força ou sanção sem consentimento livre do trabalhador. Não pode haver “oferta voluntária” sob ameaça ou outras circunstâncias de restrição ou engano. É proibido qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão, ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra. Não está previsto, no âmbito deste Programa, situações de carácter semelhante, no entanto como forma de ressalva fica desde já registada a impossibilidade e sanções legais e administrativas, tendo em última análise a suspensão do contrato com o empreiteiro, para o caso de se virem a verificar. A erradicação do trabalho forçado é um elemento chave e será bem explanado nos códigos de conduta por parte dos prestadores de serviço, directos e contratados, ao projecto, sempre em conformidade com a lei.

São identificadas, sem carácter limitativo, as seguintes condições de trabalho que podem ser consideradas como trabalho forçado:

- Trabalho em satisfação de uma dívida que seria difícil ou impossível de pagar;
- Limitações excessivas à liberdade de movimento;
- Períodos de trabalho excessivo;
- Retenção da identidade do trabalhador e outros documentos emitidos pelo governo (como passaportes) ou outros pertencentes pessoais;
- Imposição de taxas de recrutamento ou de emprego pagas pelo trabalhador no início do emprego;
- Perda ou atrasos de salários que impeçam o direito dos trabalhadores de terminar o emprego dentro de seus direitos legais;
- Multas substanciais ou inadequadas;
- Punição física;
- Uso de segurança ou outro tipo de pessoal para forçar.

Os PGMO do IDL-FAS, definem que as práticas de trabalho forçado, por vezes não são imediatamente evidentes. Para avaliar e identificar se um trabalho é realizado de forma voluntária, é necessário assegurar que não há restrição externa ou imposição indirecta, seja por um acto das autoridades ou pela prática de um empregador. No caso de suspeita de trabalho forçado, muitas vezes denunciado pelo mecanismo de feedback e resolução de reclamações (MFRR) ou através de inquéritos regulares aos trabalhadores dos entes contratados, durante a monitorização. Deverá a fiscalização independente notificar o IDL-FAS e as autoridades locais, de forma a abordar e identificar a prática que coagiu o indivíduo a trabalhar nessas condições e não recrear as condições de coerção. Quaisquer casos de trabalho forçado descobertos na força de trabalho do projecto são encaminhados para as autoridades governamentais e serviços de apoio, para serem tratados de acordo com a legislação nacional. Em caso de omissão no quadro legal nacional, sobrepõem-se os procedimentos da NAS2, acionada para este Projecto.

7.8 DIREITO A FÉRIAS

O direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser negado. O trabalhador em regime de empreitada e similares com contratos a prazo incerto têm

direito a férias remuneradas, de trinta dias por cada ano de trabalho efectivo, se o contrato durar para além de três anos. Excepcionalmente, as férias podem ser substituídas por uma remuneração suplementar, por conveniência do IDL-FAS ou do prestador de serviços (empresa de construção, agência de pagamentos, agência de implementação da IP), mediante acordo de ambos, devendo o trabalhador gozar, pelo menos, seis dias úteis.

7.9 DEVERES DOS TRABALHADORES DO PROJECTO

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes da LGT, o trabalhador contratado e das contratadas e empreiteiras (incluindo os comunitários, caso seja aplicável) têm os seguintes deveres específicos:

- Usar obrigatoriamente o documento de identificação;
- Usar obrigatoriamente o fardamento de trabalho bem como o equipamento ou meios de protecção individual fornecidos pela contratada ou empreiteiro destinados à protecção de risco susceptíveis de ameaçar a sua segurança e saúde durante o exercício da sua actividade profissional.
- Participar em programas de formação profissional e capacitação providenciadas pela contratada ou empreiteiro.
- Participar nas secções de indução e de formação sobre técnicas de segurança e de prevenção de acidentes de trabalho, bem como de uso correcto de equipamento ou meios de protecção individual no posto de trabalho.
- Conhecimento, respeito e assumpção do Código de Conduta (CdC).
- Fazer a contribuição para o INSS, conforme previsto na LGT (3%).

7.10 DEVERES DA AGÊNCIA IMPLEMENTADORA DO PROJECTO

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes na LGT e demais leis aplicáveis, a agência implementadora do Projecto tem os seguintes deveres específicos:

- Em matéria de segurança social: (i) Inscrever os trabalhadores nas autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social; (ii) Canalizar as contribuições nas autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social.
- Em matéria da organização do trabalho: (i) Fornecer gratuitamente o fardamento de trabalho e equipamento ou meios de protecção individual, sendo que os encargos inerentes correm à custa da contratada ou empreitada; (ii) Elaborar um plano de segurança e saúde para o subprojecto; (iii) Garantir a ordem e segurança no estabelecimento e nos locais de trabalho; (iv) Cumprir a legislação sobre saúde, higiene e segurança no local e posto de trabalho; (v) Submeter a relação nominal e actualizar regularmente; (iv) Manter em todos os lugares de execução do trabalho um sistema de sinalização, principalmente nos trabalhos em vias públicas; (vi) Assegurar a disciplina e ordem no estaleiro e locais de trabalho; (vii) Afectar pessoal habilitado ou especializado em matérias de higiene e segurança no local de trabalho, na montagem, verificação ou controlo de equipamento, que permita a realização de obras com segurança, nas empreitadas de obras de grande envergadura.

- Em matéria de seguro colectivo: (i) assegurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação vigente; (ii) Apresentar a Inspeção Geral de Trabalho (IGT), no início da obra, a apólice ou certificado dos seguros referidos na alínea anterior.

As contribuições para a segurança social dos trabalhadores do Projecto são obrigatórias, sendo que o empregador contribui com 8% e o trabalhador com 3%. Os valores deduzidos para a contribuição social, devem ser canalizados às autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social. Os trabalhadores devem ser informados das vantagens das suas contribuições nas autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social, bem como os seus direitos e deveres.

7.11 VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO (VBG)

Considerando os substanciais riscos de Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual (EAS/AS) associados ao influxo de mão-de-obra, os empreiteiros e subempreiteiros contratados no âmbito do Projecto, devem privilegiar o recrutamento e a contratação local de mão-de-obra não qualificada para minimizar o número de trabalhadores provenientes do exterior nas obras. O projecto conta com um Plano de Acção de Mitigação de Riscos de EAS/AS (veja QGAS) e inclui acções de capacitação sobre VBG para todos os trabalhadores.

Todos os trabalhadores envolvidos nos trabalhos de construção, de pagamentos aos agregados familiares (AF) e implementação da IP, sejam membros das comunidades locais ou provenientes do exterior, devem subscrever e cumprir um Código de Conduta (CdC) relativo aos comportamentos em relação aos colegas e às comunidades locais, incluindo disposições relativas a EAS/AS, prevenção de doenças e ética no trabalho. Esse CdC já está redigido em linguagem simples e clara e descreve os direitos e obrigações dos trabalhadores. Neste momento, está-se no processo das assinaturas. A sua divulgação e explicação aos trabalhadores está a ocorrer durante o recrutamento. Aquando da assinatura dos respectivos contratos de trabalho, todos os trabalhadores devem subscrever o CdC, evidenciando que: **i)** cada trabalhador recebeu uma cópia do CdC como parte de seu contrato; **ii)** o CdC foi-lhes explicado como parte do seu processo de integração na força de trabalho; **iii)** cada trabalhador reconhece que a adesão ao CdC é uma condição obrigatória de emprego; e que, quaisquer violações do CdC serão sancionadas, devendo as sanções serem aplicadas de acordo com a gravidade da violação, podendo em situações graves conduzir ao despedimento e encaminhamento para autoridades legais. Os prestadores de serviços devem reportar ao IDL-FAS sobre o número de trabalhadores que assinaram o CdC. Até a data presente, foram assinados **166** CdC individuais e 3 CdC de empresas.

Os prestadores de serviços (empreiteiros, subempreiteiros, agências de pagamento, agências de implementação da IP) devem promover acções formativas que incluam a consciencialização dos trabalhadores relativamente a comportamentos inaceitáveis (em particular EAS/AS) ou desadequados, e às consequências de tais comportamentos.

Sempre que se registre, o IDL-FAS procura garantir o acesso de sobreviventes de EAS/AS ao Sistema de Participação e Reclamações (SPEREC) implementado no Projecto, para tratar especificamente de reclamações relacionadas com EAS/AS e VBG de forma ética e confidencial. Tal e como descrito

no manual de implementação do SPREC e o Plano de Acção de EAS/AS, os possíveis casos deverão ser reportado ao Banco Mundial no máximo até 48 horas após registo do caso.

Quando um incidente relacionado com EAS/AS for relatado, a(o) sobrevivente deve ser imediatamente encaminhado para os serviços de apoio disponíveis, incluindo apoio médico e psicológico apropriado e confidencial, acomodação de emergência e quaisquer outros serviços necessários conforme apropriado, sempre em conformidade com o consentimento esclarecido do/da sobrevivente.

7.12 NOTIFICAÇÃO DE ACIDENTES E INCIDENTES

Este procedimento tem como objectivo, a descrição de forma sistemática da metodologia adoptada para apurar, investigar, relatar e tratar os Acidentes e Incidentes de Trabalho. Assim como acompanhar as acções, tendo em vista minimizar riscos e evitar ocorrência similar ou da mesma natureza, através da eliminação das causas identificadas, e da correcta divulgação das causas e consequências, incorporando as lições apreendidas nas acções formativas futuras. Estes procedimentos são aplicados a todos os trabalhadores envolvidos directa ou indirectamente (fornecedores e trabalhadores de empresas sub-contratadas) no Projecto e aos acidentes e incidentes que decorram das acções para a implementação do Projecto com as comunidades (por exemplo atropelamento, incêndios, desmoronamentos, electrocussão, inundações provocadas por ravinamentos decorrentes de movimentos de terras, etc.).

Objectivo da análise dos acidentes e incidentes: i) Ter informação sobre os acidentes; ii) Analisar/identificar as causas; iii) Adoptar acções correctivas; iv) Aprender com o que aconteceu, v) Prevenir futuros acidentes e incidentes; vi) Determinar a causa/raiz dos acidentes; vii) Demonstrar interesse e comprometimento.

7.12.1 Classificação de acidente

- Acidente Grave: Acidente que causou morte ou incapacidade permanente total ou dano material classificado como grande ou impactante ao meio ambiente classificado como maior.
- Acidente Típico: é todo aquele ocorrido com o colaborador da empresa ou subcontratado em área ou instalação sob sua responsabilidade ou sob sua gestão, ou fora desses limites, quando autorizado. Acidente ocorrido com colaborador a serviço, durante o seu horário de descanso, directamente relacionado com os processos de trabalho da empresa, também é considerado acidente típico.
- Acidente Típico com Afastamento: é todo acidente típico em que o colaborador fique temporariamente incapacitado para o trabalho a partir do dia seguinte ao acidente, ou sofra algum tipo de incapacidade permanente, ou venha a morrer.
- Acidente Típico sem Afastamento: é todo acidente típico em que o colaborador retorna ao trabalho após o atendimento médico ou que no dia seguinte, está apto a executar tarefas, com segurança, sem comprometimento de sua integridade física.

Todos os acidentes e incidentes relacionados com o Projecto (incluindo, lesões graves ou fatais nos trabalhadores, lesões ou danos materiais causados pelo projecto a membros das comunidades locais, greves ou outros protestos trabalhistas, reclamações relacionadas com EAS/AS serão relatados ao IDL-FAS, o qual notificará o BM. Aqueles que resultem em lesões graves ou fatais (de trabalhadores ou membros das comunidades) deverão ser relatados imediatamente (no prazo de 48h). Quando solicitado pelo BM, o IDL/FAS preparará um relatório sobre o incidente ou acidente, detalhando os resultados de uma Análise de Causa Raiz (do inglês *Root Cause Analysis, RCA*), e definirá medidas para prevenir sua recorrência e mitigar os riscos de tais incidentes/acidentes no futuro.

A notificação de incidentes de EAS/AS e VBG ao BM deve ser realizada de acordo com o procedimento específico para a gestão das reclamações relacionadas com EAS/AS e também com as normas internacionais e melhores práticas relativas à gestão e partilha de dados de sobreviventes (Recomendações Éticas e de Segurança da OMS, 2007; Melhores Práticas do VBGIMS. Como tal, a confidencialidade será garantida tanto para o sobrevivente quanto para o acusado, sem informações sobre identificação de nenhum deles. A informação a fornecer ao BM deve contemplar apenas os seguintes aspectos: data do incidente; tipo de incidente de VBG; idade/sexo da(o) sobrevivente; se o incidente está vinculado ao Projecto (se determinado); se a(o) sobrevivente foi encaminhada(o) para serviços de apoio; se o acusado assinou um CdC; e, uma vez que seja concluído o processo de verificação do MFRR, as eventuais sanções a aplicar ao acusado.

7.13 REDUÇÃO DE PESSOAL

Antes de efectuar quaisquer demissões colectivas, o Projecto fará uma análise das alternativas para a redução. Se a análise não identificar alternativas viáveis à redução de pessoal, um plano de redução será formulado e implantado para atenuar os impactos adversos do corte sobre os trabalhadores. O plano de redução será baseado no princípio da não discriminação e reflectirá a consulta do Programa aos trabalhadores, suas organizações e, quando apropriado, e ao MAPTESS e cumprirá os acordos colectivos de trabalho, se houver. O Programa observará todas as exigências legais e contratuais relacionadas à notificação das autoridades públicas, bem como à consulta e fornecimento de informações aos trabalhadores e seus sindicatos. O cliente deverá garantir que todos os trabalhadores recebam em tempo útil aviso de demissão e dos valores rescisórios determinados pela lei e pelos acordos colectivos.

Todos os pagamentos devidos, as contribuições previdenciárias e os benefícios pendentes serão pagos (i) aos trabalhadores na ocasião do término da relação de trabalho ou antes, (ii) quando adequado, em benefício dos trabalhadores ou (iii) o pagamento será efetuado de acordo com um cronograma garantido por meio de um acordo colectivo.

7.14 MONITORIZAÇÃO E REPORTE

O IDL-FAS procederá à monitorização da implementação das políticas e procedimentos acima descritos nos seguintes termos:

- Salvaguarda da incorporação dos Planos de Gestão de mão-de-obra como parte do processo de contratação dos prestadores de serviços;

- Monitorizar a implementação dos Planos de Gestão de Mão de obra com recurso aos relatórios de fiscalização (no caso específico das obras) e a visitas de monitorização de rotina, levadas a cabo pelos especialistas de salvaguardas sociais e ambientais e inclusão produtiva;
- Monitorizar o provimento de informações pelos prestadores de serviços para alimentar o MFRR dos trabalhadores;
- Monitorar o provimento de formação e informação sobre EAS/AS e VBG, bem como a assinatura dos CdC pelos trabalhadores contratados pelos prestadores de serviço.

O IDL-FAS incluirá nos relatórios trimestrais sobre o Sistema de Participação e Reclamações (SPEREC) informações específicas sobre o estado de implementação do PGMO.

8 TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO

Os termos e condições de emprego são regidos pelas disposições da legislação nacional e requisitos da NAS 2 do BM (vide lista de verificação no Anexo 5), devendo atender e não se limitar às disposições seguintes:

- O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia, podendo ser alargado até nove horas por dia, sempre que ao trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal.
- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser alargados em relação aos trabalhadores que exerçam funções acentuadamente intermitentes ou de simples presença e nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas, são necessariamente executados fora do período normal de trabalho, sem prejuízo dos períodos de descanso previstos na lei do trabalho.
- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem, superior a duas horas, sem prejuízo dos serviços prestados em regime de turnos.
- O empregador é obrigado a possuir um registo do trabalho excepcional e extraordinário, onde, antes do início da prestação de trabalho e após o seu termo, devendo ser visado pelo trabalhador que o prestou, sendo que a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere direito a um dia completo de descanso compensatório em um dos três dias seguintes, salvo quando a prestação de trabalho não ultrapasse um período de cinco horas consecutivas ou alternadas, caso em que é compensado com meio-dia de descanso, sendo que cada trabalhador pode prestar até noventa e seis horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de oito horas de trabalho extraordinário por semana, nem exceder duzentas horas por ano.
- A mulher trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de noventa dias consecutivos, a qual pode ter início 20 dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo, e o pai goza do direito de licença de paternidade de um dia.
- Pagar ao trabalhador uma remuneração justa e em períodos acordados nos termos do contrato individual ou colectivo ou dos usos que deve ser igual ou superior ao salário mínimo aplicado para o sector, respeitando os acréscimos necessários em caso de horas extras e trabalhos excepcionais.
- Em caso de rescisão de contracto, por parte do empregador, os trabalhadores do projecto (trabalhadores directos, contratados e de fornecimento primário) receberão notificação por escrito, invocando a justa causa de rescisão de contrato, bem como detalhes do pagamento ou quando for aplicável, indemnizações em tempo útil, conforme estipulado na lei do trabalho.
- Ao operar no âmbito do Projecto, os trabalhadores endossam e aceitam a legislação nacional e os requisitos expressos no CdC fornecido pelo empregador.

9 MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES

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 colectivas sem interferência. O Projecto está a ser implementado de acordo com a legislação nacional. A lei nº 14/91 de 11 de maio de 1991 Sobre o Direito de Reunião e das Manifestações, garante a todos os cidadãos o direito de reunião e de manifestação pacífica, nos termos da Constituição e da presente lei; Esta lei salvaguarda que 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 estabelece 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).

De acordo com a *Lei Geral do Trabalho* de 2015, todo o trabalhador em Angola tem o direito de apresentar queixas sobre condições de trabalho. Tais queixas podem ser apresentadas tanto através de um sindicato ou associação, como de maneira individual. Geralmente, o canal utilizado tem sido através da Assembleia Geral de Trabalhadores ou de um sindicato; por diálogo com a entidade patronal, por carta escrita à entidade patronal. Outra alternativa é a apresentação de uma carta à Inspeção Geral do Trabalho (IGT) do MAPTESS, descrevendo a natureza da queixa e solicitando a sua resolução. Caso a queixa não seja resolvida de maneira satisfatória, pode-se recorrer ao Tribunal do Trabalho.

Os funcionários do IDL-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 às estruturas superiores do IDL-FAS, ou ao MAPTESS ou ao Tribunal do Trabalho, sempre que a Direcção do IDL-FAS não consiga resolver o problema.

9.1 MECANISMO DE PARTICIPAÇÃO E RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES DOS TRABALHADORES

Em conformidade com o QAS do Banco Mundial, está a ser implementado um Mecanismo de Participação e Reclamações do Trabalhadores (MPRT) específico para os trabalhadores directos e contratados pelo IDL-FAS apresentarem as suas reclamações relacionadas com os termos e condições de trabalho, que é gerido pelo departamento de Recursos Humanos do IDL_FAS, garantindo a confidencialidade das reclamações. A existência deste mecanismo deve ser informada aos trabalhadores no momento da sua contratação, explicando, igualmente, o seu funcionamento e forma de utilização sem receio de represálias como resultado das reclamações apresentadas. As informações relevantes sobre este mecanismo devem ser disponibilizadas ao longo da duração do Projecto de maneira clara, compreensível e acessível aos trabalhadores. Todas as reclamações relacionadas com EAS/AS serão tratadas e resolvidas através um mecanismo e um procedimento independentes a fim de garantir o respeito dos princípios orientadores, sobretudo a confidencialidade e a segurança das partes envolvidas.

O MPRT do Projecto foi elaborado considerando o sistema existente de resolução de reclamações ao nível do Governo, com base nos resultados das consultas públicas realizadas durante a implementação e reestruturação do Projecto, 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.

Princípios Gerais do MPRT

Legitimidade	Inspirar a confiança das pessoas e grupos a que se destinam.
Acessibilidade	Ser conhecido por todos os grupos para os quais se destinam. O IDL-FAS divulgará o mecanismo entre todos os trabalhadores associados ao projecto
Previsibilidade	Basear-se em procedimentos claros e conhecidos.
Justiça	Garantir que os trabalhadores tenham acesso razoável a fontes de informação para iniciar um processo de reclamação em igualdade de condições, independentemente do seu sexo, etnia, classe e posição social, religião, convicção política, ou qualquer outro aspecto pessoal, com total informação e respeito.
Compatibilidade de direitos	Garantir que os resultados estejam em conformidade com os direitos humanos reconhecidos a nível nacional e internacionalmente e garantirá a protecção da privacidade pessoal e a confidencialidade do processo.
Transparência	Garantir que os trabalhadores directamente afetados sejam mantidas informadas sobre a evolução dos processos de reclamação.
Confidencialidade	Tratar todas as reclamações de forma confidencial. O anonimato do reclamante será uma opção que o reclamante poderá decidir na hora de apresentar a reclamação. Os casos de AES/AS serão tratados de forma confidencial através de procedimentos próprios e de uma base de dados á parte das outras reclamações.
Aprendizagem contínua	A coordenação do Projecto adoptará medidas para melhorar o mecanismo com base na avaliação de casos. Sempre que possível, o IDL-FAS realizará consultas a outros Projectos que usaram o PGMO, bem como a equipa a nível local para avaliar a sua eficácia e assim melhorar os procedimentos.

Os principais objectivos do estabelecimento deste MPRT são:

- Assegurar uma melhor implementação dos requisitos ambientais, sociais, de saúde e segurança do Programa e dos seus respectivos subprojectos.
- Resolver reclamações que possam surgir entre os trabalhadores do projecto, e receber sugestões para a melhoria do Projecto.
- Construir uma relação de confiança entre os implementadores - chave (IDL-FAS, prestadores de serviços, trabalhadores comunitários e as partes interessadas e afectadas do Programa.
- Garantir a transparência e celeridade na resolução de qualquer conflito e/ou reclamação entre os trabalhadores, através de um sistema de comunicação adequado e da condução ética e centrada nos direitos e deveres de vítimas, para os eventuais casos de EAS/AS e VBG. Os casos registados deverão ser tratados num prazo máximo de 15 dias.

10 GESTÃO DE TRABALHADORES CONTRATADOS

No Projecto, prevê-se um número limitado de especialistas para cobrir actividades do Projecto e acções complementares de treinamento de fortalecimento de capacidade e acompanhamento do desempenho das equipas de terreno (trabalhadores directos). Os trabalhadores directos irão operar de acordo com um contracto oficial assinado com o IDL-FAS. Os procedimentos de gestão de mão-de-obra para trabalhadores directos estão de acordo com a NAS 2, e incluídos no Manual de Operações (MO) do Projecto. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO tomadas.

As actividades de projectos do IDL-FAS podem ser implementadas com os serviços de contratados externos para actividades específicas, que não podem ser cobertas pelo pessoal do IDL-FAS (trabalhadores contratados). Os procedimentos do Plano de Gestão de Mão-de-Obra para trabalhadores contratados estão em linha com a NAS 2 e são comunicados directamente aos contratantes externos através do IDL-FAS. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO tomadas. O IDL-FAS é responsável por verificar se os trabalhadores contratados por prestadores de serviços são legítimos e têm PGMO confiáveis.

O IDL-FAS assegurará que as entidades contratadas que empreguem trabalhadores por contrato, são empresas legítimas e respeitáveis. Estas empresas contratadas devem dispor de procedimentos de gestão de trabalho, aplicáveis neste Projecto e, em conformidade com os requisitos estabelecidos na NAS 1 e NAS 2. 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 NAS 2 as informações a serem fornecidas pela entidade 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.
- Identificação de membros de segurança e registos de reuniões. Procedimento de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO)

O IDL-FAS vai assegurar procedimentos para gerir e monitorizar o desempenho das empresas contratadas, os quais deverão incorporar os requisitos da Norma Ambiental e Social e as medidas correctivas para os casos de não cumprimento, nos acordos de contrato com as empresas contratadas. Os acordos contratuais devem incluir auditorias periódicas, inspecções pontuais de locais do Programa ou dos locais de trabalho e os relatórios compilados pelas entidades contratadas. Estes relatórios compilados incluem:

- Amostra de contratos ou acordos de trabalho celebrados entre empresas contratadas e trabalhadores contratados.
- 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.

O IDL-FAS coordena e supervisiona os prestadores de serviços, incluindo a agência que faz a gestão tecnológica da base de dados dos beneficiários. Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de resolução de reclamações, desenvolvido pelo Programa. A contratação de empresas será sujeita a aceitação do código de conduta para empresas e fornecedores, directos e contratados. As empresas contratadas, sempre que recorram a sub-contratação deverão exibir os contratos de sub-emprego, bem como a declaração de aceitação do código de conduta. Todas as empresas contratadas directamente, sub-contratadas e fornecedores directos deverão exibir junto dos seus contratados, a declaração de aceitação do código de conduta por parte dos trabalhadores directamente envolvidos no Projecto. Ainda, deverão apresentar os comprovativos dos descontos feitos para os impostos e a Segurança Social.

11 TRABALHADORES DE FORNECIMENTOS PRIMÁRIOS

Na selecção dos fornecedores principais, a instituição de implementação (IDL-FAS) exigirá 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, o IDL-FAS aprovará a aquisição de bens e materiais a esses fornecedores.

Quando apropriado, o IDL-FAS incluirá requisitos específicos sobre prevenção de EAS/AS, proibição de trabalho infantil e trabalho forçado e questões de 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, o IDL-FAS incluirá indicadores referentes ao desempenho dos fornecedores primários no que concerne aos aspectos de gestão de mão-de-obra acima referidos.

Se durante a vigência dos contratos com os fornecedores principais forem identificados problemas de segurança ocupacional graves relacionados aos seus trabalhadores, o IDL-FAS exigirá que esses fornecedores apliquem procedimentos e medidas de mitigação para abordar os problemas identificados, as quais serão revistas periodicamente para assegurar a sua eficácia. Quando não for possível a aplicação de medidas correctivas, o IDL-FAS deverá, em um período razoável, substituir esses fornecedores por outros que possam comprovar o cumprimento dos requisitos da NAS 2.

11.1 Requisitos para contratação de fornecedores primário Os fornecedores primários devem apresentar a “declaração de não devedor” e evidências de pagamento da segurança social ao INSS nos casos em que os contratos envolvem volumes financeiros consideráveis, a exigência de apresentação destes documentos consta do caderno é parte do caderno de encargos, podendo constituir um dos critérios de eliminação dos concorrentes.

12 TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

O presente capítulo descreve os termos e condições aplicados aos trabalhadores comunitários (ADECOS) envolvidos no Programa, incluindo os seguintes aspectos:

- **Procedimentos de selecção:** Os ADECOS são eleitos pelas comunidades dos bairros/aldeias que integram a micro-área em que reside, tendo como requisitos constantes no perfil do ADECOS, nomeadamente: (i) Residir entre as famílias da micro área onde realizará as suas acções, falar a língua local e o português, saber ler e escrever; (ii) Possuir no mínimo a sexta classe concluída e ter no mínimo 18 anos de idade; (iii) Possuir boa capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal com as famílias da sua micro-área, com os profissionais, as lideranças tradicionais e administrativas; (iv) Ter facilidade e vontade de aprender novos conceitos de desenvolvimento da comunidade e de promoção da saúde; (v) Ser apatidário, com reconhecida idoneidade social com possibilidade de penetrar em todos os lares sem impedimentos; (vi) Estar disponível para uma contratação a tempo integral. No processo de eleição dos ADECOS é encorajada a participação de mulheres residentes na micro-área. A PNADECOS prevê a remuneração dos ADECOS por uma instituição pública, neste caso a Administração Municipal. Porém, no âmbito do PFPS-KWENDA os ADECOS recebem apenas um subsídio de campo no valor de 5.000,00 AoA/dia mais o respectivo subsídio de alimentação no valor de 3 500 kz, enquanto ocorrem negociações para o seu financiamento público, por via do OGE. Nos casos em que participe de actividades em outras micro-áreas ou municípios, no quadro do Programa, recebem um perdiem de 33 250 kz, para cobertura de despesas de alojamento e alimentação. 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.
- **Acordo alcançado com os trabalhadores comunitários:** Os acordos formalizados no âmbito do Projecto preveem a responsabilidade dos ADECOS no cumprimento das seguintes actividades: (i) Cadastrar famílias da sua micro-área; (ii) Realizar visitas domiciliares a essas famílias cadastradas em função da situação social, económica e de saúde de cada família; (iii) Identificar crianças fora do sistema de ensino e sem registo de nascimento, bem como fazer o referenciamento para os serviços; (iv) Identificar idosos vulneráveis e levá-los a consultas, caso necessário e; (v) Procurar alternativas para a geração de renda e responder em situações de calamidades naturais. O IDL-FAS tem a responsabilidade de provimento das condições necessárias para o exercício das actividades, nomeadamente: atavio e identificação; equipamentos para a realização das actividades (mochilas, smartphones,...), capacitação específica sobre o cadastramento dos AF, pagamentos dos AF, diálogo comunitário (técnicas de comunicação e conteúdos) e Violência Baseada no Género (VBG).

Além das actividades específicas do Projecto, no quadro da Municipalização da Acção Social (MAS), o ADECOS tem a responsabilidade de: (i) diagnosticar as condições de saúde, registo civil e moradia, situação socioeconómica e condições de vulnerabilidade dos AF da sua micro-área; (ii) actualizar estes dados permanentemente, para reportar ao CASI; (iii) identificar as micro-áreas de risco, inclusive buscando soluções consensuais para os problemas identificados

junto às autoridades locais; (iv) realizar visitas domiciliares, em função da situação de saúde da família; (v) actuar como animador no desenvolvimento colectivo da comunidade; (vi) identificar crianças fora do sistema de ensino, crianças sem registo de nascimento, crianças não vacinadas, crianças vítimas de violência e dar o devido encaminhamento a cada caso; (vii) prestar a devida atenção à condição socioeconómica dos grupos mais vulneráveis existentes na comunidade (pessoas idosas, pessoas com deficiência, mães solteiras, crianças órfãs e abandonadas); (viii) envolver-se em acções humanitárias e solidárias em contextos de seca, enchentes, combate à violência doméstica, etc.

- **Mecanismo de participação e reclamações**: os ADECOS foram informados da oportunidade que o PFPS-KWENDA oferece de poderem apresentar as suas reclamações e queixas. Para o efeito, foi criado um formulário de registo e o SPEREC possui um formulário específico para o registo das reclamações e queixas dos trabalhadores comunitários. Foram definidos e estão a ser devidamente monitorados possíveis riscos do Projecto, ao nível comunitário, nomeadamente: (i) **erros de inclusão e exclusão**: incumprimento dos critérios de selecção; favorecimento; discriminação de natureza política, religiosa, género, condição de saúde e/ou física); (ii) **Ética e VBG**: actos de assédio, troca de favores, coacção; postura/abuso de poder por técnicos do IDL-FAS e/ou provedores de serviços; consumo de álcool e drogas; (iii) **Formação**: atraso na entrega dos certificados; condições de alojamento e alimentação durante a formação; incumprimento de medidas de biossegurança; (iv) **Trabalho de campo**: atraso na entrega do atavio (farda, passe de identificação), qualidade das fardas e das bicicletas; atraso no pagamento do subsídio de campo; ausência de equipamentos de protecção individual.

Anexo 1: Arranjo Institucional de Implementação do Programa

O arranjo inicialmente definido no quadro do Projecto de Fortalecimento da Protecção Social (página 24) pressupunha o seguinte: (i) a coordenação interministerial era assumida pelo Secretário de Estado para os Assuntos Económicos da Presidência da República; (ii) a co-coordenação, MASFAMU e IDL-FAS, de algumas responsabilidades de implementação; (iii) a criação de uma Unidade de Apoio à Implementação (UAPI), coordenada pelo Director do IDL-FAS. Em 2020, foi feita uma revisão do arranjo institucional ao abrigo dos Decretos Presidenciais nº 125/20 de 4 de Maio que aprova o **Projecto de Fortalecimento da Protecção Social – Transferências Sociais Monetárias, KWENDA** e no Decreto nº 175/20 de 19 de Junho que salvaguarda o estabelecimento da Comissão Intersectorial com vista a garantir uma melhor articulação institucional. O **Ministério das Finanças** é o ordenador nacional, que tem a função de mobilizar os fundos para o PFPS – KWENDA. Na **Figura 3** apresenta o arranjo de implementação definido e na sequência a descrição da composição, competências e responsabilidades de cada nível.

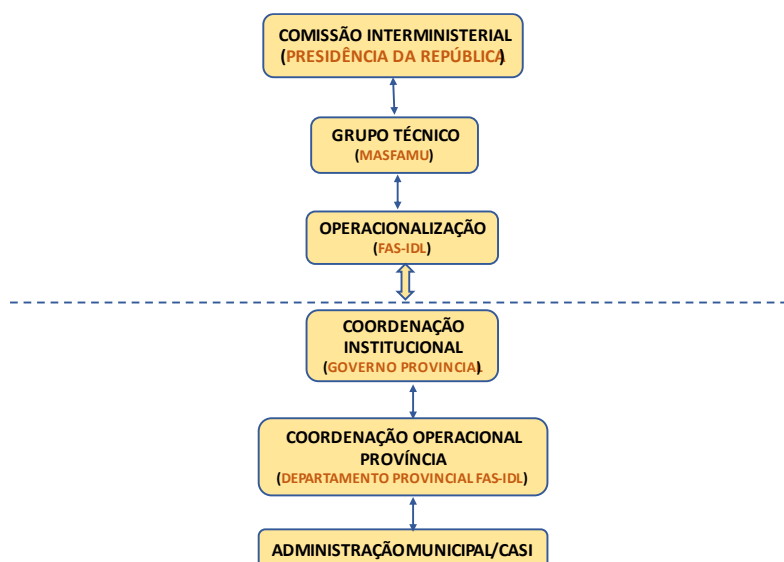


Figura 1 - Arranjo de Implementação

Comissão Intersectorial

A Comissão Intersectorial tem como responsabilidades: (i) Acompanhar o estado de implementação e resultados alcançados pelo Projecto; (ii) Salvaguardar a coordenação interministerial; (iii) Assegurar a execução das decisões tomadas no quadro de implementação do Projecto; e (iv) Garantir celeridade na tomada de decisões sobre as propostas apresentadas pelo grupo técnico. A Comissão Interministerial tem a seguinte composição:

- Ministra de Estado para a Área Social (Coordenadora);
- Ministra da Acção Social, Família e Promoção da Mulher (Coordenadora-Adjunta);
- Ministro da Administração do Território (Coordenador-Adjunto);

- Ministra das Finanças;
- Ministro da Justiça e dos Direitos Humanos;
- Ministro da Agricultura e Pescas;
- Ministro da Indústria e Comércio;
- Ministro das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social;
- Ministra da Saúde;
- Ministra da Educação;
- Secretária de Estado para os Assuntos Sociais do Presidente da República.

Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher (MASFAMU)

De acordo com o Decreto Presidencial 220/20 de 4 de Setembro, o MASFAMU é o Departamento Ministerial auxiliar do titular do Poder Executivo que tem como missão conceber, propor e executar a política social do Executivo relativa aos indivíduos e grupos mais vulneráveis da população, à promoção do desenvolvimento local e combate à pobreza, bem como a defesa do bem-estar da família, promoção da mulher, desenvolvimento das comunidades, bem como garantia dos direitos da mulher, igualdade e equidade do género. O ministério gere o Sistema de Informação de Assistência Social (SIGAS) a ser articulado com o Cadastro Social Único. No âmbito da implementação do PFPS-KWENDA, o MASFAMU a responsabilidade de coordenação do Comité Técnico Intesectorial.

A **Direcção Nacional da Acção Social** é o serviço executivo encarregue pela definição e apoio de políticas, estratégias, programas e projectos no domínio do combate à pobreza, desenvolvimento comunitário, Municipalização da Acção Social (MAS), promoção do empreendedorismo e economia social. No âmbito da implementação do PFPS-KWENDA, esta Direcção tem a responsabilidade de acompanhar a implementação de iniciativas no âmbito da MAS.

A **Direcção Nacional para Políticas Familiares, Igualdade e Equidade de Género** é o serviço executivo encarregue de conceber, coordenar, acompanhar e apoiar a execução de políticas públicas no âmbito familiar, direitos da mulher, igualdade e equidade do género. Esta Direcção é de capital importância para o provimento de informações relevantes sobre a situação da VBG no país e apoiar a implementação de medidas de prevenção no âmbito do projecto.

Ministro das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social (MINTTICS)

O Ministério das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social, abreviadamente «MINTTICS», é o Departamento Ministerial Auxiliar do Titular do Poder Executivo, que tem por missão propor a formulação, a condução, a execução e controlo da política nos domínios das telecomunicações, das tecnologias de informação, dos serviços postais, da meteorologia e geofísica, da comunicação social, da publicidade, orientada para a conexão interna e externa do País, bem como estruturar as linhas gerais, as normas e os padrões da comunicação institucional a executar pelos diferentes Departamentos Ministeriais, com o apoio sempre que necessário do MINTTICS. No âmbito do rojecto, o MINTTICS tem a responsabilidade de prestar o

apoio e assistência técnica necessárias para a elaboração e implementação da Estratégia de Comunicação do Projecto.

Ministério da Cultura, Turismo e Ambiente (MCTA)

O Ministério do Ambiente, doravante referido como MCTA, criado ao abrigo do Decreto Presidencial n.º 162/20, de 8 de Junho de 2020, é o Departamento Ministerial que tem a missão de formular, conduzir, fiscalizar, avaliar e executar a política do Executivo no domínio da cultura, turismo e ambiente, e a condução das estratégias, dos programas e projectos de fomento da cultura, do desenvolvimento do turismo e a gestão do ambiente. Dois serviços executivos deste Departamento Ministerial são relevantes para a abordagem de salvaguardas sociais e ambientais do Projecto, nomeadamente:

A **Direcção Nacional das Comunidades e instituições do Poder local (DNCIPT)** é o serviço executivo encarregue de formular a política de Estado relativa ao estudo, acompanhamento e superintendência das Comunidades e das instituições do poder tradicional, a nível da Administração Local do Estado. Na sua orgânica integra o Departamento de Acompanhamento às Comunidades Tradicionais que tem como competências: a) cadastrar, caracterizar e mapear as comunidades tradicionais; b) registar as principais comunidades tradicionais, nomeadamente a sistematização dos grupos étnicos e linguísticos; c) realizar estudos, visando o registo de imagens e dos traços identitários dos grupos etnolinguísticos, entre os quais a gastronomia, a indumentária, os penteados, as danças, música, entre outras; d) acompanhar e promover estudos em torno dos seres e saberes, bem como das diferentes dinâmicas culturais, principalmente dos rituais de nascimento, da iniciação, do matrimónio, da cura, da morte, da sucessão, da herança, da linhagem e de outros; e) promover estudos referentes a mitos, crenças e ritos no seio das diferentes culturas do país; f) propor a realização de acções de sensibilização visando a educação das populações, através de material informativo, bem como de actividades artísticas, culturais, recreativas e de entretenimento; g) participar em workshops, palestras, mesas redondas, conferências nacionais e internacionais.

A **Direcção Nacional de Prevenção e Avaliação do Impacto Ambiental (DNPAIA)** é o serviço executivo responsável pela concepção e implementação das políticas e estratégias de prevenção das incidências dos impactos ambientais. Esta Direcção integra três Departamentos: a) Departamento de avaliação de impactos e licenciamento; b) Departamento de prevenção de impactos ambientais e; c) Departamento de Fiscalização ambiental. A DNPAIA, de entre outras, tem as seguintes competências: efectuar a avaliação de impactos ambientais em projectos e empreendimentos de entidades públicas e privadas; proceder ao licenciamento ambiental dos projectos cuja actividade interfere significativamente no ambiente, nos termos da legislação em vigor; orientar a aplicação de medidas preventivas que visam atenuar os riscos diagnosticados na avaliação de impactos ambientais e assegurar a aplicação de alternativas tecnológicas; analisa e emitir pareceres técnicos sobre estudos de impacto ambiental que sejam submetidos; assegurar que exista literatura especializada para a realização de estudos de impacto ambiental; incentivar a consulta pública dos estudos de impactos ambientais através da participação da sociedade civil e da comunidade científica.

O Gabinete Provincial do Ambiente, Gestão de Resíduos e Serviços Comunitários é um órgão de apoio ao governo provincial, tendo a missão de assegurar, executar medidas, políticas, programas, projectos e acções e actividades no domínio do ambiente, resíduos e serviços comunitários, bem como coordenar programas provinciais que visam a promoção de boas práticas no sector. O Gabinete tem as seguintes competências: (i) Promover, supervisionar, coordenar, estabelecer parcerias; (ii) promover medidas tendente a conservação e protecção em áreas de interesse cultural, histórica e paisagístico.

Os recursos financeiros para apoiar a AIA provêm das limitadas dotações orçamentais regulares para a DNPAIA - que, por sua vez, provêm do envelope orçamental anual regular do Ministério do Ambiente, complementado pelo apoio de doadores para projectos específicos. Isto significa que os recursos para a AIA são partilhados entre uma série de outras actividades implementadas pela Direcção Nacional.

Grupo Técnico da Comissão Intersectorial

O Grupo Técnico tem a responsabilidade de apoiar a Comissão Intersectorial nas suas responsabilidades. Integram o Grupo Técnico as seguintes entidades:

- Secretário de Estado p/ Acção Social – Coordenação do Grupo Técnico;
- Secretário de Estado das Finanças e Tesouro;
- Secretário de Estado para a Administração do Território;
- Secretário de Estado para Agricultura e Pecuária;
- Secretário de Estado para a Justiça;
- Secretário de Estado para o Comércio;
- Secretário de Estado para a Comunicação Social;
- Secretário de Estado para a Saúde Pública;
- Secretário de Estado para o Ensino Pré-escolar e Geral;
- Director do INE;
- Director Geral do IDL-FAS – Coordenar a operacionalização do programa.

Coordenação da Operacionalização do Projecto (IDL-FAS)

O Instituto de Desenvolvimento Local-FAS (IDL-FAS), foi criado em 1994 pelo Decreto nº44/94 de 28 de Outubro; em 2018 passa a ser tutelado pelo Ministério da Administração do Território (MAT) por Decreto Presidencial nº22/18 de 30 de Janeiro, tendo ascendido à categoria de Instituto de Desenvolvimento Local ao abrigo do Decreto Presidencial 317/20 de 17 de Dezembro. O IDL-FAS é uma instituição dotada de personalidade jurídica, gozando de autonomia administrativa e financeira para auxiliar, proteger e contribuir na promoção de condições de desenvolvimento sustentável participativo das populações mais pobres e em condições de vulnerabilidade, através de programas de combate à pobreza e estabilização económica.

O IDL-FAS focaliza a sua actuação na demanda da comunidade, dirigindo as suas actividades ao investimento social nas áreas de educação, água e saneamento, saúde, infra-estruturas económicas

e ambientais. A sua intervenção regista-se nas dezoito províncias de Angola, através de escritórios provinciais.

O IDL-FAS tem sob sua responsabilidade a gestão e implementação de Projectos/Programas, em consonância com a sua missão, com os objectivos e metas estratégicas definidas pelo Executivo no Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) referente ao período de 2018-2022 no âmbito da promoção do desenvolvimento local e combate à pobreza como é o caso do PFPS-KWENDA, o Projecto Crescer, um projecto de pesquisa operativa contra a desnutrição crônica infantil em Angola em implementação nas províncias da Huíla e Cunene e o Programa Nacional de Estágios Comunitários.

No quadro do PFPS-KWENDA, o IDL-FAS e suas equipas provinciais coordenará todas as actividades operacionais relacionadas com o programa de transferência de renda (Componente 1), incluindo a gestão fiduciária do projecto, e as intervenções de inclusão produtiva e desenvolvimento do capital humano (Componente 2C), como abaixo se descreve:

A **Direcção Geral do IDL-FAS**, coordenada pelo Director, é o órgão que assegura as condições de implementação e gestão do Projecto nos municípios seleccionados, incluindo: (i) o suporte financeiro, logístico e assistência técnica; (ii) Garantir/contratar serviços e sistemas de pré-cadastramento (registo), pagamento dos agregados familiares e capacitação e assistência técnica aos municípios no âmbito da Municipalização da Acção Social (FAS), em coordenação com DNAS do MASFAMU e; (iii) a estratégia de comunicação do Projecto. A Direcção Geral integra os seguintes áreas:

- Direcção Geral (coordenação);
- Administração e Finanças;
- Procurement;
- Monitoria e Avaliação;
- Selecção e Pagamentos;
- Salvaguardas Sociais e Ambientais;
- Comunicação.

A operacionalização do PFPS-KWENDA a nível provincial é responsabilidade das equipas provinciais do IDL-FAS, em coordenação com as estruturas do Governo a vários níveis, como abaixo se descreve:

- **Governador Provincial** - As Províncias são dirigidas por um Governador Provincial que é o Órgão desconcentrado da Administração Central do Estado a nível de cada província, com a atribuição de assegurar a realização das funções do Estado na província, com base em instrumentos e acções de orientação e da promoção do desenvolvimento harmoniosos e sustentado do respectivo território, da sociedade e da economia, cabendo-lhe assegurar a gestão e os serviços públicos necessários ao bem-estar e a segurança dos cidadãos. O Governador Provincial é o representante da administração central na respectiva província, a quem incumbe, em geral, conduzir a governação da província e assegurar o normal funcionamento da Administração Local do Estado. No âmbito do PFPS-KWENDA garante da coordenação institucional e política.

- **Vice-Governador para a Área Política, Social e Económica** - Enquanto um dos auxiliares do Governador Provincial, no âmbito do PFPS-KWENDA garante da operacionalização da coordenação intersectorial.
- **Gabinete Provincial da Acção Social, Família e Igualdade de Género (GASFIG)** - O GASFIG é um serviço executivo desconcentrado da Administração Central, que funcionam ao nível provincial, que tem como responsabilidade salvaguardar a implementação da Política Nacional da Acção Social, sob orientação do Governo Provincial. No âmbito do PFPS-KWENDA tem a responsabilidades de acompanhar a estratégia de comunicação ao nível da província, bem como o processo de recolha de informação para efeitos de monitoria e avaliação, agenda os encontros de coordenação provincial e apoia metodologicamente as Direcções Municipais de Acção Social e CASI.
- **Equipa Provincial do PFPS-KWENDA**, é a equipa local do IDL-FAS a qual compete coordenar a implementação do Programa na Província, sob supervisão do Director Geral do FAS-IDL. Esta é coordenada pelo Chefe de Departamento Executivo Provincial do IDL-FAS, tendo as seguintes competências:
 - a) No quadro das Transferências Sociais Monetárias:
 - Coordenar a organização da logística para o cadastramento e pagamento dos AF;
 - (ii) Supervisionar o trabalho de campo, a revisão de dados no SIIPs e o processo de pagamento dos AF;
 - Fazer o interface com os agentes de pagamento contratados;
 - Supervisionar a recolha e tratamento adequado das ocorrências pelos técnicos, ADECOS, o seu registo no Sistema de Participação e Reclamações (SPEREC), em tempo útil, bem como fazer o seguimento do desfecho das mesmas;
 - Salvaguardar o estricto cumprimento do código de conduta pelos técnicos do FAS, parceiros, agências de pagamentos de o e seus dependentes directos (funcionários, técnicos), agentes da segurança na sua relação interpessoal, com parceiros e com as comunidades locais.
 - b) No quadro da Inclusão Produtiva:
 - Ter um bom domínio dos Termos de referência (TdR) da contratação das agências de implementação;
 - Salvaguardar a qualidade dos equipamentos fornecidos aos beneficiários, bem como a qualidade da formação e assistência técnica providas pelas agências de implementação;
 - Supervisionar a recolha e tratamento adequado das ocorrências reportadas pelos beneficiários da Inclusão Produtiva no SPEREC em tempo útil, bem como fazer o seguimento do desfecho das mesmas.
 - Elaborar um plano de monitoria das acções levadas a cabo pelas agências de implementação e elaborar os respectivos relatórios;
 - Salvaguardar o estricto cumprimento do código de conduta pelos técnicos do IDL-FAS, parceiros, agências de pagamentos de o e seus dependentes directos (funcionários,

técnicos), agentes da segurança na sua relação interpessoal, com parceiros e com as comunidades locais.

c) No quadro da MAS:

- Supervisionar o trabalho realizado pelas empresas de construção, fiscalização e de provimento do apetrechamento no âmbito da reabilitação dos Centro de Acção Social Integrada (CASI);
 - Prover a assistência técnica necessária aos técnicos do CASI no sentido de: (i) fazerem o registo e encaminhamento das ocorrências do Projecto; (ii) recolha e tratamento e/ou encaminhamento de caso de Violência Baseada no Género (VBG); (iii) Cadastramento dos AF no SIGAS; (iv) Elaboração e implementação dos Projectos Comunitários e; (v) uso de ferramentas de planificação e monitorização;
 - Salvaguardar o estrito cumprimento do código de conduta pelos técnicos do CASI, parceiros na sua relação interpessoal, com parceiros e com as comunidades locais.
-
- **Administração Municipal** - Os municípios são dirigidos por uma Administração Municipal, que é o órgão desconcentrado da Administração Central do Estado a nível de cada município, com a atribuição de assegurar a realização das funções do Estado no município, com base em instrumentos e acções de orientação e de promoção do desenvolvimento harmonioso e moderno do respectivo território, da sociedade e da economia, cabendo-lhe assegurar a gestão e os serviços públicos necessários à segurança, bem-estar dos cidadãos. No âmbito do PFPS-KWENDA tem as seguintes competências: a) Participar na selecção dos bairros/aldeias alvo do Projecto; b) Referenciar e acompanhar os beneficiários do KWENDA e a comunidade em geral para serviços sociais afins, através da Direcção Municipal da Acção Social, Antigos Combatentes e Veteranos da Pátria (DMAS) e do CASI (Centro de Acção Social Integrado).
 - Ao nível das **Comunas/Distritos Urbanos**, os principais actores são o Administrador Comunal/Distrito Urbano e o Administrador Comunal Adjunto/Distrito Urbano Adjunto, em articulação com o responsável do CASI – Antena a nível Comunal/Distrito Urbano, cuja constituição está prevista.
 - **Direcção Municipal da Acção Social** - É o serviço Executivo municipal que, de entre outras funções, tem a responsabilidade de implementar iniciativas de promoção dos direitos da mulher e de prevenção e protecção a vítimas de violência doméstica e consolidação de dados referentes a casos de violência na família e comunidade. Tem ainda a responsabilidade de supervisionar e apoio metodologicamente os CASI.
 - **Centro de Acção Social Integrada (CASI)** - Os CASI materializam a Municipalização da Acção Social por via do provimento de serviços mais próximos e acessíveis às populações como: (i) o acesso das famílias aos provedores de serviços sociais (registo de nascimento/identificação dos cidadãos, saúde e/ou educação), quer os referenciados pelos ADECOS, como os que acedem directamente aos serviços dos CASI; (ii) referenciamento das famílias beneficiárias do PFPS-KWENDA para outros Programas Sociais em curso no município; (iii) Provê a assistência técnica necessária aos ADECOS e às organizações da sociedade civil no quadro das suas atribuições no âmbito da mobilização e diálogo comunitário com vista a: (i) mitigar potenciais riscos de aumento de conflito intra-domiciliar e violência baseada no género em torno da gestão das transferências monetárias. (ii) actualização do pré- cadastramento (registo) das famílias; (iii)

sensibilização das famílias (grupos, porta a porta) sobre os critérios de selecção para os Programas Sociais.

- **Agente de Desenvolvimento Comunitário e Sanitário (ADECOS)** - São agentes locais de reforço do acesso e proximidade de serviços sociais, sobretudo no que se refere às zonas mais rurais e remotas e importante actor no processo de Municipalização da Saúde e da Acção Social. No âmbito do Projecto têm as seguintes responsabilidades:
 - Cadastrar famílias na sua microárea;
 - Realizar visitas domiciliares a essas famílias cadastradas em função da situação social, económica e de saúde de cada família;
 - Identificar crianças fora do sistema de ensino e sem registo de nascimento, bem como fazer o encaminhamento para os serviços;
 - Identificar idosos vulneráveis e levá-los a consultas, caso necessário;
 - Procurar alternativas para a geração de renda e responder em situações de calamidades naturais;
 - Apoiar a subcomponente de salvaguardas sociais e ambientais, acolhendo as queixas e reclamações dos beneficiários, bem como identificar outras situações de conflito para o seu encaminhamento ao CASI.

No quadro do PFPS-KWENDA o IDL-FAS e suas representações provinciais coordenará todas as actividades operacionais relacionadas com o programa de transferência de renda (Componente 1), incluindo a gestão fiduciária do projecto, e as intervenções de inclusão produtiva e desenvolvimento do capital humano.

Anexo 2: Modelo de Código De Conduta Individual

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL – FAS

CÓDIGO DE CONDUTA INDIVIDUAL

1. ENQUADRAMENTO

O Instituto de Desenvolvimento Local-FAS (IDL-FAS) é uma pessoa colectiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial, criada para auxiliar, proteger e contribuir na promoção de condições de Desenvolvimento sustentável participativo das populações mais pobres e/ou em situação de vulnerabilidade, através de Programas de combate à pobreza e estabilização económica, tal como se depreende das leituras dos artigos 1.º e 2.º do Decreto Presidencial n.º 317/20 de 17 de Dezembro.

O Instituto de Desenvolvimento Local-FAS intervém em zonas críticas que clamam por investimentos públicos, de modo a aumentar a oferta dos serviços sociais básicos e aliviar as carências a nível das comunidades.

2. OBJECTIVOS

O presente código de conduta tem como objectivos:

- a) Assegurar que todos os colaboradores envolvidos em Programas/Projectos implementados pelo IDL-FAS, assumam o compromisso de salvaguardar os valores, princípios éticos e normas de conduta adoptadas pela instituição;
- b) Assumir os valores e princípios éticos previstos no presente código no relacionamento com as Administrações Municipais, empresas, prestadores de serviços, parceiros e a comunidade em geral;
- c) Incentivar a aplicação das normas ambientais, sociais, de saúde e de segurança no trabalho (NASSS) do Programa e de saúde e segurança ocupacional (SSO);
- d) Prevenir a Violência Baseada no Género (VBG) e a Violência Contra Crianças (VCC) no local de trabalho, nas comunidades circundantes imediatas e nos municípios, bairros/aldeias alvo da intervenção do IDL-FAS.
- e) Os princípios e valores assumidos neste Código inscrevem-se no quadro da melhoria da qualidade das relações entre os diferentes agentes do IDL-FAS e demais parceiros, bem como permite elevar os níveis da qualidade dos serviços prestados.

O IDL-FAS considera que o incumprimento das disposições do presente Código de Conduta, em particular os comportamentos que expressam actos de Violência Baseada no Género (VBG) ou Violência Contra Crianças, seja no local de trabalho, na sua envolvente ou nas comunidades circundantes, actos passíveis de responsabilização nos termos deste Código de Conduta e da legislação aplicável, cujas sanções podem culminar na cessação do termo de compromisso ou do contrato.

3. DEFINIÇÕES

No âmbito da aplicação do presente Código de Conduta entende-se por:

Instituto de Desenvolvimento Local-FAS (IDL-FAS): É uma pessoa colectiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial criada para auxiliar proteger e contribuir na promoção de condições de desenvolvimento sustentável participativo das populações mais pobres ou em condições de vulnerabilidade, através Programas de combate à pobreza e estabilização económica.

Normas Ambientais, Sociais, Saúde e Segurança (NASSS): Conjunto de regras e princípios jurídicos que regulam a qualidade ambiental, a interacção entre indivíduos bem como sua protecção de perigos de qualquer ordem, que podem pôr em causa a dignidade da pessoa humana.

Saúde e Segurança Ocupacional (SSO): Refere-se a um conjunto de condições que concorrem para o bem-estar físico, material e espiritual da pessoa humana em geral e do trabalhador em particular.

Violência Baseada no Género (VBG): É um tipo violência física ou psicológica protagonizada contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas tendo por fundamento o seu sexo ou género que impacta negativamente na sua identidade e bem-estar social ou espiritual.

Os seis tipos principais de VBG são:

- **Violação:** Penetração não consensual (ainda que ligeira) da vagina, ânus ou boca com o órgão sexual masculino, com outra parte do corpo ou um objecto.
- **Violência sexual:** É qualquer acto sexual ou tentativa de obtenção de acto sexual por violência ou coerção, ataques, comentários, ou investidas sexuais indesejadas, ou ainda, acto de praticar contra uma pessoa específica e sem o seu consentimento, acção libidinoso com a intenção de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros.
- **Agressão Sexual:** É qualquer acto sexual ou com conotação sexual que faça uma pessoa sentir-se desconfortável, intimidada ou com medo.
- **Assédio Sexual:** São avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual. O assédio sexual nem sempre é explícito ou óbvio, pode incluir actos implícitos e subtis, mas envolve sempre uma dinâmica de poder e género em que uma pessoa no poder usa a sua posição para assediar outra com base no seu género.
 - ✓ **Favores Sexuais:** É uma forma de assédio sexual e inclui fazer promessas de tratamento favorável (por exemplo, promoção) ou ameaças de tratamento desfavorável (por exemplo, perda de emprego) dependentes de actos sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador.
- **Agressão Física:** Um acto de violência física que não é de natureza sexual. Exemplos incluem: bater, dar estalos, sufocar, cortar, empurrar, queimar, disparar ou usar qualquer arma, ataques com ácidos ou actos que resultem em dor, desconforto, ferimentos ou morte.
- **Casamento Forçado:** Casamento realizado sem o consentimento de uma das partes ou de todas as partes.

- **Negação de Recursos, Oportunidades ou Serviços:** vetar a possibilidade a alguém de acesso à recursos económicos/activos ou oportunidades de subsistência, educação, saúde ou outros serviços sociais.
- **Abuso Psicológico/Emocional:** Acto de infligir dor ou lesão mental, emocional ou espiritual. Exemplos incluem: ameaças de violência física ou sexual, intimidação, humilhação, isolamento forçado, perseguição, assédio, atenção indesejada, observações, gestos ou palavras escritas de natureza sexual e/ou ameaçadora, destruição de coisas acarinhadas, etc.

Violência Contra Crianças (VCC): violência praticada por qualquer pessoa contra menores através de agressões verbais, ameaças, humilhações, desvalorização, estigmatização, desqualificação, rejeição e isolamento, ocasionando imensuráveis danos emocionais e sofrimento físico e psíquico.

Aliciamento a menores: Acções deliberadamente realizadas por pessoas adultas para criar uma relação de proximidade, confiança e de amizade, com vista a estabelecer uma conexão emocional com a criança a fim de diminuir a inibição em preparação para a actividade sexual.

Criança: Termo utilizado quando nos referimos a um «menor», isto é uma pessoa com menos de 18 anos de idade. Esta definição está em conformidade com o artigo 1º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Consentimento: É a escolha informada subjacente à intenção livre e voluntária de um indivíduo, aceitação ou acordo para fazer algo. Não é considerado consentimento quando tal aceitação ou acordo é obtido através do uso de ameaças, força ou outras formas de coacção, rapto, fraude, engano ou deturpação. De acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, o Banco Mundial considera que o consentimento não pode ser dado por crianças menores de 18 anos, mesmo que a legislação nacional do país em que o Código de Conduta é aplicado preveja uma idade inferior. A crença errada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.

4. TERMO DE COMPROMISSO

Eu _____, exercendo a função de _____, na Província de _____, declaro ter lido o código de conduta da instituição que integram valores e princípios importantes os quais subscrevo, tais como, as normas ambientais, sociais, de saúde e segurança no trabalho (NASSS) e os requisitos de saúde e segurança ocupacional (SSO), bem como os que dizem respeito à Violência Baseada no Género (VBG) e a Violência Contra Crianças (VCC).

O IDL-FAS considera que o incumprimento do Código de Conduta na sua generalidade e, em particular a participação em actos de Violência Baseada no Género (VBG) ou Violência Contra Crianças, seja no local de trabalho, na sua envolvente ou nas comunidades circundantes, constitui um acto de conduta imprópria sujeito à aplicação de sanções que podem culminar na cessação do termo de compromisso/contrato. Reservando-se a faculdade de denúncia às autoridades competentes daquele (a)s que cometam actos subsumíveis a VBG ou VCC.

Enquanto estiver a trabalhar em projectos implementados pelo IDL-FAS:

1. Participarei nos cursos de formação relacionados com NASSS, SSO, VIH/SIDA, VBG e VCC, proporcionados pela instituição;
2. Usarei o meu equipamento de protecção individual (EPI) e de identificação sempre que estiver a trabalhar ou estiver envolvido em actividades relacionadas com Projectos e Programas do IDL-FAS;
3. Não usarei trajes inadequados para o ambiente de trabalho;
4. Não farei uso de álcool durante o período de trabalho, nem de estupefacientes ou outras substâncias que possam prejudicar as minhas faculdades;
5. Autorizarei a verificação dos meus antecedentes criminais;
6. Tratarei as mulheres, crianças (pessoas com menos de 18 anos) e homens com respeito, independentemente da raça, cor, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, deficiência, nascimento ou outro estatuto;
7. Não usarei linguagem inapropriada ou terei comportamentos inapropriados, (assédio, abuso sexual) que sejam humilhantes ou culturalmente inapropriados com mulheres, crianças ou homens;
8. Não praticarei actos de assédio sexual, como sejam avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, incluindo actos subtis de tal comportamento (por exemplo, olhar alguém de cima abaixo; beijar, uivar ou emitir sons desapropriado; andar à volta de alguém; assobiar; dar presentes pessoais; fazer comentários sobre a vida sexual de alguém; etc.);
9. Não me envolverei em favores sexuais, por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador;
10. Não encetarei contactos sexuais ou actividade com beneficiário(a)s do Projecto, seus dependentes, incluindo o aliciamento, ou contacto através de meios digitais. A crença errada sobre a idade de uma criança não será considerada como defesa. O consentimento da criança também não poderá ser usado como defesa ou desculpa.
11. Não terei interações sexuais com membros das comunidades em que trabalho ou nas comunidades circundantes. Isto inclui relações que envolvam a retenção ou a promessa de prestação efectiva de benefícios (monetários ou não monetários) aos membros da comunidade em troca de sexo. Tal actividade sexual é considerada "não consensual" no âmbito do presente Código; salvo se houver consentimento das partes em caso de relações sexuais.

12. Denunciarei às instâncias superiores do IDL-FAS quaisquer actos de VBG ou VCC suspeitos ou reais cometidos por um colega de trabalho, seja ele funcionário de base, com cargos de chefia, quer seja ou não do FAS, ou quaisquer violações deste Código de Conduta;
13. Manterei informado o IDL-FAS sobre as questões que afectam as comunidades.

Sempre que realizar visitas domiciliares e tiver necessidade de me dirigir ou dialogar com crianças menores de 18 anos:

1. Certificar-me-ei que outro adulto está presente, enquanto estiver a trabalhar na proximidade das crianças;
2. Não convidarei crianças desacompanhadas não relacionadas com a minha família para a minha casa, a não ser que estejam em risco imediato de ferimentos ou em perigo físico;
3. Não utilizarei computadores, telemóveis, câmaras de vídeo e digitais ou qualquer outro meio para explorar ou assediar crianças ou aceder a pornografia infantil (ver também "Uso de imagens infantis para fins de trabalho" abaixo);
4. Não aplicarei punição física ou disciplinar a crianças;
5. Abster-me-ei de contratar crianças com idade inferior a 14 anos¹⁰ (ou outra idade mais elevada que seja referida na legislação nacional) para realizar trabalho doméstico ou outro, ou qualquer trabalho que as coloque em risco significativo de lesão;
6. Cumprirei todas as disposições legais relevantes, incluindo as leis laborais em relação ao trabalho infantil, e as políticas de salvaguarda do Banco Mundial sobre o trabalho infantil e a idade mínima.
7. Terei os devidos cuidados ao fotografar ou filmar crianças para fins profissionais.

Utilização de Imagens Infantis para Fins Relacionados com o Trabalho

Ao fotografar ou filmar uma criança para fins relacionados com o trabalho, devo:

1. Antes de fotografar ou filmar uma criança, avaliar e esforçar-me por cumprir as tradições locais ou as restrições de reprodução de imagens pessoais;
2. Antes de fotografar ou filmar uma criança, obter o consentimento informado da criança e do seu progenitor ou tutor. Como parte disto, devo explicar como a fotografia ou filme será usado;
3. Garantir que fotografias, filmes, vídeos e DVDs apresentam as crianças de forma digna e respeitosa e não de forma vulnerável ou submissa. As crianças devem estar adequadamente vestidas e não estar em poses que possam ser consideradas como sexualmente sugestivas;
4. Certificar-me-ei que as imagens são representações honestas do contexto e dos factos;
5. Certificar-me-ei que as etiquetas de ficheiros digitais para envio por via electrónica não revelam informações sobre a identidade da criança.

¹⁰ Lei sobre a protecção e desenvolvimento integral da Criança (Lei nº 25/12)

Sanções

Aceito que em caso de violar o presente Código de Conduta Individual, o meu empregador tome as medidas disciplinares de acordo com a legislação aplicável, podendo incluir as seguintes:

1. Aviso informal.
2. Aviso formal.
3. Treino adicional.
4. Perda de até uma semana de subsídio.
5. Suspensão do emprego (sem pagamento de salário), por um período mínimo de 1 mês até um máximo de 6 meses.
6. Cessação do vínculo laboral/contratual.
7. Denúncia à polícia ou à outra entidade, em função da situação em causa, se necessário for.

Considero que é minha responsabilidade assegurar que as normas ambientais, sociais, e de saúde e segurança sejam cumpridas. Que vou aderir ao plano de gestão da saúde e ocupacional. Que evitarei acções ou comportamentos que possam ser interpretados como VBG ou VCC, por constituir violação deste Código de Conduta Individual.

Atesto ter lido o presente Código de Conduta individual e prometo cumprir as suas disposições, tomando todas as providências necessárias à prevenção das matérias ligadas à ASSS, SSO, VBG e VCC.

Assinatura: _____

Nome (letra de imprensa):

Função: _____

Data:

Anexo 3: Modelo de Código de Conduta para Empresas

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL-FAS

CÓDIGO DE CONDUTA PARA EMPRESAS E PRESTADORES DE SERVIÇOS

1 INTRODUÇÃO

O Código de Conduta tem o objetivo de orientar as empresas contratadas para prestar serviços ao FAS- Instituto de Desenvolvimento Local no quadro da implementação do Programa de Fortalecimento da Protecção Social-KWENDA, sobre a obrigatoriedade de cumprimento pela empresa e por todos/as os/as seus trabalhadores/as (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais) de aplicação das normas ambientais, sociais, de saúde e de segurança (NASSS) do Programa e de saúde e segurança ocupacional (SSO), conforme exigido no caderno de encargos.

É assim que a empresa está empenhada em garantir que o Programa seja implementado de forma a minimizar quaisquer impactos negativos no ambiente local, nas comunidades e nos seus trabalhadores. Isto será feito respeitando as normas ambientais, sociais, saúde e de segurança (NASSS) e garantindo que sejam cumpridas as normas adequadas em matéria de saúde e segurança ocupacional (NSSO). A empresa está também empenhada em criar e manter um ambiente no qual a violência baseada no género (VBG) e violência contra as crianças (VCC) não ocorram e não sejam toleradas por qualquer empregado, subcontratado, fornecedor, associado ou representante da empresa.

Assim sendo, com vista a garantir que todos os participantes na empreitada estejam cientes deste compromisso, a empresa compromete-se com os seguintes princípios fundamentais e padrões mínimos de comportamento aplicáveis a todos os trabalhadores, colaboradores, associados e representantes da empresa, incluindo subempreiteiros e fornecedores, sem excepção.

2 DEFINIÇÕES

No âmbito da aplicação do presente código de conduta tem-se em consideração as seguintes definições:

Instituto de Desenvolvimento Local-FAS (IDL-FAS): É uma pessoa colectiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial criada para auxiliar proteger e contribuir na promoção de condições de desenvolvimento sustentável participativo das populações mais pobres ou em condições de vulnerabilidade, através Programas de combate à pobreza e estabilização económica.

Normas de Ambientais, Sociais, Saúde e Segurança (NASSS): Conjunto de regras e princípios jurídicos que regulam a qualidade ambiental, a interacção entre indivíduos bem como sua protecção de perigos de qualquer ordem, que podem pôr em causa a dignidade da pessoa humana.

Saúde e Segurança Ocupacional (SSO): A saúde e a segurança ocupacional foca-se na protecção da segurança, da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. A fruição destes padrões ao mais alto nível é um direito humano básico que deve ser acessível a todos os trabalhadores.

Violência Baseada no Género (VBG): É um termo que engloba qualquer acto prejudicial que seja perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se **baseie em diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres**. Inclui ameaças ou actos que inflijam danos físicos, sexuais ou mentais ou sofrimento, coacção e outras privações de liberdade. Estes actos podem ocorrer em público ou em privado. O termo VBG é usado para sublinhar a desigualdade sistémica entre homens e mulheres (que existe em todas as sociedades do mundo) e actua como uma característica unificadora e fundamental da maioria das formas de violência perpetradas contra mulheres e raparigas.

Os seis tipos principais de VBG são:

- Violação: Penetração não consensual (ainda que ligeira) da vagina, ânus ou boca com o órgão sexual masculino, com outra parte do corpo ou um objecto.
- Violência sexual: É qualquer acto sexual ou tentativa de obtenção de acto sexual por violência ou coerção, ataques, comentários, ou investidas sexuais indesejadas, ou ainda, acto de praticar contra uma pessoa específica e sem o seu consentimento, acção libidínica com a intenção de satisfazer o próprio desejo sexual o de terceiros.
- Agressão Sexual: É qualquer acto sexual ou com conotação sexual que faça uma pessoa sentir-se desconfortável, intimidada ou com medo.
 - ✓ Assédio Sexual: São avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual. O assédio sexual nem sempre é explícito ou óbvio, pode incluir actos implícitos e subtis, mas envolve sempre uma dinâmica de poder e género em que uma pessoa no poder usa a sua posição para assediar outra com base no seu género.
 - ✓ Favores Sexuais: É uma forma de assédio sexual e inclui fazer promessas de tratamento favorável (por exemplo, promoção) ou ameaças de tratamento desfavorável (por exemplo, perda de emprego) dependentes de actos sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador.
- Agressão Física: Um acto de violência física que não é de natureza sexual. Exemplos incluem: bater, dar estalos, sufocar, cortar, empurrar, queimar, disparar ou usar qualquer arma, ataques com ácidos ou actos que resultem em dor, desconforto, ferimentos ou morte.
- Casamento Forçado: Casamento realizado sem o consentimento de uma das partes ou de todas as partes.
- Negação de Recursos, Oportunidades ou Serviços: vetar a possibilidade a alguém de acesso à recursos económicos/activos ou oportunidades de subsistência, educação, saúde ou outros serviços sociais.
- Abuso Psicológico/Emocional: Acto de infligir dor ou lesão mental, emocional ou espiritual. Exemplos incluem: ameaças de violência física ou sexual, intimidação, humilhação, isolamento forçado, perseguição, assédio, atenção indesejada, observações, gestos ou

palavras escritas de natureza sexual e/ou ameaçadora, destruição de coisas acarinhadas, etc.

Violência Contra Crianças (VCC): violência praticada por qualquer pessoa contra menores através de agressões verbais, ameaças, humilhações, desvalorização, estigmatização, desqualificação, rejeição e isolamento, ocasionando imensuráveis danos emocionais e sofrimento físico e psíquico.

Aliciamento a menores: Acções deliberadamente realizadas por pessoas adultas para criar uma relação de proximidade, confiança e de amizade, com vista a estabelecer uma conexão emocional com a criança a fim de diminuir a inibição em preparação para a actividade sexual.

Criança: Termo utilizado quando nos referimos a um «menor», isto é uma pessoa com menos de 18 anos de idade. Esta definição está em conformidade com o artigo 1º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Consentimento: É a escolha informada subjacente à intenção livre e voluntária de um indivíduo, aceitação ou acordo para fazer algo. Não é considerado consentimento quando tal aceitação ou acordo é obtido através do uso de ameaças, força ou outras formas de coacção, rapto, fraude, engano ou deturpação. De acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, o Banco Mundial considera que o consentimento não pode ser dado por crianças menores de 18 anos, mesmo que a legislação nacional do país em que o Código de Conduta é aplicado preveja uma idade inferior. A crença errada sobre a idade da criança e o consentimento da criança não é uma defesa.

3 TERMOS GERAIS

1. A empresa e, por conseguinte, todos os trabalhadores, colaboradores, associados, representantes, subempreiteiros e fornecedores, comprometem-se a cumprir todas as leis, regras e regulamentos nacionais relevantes para as matérias de VBG e VCC;
2. A empresa compromete-se a implementar integralmente o seu Plano de Gestão Ambiental e Social para a Construção (C-ESMP).
3. A empresa compromete-se a tratar mulheres, crianças (menores de 18 anos) e homens com respeito, independentemente da raça, cor, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto. A empresa está ciente de que os actos de VBG e VCC violam este compromisso.
4. A empresa assegurará que as interacções com os membros da comunidade local sejam efectuadas com o devido respeito e sem discriminação;
5. A linguagem e o comportamento humilhantes, ameaçadores, assediadores, abusivos, culturalmente inadequados ou sexualmente provocadores são proibidos entre todos os trabalhadores, colaboradores da empresa, associados e seus representantes, incluindo subempreiteiros e fornecedores;
6. A empresa seguirá todas as instruções de trabalho razoáveis, incluindo as normas ambientais e sociais exigidas no quadro da implementação dos Programa e Projectos do IDL-FAS Local;
7. A empresa protegerá e garantirá o uso adequado dos bens (por exemplo, para prevenir roubos, descuidos ou resíduos).

Saúde e Segurança

1. A empresa assegurará que o Plano de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (PGSSO) do Subprojecto ou outras iniciativas, sob sua responsabilidade, seja efectivamente implementado pelos trabalhadores, colaboradores da empresa, bem como pelos subcontratantes e fornecedores;
2. A empresa assegurará que todos os que estão no local de trabalho usem equipamento de protecção individual prescrito e adequado, prevenindo acidentes evitáveis e condições de reporte ou práticas que representem um perigo para a segurança ou ameacem o ambiente, assim como o cumprimento rigoroso de regras de biossegurança (lavagem regular das mãos, uso de máscaras), distanciamento, outras.
3. A empresa proibirá:
 - o consumo de álcool durante as actividades de trabalho.
 - A utilização de estupefacientes ou outras substâncias que possam prejudicar as faculdades.
4. A empresa assegurará que estejam disponíveis instalações sanitárias adequadas no local e em quaisquer acomodações de trabalhadores fornecidas a quem trabalha no Subprojecto ou iniciativa, sob sua responsabilidade, salvaguardando as condições das mesmas para mulheres e Pessoas com Deficiência (PcD).

Violência Baseada no Género e Violência Contra Crianças

1. Os actos de VBG ou VCC constituem uma má conduta grave e são, por conseguinte, fundamento para a aplicação de sanções aos perpetradores, as quais dependerão do acto, podendo nos casos mais graves resultar na cessação de emprego, notificação às autoridades e abertura de processo-crime;
2. Todas as formas de VBG e VCC, incluindo o aliciamento, são inaceitáveis, independentemente de se realizarem no local de trabalho, na envolvente do local de trabalho, nos estaleiros ou nas comunidades locais.
 - a. O assédio sexual — por exemplo, fazer avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais, e outras condutas verbais ou físicas, de natureza sexual, incluindo actos subtis de tal comportamento — é proibido.
 - b. São proibidos favores sexuais — por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependentes de actos sexuais — ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador;
3. É proibido o contacto ou actividade sexual com pessoas menores de 18 anos — incluindo através de meios digitais. A crença errada sobre a idade de uma criança não é uma justificação. O consentimento da criança também não pode ser usado como justificação ou desculpa;
4. A menos que haja o consentimento total de todas as partes envolvidas no acto sexual, são proibidas interacções sexuais entre os trabalhadores, colaboradores da empresa (a qualquer nível) e membros das comunidades que rodeiam o local de trabalho. Isto inclui relações que envolvam a retenção/promessa de prestação efectiva de benefícios (monetários ou não monetários) aos membros da comunidade em troca de sexo — tal actividade sexual é considerada "não consensual" no âmbito do presente Código;

5. Para além das sanções da empresa, o processo judicial daqueles que cometam actos de VBG ou VCC será encetado se for caso disso;
6. Todos os colaboradores, incluindo voluntários e subempreiteiros, são altamente encorajados a denunciar actos suspeitos ou reais de VBG e/ou VCC por um colega, quer na mesma empresa ou não. Os relatórios devem ser apresentados de acordo com os procedimentos de alegação de VBG e VCC do subprojecto ou outras iniciativas, sob sua responsabilidade;
7. Os gestores são obrigados a comunicar e a tomar medidas no caso de actos suspeitos ou reais de VBG e/ou VCC, uma vez que têm a responsabilidade de respeitar os compromissos da empresa.

Implementação

Para garantir que os princípios acima referidos sejam efectivamente implementados, a empresa compromete-se a assegurar que:

1. Todos os gestores assinam o 'Código de Conduta da empresa, estabelecido para o subprojecto ou outras iniciativas, sob sua responsabilidade, detalhando as suas responsabilidades na execução dos compromissos da empresa e na aplicação das responsabilidades definidas no "Código de Conduta Individual".
2. Todos os colaboradores assinam o "Código de Conduta Individual" estabelecido para o Programa, confirmando a sua aceitação no que concerne ao cumprimento das NASSS e SSO, e à não prática de actos que resultem em VBG ou VCC.
3. Os Códigos de Conduta da Empresa assim como os Códigos de Conduta Individuais são exibidos de forma proeminente e em locais bem visíveis nos estaleiros, escritórios e em áreas públicas do espaço de trabalho. Por exemplo em áreas de espera, áreas de descanso, cantina e gabinete médico.
4. Os Códigos de Conduta da Empresa assim como os Códigos de Conduta Individuais são traduzidos para as línguas locais.
5. A empresa nomeará um "Ponto Focal" para tratar da questões de VBG e VCC, incluindo representar a empresa, sempre que convocada pelo Instituto de Desenvolvimento Local-FAS;
6. Serão desenvolvidos planos de acção eficazes de VBG e VCC compatível com o Plano de Acção de Prevenção e Resposta a VGB do FAS – Instituto de Desenvolvimento Local;
7. A empresa implementa efectivamente os planos de acção para VBG e VCC, fornecendo feedback ao FAS – Instituto de Desenvolvimento Local para melhorias e actualizações, conforme adequado;
8. Todos os colaboradores frequentam um curso de formação de indução antes de iniciarem os trabalhos no local para garantir que estão familiarizados com os compromissos da empresa com as NASSS e SSO, bem como com o Código de Conduta de VBG e VCC do Projecto ou outras iniciativas sob sua responsabilidade;
9. Todos os colaboradores recebem formação periódica regular, após a formação de indução, para reforçar a compreensão das NASSS e SSO e do Código de Conduta de VBG e VCC.

4 TERMO DE COMPROMISSO

Reconheço, por este meio, que li o Código de Conduta da Empresa, e em nome da empresa _____ concordo em cumprir as disposições nele definidas. Compreendo o meu papel e responsabilidades no apoio às normas ASSS e de SSO e na prevenção e resposta à VBG e VCC.

Compreendo que qualquer acto incompatível com este Código de Conduta da Empresa ou a ausência de acção mandatada por este Código de Conduta da Empresa pode resultar em sanções disciplinares pela instituição contratante.

Compreendo que todos os funcionários deverão assinar e cumprir com o código de conduta individual, em cumprimento do disposto neste documento.

Nome da empresa: _____

Assinatura: _____

Nome impresso:

Título:

Data:
