



**REPÚBLICA DE ANGOLA  
MINISTÉRIO DA SAÚDE**

# **PROJECTO DE MELHORIA DOS SISTEMAS DE VIGILÂNCIA REGIONAL (REDISSE IV)**

**Projecto N.º 167817**

## **PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE MÃO-DE-OBRA (PGMO)**

**Março de 2023**

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
1.1	Informação de Base	3
1.2	Descrição do Projecto - Angola	3
1.3	Aspectos Ambientais e Sociais	6
1.4	Âmbito e Estrutura do PGM	6
<b>2</b>	<b>VISÃO GERAL DA UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO PROJECTO</b>	<b>7</b>
2.1	Tipo de Trabalhadores e Número de Trabalhadores	7
<b>3</b>	<b>POTENCIAIS RISCOS LABORAIS</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>PANORAMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL E ANÁLISE DE LACUNAS</b>	<b>13</b>
4.1	Legislação sobre os Termos e Condições de Emprego	13
4.2	Legislação sobre Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)	18
4.3	Outra legislação relevante para as questões laborais	20
4.4	Convenções e Acordos Internacionais	22
4.5	Análise das lacunas entre a Legislação Laboral Nacional e a NAS5	23
<b>5</b>	<b>PESSOAL RESPONSÁVEL</b>	<b>27</b>
5.1	Unidade de Implementação do Projecto (UIP)	27
5.2	Empreiteiros/subcontratantes	29
<b>6</b>	<b>POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS</b>	<b>29</b>
<b>7</b>	<b>IDADE DE EMPREGO</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>TERMOS E CONDIÇÕES</b>	<b>36</b>
<b>9</b>	<b>MECANISMO DE RECLAMAÇÕES</b>	<b>37</b>
<b>10</b>	<b>GESTÃO DE EMPREITEIROS</b>	<b>38</b>
10.1	Disposições contratuais	38
10.2	Tarefas detalhadas sob a gestão do empreiteiro	39
10.3	Monitorização do desempenho dos empreiteiros	39
<b>11</b>	<b>TRABALHADORES COMUNITÁRIOS</b>	<b>40</b>
<b>12</b>	<b>TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO</b>	<b>40</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>42</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>43</b>
	ANEXO 1: Exemplos de códigos de conduta	44

## ÍNDICE TABELA

Tabela 1 - Trabalho forçado e trabalho infantil na legislação angolana	21
Tabela 2 - Análise de lacunas entre a legislação nacional e a NAS2	24

## ABREVIACÕES E ACRÓNIMOS

AID	Assistência Internacional ao Desenvolvimento
AS	Assédio Sexual
CdC	Código de Conduta
CEEAC	Comunidade Económica dos Estados da África Central
COE	Centro de Operações de Emergência
GEPE	Gabinete de Estudos, Planeamento e Estatística
DNSP	Departamento Nacional de Saúde Pública
DSSA	Directrizes para Saúde e Segurança Ambiental? EHSB
DST	Doenças Sexualmente Transmissíveis
EAS	Exploração e Abuso Sexual
EPI	Equipamento de Protecção Individual
IHMT	Instituto de Higiene e Medicina Tropical
INIS	Instituto Nacional de Investigação em Saúde
INSA	Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge
LGT	Lei Geral do Trabalho
M&A	Monitorização e Avaliação
MAPTSS	Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social
MdE	Memorando de Entendimento
MGR	Mecanismo de Gestão de Reclamações
MINSÁ	Ministério da Saúde
MOP	Manual de Operações do Projecto
NAS	Normas Ambientais e Sociais
ODPs	Objectivos de Desenvolvimento do Projecto
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
OMSA	Organização Mundial da Saúde Animal
ONG	Organização Não-Governamental
PAM	Programa Alimentar Mundial
PARs,	Planos de Acção de Reassentamento
PEPI	Plano de Envolvimento das Partes Interessadas
PFEC	Programa de Formação em Epidemiologia de Campo
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PGMO	Procedimentos de Gestão de Mão de Obra
PRDSS	Projecto de Reforço do Desempenho do Sistema de Saúde
QPR	Quadro da Política de Reassentamento
REDISSE/R4-CA	Projecto de Melhoria dos Sistemas de Vigilância Regional
SGIVBG	Sistema de Gestão de Informação sobre Violência Baseada no Género
POP	Procedimentos Operacionais Padrão
SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
UIP	Unidade de Implementação do projecto
VBG	Violência Baseada no Género
VCC	Violência Contra Crianças
VRID	Vigilância e Resposta Integrada de Doenças
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 Informação de base

O Projecto Regional de Melhoria dos Sistemas de Vigilância (REDISSE) é um projecto financiado pelo Banco Mundial, centrado em países da África Central, com o objectivo de resolver deficiências sistemáticas nos seus sistemas de saúde. REDISSE IV (R4-CA) representa a quarta fase deste projecto e envolve cinco países africanos (Angola, Chade, República Democrática do Congo, República do Congo, e República Centro Africana), com uma população total estimada em 192 milhões de habitantes. A região da África Central é propensa a catástrofes, tendo sido sitiada por catástrofes naturais e provocadas pelo homem ao longo dos anos, tais como guerras civis, deslizamentos de terras, epidemias de doenças (ou seja, ébola, malária, gripe aviária, chikungunya, febre hemorrágica de Marburgo, e febre amarela).

Devido aos baixos níveis de investimento em infra-estruturas e ao desenvolvimento limitado, a maioria dos cidadãos destes países encontra-se do lado errado da interface homem-animal-ecossistema, onde são receptivos à propagação de doenças na ausência de um sistema de saúde que funcione bem e coordenado.

O R4-CA é um projecto multissetorial, e visa reforçar a capacidade nacional e regional para enfrentar as ameaças de doenças na interface homem-animal-ambiente "Uma Só Saúde", que é a fonte dos agentes patogénicos mais conhecidos, propensos a novas epidemias. REDISSE IV foi concebido para ajudar os países a prevenir, detectar e responder às ameaças de doenças tanto individualmente como através da colaboração regional e da acção colectiva. O projecto REDISSE IV irá assegurar uma forte colaboração entre os países da África Central no estabelecimento e manutenção de uma abordagem coordenada para detectar e responder rapidamente a surtos de doenças e ameaças à saúde pública de consequência regional e internacional.

### 1.2 Descrição do Projecto - Angola

O R4 Angola é um empréstimo de 60 milhões do BIRD que procura resolver as deficiências globais dos sistemas de saúde humana e animal que dificultam uma vigilância e resposta eficaz às doenças. A implementação do projecto terá lugar num período de cinco anos (2019 a 2024). O MINSA é a agência de implementação.

O projecto será implementado nas seguintes províncias:

- Cabinda, Zaire, Uíge,
- Luanda,
- Benguela,
- Malanje, Lunda Norte,
- Lunda Sul, Moxico,
- Huila, Namibe, Cunene e Cuando Cubango.

O projecto irá:

- (i) Reforçar a capacidade nacional de detectar e responder às ameaças de doenças humanas e animais infecciosas;
- (ii) Estabelecer plataformas nacionais e regionais de colaboração e acção colectiva; e

- (iii) Promover uma plataforma para aumentar o envolvimento nos sectores da saúde humana, saúde animal e ambiente.

Os Objectivos de Desenvolvimento do Projecto (ODPs) são:

- (i) Reforçar a capacidade intersectorial nacional e regional de cooperação na vigilância de doenças e de preparação para epidemias na África Central; e
- (ii) No caso de uma emergência elegível, dar uma resposta imediata e eficaz a essa emergência elegível.

O projecto está estruturado em 4 componentes:

### **Componente 1 - Reforço da vigilância e da capacidade laboratorial para detectar rapidamente Surtos (29,7 milhões de dólares)**

A detecção precoce de surtos de doenças será melhorada através do planeamento e implementação de sistemas coordenados de vigilância, laboratório, informação, e notificação nos sectores humano e animal. Os quatro sub-componentes desta componente são: (i) sistema de vigilância nacional e local (ii) sistemas de informação e notificação sanitária, (iii) capacidade de diagnóstico laboratorial, e (iv) sistemas de gestão da cadeia de fornecimento.

As actividades planeadas ao abrigo desta componente incluem:

- Mapeamento nacional dos riscos para a saúde pública e das doenças prioritárias propensas a epidemias;
- Actualizar os sistemas de vigilância de doenças (tanto a vigilância baseada em indicadores como a vigilância baseada em eventos);
- Actualizar os manuais de Vigilância e Resposta Integrada de Doenças (VRID);
- Reativar os pontos focais provinciais de vigilância Epidemiológica;
- Criar capacidade para o pessoal de saúde pública na vigilância integrada de doenças;
- Construir uma incineradora de resíduos médicos e hospitalares nas instalações do Instituto Nacional de Investigação Sanitária (INIS);
- Actualizar a rede de laboratórios de saúde pública com novo equipamento e remodelação de instalações chave no âmbito da rede de Laboratórios de Saúde Pública;
- Criar currículos de formação para o pessoal dos laboratórios de saúde pública;
- Estabelecer e operacionalizar a Plataforma Uma Só Saúde;
- Desenvolver um Plano de Acção Estratégico de Saúde;
- Reforçar a implementação do Regulamento Sanitário Internacional nos Pontos de Entrada (PdE).

### **Componente 2 - Reforço da capacidade de planeamento e gestão de emergência para responder rapidamente a surtos (9,8 milhões de dólares)**

Esta componente irá concentrar-se nos elementos técnicos, pessoais, legais, infra-estruturais e comunitários necessários para construir um sistema eficaz de gestão de incidentes e apoiar a activação do sistema para responder a surtos. Esta componente irá melhorar a base científica para melhorar as respostas aos surtos, reforçando as capacidades nacionais e regionais de investigação e avaliação, bem como de resposta às alterações climáticas. Os cinco sub-componentes desta componente são: (i) sistemas de gestão de emergência, (ii) contramedidas médicas, (iii) intervenções não-farmacêuticas, (iv) investigação e avaliação, e (v) resposta de emergência contingente.

As actividades planeadas ao abrigo desta componente incluem:

- Desenvolvimento de uma estratégia nacional para a biossegurança, juntamente com legislação e currículos de formação;
- Conceber e implementar uma rede de pontos focais municipais para emergências sanitárias, bem como, desenvolver e implementar currículos de formação;
- Mapear os riscos nacionais de saúde pública para informar os Planos de Resposta a Contingências Multi-perigosos;
- Realizar um mapeamento entomológico abrangente para informar a cartografia dos riscos para a saúde pública;
- Conceber e estabelecer a COE a nível central e provincial;
- Desenho de MOPs e currículos de formação para o funcionamento do COE;
- Realizar exercícios de simulação para preparação e resposta a emergências;
- Reabilitar armazém para armazenamento de equipamento, material e medicamentos para resposta a emergências de saúde pública;
- Comprar e armazenar as vacinas, equipamento, material e medicamentos necessários para a resposta a emergências de saúde pública;
- Criar os mecanismos para a implementação de contra medidas médicas;
- Desenvolver currículos para as equipas de resposta rápida de emergência;
- Formar equipas de resposta rápida de emergência nacionais e provinciais;
- Desenvolver e implementar uma estratégia de comunicação de risco e mobilização comunitária para a gestão de emergências de saúde pública;
- Criar currículos e formar pessoal de saúde sobre comunicação de risco e mobilização social;
- Concepção e apoio à implementação de um plano estratégico de investigação em emergências de saúde pública.

### **Componente 3 - Desenvolvimento da Força de Trabalho da Saúde Pública (7,3 milhões de dólares).**

Esta componente irá concentrar-se em actividades que apoiam Angola no desenvolvimento da sua capacidade institucional de planeamento e gestão da formação da força de trabalho, alavancando estruturas e programas de formação existentes e recrutamento e formação de pessoal qualificado para funções de rotina e de emergência na área da saúde pública, incluindo. Esta componente centrar-se-á no pessoal de saúde pública, através do qual Angola será capaz de mapear os recursos disponíveis, bem como planejar intervenções para a construção de capacidade a longo prazo para uma melhor gestão dos recursos humanos. Os três sub-componentes desta componente são: (i) pessoal de saúde pública, (ii) melhorar a formação do pessoal de saúde pública, e (iii) regulamentos.

As actividades planeadas ao abrigo desta componente incluem:

- Mapeamento dos recursos humanos disponíveis para a saúde pública;
- Apoiar a Escola Nacional de Saúde Pública na manutenção e expansão do actual Programa de Formação em Epidemiologia de Campo (PFEC);
- Criar formações para o pessoal do laboratório de saúde pública;
- Desenvolver currículos para entomologia;
- Estabelecer e manter uma plataforma digital para cursos de aprendizagem on-line em preparação e resposta a emergências de saúde;
- Actualizar os actuais currículos de formação em saúde pública para o conceito de "Uma Só Saúde";
- Desenvolver currículos para que o pessoal de saúde pública cumpra o Regulamento Sanitário Internacional (RSI 2005).

## **Componente 4 - Reforço da Capacidade Institucional, Gestão de Projectos, Coordenação e Advocacia (13,2 milhões de dólares).**

Esta componente concentra-se em todos os aspectos da gestão de projectos, incluindo o pessoal da UIP, gestão financeira e aquisições, monitorização e avaliação de medidas de salvaguarda social e ambiental, bem como actividades de capacitação levadas a cabo no âmbito das três componentes técnicas. Os dois sub-componentes desta componente são: (i) coordenação de projectos, gestão fiduciária, monitorização e avaliação, geração de dados e gestão de conhecimentos, e (ii) apoio institucional, reforço de capacidades, advocacia e comunicação a nível regional.

O projecto irá promover parcerias com o sector privado para melhorar as áreas de fraqueza no fornecimento de bens públicos. Tais parcerias darão prioridade às áreas em que o sector privado tem uma vantagem comparativa. Exemplos destas incluem a logística e a gestão da cadeia de fornecimento, as tecnologias de informação e comunicação, bem como a melhoria do transporte de espécimes biológicos. Oportunidades de parcerias com médicos privados e centros de excelência do sector privado (por exemplo, laboratórios) serão exploradas a fim de melhorar a prestação de serviços de diagnóstico e notificação de doenças de importância provincial e nacional.

### **1.3 Aspectos ambientais e sociais**

Este projecto aborda os aspectos ambientais e sociais através do Quadro Ambiental e Social (QAS) do Banco Mundial e respectivas Normas Ambientais e Sociais (NAS). Uma das Normas - NAS2 - diz respeito às Condições Laborais e de Trabalho e espera que os Mutuários desenvolvam procedimentos de gestão de mão de obra (PGMO). O PGMO permite identificar os principais requisitos e riscos laborais associados ao projecto R4-CA e ajudar o Mutuário a determinar os recursos necessários para abordar as questões laborais. O PGMO é um documento vivo, que é elaborado no início da preparação do projecto, e é revisto e actualizado ao longo do desenvolvimento e implementação do projecto. Consequentemente, este documento detalha o tipo de trabalhadores susceptíveis de serem destacados pelo projecto e a sua gestão.

Relativamente aos riscos EAS/AS, serão consideradas as recomendações incluídas na Nota sobre Boas Práticas<sup>1</sup> para combater a exploração e o abuso sexual, bem como o assédio sexual no âmbito do financiamento de projectos de investimento que incluem grandes obras de engenharia civil para componentes incluindo construção e reabilitação, bem como a recomendação do Banco Mundial ao Guia do Sector da Saúde para combater a violência contra mulheres e raparigas (VCMR) .<sup>2</sup>

### **1.4 Âmbito e estrutura do PGMO**

O Banco Mundial NAS2 - Mão de Obra e Condições de Trabalho reconhece a importância da criação de emprego e geração de rendimentos na busca da redução da pobreza e do

---

<sup>1</sup><http://pubdocs.worldbank.org/en/741681582580194727/ESF-Good-Practice-Note-on-GBV-in-Major-Civil-Works-v2.pdf>

<sup>2</sup><http://documents1.worldbank.org/curated/en/107001468338533710/pdf/929630REVISED00tor0Brief0APRIL02015.pdf>

crescimento económico inclusivo. Promover a segurança e saúde no trabalho, promover o tratamento justo, a não discriminação, e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores do projecto, protegê-los e os seus direitos, incluindo os mais vulneráveis, prevenir todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil, apoiar os princípios da liberdade de associação e negociação colectiva, e proporcionar aos trabalhadores do projecto meios acessíveis para levantar as preocupações no local de trabalho, são os principais objectivos da NAS2.

Em relação aos projectos R4-CA, inclui a remodelação e actualização de laboratórios de referência cujo número ainda não está determinado, e a eventual remodelação de alguns Pontos de Entrada, nomeadamente PdE de fronteiras terrestres, bem como várias outras actividades que envolvem o fornecimento de obras, bens, serviços de consultoria, serviços não consultivos e formação. Isto exigirá trabalhadores de diferentes categorias, bem como o estabelecimento de procedimentos claros de gestão de mão de obra para promover relações sólidas de gestão dos trabalhadores e aumentar os benefícios de desenvolvimento de um projecto, tratando os trabalhadores no projecto de forma justa e proporcionando condições de trabalho seguras e saudáveis.

Como requerido na NAS2, o Ministério da Saúde promoveu a preparação deste PGM0 na qual são identificados os diferentes tipos de trabalhadores de projecto que provavelmente estarão envolvidos no projecto e são estabelecidas as formas de cumprir os requisitos que se aplicam aos diferentes tipos de trabalhadores de projecto e à sua gestão, de acordo com a legislação nacional e a NAS2.

Os Procedimentos de Gestão de Mão de Obra descritos neste documento baseiam-se na informação relevante disponível na fase actual do projecto, bem como nos requisitos da legislação laboral nacional em vigor na altura, e devem ser revistos e actualizados conforme necessário, durante todo o desenvolvimento e implementação do projecto.

## 2 VISÃO GERAL DA UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO PROJECTO

### 2.1 Tipo de trabalhadores e número de trabalhadores

Com base na classificação NAS2 dos trabalhadores do projecto, o projecto utilizará as seguintes categorias: (i) trabalhadores directos; (ii) trabalhadores contratados; (iii) trabalhadores de fornecimento primário; (iv) trabalhadores comunitários.

Para além destes trabalhadores, a base para a implementação da REDISSE IV, em Angola como nos outros quatro países, são funcionários públicos do Governo que trabalharão segundo os seus actuais termos e condições, como explicado abaixo.

*Trabalhadores directos:* A seguir à NAS2, os trabalhadores directos são aqueles que estão empregados ou contratados directamente para trabalhar especificamente em relação ao projecto dentro da Unidade de Implementação do Projecto (UIP) e são regidos por acordo contratual com o projecto. Os requisitos NAS2 dos parágrafos 9 a 30 aplicam-se aos trabalhadores directos.

No âmbito do projecto REDISSE, a UIP compreende actualmente 10 trabalhadores directos, com contrato anual renovável a tempo inteiro, incluindo: Coordenador de Projecto, Especialista em Epidemiologia, Especialista em Saúde Animal, Especialista em Laboratório,

Assistente de Gestão Financeira, Assistente de Compras, Assistente de Salvaguardas Sociais, Assistente de Salvaguardas Ambientais, Assistente de Logística, e Assistente de TI.

Está a ser considerada a possibilidade de integrar um/a especialista em violência baseada no género. Não está prevista a contratação de trabalhadores directos a nível de Província e Município.

*Trabalhadores contratados:* São os empregados ou contratados através de terceiros, incluindo empreiteiros, subcontratados, corretores, agentes ou intermediários, para realizar trabalhos relacionados com as funções centrais do projecto, independentemente da localização, ou seja, os processos de produção e/ou serviço essenciais para uma actividade específica da OMSA, sem os quais o projecto não pode continuar. Os requisitos NAS2 dos parágrafos 9 a 33 aplicam-se aos trabalhadores directos.

Os detalhes sobre os trabalhadores contratados serão conhecidos como e quando a implementação das actividades tiver início. Considerando a informação actualmente disponível, os trabalhadores contratados podem incluir os seguintes grupos de empreiteiros ou prestadores de serviços:

- Trabalhadores de empresas de obras civis (ainda por definir) contratados para a requalificação de laboratórios e outras instalações.
- Trabalhadores das agências das Nações Unidas (OMS, PAM, OMSA), a serem envolvidos no Projecto através do Memorando de Entendimento (MdE).
- Trabalhadores de institutos públicos portugueses (IHMT, INSA), a serem envolvidos com o Projecto através de Memorando de Entendimento e Acordos Bilaterais.
- Trabalhadores de ONG (ainda por definir) que trabalham no terreno.

Actualmente, não é possível indicar ou estimar o número total de trabalhadores mobilizados pelos empreiteiros. Em relação aos prestadores de serviços, não se espera que o número de trabalhadores seja superior a 10 por MdE.

*Trabalhadores de fornecimento primário:* São aqueles que são empregados ou contratados por fornecedores primários do projecto, ou seja, aqueles fornecedores que, numa base contínua, fornecem directamente ao projecto bens ou materiais essenciais para as funções centrais do projecto. Os requisitos NAS2 dos parágrafos 39 a 42 aplicam-se aos trabalhadores de fornecimento primário.

O projecto envolverá trabalhadores de fornecimento primário, nomeadamente, de fornecedores de bens e materiais, incluindo equipamento e materiais de laboratório, vacinas, equipamento e medicamentos necessários para a resposta a emergências de saúde pública, e materiais e equipamentos de construção para a renovação de laboratórios e outras instalações, equipamento de escritório, entre outros.

Os fornecedores primários ainda não estão definidos, e o número de trabalhadores de fornecimento primário não é conhecido.

*Trabalhadores comunitários:* De acordo com a definição NAS2 (parágrafos 3 e 34), trabalhadores comunitários são aqueles que estão empregados ou envolvidos no fornecimento de trabalho comunitário, em várias circunstâncias diferentes mas específicas, incluindo quando o trabalho é fornecido pela comunidade como uma contribuição voluntária para os

projectos, ou quando os projectos são concebidos e conduzidos com o objectivo de promover o desenvolvimento impulsionado pela comunidade, fornecendo uma rede de segurança social, como é o caso de programas de alimentação por trabalho e obras públicas como programas de rede de segurança. Dada a natureza e objectivos de tais projectos, a aplicação de todos os requisitos da NAS2 pode não ser adequada.

De acordo com a informação disponível do projecto, REDISSE IV irá envolver trabalhadores comunitários, mas esse envolvimento ainda não está definido. Será necessária a colaboração da comunidade, nomeadamente no que diz respeito aos sistemas de vigilância e informação a nível comunitário.

O envolvimento de trabalhadores comunitários resultará de acordos estabelecidos entre comunidades locais e instituições públicas angolanas, e esses trabalhadores serão compensados pelos seus serviços, de uma forma a ser determinada. Quando o envolvimento dos trabalhadores comunitários for definido, os presentes Procedimentos de Gestão de Mão de Obra serão actualizados para incluir análises e requisitos relativos aos trabalhadores comunitários, de modo a identificar claramente o âmbito das actividades em que os trabalhadores comunitários serão envolvidos, os termos e condições desse envolvimento, a base dos acordos de trabalho comunitário, os potenciais riscos e impactos de tais actividades nos trabalhadores comunitários (incluindo o trabalho infantil e o trabalho forçado), Todos os trabalhadores comunitários poderão levantar reclamações em relação ao projecto através do MGR disponível pelo projecto.

Os trabalhadores do projecto incluem trabalhadores a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários, sazonais e migrantes.

*Trabalhadores migrantes:* REDISSE IV é um projecto de âmbito nacional e existe a possibilidade de mão-de-obra migrante (nacional ou internacional) ser incluída entre os trabalhadores do projecto, nomeadamente por empreiteiros de obras civis ou fornecedores primários.

O projecto irá operacionalizar procedimentos e medidas para minimizar o risco de exploração, abuso e assédio sexual, por exemplo, e procedimentos para assegurar que o recrutamento seja efectuado com base nos méritos. Isto ajudará a minimizar qualquer oportunidade ou risco de exploração, incluindo sexual; procedimentos para supervisionar os trabalhadores migrantes, tais como a assinatura de código de conduta contra qualquer comportamento relacionado EAS/AS durante a assinatura do contrato, entre outros.

Tal como referido na descrição do projecto, a implementação do projecto incluirá uma rede de pontos focais a nível provincial e municipal. Estes pontos focais são e continuarão a ser funcionários públicos da MINSA e, por conseguinte, seguindo a NAS2, não são considerados como trabalhadores do projecto embora tenham um compromisso regular e tarefas atribuídas relacionadas com o projecto, embora não de forma permanente. Estes trabalhadores continuarão sujeitos aos termos e condições do seu emprego público, e os requisitos da NAS2 não lhes serão aplicáveis. Os riscos e impactos potenciais do projecto para estas pessoas serão avaliados de acordo com a NAS1, incluindo quaisquer considerações profissionais, de saúde e segurança.

O calendário ou a sequência da contratação da mão-de-obra necessária para o Projecto ocorrerá ao longo de 2022 e 2023.

### 3 POTENCIAIS RISCOS LABORAIS

REDISSE IV abrangerá uma grande área rural, concentrando-se em 13 províncias, incluindo áreas urbanas e rurais, e contextos ambientais e sociais diversos.

Todos os tipos de trabalhadores de projectos estão sujeitos a riscos laborais. Contudo, esses riscos são potencialmente mais elevados para os trabalhadores do projecto que não são directamente geridos pelo projecto, tais como os trabalhadores contratados, ou para aqueles sobre os quais o projecto tem menos controlo, tais como os trabalhadores de fornecimento primário.

Os riscos laborais podem também ser mais elevados para os trabalhadores e funções mais sujeitos a ambientes, situações ou materiais perigosos, e para os trabalhadores mais vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade, como deficientes, mulheres, crianças (em idade de trabalho legal), pessoas com níveis mais elevados de analfabetismo, minorias étnicas ou migrantes.

A análise dos riscos laborais deve ser actualizada e aprofundada à medida que os contextos, situações e actividades ambientais e sociais do projecto forem sendo mais bem conhecidos e definidos.

Relativamente ao REDISSE IV, os principais riscos laborais potenciais podem resultar de diferentes tipos de actividades, incluindo:

- Actividades de construção relacionadas com a requalificação de laboratórios e outras instalações, e reabilitação dos Pontos de Entrada.
- Transportes associados a actividades de construção, e outras actividades de projecto.
- Transporte, manipulação e eliminação de espécimes de doenças infecciosas, produtos químicos/reagentes, e outros materiais perigosos.
- Actividades de vigilância e resposta de emergência a nível comunitário e Pontos de Entrada.

Os principais riscos laborais são indicados e analisados nos parágrafos seguintes.

#### **Saúde e Segurança Ocupacional(SSO)**

*Principais riscos:* os principais riscos de SSO que podem resultar em lesões graves, doença ou mesmo morte estão relacionados com:

- Actividades de construção, incluindo a utilização de equipamento e ferramentas de trabalho; a circulação de veículos e máquinas de trabalho, e veículos particulares no local; a manipulação de materiais perigosos, tais como substâncias inflamáveis ou substâncias tóxicas como o amianto; actividades e situações de trabalho que implicam exposição a perigos físicos, tais como ruído, perigos eléctricos, efeitos ligeiros e quentes das actividades de soldadura, temperaturas do ambiente de trabalho, trabalho em altura.
- Exposição a riscos biológicos, nomeadamente doenças transmitidas por vectores, como a malária, dengue e outras; exposição a outras doenças zoonóticas, através de alimentos contaminados.
- Exposição a doenças transmissíveis, como a COVID-19, doenças sexualmente transmissíveis, hepatite, tuberculose e outras.

*Tipo de trabalhadores mais susceptíveis de serem sujeitos a estes riscos:*

- Trabalhadores directos: exposição a riscos biológicos e doenças transmissíveis.
- Trabalhadores contratados: exposição a todas as situações acima referidas.
- Trabalhadores comunitários: exposição a riscos biológicos e doenças transmissíveis.
- Trabalhadores de fornecimento primário: exposição a riscos biológicos e doenças transmissíveis; exposição a riscos de actividades de transporte.

## **Termos e condições de emprego e conflitos laborais**

*Os principais riscos, podem estar relacionados com:*

- Salários; atrasos no pagamento de salários; horas de trabalho não contabilizadas, falta de compensação por trabalho suplementar, trabalho suplementar não contratado.
- Períodos de descanso por semana, férias anuais, e licenças por doença, maternidade e família.
- Discordâncias sobre questões de ocupação, saúde e segurança.
- Assédio e retaliação no local de trabalho.
- Limitações aos direitos de organização dos trabalhadores.
- Mecanismos de reparação de reclamações ausentes ou inadequados.

*Tipo de trabalhadores mais susceptíveis de serem sujeitos a estes riscos:*

- Trabalhadores directos: horas de trabalho não contabilizadas, falta de compensação por trabalho suplementar.
- Trabalhadores contratados: todos os anteriores.
- Trabalhadores de Fornecimento Primário: todos os anteriores.

## **Discriminação e desigualdade de oportunidades**

*Riscos principais:*

- O risco de discriminação no emprego ocorre quando as decisões sobre recrutamento, contratação, formação, promoção, cessação de emprego, condições de trabalho ou termos de emprego são tomadas com base em características pessoais não relacionadas com requisitos de trabalho inerentes, como etnia, religião, sexo, orientação sexual, idade, deficiência, ou estatuto de imigrante.
- A discriminação impede a igualdade de oportunidades e conduz à exclusão com consequências mais graves para os mais vulneráveis, como mulheres, crianças (em idade de trabalho), deficientes e migrantes. A vulnerabilidade e o risco de discriminação são propensos a situações de tratamento inadequado, assédio, abuso no trabalho, e abuso sexual.

*Tipo de trabalhadores mais susceptíveis de serem sujeitos a estes riscos:*

- Trabalhadores contratados.
- Trabalhadores comunitários.
- Trabalhadores de fornecimento primário.

## **Trabalho infantil e idade mínima**

### *Riscos principais:*

- Angola é signatária das Convenções 182 e 138 da OIT sobre trabalho infantil e idade mínima, e a legislação nacional proíbe o trabalho infantil com menos de 14 anos de idade. Contudo, o trabalho infantil é uma realidade realmente preocupante, tal como confirmado pelo Plano Nacional de Acção para a Erradicação do Trabalho Infantil, aprovado pelo Decreto Presidencial 239/21, de 21 de Setembro. O trabalho infantil é um fenómeno de escala nacional, embora com maior incidência nas zonas rurais e em algumas Províncias como Cuanza Sul, Cuando Cubango, Lunda Sul, Cuanza Norte, e Zaire. Os riscos do trabalho infantil são analisados mais detalhadamente na secção 7 do presente documento.

### *Tipo de trabalhadores mais susceptíveis de serem sujeitos a estes riscos:*

- Trabalhadores contratados.
- Trabalhadores de fornecimento primário.

## **Trabalho Forçado**

### *Riscos principais:*

- Espera-se que o risco de trabalho forçado seja baixo. Contudo, pode ocorrer particularmente em zonas rurais mais remotas e nas que envolvem trabalhadores imigrantes e refugiados em zonas fronteiriças.

### *Tipo de trabalhadores mais susceptíveis de serem sujeitos a estes riscos:*

- Trabalhadores contratados.
- Trabalhadores de fornecimento primário.

## **Violência baseada no género (VBG) / Exploração e Abuso Sexual (EAS) / Assédio Sexual (AS)**

De acordo com REDISSE IV QGAS e com o Plano de Acção EAS/AS, VBG e VCC, anexo ao QGAS, REDISSE IV foi classificado como um projecto de risco substancial relativamente a estas questões. Esta classificação do nível de risco baseou-se na prevalência de violência doméstica e casamento infantil em Angola, acima da média regional, e na falta de um código de conduta nacional para os provedores de saúde, e na inexistência de protocolos de encaminhamento no sistema de saúde como parte da gestão da resposta à violência baseada no género. Por conseguinte, a nomeação de um especialista dedicado à questão do género é apropriada, assim como a implementação de um Plano de Acção de Prevenção, Mitigação e Resposta contra a VBG/EAS/AS. Estes factores e aquelas características e acções do projecto que são mais susceptíveis de ter impacto, como as obras civis necessárias para a renovação e requalificação de laboratórios e outras instalações, e actividades relacionadas com a implementação de sistemas de vigilância e emergência, levantam os principais riscos do projecto em relação à VBG - EAS/AS, que são:

- O influxo e a presença de trabalhadores, e os riscos associados de EAS/AS sobre grupos vulneráveis, mulheres e raparigas das comunidades locais, bem como a disseminação de doenças sexualmente transmissíveis (DST). Estes riscos são mais elevados em algumas províncias e zonas rurais.

- Assédio sexual e abuso sexual nos locais de trabalho.

*Tipo de trabalhadores mais susceptíveis de serem sujeitos a estes riscos:*

- Todas as categorias de trabalhadores de projectos são susceptíveis de serem expostos aos riscos VBG-EAS/AS.

## 4 PANORAMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL E ANÁLISE DE LACUNAS

### 4.1 Legislação sobre os Termos e Condições de Emprego

A Lei Geral do Trabalho (Lei 7/15, de 15 de Junho) aplica-se a todos os trabalhadores que, no território da República de Angola, prestam actividades remuneradas em nome de um empregador dentro da organização e sob a sua autoridade e direcção, tais como em organizações públicas, mistas, privadas, cooperativas, sociais, organizações internacionais, entre outras. Também se aplica a aprendizes e estagiários; ao trabalho realizado no estrangeiro por nacionais ou residentes estrangeiros contratados no país ao serviço de empregadores nacionais; e aplica-se a trabalhadores estrangeiros não-residentes.

Estão excluídos: trabalhadores ao serviço de representações diplomáticas ou consulares noutros países ou organizações internacionais; membros de cooperativas e organizações não governamentais cujo trabalho é regulado pelos respectivos requisitos legais ou, na sua ausência, pelo Direito Comercial; trabalho familiar; trabalho ocasional; consultores e membros do órgão administrativo ou de gestão de empresas ou organizações sociais; funcionários públicos ou trabalhadores que exerçam as suas actividades profissionais na Administração Pública Central ou Local, num instituto público ou em qualquer outro organismo estatal.

**Trabalho e salários:** Isto é abrangido pela Lei Geral do Trabalho (N.º 7/15 de 15 de Junho de 2015). O salário mínimo é fixado por Decreto do Conselho de Ministros com base na proposta feita pelo Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS) e Ministério das Finanças na sequência das recomendações e negociações entre trabalhadores, empregadores, e governos. As taxas salariais podem também ser determinadas por acordo colectivo a nível da empresa. Ao estabelecer o salário mínimo, o governo tem em consideração a evolução do índice nacional de preços, incluindo o nível geral dos salários nacionais, bem como os benefícios da segurança social e o nível de vida relativo dos grupos sociais; e outros factores económicos, incluindo as exigências do desenvolvimento económico, os níveis de produtividade e a necessidade de atingir e manter um elevado nível de emprego.

A determinação do salário mínimo dos trabalhadores a tempo parcial baseia-se na mesma fórmula utilizada para definir a taxa horária de pagamento de um trabalhador a tempo inteiro. Todos os trabalhadores a tempo inteiro são abrangidos pelos regulamentos sobre o salário mínimo. No entanto, o governo pode excluir os trabalhadores abrangidos por uma convenção colectiva assinada nos 6 meses anteriores à emissão do Decreto que fixa o salário mínimo. A legislação permite uma combinação de salários mínimos nacionais, regionais e sectoriais. Na prática, existem diferentes taxas de salário mínimo para a agricultura; transportes, serviços e indústria transformadora; e comércio e indústria extractiva. Os Inspectores do Trabalho são a autoridade encarregada de assegurar o cumprimento das disposições relacionadas com o salário mínimo, bem como outras disposições da legislação laboral.

O salário pode ser certo, variável, ou misto. O salário é certo ou o tempo em que se remunera o trabalho realizado num determinado período de tempo sem atender ao resultado obtido. O salário é variável ou ao rendimento ao remunerar o trabalho realizado de acordo com os resultados obtidos no período de tempo a que se refere. O salário é misto quando é composto por uma determinada parte ou outra variável. Na medida em que o salário não possa ser inferior ao estabelecido na convenção colectiva de trabalho aplicável ao trabalho pelo qual é pago ou na ausência do salário mínimo nacional garantido, excepto nos casos expressamente previstos na lei.

Todos os trabalhadores têm direito, por cada ano de serviço efectivo, pelo menos aos seguintes bónus obrigatórios: (i) 50% do salário base correspondente ao salário do subsídio de férias do período de férias; (ii) 50% do salário base como subsídio de Natal, pago em simultâneo com o salário de Dezembro ou de acordo com os termos do contrato individual de trabalho ou da convenção colectiva de trabalho.

O empregador deve deduzir do seu salário descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades determinadas por lei, por uma decisão judicial aprovada pelo tribunal ou por um acordo homologado pelo tribunal, quando tiver sido notificado da decisão ou de um acordo homologado. A pedido escrito do trabalhador, o empregador deve deduzir do salário o montante da contribuição para o sindicato, legalmente constituído, no qual ele está filiado. O empregador pode deduzir do salário o preço das refeições fornecidas ou dos bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, assim como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador, os montantes dos adiantamentos e outros subsídios feitos pelo empregador a pedido escrito do trabalhador.

O montante dos descontos estimados não pode, globalmente, ser superior a 25% do salário líquido de impostos e outros descontos determinados por lei.

**Remuneração e horário de trabalho:** Esta matéria está coberta pela Lei Geral do Trabalho (N.º 7/15 de 15 de Junho de 2015) e pela Lei sobre os feriados (N.º 07/03 de 21 de Março de 2003). Compensação de horas extraordinárias, salvo disposição em contrário ao abrigo da lei, o horário normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 44 horas por semana. No caso de trabalho intermitente ou de trabalho que exija mera presença no local de trabalho, é permitido um limite de 9 horas em 5 dias de trabalho semanal e o horário de trabalho semanal pode ser alargado até um máximo de 54 horas. No caso de trabalho flexível, é permitido um limite de 10 horas. O período normal de trabalho para menores não pode ser superior a 6 horas por dia e 34 horas por semana (menos de 16) e 7 horas por dia e 39 por semana (com idades compreendidas entre 16-18).

No caso de trabalho perigoso e insalubre, o limite de 8 horas diárias (44 horas semanais) pode ser reduzido por acordos colectivos ou regulamentos governamentais. Os limites de horas diárias e semanais não se aplicam à direcção superior e aos trabalhadores que desempenham o seu trabalho sem supervisão fora do local de trabalho. A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não leva a uma redução salarial ou a qualquer alteração das condições de trabalho que se torne desfavorável aos trabalhadores.

O tempo de trabalho é contado desde o início até ao fim da presença do trabalhador no local de trabalho. As horas extraordinárias são todas as horas que excedem os limites normais do dia de trabalho. O trabalho suplementar só é permitido se for indispensável ao funcionamento da empresa ou em caso de emergência (acidentes). Os limites máximos das horas extraordinárias são de 2 horas por dia, 40 horas por mês e 200 horas por ano. Os limites das horas

extraordinárias não são aplicáveis em circunstâncias imprevistas ou catástrofes naturais. Os limites também podem ser reduzidos pela autoridade governamental competente para actividades particularmente perigosas ou insalubres. Durante as primeiras 30 horas extraordinárias, os trabalhadores são pagos às seguintes taxas: a) 150% da taxa salarial normal para trabalhadores em grandes empresas; b) 130% da taxa salarial normal para trabalhadores em empresas médias; c) 120% da taxa salarial normal para trabalhadores em pequenas empresas; e d) 110% da taxa salarial normal para trabalhadores em microempresas. Para todas as horas que excedam 30 horas, ou seja, 31 horas e todas as horas seguintes, os trabalhadores são pagos à seguinte taxa: a) 175% para os trabalhadores das grandes empresas; b) 145% para os trabalhadores das médias empresas; c) 120% para os trabalhadores das pequenas empresas; d) 110% para os trabalhadores das microempresas.

**Férias e férias anuais:** Isto está previsto na Lei Geral do Trabalho (N.º 7/15 de 15 de Junho de 2015), Decreto Presidencial sobre a Regulamentação da Lei Nacional de Feriados, datas de Celebração Local e Nacional (N.º 156/12 de 29 de Junho de 2012). Férias pagas / Férias anuais a Lei do Trabalho prevê 22 dias úteis de férias anuais após um ano completo de serviço. Não inclui fins de semana, dias de descanso compensatório e feriados públicos. Os trabalhadores que iniciaram o trabalho durante o ano têm direito a dois dias de férias anuais para cada mês de trabalho, com um mínimo de seis dias úteis como férias pagas referentes a esse ano. O mesmo princípio aplica-se na determinação do período de férias com o mesmo limiar é aplicado no caso do contrato de trabalho ser suspenso no ano a que se refere o direito a gozar férias anuais.

Está também prevista a redução do número de dias de férias anuais em consequência das ausências em condições previstas na lei (no entanto, geralmente não pode ser reduzido para menos de 12 dias). Cada empregador deve organizar, em consulta com os representantes dos trabalhadores, um plano de férias com a lista de todos os trabalhadores com as datas de início e fim das férias anuais. O plano de férias de um trabalhador é determinado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal ou por decisão da entidade patronal, caso não cheguem a acordo. Um empregador deve considerar os seguintes factores ao traçar um plano de férias: excluir o período de maior produtividade e procura do período de férias; distribuir os períodos de férias mais desejados entre os trabalhadores alternadamente em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores; dar preferência aos trabalhadores com responsabilidades familiares e dar férias aos trabalhadores com filhos menores durante as férias escolares; e conceder férias anuais aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao mesmo tempo, sempre que possível.

A preferência dos trabalhadores deve também ser tida em conta ao decidir a data das férias anuais. As férias anuais devem ser gozadas durante o ano civil ou antes do final do primeiro período do ano seguinte. Um trabalhador que tenha familiares a viver no estrangeiro pode acumular férias de dois ou três anos. A acumulação de férias pode também ser disponibilizada, por acordo, aos trabalhadores que queiram passar as suas férias fora do país ou numa região diferente do país. Os trabalhadores recebem o seu salário integral durante o período de férias anuais mais quaisquer outros benefícios ou bónus que tenham acumulado durante o seu período de trabalho. Está igualmente previsto um bónus de férias anuais que é pago a 50% do salário mensal. Assim, os trabalhadores têm direito a 150% do seu salário normal durante o período de férias anuais. Se um empregador impedir o gozo de férias anuais por um trabalhador, este recebe como indemnização o dobro da remuneração pelo período de férias não gozado e deve gozar férias anuais até ao primeiro trimestre do ano seguinte. O direito a

férias e ao seu gozo efectivo não pode ser substituído por uma compensação financeira, mesmo a pedido da entidade patronal.

Um empregado não pode exercer qualquer actividade profissional remunerada durante o período de férias anuais. Se um empregado violar estas disposições e exercer qualquer actividade profissional remunerada, o empregador tem o direito de recuperar do trabalhador o bônus de férias anuais. As trabalhadoras que tenham filhos menores de 14 anos têm as suas férias anuais aumentadas de um dia por cada filho (dois filhos menores de 14 anos: 22 + 2 dias úteis de férias anuais). Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a férias anuais à razão de dois dias de férias anuais por mês. Os trabalhadores com contrato a termo certo cujo período de emprego (ou renovação) não exceda um ano têm direito a dois dias de férias anuais por mês. Os trabalhadores com deficiência têm direito a cinco dias adicionais de férias anuais.

**Feriados públicos:** Os feriados públicos são declarados a nível nacional, mas o governo local pode estabelecer outros feriados a nível provincial sob proposta do governador da província. Os trabalhadores têm direito a 11 dias de feriados públicos. Os feriados públicos incluem: Dia de Ano Novo (01 de Janeiro), Dia Nacional da Luta Armada (04 de Fevereiro), Dia Internacional da Mulher (08 de Março), Dia da Paz e Reconciliação Nacional (04 de Abril), Dia do Trabalho (01 de Maio), Dia do Fundador da Nação e dos Heróis (17 de Setembro), Dia de Todas as Almas (02 de Novembro), Dia da Independência Nacional (11 de Novembro), e Dia de Natal e Dia da Família (25 de Dezembro). A Sexta-feira Santa e o Dia de Carnaval são também feriados públicos, embora as suas datas não sejam fixas.

**Dias de descanso semanais.** Os trabalhadores têm direito a um dia inteiro de descanso semanal, como regra, ao domingo. O dia de descanso semanal só pode ser outro dia da semana em que o trabalhador executa serviços a empregadores que não são obrigados a terminar ou suspender o trabalho um dia inteiro por semana ou em que é obrigado a terminar ou suspender o trabalho em dias diferentes do domingo.

**Segurança no emprego:** A Lei Geral do Trabalho (N.º 7/15 de 15 de Junho de 2015) estabelece que um contrato de trabalho não precisa de ser feito por escrito, a menos que a lei determine expressamente a forma escrita (Artigo 15, número 1). Os casos em que é necessário um contrato de trabalho escrito, incluem contratos com empregados estrangeiros, contratos de estágio, contratos com empregados contratados para prestar trabalho em navios ou empregados domésticos. Assumindo contratos não escritos, a lei exige implicitamente que tais contratos incluam e respeitem as disposições e requisitos estabelecidos para os contratos escritos, excepto nos aspectos que a forma não escrita exclui, como é o caso das assinaturas dos contratantes. De qualquer modo, a possibilidade de contratos não escritos abre a porta a relações de trabalho ambíguas em que os direitos dos trabalhadores não podem ser garantidos, incluindo a existência da sua própria relação laboral, embora a Lei (Artigo 15, número 3) estabeleça que a prova da existência do contrato pode ser feita por todos os meios permitidos por lei, e presume-se a sua existência entre aqueles que prestam serviços a mando de outros e aqueles que recebem os serviços.

No presente PGM0 são necessários contratos escritos para trabalhadores directos e contratados, de acordo com a NAS2.

A Lei permite a um empregador celebrar contratos promessa que devem mencionar a vontade expressa de celebrar um contrato definitivo, bem como o tipo de trabalho a ser prestado e a sua remuneração. O contrato de trabalho pode ser de duração fixa ou indeterminada,

dependendo da livre vontade das partes, tendo em conta o tipo de actividade, dimensão e capacidade económica da empresa e as tarefas para as quais o empregado é contratado. A relação de trabalho pode ser regida por um acordo entre as partes, desde que não prejudiquem quaisquer obrigações estatutárias e não ofereçam menos protecção ao trabalhador do que as previstas no Direito do Trabalho. Adicionalmente, os contratos de trabalho devem conter as seguintes informações: (i) nome completo e endereços das partes; (ii) classificação profissional e categoria profissional do empregado; (iii) local de trabalho; (iv) horário normal de trabalho semanal; (v) montante, meios e período de pagamento do salário e detalhes de pagamentos adicionais; (vi) data de contratação; (vii) local e data do contrato; e (viii) assinaturas.

O contrato de trabalho dá ao trabalhador o direito de ocupar um posto de trabalho em conformidade com a lei e a convenção colectiva de trabalho. Esta posição deve ser semelhante ao tipo de trabalho para o qual o trabalhador foi contratado e estar em conformidade com as competências e formação profissional do trabalhador. O contrato de trabalho obriga o trabalhador a desempenhar as funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho e a conformar-se com os deveres decorrentes do mesmo. Obriga o empregador a atribuir ao trabalhador um posto de trabalho e uma classificação profissional adequada às funções e tarefas do trabalho; a proporcionar aos trabalhadores uma ocupação efectiva, a pagar salários de acordo com o seu trabalho, as leis e o acordo aplicável, bem como a criar as condições necessárias para alcançar uma maior produtividade e promover os trabalhadores tanto nos aspectos humanos como sociais.

**Responsabilidades familiares:** Aspectos da responsabilidade familiar (paternidade, licença parental, e opções de trabalho flexíveis para os pais) são geralmente fornecidos ao abrigo da Lei Geral do Trabalho (N.º 7/15 de 15 de Junho de 2015). Para a licença de paternidade, a lei prevê 01 dia de licença de paternidade não remunerada a um pai no nascimento de um filho. Não há disposições relacionadas com a licença parental. A lei prevê flexibilidade no horário de trabalho para os trabalhadores, se necessário. Durante o trabalho a tempo parcial, o trabalhador exerce a actividade até um período máximo de cinco (5) horas do período diário normal e quatro horas no período nocturno normal. O recurso ao trabalho a tempo parcial é feito por acordo entre as partes e deve ser feito por escrito. A ocupação de trabalhadores a tempo parcial deve, sempre que possível, ser facilitada aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida e que frequentem um estabelecimento de ensino médio ou superior. Os trabalhadores a tempo parcial gozam dos mesmos direitos e deveres, bem como das condições de trabalho relativas ao trabalhador a tempo inteiro, observando sempre a proporcionalidade do trabalho realizado para efeitos de remuneração. A trabalhadora tem direito a uma dispensa do trabalho, até 1 dia por mês, durante a gravidez e até 15 meses após o parto, para prestar cuidados a si própria e ao seu filho. Contudo, este dia de folga não é concedido se a trabalhadora já estiver a considerar a opção de trabalho a tempo parcial. No caso de uma trabalhadora ter responsabilidades familiares, a trabalhadora pode também pedir para trabalhar a tempo parcial ou para trabalhar com horários flexíveis, com a respectiva redução salarial.

**Disposições relativas às mulheres e à VBG:** Estas estão previstas na Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15 de 15 de Junho de 2015); o Decreto Presidencial sobre a Protecção da Maternidade (n.º 8/11 de 7 de Janeiro de 2011), a CEDAW, o Decreto n.º 143/17 de 26 de Junho; o Plano Executivo de Combate à Violência Doméstica e Código Penal e a Lei n.º 25/11 de 14 de Julho sobre a Violência Doméstica. Estes cobrem a ausência de trabalho prejudicial, licença de maternidade, protecção para despedimento em caso de gravidez, regresso à mesma posição após o parto e pausas para a amamentação/alimentação.

**Disputas e reclamações laborais:** As reclamações e as resoluções de disputas laborais são fornecidas ao abrigo das leis gerais do trabalho. Fornece fases na resolução de disputas e reclamações, bem como uma descrição importante dos papéis de cada organismo interveniente, incluindo tribunais e outras estruturas de conciliação.

#### 4.2 Legislação sobre Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)

**Saúde e segurança:** Os regulamentos sobre estas matérias são fornecidos principalmente ao abrigo da Lei Geral do Trabalho (artigos 81<sup>o</sup> a 89<sup>o</sup>), e do Decreto 31/94, de 5 de Agosto, sobre Segurança, Higiene e Sistema de Saúde no Trabalho, que estabelece os princípios da promoção da Saúde e Segurança Ocupacional. Ao abrigo destes regulamentos, os empregadores têm o dever de proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que permitam o seu normal desenvolvimento físico, mental e social. Devem assegurar condições de trabalho que protejam os trabalhadores de acidentes e doenças profissionais. A fim de manter a Segurança e Saúde Ocupacional (SSO), as entidades patronais devem conceber instalações e processos de trabalho que o procurem:

- Eliminar os riscos ou reduzi-los o mais possível.
- Integrar na gestão do negócio as actividades de SSO necessárias.
- Cumprir e aplicar todas as regras relativas à SSO; estabelecer uma *comissão* conjunta para *prevenir acidentes de trabalho*; e
- Criar serviços de SSO e medicina ocupacional; desenvolver o programa de prevenção com o objectivo de aumentar a sensibilização e proporcionar formação e informação aos trabalhadores.

A prevenção dos riscos profissionais inclui a promoção da monitorização da saúde dos trabalhadores. Podem ser exigidos exames médicos antes da admissão/emprego, numa base periódica e para o despedimento. O trabalhador não pode ser sobrecarregado com a realização destes exames médicos. Os exames médicos são fornecidos sem custos para os trabalhadores. O empregador deve assegurar o controlo sanitário dos trabalhadores devido aos riscos a que estão expostos, dando especial atenção ao manuseamento de substâncias perigosas, trabalho não saudável, monótono e trabalho em altura ou em profundidade. Os trabalhadores nocturnos envolvidos em actividades industriais devem ser submetidos a exames médicos periódicos. Todas as empresas com 50 ou mais trabalhadores devem organizar um serviço de SSO e proporcionar-lhe pessoal técnico (técnicos de segurança no trabalho) com a formação adequada. Estes técnicos devem estar registados no Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS). A medicina do trabalho deve ser organizada na empresa, quando necessário. Os serviços de SSO são responsáveis pela elaboração de estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como, pela preparação de relatórios mensais, trimestrais e anuais sobre as suas actividades. Eles informam o empregador e as autoridades sobre a evolução dos riscos ou acidentes.

O empregador deve fornecer aos trabalhadores todo o equipamento de protecção individual (EPI) razoável, e quando as medidas gerais não asseguram uma protecção completa. Além disso, os trabalhadores devem dispor do vestuário, calçado e equipamento de protecção individual, quando for necessário evitar, na medida do razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde. O EPI deve ser adaptado para homens e mulheres, especialmente no que diz respeito ao tamanho. Além disso, o empregador deve impedir que os

trabalhadores tenham acesso ao local de trabalho sem equipamento de protecção individual. O equipamento é fornecido gratuitamente aos trabalhadores.

O empregador deve proporcionar formação em SSO aos trabalhadores aquando da contratação ou mudança de posição ou quando estes têm de adoptar novas técnicas, materiais ou substâncias que possam envolver riscos, e quando regressam ao trabalho após seis meses de ausência.

A Inspeção Geral do Trabalho é parte integrante do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social. Os Inspectores do Trabalho são nomeados indefinidamente e têm um estatuto profissional, condições de trabalho e estabilidade laboral que os tornam independentes de mudanças no Governo ou de quaisquer outras influências externas.

Outras disposições e regulamentos complementares são estabelecidos pela seguinte legislação:

**Decreto Executivo nº. 6/96, de 2 de Fevereiro - Regulamento Geral dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho das Empresas:** Estabelece as regras que regem os Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas empresas, nos termos do nº 2 do artigo 18º do Decreto nº. 31/94, de 5 de Agosto. Este regulamento é aplicado a empresas, estabelecimentos comerciais e industriais, mistos, privados, públicos e cooperativas.

**Decreto Executivo nº. 21/98, de 30 de Abril - Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho:** Estabelece as regras que regem os Comitês de Prevenção de Acidentes de Trabalho, a fim de permitir a participação dos trabalhadores nos programas de prevenção de acidentes no local de trabalho.

**Decreto nº. 43/03, de 4 de Julho<sup>th</sup> - Regulamento sobre VIH/SIDA, Emprego e P, bem como sobre a adopção de condutas para prevenir a propagação da Formação profissional:** Estabelece regras obrigatórias para empregadores, instituições de emprego e formação profissional sobre o mecanismo de protecção dos cidadãos seropositivos e afectados pelo VIH/SIDA no emprego e formação profissional, bem como sobre a adopção de condutas e práticas para prevenir a propagação e disseminação do VIH/SIDA. Este regulamento aplica-se a departamentos e instituições da administração central e local do Estado, a empresas públicas, mistas e privadas nacionais e estrangeiras, cooperativas, e a instituições de emprego e formação profissional, independentemente da sua dimensão.

**Decreto Executivo nº. 128/04, de 23 de Novembro - Regulamento Geral sobre Sinais de Segurança e Saúde no Local de Trabalho:** Estabelece os requisitos mínimos para a colocação de sinalização de segurança e de saúde no local de trabalho. Aplica-se a empresas públicas, mistas e privadas, e a cooperativas.

**Decreto nº. 53/05, de 15 de Agosto - Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais:** Garante o direito à indemnização por danos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais aos trabalhadores ligados por um contrato de trabalho ou equivalente, e às suas famílias, ao abrigo do regime obrigatório de protecção social. Os trabalhadores estrangeiros que exercem actividades na República de Angola têm igualmente direito a indemnização, sem prejuízo dos regimes especiais previstos na lei e nas convenções internacionais aplicáveis. Este diploma não se aplica aos funcionários e agentes da administração pública, nem aos trabalhadores estrangeiros não residentes que tenham direito

a indemnização por danos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais reconhecidas pelo país de origem, ou pela organização para a qual trabalham.

### 4.3 Outra legislação relevante para as questões laborais

A **Constituição da República de Angola**, adoptada a 10 de Janeiro de 2020, tem importantes disposições sobre o trabalho, como as seguintes:

- **Artigo 50º sobre liberdades sindicais:** Reconhece que "todos os trabalhadores têm a liberdade de criar organizações sindicais para defender os seus interesses colectivos e individuais". "Que as associações sindicais têm o direito de defender os direitos e interesses dos trabalhadores e de exercer o direito ao diálogo social, que deve ter devidamente em conta os direitos humanos fundamentais dos indivíduos e comunidades e a capacidade real da economia, nos termos da lei". Indica que deve ser desenvolvida legislação específica para regular a fundação, filiação, federação, organização e encerramento das associações sindicais e deve garantir a sua autonomia e independência em relação aos empregadores e ao Estado.
- **Artigo 51 sobre Direito à greve e proibição de lockouts:** Os trabalhadores têm o direito à greve. Os lockouts são proibidos, e os empregadores não podem paralisar total ou parcialmente uma empresa, proibindo o acesso dos trabalhadores aos locais de trabalho ou similares como meio de influenciar o resultado dos conflitos laborais. Prevê que uma lei específica deve regular o exercício do direito à greve e estabelecer limitações aos serviços e actividades considerados essenciais e urgentes em termos de satisfação de necessidades sociais vitais.
- **Artigo 60 sobre a proibição da tortura e tratamentos degradantes.** Afirma que ninguém pode ser submetido a tortura, trabalhos forçados ou tratamentos cruéis, degradantes ou desumanos.
- **Artigo 76 sobre Direito ao trabalho.** Estabelece que o trabalho é o direito e o dever de todos. Todos os trabalhadores têm direito à formação profissional, remuneração justa, dias de descanso, férias, protecção e saúde e segurança no local de trabalho, de acordo com a lei. A fim de garantir o direito ao trabalho, o Estado será encarregado de promover:
  - a) A implementação de políticas para gerar trabalho.
  - b) Igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou tipo de trabalho e condições que impeçam a exclusão ou limitação devido a qualquer forma de discriminação.
  - c) Formação académica e desenvolvimento científico e tecnológico, bem como o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.
- O despedimento sem justa causa será ilegal e os empregadores serão obrigados a pagar uma indemnização justa pelos trabalhadores despedidos, nos termos da lei.

As questões laborais estão essencialmente previstas na Lei Geral do Trabalho (LGT), Lei n.º 7/2015, de 15 de Junho; Lei sobre o Direito à Negociação Colectiva (Lei n.º 20-A / 92, de 14 de Agosto); regulamento interno da empresa, aprovado pela Inspeção Geral do Trabalho (artigos 64.º e 66.º da LGT); Acordo Colectivo de Trabalho; e as cláusulas do Contrato de Trabalho.

A fim de reforçar a **importância da participação das mulheres em todas as esferas da sociedade**, o Governo angolano aprovou o Decreto Presidencial n.º 143/17 de 26 de Junho, sobre o Plano Nacional de Acção para a implementação da resolução 1325 (2000) do Conselho

de Segurança das Nações Unidas sobre as mulheres, a paz e a segurança. Foi elaborado com a participação de vários ministérios, organizações da sociedade civil, organizações não governamentais, e igrejas. Para que fosse aceite por todos, a apresentação do plano teve início em 2017 em todas as províncias de Angola. O Ministério de Acção Social, Família e Promoção da Mulher, como coordenador da implementação do Plano.

Mecanismo nacional para a promoção da mulher, Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género, direitos da mulher no domínio da política são igualmente mandatados por um Regulador (Provedor da Justiça), que promove e protege os direitos e a igualdade de género. A implementação da Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género requer uma combinação de esforços com vários ministérios do ramo executivo angolano, o sector privado, organizações da sociedade civil e partidos políticos e envolve, a nível institucional, os governos central, provincial, municipal e comunal.

Angola tem um **Plano Executivo de Combate à Violência Doméstica**, que é um mecanismo adoptado pelo Governo para encorajar as mulheres a denunciar casos de violência. A estreita cooperação entre o Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher, o Ministério do Interior e o Ministério da Justiça e Direitos Humanos, e organizações da sociedade civil, levou ao julgamento os perpetradores com base na Constituição da República de Angola. Entretanto, centros de aconselhamento e abrigos proporcionam às vítimas protecção, incluindo apoio jurídico, médico e psicológico.

O Plano tem disposições para programas de formação e sensibilização para a magistratura, a polícia, os advogados, os assistentes sociais e de saúde, o público em geral e, em particular, as mulheres. O papel da Comissão Multisectorial para a Implementação do Plano é acompanhar o estado de implementação da lei acima referida através de reuniões periódicas; discutir as questões relativas a casos de violência e apresentar as soluções que precisam de ser encontradas pelas organizações membros.

Para complementar e reforçar estes quadros legais sobre a violência doméstica, o Código Penal aprovado e a Lei n.º 25/11 de 14 de Julho sobre Violência Doméstica.

**Trabalho forçado e infantil.** A Constituição de Angola (3.21.22) proíbe o trabalho forçado. O código do trabalho (18) estabelece a idade mínima em que um menor pode ser empregado, bem como as condições em que os menores podem trabalhar. A idade mínima de emprego é de 14 anos, mas em certos casos pode ser diferente. Por exemplo, para trabalhos perigosos a idade mínima é de 18 anos (Lei 2/200 (19)). Existem outras restrições ou protecção das crianças, uma vez que a legislação pode ser resumida da seguinte forma:

**Tabela 1 - Trabalho forçado e trabalho infantil na legislação angolana**

Norma	Sim/Não	Sim	Legislação relacionada
Idade mínima para o trabalho	Sim	14	Código do Trabalho (artigo 18º)
Idade mínima para trabalhos perigosos	Sim	18	Lei 2/200 (19)
Lista de ocupações perigosas proibidas às crianças	Sim		Decreto executivo conjunto 171/10 (20)

Norma	Sim/Não	Sim	Legislação relacionada
Proibição de trabalhos forçados	Sim		Constituição (3,21.22)
Proibição do tráfico de crianças	Sim		Artigos 22 e 23 da Lei n.º 3 de 2014; Código do Turismo; Lei sobre a protecção e o desenvolvimento integral da criança (3,23,24)
Proibição da exploração sexual comercial de crianças e adultos	Sim		Artigos 22 e 23 da Lei n.º 3 de 201; Código do Turismo; Lei sobre a protecção e o desenvolvimento integral da criança (3,23,24)
Proibição de utilização de crianças em actividades ilícitas	Sim		Artigos 22 e 23 da Lei n.º 3 de 2014 (23)
Idade mínima para o recrutamento militar obrigatório	Sim	18	Lei do Serviço Militar 1/93 (9,25)

Fonte: <https://www.refworld.org/pdfid/5448a5ba0.pdf>

#### 4.4 Convenções e acordos internacionais

Angola é membro da OIT desde 6 de Junho de 1976, e ratificou 35 Convenções das quais 29 estão em vigor, incluindo todas as 8 Convenções Fundamentais e 2 das 4 Convenções Prioritárias. As 8 Convenções Fundamentais são as seguintes: C029 - Trabalho Forçado, 1930 (ratificado a 4 de Junho de 1976); C087 - Liberdade de Associação e Protecção no Direito de Organização, 1948 (ratificado a 13 de Junho de 2001); C098 - Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949 (ratificado a 4 de Junho de 1976); C100 - Igualdade de Remuneração, 1951 (ratificado a 4 de Junho de 1976); C105 - Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (ratificado a 4 de Junho de 1976); C111 - Discriminação (Emprego e Ocupação) (ratificado a 4 de Junho de 1976); C138 - Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (ratificado a 13 de Junho de 2001); C182 - Piores Formas de Trabalho Infantil (ratificado a 13 de Junho de 2001). As 2 Convenções Prioritárias são as seguintes: C081 - Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (ratificada a 4 de Junho de 1976); C144 - Convenção sobre a Consulta Tripartida (Normas Internacionais do Trabalho) (ratificada a 24 de Abril de 2020).

As Convenções que ainda não foram ratificadas incluem o seguinte: C122 - Política de Emprego, 1964 (Prioridade); C129 - Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (Prioridade); C135 - Convenção dos Representantes dos Trabalhadores, 1971; C143 - Trabalhadores Migrantes, 1975; C148 - Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibração), 1977; C150 - Administração do Trabalho; C154 - Negociação Colectiva, 1981; C155 - Segurança e Saúde no Trabalho, 1981; C162 - Convenção sobre o Amianto, 1986; C169 - Povos Indígenas e Tribais, 1988; C183 - Protecção da Maternidade, 2000; C187 - Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006; C190 - Violência e Assédio, 2019; P029 - Protocolo até 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930.

No contexto da prevenção da discriminação contra as mulheres, ou outros grupos minoritários, bem como, situações de exploração sexual, abuso e assédio, o Governo de Angola ratificou vários instrumentos internacionais importantes que ajudam a prevenir a violência baseada no género aplicável a todos os sectores, incluindo os sectores da construção. A Convenção sobre a

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) foi ratificada em 1984.

Outros instrumentos internacionais ratificados são a Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC) em 1989, o Pacto Internacional sobre Economia e Direitos Sociais e Culturais (CESCR) e o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (CCPR).

#### **4.5 Análise das lacunas entre a legislação laboral nacional e a NAS2**

As disposições do Banco Mundial relacionadas com o trabalho estão contidas na NAS2, incluindo a Nota de Boas Práticas sobre EAS/AS e o Guia do Sector da Saúde sobre Violência Contra Mulher e Raparigas (VCMR). Estabelece que a agência de implementação promove boas relações de gestão dos trabalhadores e proporciona condições de trabalho seguras e saudáveis. Os principais objectivos da NAS2 procuram :

- Promover a segurança e a saúde no trabalho.
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores do projecto.
- Protecção segura dos trabalhadores do projecto, incluindo trabalhadores vulneráveis tais como mulheres, pessoas com deficiência, crianças (em idade activa, de acordo com este NAS2) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário, conforme o caso.
- Prevenir a utilização de todas as formas de trabalho forçado e de trabalho infantil.
- Apoiar os princípios da liberdade de associação e de negociação colectiva dos trabalhadores dos projectos de uma forma coerente com a legislação nacional; e
- Proporcionar aos trabalhadores do projecto meios acessíveis para levantar preocupações no local de trabalho.

O NAS2 aplica-se aos trabalhadores do projecto, incluindo trabalhadores a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários, sazonais e migrantes. Sempre que funcionários públicos estejam a trabalhar em ligação com o projecto, a tempo inteiro ou a tempo parcial, permanecerão sujeitos aos termos e condições do seu actual contrato ou acordo de emprego no sector público, a menos que tenha havido uma transferência legal efectiva do seu emprego ou compromisso com o projecto. A NAS2 não se aplicará aos funcionários públicos do governo.

Condições de trabalho e gestão das relações laborais. A Agência de Implementação desenvolverá e implementará procedimentos internos de gestão do trabalho aplicáveis ao projecto. Estes procedimentos definirão a forma como os trabalhadores do projecto serão geridos, de acordo com os requisitos da legislação nacional e da NAS2. Os procedimentos abordarão a forma como a NAS2 será aplicada às diferentes categorias de trabalhadores do projecto, incluindo trabalhadores directos, e trabalhadores contratados.

Aos trabalhadores do projecto serão fornecidas informações e documentação clara e compreensível relativamente aos seus termos e condições de emprego. A informação e a documentação estabelecerão os seus direitos ao abrigo da legislação laboral nacional e dos requisitos da NAS2 (que incluirão acordos colectivos), incluindo os seus direitos relacionados com horas de trabalho, salários, horas extraordinárias, remuneração e benefícios. Esta informação será fornecida no início da relação de trabalho e quando ocorrerem alterações materiais.

**Tabela 2 - Análise de lacunas entre a legislação nacional e a NAS2**

WB FSE NAS2 - Trabalho e Condições de Trabalho	Alinhamento com a legislação angolana	Comentários	Abordagem de projecto
<p>i. Deve haver saúde e segurança adequadas no trabalho</p>	<p>SIM, em geral</p>	<p>As questões gerais de Saúde e Segurança Ocupacional estão previstas no Decreto 31/94 de 5 de Agosto de 1994. As questões específicas de saúde e segurança nas empresas estão previstas no Decreto 6/96, de 2 de Fevereiro. Além disso, o Decreto 21/98 de 30 de Abril de 1998 aprova a sinalização que indica as questões de saúde e segurança no local de trabalho. Do mesmo modo, as questões relacionadas com doenças e acidentes no trabalho estão previstas na lei geral do trabalho.</p> <p>Embora geralmente cumprindo os requisitos da NAS2, o fornecimento de instalações adequadas, como áreas de descanso e cantinas, não é obrigatório mesmo quando é justificável mas dependente das condições económicas das empresas. e alojamento (quando aplicável).</p> <p>A legislação inclui o direito dos trabalhadores a denunciar situações de trabalho que considerem não serem seguras, mas não inclui o direito dos trabalhadores a retirarem-se de tais situações, e a não serem retaliados ou sujeitos a represálias ou acções negativas para tal remoção.</p>	<p>O projecto segue os requisitos da NAS2, incluindo os que não são expressamente referidos na legislação angolana sobre Saúde e Segurança Ocupacional.</p>
<p>ii. Deve haver tratamento justo, não discriminação e igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto</p>	<p>PARCIAL</p>	<p>A constituição prevê a igualdade de género, direitos laborais e igualdade de oportunidades em vários contextos e igualdade perante a lei.</p> <p>A Lei Geral do Trabalho determina o direito ao trabalho sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, origem étnica, estado civil, origem e estatuto social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua. A LGT também inclui as</p>	<p>O projecto aplicará a NAS2 complementarmente à legislação angolana para assegurar um tratamento justo, não discriminação e igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto.</p> <p>O projecto inclui também um Plano de Acção VBG/EAS/AS.</p> <p>Os MGR's postos em prática cobrem estas situações.</p>

WB FSE NAS2 - Trabalho e Condições de Trabalho	Alinhamento com a legislação angolana	Comentários	Abordagem de projecto
		<p>disposições para salvaguardar os direitos laborais de grupos vulneráveis de trabalhadores, tais como mulheres, indivíduos com deficiência e crianças.</p> <p>As questões de igualdade também se reflectem na lei 25/11 de 14 de Julho de 2011 sobre igualdade e violência doméstica. No entanto, a lei não contém sanções por violação da discriminação, pelo que na REDISSE será utilizada uma MGR que colmatará esta lacuna.</p>	
iii. Sem trabalho infantil e forçado	SIM	<p>A República de Angola ratificou as convenções internacionais sobre trabalho infantil - Convenção 138 da OIT sobre salários mínimos; 182 sobre formas de trabalho infantil. Muitas das disposições sobre trabalho infantil e trabalho forçado estão previstas na lei geral do trabalho. O artigo 254 estabelece a idade mínima para o trabalho (14 anos); o artigo 3 (21) estabelece a idade mínima para o trabalho perigoso (18 anos); o artigo 256 e o decreto 17/10 (14,15) estabelecem a lista de actividades descritas como perigosas para as crianças. As instituições responsáveis pelo cumprimento da legislação nesta matéria incluem - o Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), Instituto Nacional da Criança (INAC); Polícia Nacional, Polícia de Fronteiras e Serviços de Imigração; Ministério da Justiça e Direitos Humanos.</p>	<p>Para além de seguir a legislação angolana, o projecto não permitirá trabalhadores directos com menos de 18 anos, e assegurará que quaisquer trabalhadores empregados ou contratados por terceiros tenham a idade mínima exigida tanto pelo Banco Mundial como pelas normas nacionais, e que sejam devidamente protegidos.</p>
iv. Deve haver liberdade de associação / sindicalização e negociação colectiva para os trabalhadores dos projectos, de acordo com a legislação nacional.	SIM	<p>As relações laborais são regidas pela constituição e convenções internacionais das quais Angola é signatária. A Lei Geral do Trabalho (Lei 7/2015 de 15 de Junho) estabelece a base</p>	<p>O projecto segue a legislação angolana.</p>

WB FSE NAS2 - Trabalho e Condições de Trabalho	Alinhamento com a legislação angolana	Comentários	Abordagem de projecto
		das relações laborais no país. A negociação colectiva é breve na Lei 20-A / 1992 de 14 de Agosto. A associação ou sindicalização de trabalhadores está prevista na lei 21-D / 1992 de 28 de Agosto.	
v. Os trabalhadores do projecto devem ter meios acessíveis para levantar preocupações no local de trabalho	SIM, em geral	A Lei Geral do Trabalho prevê o direito dos trabalhadores a reclamações e recursos individuais relativos às condições de trabalho e às violações dos direitos dos trabalhadores (Artigo 43, h)). No entanto, a Lei não exige a existência de mecanismos específicos de gestão de reclamações.	Para além de seguir a legislação angolana, o projecto inclui a MGR.
vi. Proteger os trabalhadores do projecto, incluindo mulheres, deficientes, crianças (em idade activa) trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário, conforme o caso.	SIM, em geral, mas com algumas lacunas	<p>- A legislação laboral reconhece as seguintes categorias de trabalho: (i) trabalhadores permanentes; (ii) trabalhadores domésticos; (iii) trabalhadores temporários; (iv) trabalhadores públicos. É aplicada legislação específica aos trabalhadores estrangeiros e são estabelecidas duas categorias: (i) nacionais e residentes; (ii) estrangeiros não residentes ou expatriados, que estão sujeitos a restrições complexas de imigração e a regras específicas de emprego e recrutamento.</p> <p>A lei geral do trabalho estabelece relações entre trabalhadores e empregadores, protege os interesses e bem-estar dos trabalhadores, e salvaguarda a sua saúde ocupacional. Contém disposições, utilização de trabalho infantil, não discriminação e pagamento de salários com base no género, raça, cor e religião. Além disso, os trabalhadores são protegidos através de disposições específicas para resolver disputas laborais através de processos legais.</p> <p>A LGT não inclui requisitos sobre assédio sexual e</p>	O projecto aplicará a NAS2 complementarmente à legislação angolana para assegurar a protecção adequada dos trabalhadores do projecto.

WB FSE NAS2 - Trabalho e Condições de Trabalho	Alinhamento com a legislação angolana	Comentários	Abordagem de projecto
		outras formas de violência baseada no género. O assédio sexual e outros crimes sexuais estão no entanto abrangidos pelo Código Penal Angolano (Lei 38/20 de 11 de Novembro).	
vii. Contratos escritos, claros e compreensíveis para os trabalhadores do projecto.	PARCIAL	A lei geral do trabalho contém disposições sobre recrutamento, contrato, remuneração e gestão da remuneração dos trabalhadores. A eficácia destas disposições é questionável.  Em LGT, os contratos escritos só são obrigatórios em alguns casos.	O projecto requer contratos escritos para trabalhadores directos e contratados.
viii. Mecanismo de gestão de reclamações incluindo um mecanismo dedicado a lidar com incidentes sensíveis de EAS/AS em vigor.	PARCIAL	Ver (v) e (vi)	Os MGR's postos em prática cobrem estas situações.  O projecto inclui também um Plano de Acção VBG/EAS/AS.
ix. O Mutuário garante que os terceiros que contratam trabalhadores contratados são legítimos / fiáveis e têm procedimentos de gestão de mão de obra aplicáveis.	SIM, em geral	As disposições da alínea (vi) são aplicáveis aqui.  Contudo, a legislação angolana não exige que as empresas assegurem que terceiros contratem trabalhadores que cumpram a Lei, uma vez que tal não é obrigatório e é da responsabilidade dos Serviços Governamentais de Inspeção do Trabalho.	O projecto aplicará a NAS2 de forma complementar à legislação angolana.

## 5 PESSOAL RESPONSÁVEL

Esta secção identifica as responsabilidades e funções, no âmbito do projecto, para o envolvimento e gestão dos trabalhadores e empreiteiros/subcontratantes do projecto, para a Saúde e Segurança Ocupacional, formação dos trabalhadores, e tratamento das reclamações dos trabalhadores.

Esta secção também identifica as responsabilidades e funções dos empreiteiros/subcontratantes para o cumprimento das obrigações laborais exigidas pelo projecto.

### 5.1 Unidade de Implementação de Projectos (UIP)

A UIP é responsável pela supervisão de todos os aspectos relacionados com a implementação da PGM0, visando o cumprimento dos requisitos da NAS2 e da legislação angolana, relativamente às condições de trabalho e à Saúde e Segurança Ocupacional.

As responsabilidades da UIP incluem:

- Rever e actualizar este PGMO sempre que necessário e assegurar a conformidade com o PGMO ao longo da implementação do projecto.
- Implementar medidas adequadas para prevenir a COVID-19 nos escritórios e locais de trabalho da UIP.
- Assegurar que a contratação e a gestão dos trabalhadores do projecto cumpram com estes requisitos de PGMO.
- Assegurar que os empreiteiros de obras civis cumpram estes procedimentos de de mão de obra , e também preparar planos de Saúde e Segurança Ocupacional antes de se mobilizarem para o terreno.
- Assegurar que os contratos com os empreiteiros são desenvolvidos em conformidade com as disposições deste PGMO e do QGAS do projecto, conforme detalhado no Manual de Operações do Projecto.
- Monitorizar para verificar se os empreiteiros estão a cumprir as obrigações laborais e de SSO para com os trabalhadores contratados e subcontratados, conforme exigido pela lei angolana e respectivos contratos entre o projecto e os empreiteiros, incluindo a adopção de um Plano de Gestão de SSO, e de um Plano de Acção da VBG (compatível com os requisitos do Plano de Acção da VBG do projecto, apresentado na REDISSE IV QGAS). Sempre que forem identificadas não conformidades, a UIP deve definir medidas correctivas e assegurar a sua implementação.
- Monitorizar a implementação dos procedimentos de gestão de mão de obra por parte dos empreiteiros e subcontratantes.
- Incluir nos contratos de prestação de serviços por fornecedores primários disposições relativas a questões de segurança no trabalho e à mitigação e proibição da EAS/AS, bem como a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.
- Monitorizar o cumprimento das normas de Saúde e Segurança Ocupacional em todos os locais de trabalho relacionados com o projecto, em conformidade com a legislação angolana em matéria de Saúde e Segurança Ocupacional.
- Monitorizar e implementar formação em PGMO e SSO para trabalhadores de projectos, incluindo riscos EAS/AS.
- Assegurar que o Mecanismo de Gestão de Reclamações seja sensível aos incidentes EAS/AS, tal como descrito no QGAS para os trabalhadores do projecto (trabalhadores directos e trabalhadores contratados), seja seguido e implementado e que os trabalhadores sejam informados do seu objectivo e forma de utilização.
- Ter um sistema de monitorização e informação regulares sobre o desempenho em matéria de segurança e saúde no trabalho e no trabalho.
- Monitorizar a implementação do Código de Conduta do Trabalhador e a formação dos trabalhadores.
- Informar o BM sobre qualquer acidente ou incidente envolvendo trabalhadores do projecto que tenha, ou possa ter, um impacto negativo significativo nos trabalhadores do projecto, comunidades, ou no público em geral, incluindo: a) acidentes que possam causar morte ou ferimentos graves em trabalhadores ou pessoas externas ao projecto (por exemplo, acidentes rodoviários); b) incidentes relacionados com VBG, EAS/AS; c) 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, e propor medidas para prevenir a sua recorrência e mitigar os riscos de ocorrências futuras.
- Preparar e submeter ao BM relatórios trimestrais sobre a monitorização da implementação de PGMO.

No âmbito da UIP, o Especialista em Salvaguardas Sociais será responsável pela implementação das PGMOs, com o apoio do Especialista em Ambiente e do Especialista em Género que será nomeado para o projecto.

## 5.2 Empreiteiros/subcontratantes

O Manual de Operação do Projecto (MOP) incluirá modelos padrão de contratos que incluem aspectos PGMO, SSO, e os empreiteiros comprometem-se com eles. As responsabilidades PGMO e SSO dos empreiteiros são as seguintes:

- Seguir os procedimentos de gestão de mão de Obra e os requisitos de Saúde e Segurança Ocupacional em conformidade com as disposições do QGAS e declarados nos contratos assinados com a Agência de Implementação. Se o número de trabalhadores do projecto (anteriormente pertencentes à mão-de-obra dos empreiteiros mais os trabalhadores contratados) for superior a 50, então os empreiteiros desenvolverão os seus próprios planos PGMOs SSO, e planos de acção VBG-EAS/AS. A informação relativa ao número de trabalhadores será disponibilizada e submetida com planos de trabalho para revisão e aprovação da UIP.
- Estabelecer contratos escritos com todos os trabalhadores contratados para o Projecto, que descrevam claramente todos os termos e condições aplicáveis.
- Supervisionar a implementação pelos subcontratantes dos procedimentos de gestão do trabalho e dos requisitos de Saúde e Segurança Ocupacional.
- Manter registos verificáveis de recrutamento e emprego de trabalhadores contratados, tal como previsto nos seus contratos.
- Comunicar claramente as descrições de funções e condições de emprego a todos os trabalhadores.
- Manter registos actualizados de: i) informações que comprovem o cumprimento dos requisitos relativos aos termos e condições de emprego contidos na PGMO; e ii) informações sobre quaisquer acidentes ou incidentes envolvendo trabalhadores (a documentação relativa a incidentes relacionados com a EAS/AS deve ser mantida separadamente, num local seguro e de acesso muito limitado, em conformidade com a MGR específica para reclamações relativas à EAS/AS).
- Assegurar que todos os trabalhadores do projecto contratados pelo empreiteiro/subcontratante estejam cientes do projecto MGR sensível a incidentes EAS/AS que qualquer pessoa pode apresentar reclamações.
- Proporcionar indução (incluindo indução social) e formação regular aos trabalhadores em matéria de requisitos de protecção laboral, incluindo formação sobre os seus direitos em matéria de trabalho seguro ao abrigo da legislação angolana, sobre os riscos dos seus empregos e sobre medidas para reduzir os riscos para níveis aceitáveis
- Em colaboração com o projecto UIP o especialista Social, e peritos de VBG conduzem formação sobre procedimentos de mão de obra e segurança no trabalho para gerir o desempenho dos subempreiteiros.
- Assegurar que todos os trabalhadores empreiteiros e subcontratados compreendem e assinam o Código de Conduta antes do início dos trabalhos e supervisionam o cumprimento do Código.

## 6 POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

Esta secção define as políticas e procedimentos gerais do projecto a seguir na gestão dos trabalhadores do projecto e será revista e actualizada sempre que necessário. Estas políticas e procedimentos serão incluídos nos documentos de concurso e terão de se reflectir nos contratos celebrados com empreiteiros e subempreiteiros seleccionados. Algumas destas políticas e procedimentos reflectir-se-ão também nos contratos celebrados com os fornecedores primários.

Esta secção também descreve como serão abordados os riscos laborais significativos identificados na secção 2.

### **Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)**

Em conformidade com a LGT, a legislação angolana sobre SSO, os requisitos NAS2 e as DSSAs do BM, o MINSA desenvolverá e implementará o Projecto a fim de assegurar a salvaguarda dos trabalhadores em relação aos riscos de SSO associados ao Projecto, incluindo os riscos de contaminação EAS/AS e COVID-19.

Para o efeito, a UIP deve definir e assegurar a implementação de medidas de SSO que incluam: (a) a identificação de riscos potenciais para os trabalhadores do projecto, particularmente os que podem ser fatais, e incluindo os riscos de EAS/AS; (b) o fornecimento de medidas de prevenção e protecção; (c) a formação dos trabalhadores do projecto e a manutenção de registos de formação; (d) a documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes profissionais; (e) a prevenção e preparação e resposta a emergências; e (f) a identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, incapacidade e doença.

Serão postos em prática processos no local de trabalho para os trabalhadores do projecto relatarem situações de trabalho que considerem não serem seguras ou saudáveis, e para se afastarem de uma situação de trabalho que tenham uma justificação razoável para acreditar que representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde. Os trabalhadores do projecto que se retirem de tais situações não serão obrigados a regressar ao trabalho até que sejam tomadas as medidas correctivas necessárias para corrigir a situação. Os trabalhadores do projecto não serão retaliados ou sujeitos a represálias ou acções negativas por tal denúncia ou remoção. A informação e formação sobre SSO fornecida aos trabalhadores do projecto inclui pormenores sobre estes processos e situações.

Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores de projecto, em particular empreiteiros e subempreiteiros contratados para a realização de obras civis, devem implementar Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho de acordo com os requisitos estabelecidos no Decreto Executivo nº 6/96, de 2 de Fevereiro. Estas partes cooperarão e consultarão os trabalhadores do projecto na implementação de medidas de SSO utilizando métodos adequados adaptados à dimensão e constituição da mão-de-obra, em particular através das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho (regidas pelas normas estabelecidas pelo Decreto Executivo nº 21/98 de 30 de Abril).

A colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho deve respeitar as disposições contidas no Regulamento Geral aprovado pelo Decreto Executivo n.º 128/04 de 23 de Novembro.

A UIP desenvolverá e implementará um plano para assegurar o funcionamento dos seus escritórios com condições adequadas para prevenir ou minimizar o surto da COVID-19, o qual deverá ser definido tendo em conta 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 de acordo com os aspectos acima referidos, as medidas de prevenção devem abranger os seguintes tópicos:

- Higiene das mãos - A lavagem adequada das mãos com água e sabão (durante pelo menos 20 segundos), ou a utilização de solução séptica anti bactérias com álcool a 70%, permite a remoção do novo coronavírus (SARS-CoV-2) da superfície da pele, impedindo a transmissão deste vírus nos locais de trabalho, nomeadamente através do manuseamento e do contacto.
- Etiqueta respiratória - O novo coronavírus pode ser transmitido a um trabalhador através de gotículas respiratórias da pessoa infectada, quando esta fala, tosse ou espirra. Por outro lado, o contacto das mãos de um trabalhador com secreções respiratórias infecciosas existentes nos componentes materiais do trabalho (por exemplo, ferramentas, maquinaria e equipamento) e subsequente transferência para as suas mucosas (da boca, nariz ou olhos) é também uma forma de transmissão de COVID-19 para os locais de trabalho.
- Distanciamento físico - O distanciamento física visa quebrar as cadeias de transmissão da SRA-CoV-2, uma vez que ao limitar os contactos estreitos entre as pessoas há uma redução das possibilidades de transmissão do novo coronavírus, protegendo a população.
- Higiene e desinfecção das superfícies - A limpeza das superfícies, quando adicionada à lavagem com água quente e detergente, permite a remoção de matéria orgânica que favorece a sobrevivência e proliferação de microrganismos e, assim, promove a sua eliminação. A desinfecção das superfícies elimina, destrói ou inactiva os microrganismos. Assim, complementando a sanitização das superfícies com a sua desinfecção impede a transmissão da SRA-CoV-2 (COVID-19) nos locais de trabalho.
- Auto-monitorização dos sintomas - Temperatura  $\geq 38,0^{\circ}\text{C}$  (febre), tosse persistente (ou agravamento da tosse habitual) e dispneia/dificuldade respiratória são os sintomas comuns da COVID-19. O auto-controlo destes sintomas (pelo trabalhador) permite identificar casos suspeitos de COVID-19 e encaminhá-los para os serviços de saúde necessários. Sempre que um trabalhador com COVID-19 for identificado, caberá à Autoridade de Saúde, em estreita coordenação com os Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho, identificar os contactos que esse trabalhador tinha e adoptar medidas de descontaminação que impeçam a transmissão da doença a outros trabalhadores.
- Protecção pessoal - Colocação, utilização e remoção adequadas de todo o equipamento de protecção individual (EPI ), recomendado pelos serviços de segurança e higiene no trabalho, previne a exposição dos trabalhadores à SRA-CoV-2 e infecções.
- (In)formação - Informação clara e sistematizada é um importante meio de coesão que permite a comunicação de medidas e soluções aos trabalhadores sobre a COVID-19, reduzindo a incerteza e a ansiedade e evitando o pânico desnecessário. Só com trabalhadores informados, esclarecidos e sensibilizados é que podem ser obrigados a adoptar comportamentos específicos para evitar a transmissão da COVID-19 no local de trabalho.

Os empreiteiros e subcontratados, para além do Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS) que deverá ser preparado conforme descrito no Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS) do Projecto, terão de preparar, adoptar e implementar (durante toda a duração dos respectivos contratos) Planos de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional de acordo com os requisitos do NAS2 e Directrizes de Ambiente, Saúde e Segurança (DASS). Estes planos terão de incluir disposições sobre a prevenção e mitigação do surto da COVID-19, bem como medidas para mitigar os riscos de EAS/AS e fazem também parte do Plano de Acção de Prevenção de Projectos e VBG-EAS/AS do contratante. Para assegurar a implementação adequada de tais planos, os empreiteiros e subcontratantes devem incluir nas suas equipas pelo menos um técnico com experiência na gestão de riscos de SSO, incluindo uma experiência básica em género e/ou na prevenção e resposta à VBG. Todos os EPI necessários serão fornecidos gratuitamente aos trabalhadores envolvidos em trabalhos de construção por empreiteiros e subempreiteiros.

Os trabalhadores do projecto terão acesso a instalações adequadas às circunstâncias do seu trabalho, incluindo acesso a instalações sanitárias e vestiários (separados para homens e mulheres, seguros e protegidos, bem iluminados) e a áreas de descanso apropriadas. Caso sejam fornecidos serviços de alojamento aos trabalhadores do projecto (por exemplo, trabalhadores migrantes envolvidos na construção civil), serão implementadas políticas para a gestão e qualidade do alojamento a fim de proteger e promover a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores e proporcionar acesso ou prestar serviços que satisfaçam as suas necessidades sociais, factores culturais e físicos. O alojamento fornecido deve incluir: instalações separadas para homens e mulheres, seguras e protegidas, bem iluminadas; boa 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 incêndios e relâmpagos.

Quaisquer acidentes envolvendo trabalhadores do projecto serão registados e tratados de acordo com as disposições contidas no Decreto nº 53/05, de 15 de Agosto, que aprova o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

### **Termos e condições de emprego e conflitos laborais**

Os termos e condições de trabalho aplicados aos trabalhadores do projecto devem ser justos e regidos pelas disposições contidas na LGT, e pelos requisitos da NAS2.

Informações e documentação claras e fáceis de compreender sobre as suas condições de emprego e condições de trabalho, incluindo a duração do contrato, os seus direitos relacionados com horas de trabalho, salários, tempo de pagamento, períodos de descanso, horas extraordinárias e compensação de horas extraordinárias, e outros benefícios, serão fornecidos aos trabalhadores do projecto no início da relação de emprego, e quando ocorrerem quaisquer alterações materiais a esses termos e condições. No caso de trabalhadores que não possam ler ou que tenham dificuldade em compreender a informação e documentação fornecida, 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 de projecto devem respeitar os seus direitos de formar e aderir a sindicatos da sua escolha, de se reunirem, de negociação colectiva e de greve, tal como previsto na Constituição da República (Artigo 50), na LGT (Artigo 7) e na Lei Sindical de 1992.

Todos os requisitos acima, para além de assegurar a protecção dos direitos dos trabalhadores, são importantes para evitar ou reduzir conflitos laborais que possam afectar o desempenho do Projecto.

### **Discriminação e desigualdade de oportunidades**

Todas as decisões relativas ao emprego de trabalhadores do projecto (incluindo recrutamento e contratação, compensação, condições e termos de trabalho, acesso à formação, atribuição de funções, promoção, rescisão de contratos de trabalho ou de reforma, ou medidas disciplinares) serão tomadas com base no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento justo, sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, origem étnica, estado civil, origem e estatuto social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua, tal como estabelecido na LGT (Artigo 4) e NAS2.

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

Os contratantes e subcontratantes devem visar especificamente e incluir mulheres na divulgação de informações de recrutamento para assegurar que sejam informadas e tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego.

### **Trabalho infantil e idade mínima**

É tratado na Secção 7 deste documento.

### **Trabalho forçado**

De acordo com a LGT (Artigo 5) e NAS2, o trabalho forçado ou obrigatório é proibido.

Quaisquer casos de trabalho forçado que sejam identificados na força de trabalho do projecto serão encaminhados para as autoridades governamentais e serviços de apoio responsáveis pelo tratamento destes casos.

### **Violência baseada no género (VBG) / Exploração e Abuso Sexual (EAS) / Assédio Sexual (AS)**

Considerando os riscos substanciais de EAS/AS associados ao influxo de mão-de-obra, os empreiteiros e subcontratantes no âmbito do Projecto devem concentrar-se no recrutamento e contratação local de mão-de-obra não qualificada para minimizar o número de trabalhadores do estrangeiro nas obras.

Todos os trabalhadores envolvidos em trabalhos de construção, sejam membros de comunidades locais ou do estrangeiro, devem subscrever e cumprir um CdC sobre comportamento para com os colegas e comunidades locais, incluindo disposições sobre EAS/AS, prevenção de doenças e ética laboral. Este CdC deve ser redigido em linguagem clara e clara e descrever os direitos e obrigações dos trabalhadores. A sua divulgação e explicação aos trabalhadores terá de ter lugar durante o recrutamento. Ao assinar os respectivos contratos de trabalho, todos os trabalhadores devem subscrever o CdC, mostrando que: i) cada trabalhador recebeu uma cópia do CdC como parte do 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 subscrição do CdC é uma condição obrigatória de emprego; e que quaisquer violações do CdC serão sancionadas, dependendo das sanções aplicadas à gravidade da violação, e podem, em situações graves, levar ao despedimento e encaminhamento para as autoridades legais.

Os empreiteiros e subempreiteiros devem promover acções de formação que incluam a sensibilização para comportamentos inaceitáveis (em particular EAS/AS) ou inadequados, e as consequências de tais comportamentos.

A UIP deve assegurar o acesso dos sobreviventes da EAS/AS ao MGR implementado no Projecto para tratar especificamente de reclamações relacionadas com a EAS/AS de uma forma ética e confidencial.

Quando um incidente relacionado com a EAS/AS é relatado, o sobrevivente deve ser imediatamente encaminhado para os serviços de apoio disponíveis, incluindo apoio médico e psicológico apropriado e confidencial, alojamento de emergência e quaisquer outros serviços necessários, conforme o caso, sem o consentimento informado do sobrevivente.

### **Mecanismos de Gestão de Reclamações**

Será implementado um MGR específico para os trabalhadores directos e contratados apresentarem as suas reclamações relacionadas com os termos e condições de trabalho, que é descrito na Secção 10 deste documento. A existência deste mecanismo deverá ser informada aos trabalhadores no momento do seu emprego, explicando também o seu funcionamento e forma de utilização sem receio de represálias em resultado das reclamações apresentadas. A informação relevante sobre este mecanismo deve ser disponibilizada durante toda a duração do projecto de uma forma clara, compreensível e acessível aos trabalhadores. Todas as reclamações relacionadas com a EAS/AS serão tratadas e resolvidas através de um procedimento independente, a fim de assegurar a protecção dos princípios orientadores, em particular a confidencialidade e a segurança das partes envolvidas.

### **Notificação de acidentes e incidentes**

Todos os acidentes e incidentes relacionados com o projecto (incluindo lesões graves ou mortais de trabalhadores, lesões ou danos materiais causados pelo projecto a membros das comunidades locais, greves ou outros protestos laborais, reclamações relacionadas com a EAS/AS) serão comunicados à UIP, que notificará o BM. As que resultem em ferimentos graves ou mortais (de trabalhadores ou membros das comunidades) deverão ser comunicadas imediatamente (no prazo de 48 horas). Quando solicitado pelo Banco, a UIP preparará um relatório sobre o incidente ou acidente detalhando os resultados *de uma Análise da Causa Raiz (RCA)* e definirá medidas para prevenir a sua recorrência e mitigar os riscos de tais incidentes/acidentes no futuro.

A notificação de incidentes de EAS/AS ao BM deve ser efectuada em conformidade com o procedimento específico para a gestão de reclamações relacionadas com EAS/AS e também com as normas e melhores práticas internacionais relativas à gestão e partilha de dados de sobreviventes (OMS Recomendações Éticas e de Segurança, 2007; GBVIMS Melhores Práticas). Como tal, a confidencialidade será garantida tanto para o sobrevivente como para o acusado, sem qualquer informação sobre a identificação de qualquer um deles. A informação a ser fornecida ao BM deve cobrir apenas os seguintes aspectos: data do incidente; tipo de incidente de VBG; idade/género do sobrevivente; se o incidente está ligado ao Projecto (se determinado); se o sobrevivente foi encaminhado para os serviços de apoio; se o acusado assinou uma CoC; e, uma vez concluído o processo de verificação MGR, quaisquer sanções a serem impostas ao acusado.

### **Monitorização e relatórios**

A UIP irá monitorizar o estado de implementação das políticas e procedimentos descritos acima e reportará trimestralmente ao BM.

## 7 IDADE DE EMPREGO

A lei angolana proíbe qualquer pessoa com menos de 18 anos de realizar trabalho "insalubre ou pesado" e existem requisitos especiais para licenças, horas de trabalho e outras condições de emprego. Actualmente, de acordo com a lei (Artigo 253-261 da Lei Geral do Trabalho n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015), a idade mínima para o emprego é de 14 anos e aqueles entre os 14 e 18 anos devem ter condições de trabalho adequadas à sua idade, e garantir a segurança, saúde e educação. O seu salário é determinado por referência ao salário do trabalhador adulto na profissão em que trabalha ou ao salário mínimo nacional em caso de execução de trabalho não qualificado.

Como previsto no artigo 256 da LGT, é proibido afectar crianças em idade activa a trabalhos 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 perigosas incluem: (a) a exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais; b) o trabalho no subsolo, debaixo de água, em altura ou em espaços confinados; c) com máquinas, equipamentos ou ferramentas perigosas que envolvam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas; d) em ambientes insalubres, expondo as crianças a substâncias, agentes, processos, temperaturas, ruídos ou vibrações perigosas para a saúde; ou e) em condições adversas, tais como períodos prolongados, trabalho nocturno ou confinamento nas instalações da entidade patronal.

As horas de trabalho das crianças não podem exceder seis (6) horas por dia e trinta e quatro (34) horas por semana se tiverem menos de dezasseis (16) anos de idade. O horário de trabalho não deve exceder sete (7) horas por dia e trinta e nove (39) horas por semana para crianças com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos. As horas de trabalho dos menores devem ser organizadas de modo a não dificultar a sua frequência à escola ou à formação profissional oficial na qual estão inscritos.

Os menores que tenham atingido a idade requerida só podem ser empregados após o consentimento dos pais, tutor, representante legal, pessoa ou instituição com o responsável pelo menor ou na sua ausência ou da Inspeção Geral do Trabalho. O contrato de trabalho deve ser escrito. Antes do emprego, os menores devem submeter-se a um exame físico para provar a sua capacidade física e mental para desempenharem as suas funções. Este exame médico deve ser repetido anualmente até à idade de 18 anos e o empregador deve manter o registo.

As penalizações por não assinar um contrato escrito para crianças com 14 anos ou mais são uma multa de duas a cinco vezes o salário médio mensal oferecido pela empresa. As crianças com mais de 14 anos que trabalham como parte de um estágio são também obrigadas a ter um contrato escrito. A penalidade por não ter este contrato é de três a seis vezes o salário médio mensal da empresa.

Em suma, todos aqueles que contratam trabalhadores relacionados com REDISSE IV, devem comprometer-se a não utilizar trabalho infantil ou trabalho forçado. Este compromisso será explicado às comunidades afectadas. O risco de trabalho infantil é minimizado devido ao facto de os trabalhadores do sector público em Angola terem de ter pelo menos 18 anos de idade para desempenharem as suas funções. Será necessário assegurar que quaisquer trabalhadores empregados ou contratados por terceiros tenham a idade mínima exigida tanto pelo Banco Mundial como pelas normas nacionais, e que sejam devidamente protegidos.

Todos aqueles que contratam trabalhadores para o Projecto deverão verificar e identificar a idade de todos os trabalhadores. Isto exigirá que os trabalhadores forneçam documentação oficial, que poderá incluir uma certidão de nascimento, cartão de identificação nacional, passaporte, ou registo médico ou escolar. Se for descoberto um menor com idade inferior à idade mínima elegível para o trabalho a trabalhar no projecto, serão tomadas medidas para terminar imediatamente o emprego ou contratação do menor de uma forma responsável, e tendo em conta o melhor interesse do menor.

A UIP deve realizar inspecções regulares no local para assegurar o controlo regular do cumprimento dos requisitos de saúde, remuneração, condições de trabalho, duração e organização do trabalho definidos na LGV aplicável aos trabalhadores menores (artigos 253º a 261º).

## 8 TERMOS E CONDIÇÕES

Os termos e condições de emprego aplicáveis aos trabalhadores do projecto estão estabelecidos na lei laboral nacional, nas normas do Banco Mundial e neste documento do PGM. Estes regulamentos aplicar-se-ão a todos os trabalhadores do projecto que são designados para trabalhar no projecto (trabalhadores directos), e aos trabalhadores contratados.

A **Constituição** da República de Angola também estipula os princípios básicos do emprego. O artigo 76 da Constituição especifica que todos têm o direito de escolher livremente o seu tipo de actividade, profissão, ocupação, e local de trabalho com base na sua capacidade de trabalho. Além disso, ninguém pode ser privado do direito ao trabalho devido a discriminação. O trabalho compulsório é proibido. Os contratos de trabalho são assinados livremente. Todas as pessoas têm o direito de trabalhar em condições seguras e saudáveis e de receber um salário não inferior ao salário mínimo definido pelo Estado. Além disso, a Constituição estabelece que a todas as pessoas que trabalham com contrato de trabalho é concedida uma licença remunerada não inferior a 21 dias de calendário num ano.

As horas de trabalho dos trabalhadores do projecto são as definidas na Lei do Trabalho (Artigo 95 - Duração) Com as excepções previstas na lei ou as reduções contempladas nas convenções colectivas de trabalho, o período normal de trabalho não pode exceder os seguintes limites: a) 44 horas por semana; b) 8 horas diárias. O período normal de trabalho semanal pode ser alargado até 54 horas nos casos em que a entidade patronal adopte os esquemas de horários de trabalho por turnos ou horários modulados ou variáveis, em que esteja em curso um tempo de recuperação ou em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença. O período normal de trabalho diário pode ser alargado até 9 horas diárias nos casos em que o trabalho é intermitente ou de simples presença, em que a entidade patronal concentra o tempo normal de trabalho semanal em cinco dias consecutivos. Todos os trabalhadores do projecto receberão pelo menos um dia de descanso (24 horas) após seis dias consecutivos de trabalho.

O procedimento de de mão de obra dos empreiteiros estabelecerá os termos e condições para os trabalhadores contratados e subcontratados. Estes termos e condições estarão em conformidade, no mínimo, com este procedimento de gestão de mão de obra, as Leis Laborais Angolanas e especificadas nos contratos-tipo a serem utilizados pelo projecto, que serão fornecidos no Manual de Operações do Projecto (MOP) e seguirão este MOP e o projecto QGAS.

## 9 MECANISMO DE RECLAMAÇÕES

Especificamente, em relação ao sector público em Angola, o Governo tem um mecanismo nacional de gestão de reclamações. Em caso de insatisfação por parte do trabalhador, é necessário apresentar uma reclamação ao Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS) ou ao Tribunal do Trabalho. De acordo com a Lei Geral do Trabalho de 2015, todos os trabalhadores em Angola têm o direito de apresentar reclamações sobre as condições de trabalho, e tais reclamações podem ser apresentadas quer através de um sindicato ou associação, quer individualmente. Geralmente, o canal utilizado consiste em remeter a reclamação através de um sindicato; outra alternativa é apresentar uma carta ao MAPTSS descrevendo a natureza da reclamação e solicitando a sua resolução. Se a reclamação não for resolvida de forma satisfatória, o Tribunal do Trabalho pode ser objecto de recurso.

As preocupações no local de trabalho são geralmente diferentes das questões levantadas pelas partes afectadas pelo projecto e outras partes interessadas. Por este motivo, o MGR resolvido pelo projecto abordará, através de procedimentos específicos, as reclamações dos trabalhadores do projecto (directos e contratados), as quais, em regra, se referem a oportunidades de emprego, remuneração, pagamento tardio, trabalho extraordinário, desacordo sobre condições de trabalho, questões de saúde e segurança no local de trabalho, e tratamento justo e digno. Os trabalhadores comunitários directamente envolvidos na implementação do projecto terão também acesso ao MGR do projecto e as reclamações deverão ser atendidas e respondidas ao reclamante num prazo específico definido na ferramenta de referência MGR.

Há também reclamações relacionadas com a EAS/AS, que serão tratadas através de um procedimento independente e específico desenvolvido pelo projecto (MGR para EAS/AS) para tratar estas reclamações de uma forma ética e confidencial. Este mecanismo será acessível e seguro para os sobreviventes comunicarem incidentes e abordará aspectos centrados no sobrevivente, assegurando relatórios confidenciais destes casos.

No momento da sua contratação, todos os trabalhadores (incluindo os trabalhadores comunitários) devem ser informados sobre a MGR disponível (MGR para trabalhadores e MGR para EAS/AS) e como trabalham. A informação relevante deve ser disponibilizada ao longo da implementação do projecto de uma forma clara, compreensível e acessível aos trabalhadores, por exemplo, incluindo-a em manuais dos trabalhadores, quadros de avisos ou mecanismos de comunicação semelhantes.

O tratamento das reclamações deve ser objectivo, rápido e sensível às necessidades e preocupações dos trabalhadores lesados. O mecanismo deve permitir que as reclamações sejam apresentadas anonimamente e a confidencialidade deve ser garantida em todas as circunstâncias. Nenhum trabalhador deve ser objecto de qualquer represália (acção disciplinar, legal ou outra) pela apresentação de uma reclamação.

No desenvolvimento do MGR para trabalhadores, devem ser observadas as disposições aplicáveis da LGT, em particular o conteúdo dos artigos 272º a 301º que definem o tipo de disputas laborais (individuais e colectivas) e descrevem as modalidades de resolução extrajudicial (mediação, conciliação e arbitragem).

O funcionamento do MGR (excepto reclamações relacionadas com a EAS/AS) para os trabalhadores abrangerá as seguintes etapas principais:

- As reclamações devem ser enviadas para o ponto focal MGR no local de trabalho por correio electrónico, link para um formulário em linha, texto, telefone, carta ou pessoalmente. Os motoristas e trabalhadores de limpeza da UIP/UCC têm acesso a um computador que existe para apoiar os serviços gerais, e poderão enviar as suas reclamações directamente. As reclamações serão apresentadas num formulário desenvolvido para o efeito e registado. O endereço de correio electrónico, o link para o formulário em linha e o número de telefone para o envio de reclamações serão disponibilizados aos trabalhadores no momento da assinatura do contrato.
- As reclamações devem ser analisadas por um Comité de Resolução de Reclamações composto por especialistas em salvaguardas sociais, aquisições e o gestor de operações no prazo de 15 dias após a sua recepção. Após o seu exame, o Comité deve fornecer orientações sobre o curso de acção. Qualquer investigação necessária deve ter lugar no prazo de cinco dias úteis após o exame da reclamação.
- O queixoso será notificado dentro de 5 dias de que a sua reclamação foi recebida e está a ser processada, e deverá ser respondido sobre o seu processo de resolução dentro de 20 dias após a recepção da reclamação.
- As reclamações recebidas devem ser comunicadas à UIP, assim como as acções tomadas para as resolver e os seus resultados.
- Deve ser fornecido mensalmente um relatório de resolução de reclamações à UIP e ao Banco Mundial.
- Se os trabalhadores não ficarem satisfeitos com a resolução proposta pela MGR do projecto, podem apresentar reclamações para revisão imediata ao Serviço de Reclamações do Banco Mundial (GRS) <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>.
- Os trabalhadores afectos ao projecto podem também apresentar a reclamação ao painel de Inspeção Independente do Banco Mundial, que determina se ocorreu ou é provável que ocorra um dano como resultado do não cumprimento das suas políticas e procedimentos.

Mais informação sobre MGR é detalhada no documento de referência do Plano de Envolvimento das Partes Interessadas REDISSE IV (PEPI).

## 10 GESTÃO DE EMPREITEIROS

### 10.1 Disposições contratuais

Os contratos de construção e outros contratos incluirão disposições relacionadas com a Saúde e Segurança Ocupacional e no trabalho, tal como previsto nos Documentos Padrão de Procurement do Banco Mundial e na lei angolana.

O projecto irá gerir e controlar o desempenho dos empreiteiros em relação aos trabalhadores contratados, concentrando-se no cumprimento pelos empreiteiros dos seus acordos contratuais (obrigações, representações, e garantias) e dos procedimentos de de mão de obra . Isto pode incluir auditorias periódicas, inspeções e/ou verificações pontuais dos locais do projecto e dos locais de trabalho, bem como dos registos e relatórios de gestão de mão de obra compilados pelos empreiteiros.

Os registos e relatórios da de mão de obra dos empreiteiros que podem ser revistos incluiriam: amostras representativas de contratos ou acordos de trabalho entre terceiros e trabalhadores contratados, registos relativos a reclamações recebidas e sua resolução, relatórios relativos a inspecções de segurança, incluindo acidentes mortais e incidentes e implementação de acções correctivas, registos relativos a incidentes de não conformidade com a legislação nacional, e registos de formação fornecida aos trabalhadores contratados para explicar os riscos de Saúde e Segurança Ocupacional e as medidas preventivas.

## 10.2 Tarefas detalhadas sob a gestão do empreiteiro

Como parte do processo de selecção do empreiteiro de construção que irá empregar trabalhadores contratados, a UIP irá rever as seguintes informações:

- Informação em registos públicos, por exemplo, registos de empresas e documentos públicos relacionados com violações da legislação laboral aplicável, incluindo relatórios das inspecções do trabalho e outros organismos de execução;
- Licenças comerciais, registos, autorizações e aprovações;
- Documentos relacionados com um sistema de gestão do trabalho, incluindo questões de SSO, por exemplo, procedimentos de gestão do trabalho;
- Identificação do pessoal de gestão do trabalho, segurança e saúde, suas qualificações, e certificações;
- Certificações/permissão/formação dos trabalhadores para realizar os trabalhos necessários;
- Registos de violações de segurança e saúde, e respostas; incidentes graváveis e Análise da Causa Raiz correspondente (incidentes de perda de tempo, casos de tratamento médico), casos de primeiros socorros, quase falhanços com elevado potencial, e actividades correctivas e preventivas necessárias (por exemplo, análise revista de segurança no trabalho, equipamento novo ou diferente, formação de competências, e assim por diante);
- Registos de acidentes e fatalidades e notificações às autoridades;
- Registos dos benefícios do trabalhador legalmente exigidos e prova da inscrição dos trabalhadores nos programas relacionados;
- Registos salariais dos trabalhadores, incluindo horas trabalhadas e pagamento recebido;
- Código de conduta sobre comportamentos EAS/AS e sanções em caso de incumprimento;
- Identificação dos membros do comité de segurança e registos das reuniões; e
- Cópias de contratos anteriores com empreiteiros e fornecedores, mostrando a inclusão de disposições e termos reflectindo/materialmente coerentes com a NAS2. Os contratos com empreiteiros seleccionados incluirão disposições relacionadas com a Saúde e Segurança Ocupacional, tal como previsto no Documento Padrão de Procurement do Banco Mundial (SPD) e na Lei do Trabalho de Angola.

O documento do concurso tornará obrigatório para os empreiteiros a anexação de um PGAS do Empreiteiro que incluirá programa de trabalho, Código de Conduta, Plano de Gestão de Tráfego, Planos de Gestão de Influxos de Trabalho, entre outros.

## 10.3 Monitorização do desempenho dos empreiteiros

A UIP irá gerir e controlar o desempenho do Empreiteiro em relação aos trabalhadores contratados, concentrando-se no cumprimento pelos empreiteiros dos seus acordos

contratuais (obrigações, representações e garantias). Isto pode incluir auditorias periódicas, inspecções e/ou verificações pontuais dos locais do projecto ou dos locais de trabalho e/ou dos registos e relatórios de gestão de mão de obra compilados pelos empreiteiros.

Os registos e relatórios da mão de obra dos empreiteiros podem incluir: (a) uma amostra representativa de contratos ou acordos de trabalho entre terceiros e trabalhadores contratados; (b) registos relativos a reclamações recebidas e sua resolução; (c) relatórios relativos a inspecções de segurança, incluindo fatalidades e incidentes e implementação de acções correctivas; (d) registos relativos a incidentes de incumprimento da legislação nacional; e (e) registos de formação fornecida aos trabalhadores contratados para explicar as condições laborais e de trabalho e a SSO para o projecto.

## **11 TRABALHADORES COMUNITÁRIOS**

De acordo com a informação disponível do projecto, REDISSE IV irá envolver trabalhadores comunitários, mas esse envolvimento ainda não está definido. Será necessária a colaboração da comunidade, nomeadamente no que diz respeito aos sistemas de vigilância e informação a nível comunitário.

O envolvimento de trabalhadores comunitários resultará de acordos estabelecidos entre comunidades locais e instituições públicas angolanas, e esses trabalhadores serão compensados pelos seus serviços, de uma forma a ser determinada. Quando o envolvimento dos trabalhadores comunitários for definido, os presentes Procedimentos de Gestão de Mão de Obra serão actualizados para incluir análises e requisitos relativos aos trabalhadores comunitários, de modo a identificar claramente o âmbito das actividades em que os trabalhadores comunitários serão envolvidos, os termos e condições desse envolvimento, a base dos acordos de trabalho comunitário, os potenciais riscos e impactos de tais actividades nos trabalhadores comunitários (incluindo o trabalho infantil e o trabalho forçado), Todos os trabalhadores comunitários poderão levantar reclamações em relação ao projecto através do MGR disponível pelo projecto.

## **12 TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO**

Tal como identificado na secção 3, os trabalhadores de fornecimento primário são susceptíveis aos riscos do trabalho infantil e aos riscos profissionais, de saúde e segurança. Os riscos de trabalho forçado são baixos, mas podem acontecer.

Ao seleccionar os fornecedores primários, a UIP exigirá que os fornecedores cumpram os requisitos sobre trabalho infantil, trabalho forçado e questões de segurança no trabalho. Estes requisitos devem ser incluídos nos termos e condições dos contratos com o fornecedor primário.

Nos planos e procedimentos de monitorização e avaliação do desempenho do Projecto, a UIP incluirá indicadores referentes ao desempenho dos fornecedores primários em matéria de trabalho infantil, trabalho forçado, e Saúde e Segurança Ocupacional.

Se, dentro do prazo dos contratos, forem identificados casos de trabalho infantil ou forçado, a UIP exigirá que o fornecedor primário tome as medidas adequadas para os remediar.

Se, dentro do prazo dos contratos, forem identificados problemas graves de segurança relacionados com os trabalhadores do fornecimento primário, a UIP exigirá que o fornecedor

primário relevante introduza e aplique procedimentos e medidas de mitigação para resolver tais problemas de segurança.

Quando as soluções não forem possíveis, quer para uma quer para todas as situações referidas nos dois parágrafos anteriores, a UIP, num prazo razoável, transferirá os fornecedores primários dos projectos para fornecedores que possam demonstrar que estão a cumprir os requisitos relevantes da NAS2.

## REFERÊNCIAS

- Lei Geral do Trabalho de Angola, Lei Nº 7/2015, de 15 de Junho;
- WB (2018) Procedimentos de gestão da mão de obra: versão 1.0 - 6 de setembro de 2018;
- BARBER, j de todo (2020). Guia sobre inspeção do trabalho e segurança social, Organização Internacional do Trabalho (OIT) 2020...
- OIT (2011). Condições de trabalho e programa de emprego. Relatório sobre o tempo de trabalho no século XXI para discussão na reunião tripartida de peritos sobre disposições relativas ao tempo de trabalho (17-21 de Outubro de 2011);
- OIT (2020). Emprego atípico em todo o mundo. Compreender os desafios, moldar as perspectivas. Organização Internacional do Trabalho 2016. Publicada pela primeira vez em 2016;
- WB (2017). Enquadramento Ambiental e Social. Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento/ Banco Mundial. 1818 H Street NW, Washington, DC 20433.
- WB (2019). Documento de informação do projecto (PID). Melhoria dos sistemas regionais de vigilância de doenças (REDISSE) fase iv (p167817).
- WB (2019). Projecto de melhoramento dos sistemas regionais de vigilância de doenças (REDISSE) na África Central, fase iv 16 de Setembro de 2019. Documento de avaliação do projecto. Saúde, nutrição e prática global da população na região de África.
- OMS (2017). Sociedade Civil e Saúde. Contribuições e potencial. Série pública de saúde 48.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Exemplos de códigos de conduta

### Anexo 1.1: Conceitos Relativos a VBG

#### Definições-chave:

- **Abordagem centrada no sobrevivente:** é baseada em um conjunto de princípios e habilidades projetados para orientar os profissionais - independentemente da sua função - em seu envolvimento com sobreviventes (predominantemente mulheres e meninas, mas também homens e meninos) que sofreram violência sexual ou outras formas de violência. A abordagem centrada no sobrevivente visa criar um ambiente de apoio no qual os interesses do sobrevivente são respeitados e priorizados, e no qual o sobrevivente é tratado com dignidade e respeito. A abordagem ajuda a promover a recuperação d(a) sobrevivente e a sua capacidade de identificar e expressar necessidades e desejos, bem como, de reforçar a capacidade do sobrevivente de tomar decisões sobre possíveis intervenções
- **Abuso Sexual:** é definido como "a intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou sob condições desiguais ou coercitivas.
- **Arredores do Local de Trabalho:** é a Área de Influência do Projecto que é qualquer área, urbana ou rural, directamente afectada pelo projecto, incluindo todos os assentamentos humanos encontrados nele.
- **Assédio Sexual:** é definido como "qualquer avanço sexual indesejado, pedido de favor sexual, conduta verbal ou física ou gesto de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser razoavelmente esperado ou considerado como ofensa ou humilhação a outrem, quando tal conduta interfere no trabalho, é considerada uma condição de emprego ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.
- **Códigos de Conduta de EAS/AS e VCC:** Os Códigos de Conduta adotados para o projecto abrangendo o compromisso da empresa e as responsabilidades dos gestores e indivíduos em relação à VBG e VCC.
- **Consentimento:** é a escolha informada subjacente à intenção, aceitação ou acordo livre e voluntário de um indivíduo para fazer algo. Nenhum consentimento pode ser alcançado quando tal aceitação ou acordo é obtido através do uso de ameaças, força ou outras formas de coerção, abdução, fraude, engano ou deturpação. De acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e o Banco Mundial consideram 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 tenha sido introduzido tenha uma idade inferior. A crença errada quanto a idade da criança e o consentimento da criança, não é uma defesa.
- **Consultor:** é qualquer firma, empresa, organização ou outra instituição a quem foi adjudicado um contrato de prestação de serviços de consultoria no âmbito do projecto e que contratou gestores e / ou funcionários para a execução deste trabalho.
- **Criança:** é usado alternadamente com o termo "menor" e se refere a uma pessoa menor de 18 anos. Isso está de acordo com o Artigo 1 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

- **Empreiteiro:** é qualquer firma, empresa, organização ou outra instituição que tenha obtido um contrato para realizar obras de desenvolvimento de infraestrutura no contexto do projecto e que tenha contratado gestores e / ou funcionários para realizar esse trabalho. Isso também inclui subcontratados e contratados para realizar actividades em nome do contratante.
- **Equipe de conformidade com VBG e VCC (ECCVV):** uma equipa estabelecida pelo projecto para tratar de questões de EAS/AS e VCC.
- **Exploração sexual:** é definida como "qualquer abuso real ou tentativa de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente com a exploração sexual de outra pessoa".
- **Funcionário:** é qualquer indivíduo que oferece trabalho ao contratante ou consultor dentro do país, dentro ou fora do local de trabalho, sob um contrato ou acordo de trabalho formal ou informal, normalmente, mas não necessariamente, em troca de um salário (por exemplo, incluindo estagiários e voluntários não pagos), sem responsabilidade de gerir ou supervisionar outros funcionários.
- **Grooming:** são comportamentos que se tornam mais fáceis para um agressor conseguir uma criança para actividade sexual. Por exemplo, um agressor pode construir uma relação de confiança com a criança e, em seguida, procurar vantagens sexuais (por exemplo, encorajando sentimentos românticos ou expondo a criança a conceitos sexuais por meio da pornografia).
- **Gestor:** é qualquer indivíduo que oferece mão de obra à contratada ou consultor, dentro ou fora do local de trabalho, sob um contrato de trabalho formal e em troca de um salário, com a responsabilidade de controlar ou dirigir as actividades de uma equipa de contratante ou consultor, unidade, divisão ou similar, supervisionar e gerir um número pré-definido de funcionários.
- **Grooming online:** é o acto de enviar uma mensagem electrónica com conteúdo indecente a um destinatário que o remetente acredita ser um menor, com a intenção de conseguir que o destinatário se envolva ou se submeta a uma actividade sexual com outra pessoa, incluindo, mas não necessariamente o remetente.
- **Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR):** é o processo estabelecido pelo projeto para receber e tratar reclamações.
- **Medidas de responsabilização:** são as medidas postas em prática para garantir a confidencialidade dos sobreviventes e para responsabilizar empreiteiros, consultores e o cliente por instituir um sistema justo de tratamento dos casos de EAS/AS e VCC.
- **Local de obras:** é a área onde estão a ser realizadas obras de desenvolvimento da infraestrutura, no âmbito do empreendimento.
- **Protecção à Criança (PC):** é uma actividade ou iniciativa destinada a proteger a criança de qualquer forma de dano, principalmente decorrente do VCC.
- **Procedimento de alegação de EAS/AS e VCC:** é o procedimento prescrito a ser seguido ao relatar incidentes de EAS/AS ou VCC.

- **Perpetrador:** é a pessoa que comete ou ameaça cometer um acto ou actos de VBG ou VCC.
- **Protocolo de Resposta:** são os mecanismos estabelecidos para responder aos casos de VBG e VCC.
- **Sobrevivente / Sobreviventes:** são as pessoas adversamente afectadas por VBG ou VCC. Mulheres, homens e crianças podem ser sobreviventes de VBG; as crianças podem ser sobreviventes do VCC.
- **Violência Baseada no Género (VBG):** é um termo abrangente para qualquer acto prejudicial perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres. Inclui actos que infligem dano ou sofrimento físico, sexual ou mental, ameaças de tais actos, coerção e outras privações de liberdade. Dentre os actos sexuais está incluída a Violência Sexual, Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS). Esses actos podem ocorrer em público ou em particular.
- **Violência Contra Crianças (VCC):** é definida como dano físico, sexual ou psicológico à crianças menores (ou seja, com menos de 18 anos), incluindo uso para lucro, trabalho, gratificação sexual ou alguma outra vantagem pessoal ou financeira. Isso também inclui outras actividades, como usar computadores, telefones celulares ou câmeras de vídeo e digitais de forma inadequada e para explorar ou assediar crianças ou acessar pornografia infantil por quaisquer meios.
- **Violência física,** pode ser entendida como a acção infligida à criança, adolescente e ou mulher que ofenda a sua integridade ou saúde corporal ou que lhe cause sofrimento físico. Ou ainda qualquer forma de violência física que um agressor(a) inflige ao companheiro(a). Podendo traduzir-se em comportamentos como: esmurrar, pontapear, estrangular, queimar, induzir ou impedir que o(a) companheiro(a) obtenha medicação ou tratamentos.
- **Violência sexual:** actos de natureza sexual contra uma ou mais pessoas ou que façam com que tal pessoa ou pessoas pratiquem um acto de natureza sexual pela força, ou por ameaça de força ou coerção, como a causada por medo de violência, coação, detenção, opressão psicológica ou abuso de poder, ou aproveitando-se de um ambiente coercitivo ou da incapacidade de tal pessoa ou pessoas de dar consentimento genuíno. As formas de violência sexual incluem estupro, tentativa de estupro, prostituição forçada, exploração e abuso sexual, tráfico para fins de exploração sexual, pornografia infantil, prostituição infantil, escravidão sexual, casamento forçado, gravidez forçada, nudez pública forçada, teste de virgindade forçada, etc.

## **Anexo 1.2: Códigos de conduta "tipo" para prevenção da Exploração e Abuso Sexual, e Assédio Sexual (EAS/AS), bem como abuso / exploração infantil**

### **Objetivos**

Os Códigos de Conduta para Prevenir a **EAS/AS** e o Abuso / Exploração Infantil (AEI) visam garantir um conjunto de definições, princípios, práticas e directrizes essenciais que estabelecem mecanismos para relatar, abordar, monitorizar e sancionar a **EAS/AS** e AEI nos arredores de obras e nas comunidades sob influência do projecto de infraestrutura.

O objectivo dos Códigos de Conduta é prevenir e / ou mitigar os riscos de **EAS/AS** e AEI dentro do REDISSE 4. Estes Códigos de Conduta devem ser adoptados pelos empreiteiros das obras civis, bem como pelos consultores de supervisão. O respeito mútuo e o tratamento justo por todas as partes, que incluem a compreensão do impacto da sua presença nas comunidades pela influência do projecto de infraestrutura, são considerados de grande importância para criar um ambiente de trabalho respeitoso, agradável e produtivo. Os Códigos também fornecem directrizes claras para sanções aos funcionários, caso sejam justificadas. Ao garantir que a equipa do projecto respeite o meio ambiente do projecto e suas comunidades, uma realização bem-sucedida dos objectivos do projecto será alcançada. Assim distinguem-se os seguintes códigos de conduta:

**A. Código de conduta da empresa: compromete a empresa a abordar questões de EAS/AS e AEI**

**B. Código de conduta do gestor: compromete os gestores de acordo com a sua função de supervisão a garantir que os funcionários sob sua supervisão mantenham as responsabilidades de prevenção de EAS/AS e AEI**

**B. Código de Conduta Individual:** Código de Conduta para todos que trabalham com o projecto (trabalhadores contratados, Supervisor e representantes da UIP).

### **Anexo 1.3: Código de Conduta para a Empresa**

#### *Prevenção da violência baseada no gênero e violência contra crianças*

A empresa está empenhada em criar e manter um ambiente no qual a **EAS/AS** e a violência contra crianças (VCC) não tenham lugar e onde não sejam toleradas por nenhum funcionário, associado ou representante da empresa. Portanto, a fim de garantir que todos os envolvidos no projecto estejam cientes desse compromisso e, posteriormente, para prevenir e responder a quaisquer alegações de **EAS/AS** e VCC, a empresa se compromete com os seguintes princípios fundamentais e padrões mínimos de comportamento que se aplicará a todos os funcionários, associados e representantes da empresa, incluindo subcontratados, sem excepção:

1. A empresa e todos os funcionários, associados e representantes comprometem-se a tratar mulheres, crianças (pessoas com menos de 18 anos) e homens com respeito, independentemente de raça, cor, idioma, religião, opinião política ou outra opinião, origem étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto. Actos de EAS/AS e VCC violam este compromisso.
2. Linguagem e comportamento depreciativo, ameaçador, ofensivo, abusivo, culturalmente impróprio ou sexualmente provocativo são proibidos entre todos os funcionários da empresa, associados e seus representantes.
3. Actos de EAS/AS ou VCC constituem comportamento indesejável, portanto, base para sanções, que podem incluir penalização e / ou rescisão do contrato de trabalho. Todas as formas de VBG e VCC, incluindo aliciamento, são inaceitáveis, independentemente de ocorrerem no local de trabalho, nos arredores do local de trabalho, em acampamentos de trabalhadores ou nas casas dos trabalhadores.
4. Além das sanções da empresa, serão processados judicialmente aqueles que cometem atos de EAS/AS ou VCC, se assim for determinado.
5. O contacto ou actividade sexual com crianças menores de 18 anos - inclusive por meio de mídia digital - é proibido. A crença errada quanto à idade de uma criança não é uma defesa. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa. O contacto ou actividade sexual com crianças menores de 18 anos - inclusivé por meio de mídia digital - é proibido. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa.
6. Favores sexuais - por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais - ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador são proibidos.
7. A menos que haja consentimento total de todas as partes envolvidas no acto sexual, como interações sexuais entre os funcionários da empresa (em qualquer nível) e membros das comunidades vizinhas ao local de trabalho são proibidas. Isso inclui relacionamentos envolvendo a retenção / promessa de provisão real de benefícios (monetário ou não monetário) a membros da comunidade em troca de sexo - tal actividade sexual é considerada "não consensual" no escopo deste Código.
8. Todos os funcionários, incluindo voluntários e subcontratados, são altamente encorajados a denunciar actos suspeitos ou reais de EAS/AS e / ou VCC por um colega de trabalho, seja na mesma empresa ou não. As denúncias devem ser feitas de acordo com os Procedimentos de Alegação de EAS/AS e VCC.

9. Os gestores são obrigados a denunciar actos suspeitos ou reais de EAS/AS e / ou VCC, pois têm a responsabilidade de cumprir os compromissos da empresa e responsabilizar os seus subordinados diretos.

**Para garantir que os princípios acima mencionados sejam implementados com sucesso, a empresa se compromete a garantir que:**

- Todos os gestores assinam o 'Código de Conduta do Gestor' detalhando as suas responsabilidades para implementar os compromissos da empresa e fazer cumprir as responsabilidades do 'Código de Conduta Individual'.
  - Todos os funcionários assinam o "Código de Conduta Individual" do projecto, confirmando a sua concordância em não se envolver em actividades que resultem em EAS/AS ou VCC.
  - Disponibilizar os Códigos de Conduta Individuais e da Empresa de forma proeminente e em uma visão clara e acesso nos acampamentos de trabalhadores, escritórios e nas áreas públicas do espaço de trabalho. Exemplos de áreas incluem áreas de espera, descanso e saguão de locais, áreas de refeitórios e clínicas de saúde.
  - Certifique-se de que cópias afixadas e distribuídas dos Códigos de Conduta da Empresa e Individuais sejam traduzidas para o idioma apropriado de uso nas áreas de trabalho, bem como para qualquer funcionário internacional em seu idioma nativo.
  - Uma pessoa apropriada é nomeada como o 'Ponto Focal' da empresa para tratar de questões de EAS/AS e VCC, incluindo a representação da empresa na Equipa de Conformidade sobre EAS/AS e VCC (ECCVBGC), que é composta por representantes do cliente, contratado (s), o consultor de supervisão e provedor (es) de serviço local.
  - Garantir que um Plano de Acção eficaz seja desenvolvido em consulta com o ECVC, que inclua, no mínimo:
    - Procedimento de alegação de EAS/AS e VCC para denunciar problemas de EAS/AS e VCC por meio do mecanismo de gestão de reclamações (MGR) do projecto;
    - Medidas de responsabilidade para proteger a confidencialidade de todos os envolvidos; e,
    - Protocolo de Resposta aplicável a sobreviventes e perpetradores de EAS/AS e VCC.
10. Que a empresa efetivamente implementa o Plano de Ação, fornecendo feedback ao ECVC para melhorias e atualizações conforme apropriado
11. Todos os funcionários participam de um curso de treinamento de indução antes de iniciar o trabalho no local para garantir que estejam familiarizados com os compromissos da empresa e os códigos de conduta EAS/AS e VCC do projecto.
12. Todos os funcionários participam num curso de capacitação obrigatório uma vez por mês (curso de refrescamento) durante a duração do contrato a partir do primeiro treinamento de indução antes do início do trabalho para reforçar a compreensão do Código de Conduta VCC e EAS/AS do projecto.

*Por meio deste, reconheço que li e entendi o Código de Conduta da Empresa acima e, em nome da empresa, concordo em cumprir as cláusulas nele contidas. Eu entendo a minha função e responsabilidades para prevenir e responder a EAS/AS e VCC. Eu entendo que qualquer acção inconsistente com este Código de Conduta da Empresa ou incumprimento em tomar as medidas exigidas por este Código de Conduta da Empresa pode resultar em acção disciplinar.*

Nome da empresa: \_\_\_\_\_

Assinatura : \_\_\_\_\_

Nome impresso : \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

Dados: \_\_\_\_\_

## **Anexo 1.4: Código de Conduta para Gestores**

### *Prevenção da violência baseada no gênero e violência contra crianças*

Os gestores em todos os níveis, devido às suas funções de supervisão, têm responsabilidades específicas para manter o compromisso da empresa com a prevenção e abordagem de EAS/AS e VCC. Isso significa que os gestores têm a responsabilidade central de promover um ambiente que impeça a EAS/AS e VCC. Os gestores devem partilhar, apoiar e promover a implementação do Código de Conduta da Empresa. Para isso, os gestores devem aderir a este Código de Conduta do Gestor e também assinar o Código de Conduta Individual. Isso os compromete a apoiar e desenvolver sistemas que facilitem a implementação do Plano de Acção e mantenham um ambiente livre de EAS/AS e VCC no local de trabalho e na comunidade local. Essas responsabilidades incluem, mas não estão limitadas a:

### **Implementação**

1. Para garantir a máxima eficácia dos Códigos de Conduta da Empresa e Individuais:
  - a. Disponibilizar de forma proeminente os Códigos de Conduta da Empresa e Individuais numa visão clara de apoio a operacionalização do código inclusive o acesso aos acampamentos de trabalhadores, escritórios e áreas públicas e espaço de trabalho. Exemplos de áreas incluem áreas de espera, descanso e locais de saguão, áreas de cantinas, clínicas de saúde.
  - b. Garantir que todas as cópias postadas e distribuídas dos Códigos de Conduta da Empresa e Individuais sejam traduzidas para o idioma apropriado de uso nas áreas de trabalho, bem como para qualquer equipa internacional, em inglês.
2. Explique verbalmente e por escrito os Códigos de Conduta da Empresa e Individuais a todos os funcionários.
3. Assegure que:
  - a. Todos os subordinados diretos assinam o 'Código de Conduta Individual', incluindo o reconhecimento de que leram e concordam com o Código de Conduta.
  - b. Listas de funcionários e cópias assinadas do Código de Conduta Individual são fornecidas ao Gestor de Código de Conduta no Trabalho (GCCT) e ao cliente.
  - c. Participe do treinamento e garanta que a equipa também participe conforme descrito abaixo.
  - d. Os funcionários estão familiarizados com o Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) e podem usá-lo para reclamar anonimamente preocupações de incidentes de VBG ou VCC.
  - e. Os funcionários são incentivados a relatar a suspeita ou real de EAS/AS ou VCC por meio do MGR, aumentando a conscientização sobre questões de EAS/AS e VCC, enfatizando a responsabilidade da equipe para com a Empresa e o país que hospeda seu emprego, e enfatizando o respeito pela confidencialidade.
4. Em conformidade com as leis aplicáveis e com o melhor de suas habilidades, evite que os autores de exploração e abuso sexual sejam contratados, recontratados ou destacados. Use verificações de antecedentes e referências criminais para todos os funcionários.

5. Certifique-se de que, ao se envolver em parceria, ou seja subcontratado, acordos semelhantes, são aplicáveis:

- a. Incorpore os Códigos de Conduta EAS/AS e VCC como um anexo.
- b. Inclua uma linguagem apropriada exigindo que tais entidades contratantes e indivíduos, e seus funcionários e voluntários, cumpram os Códigos de Conduta Individuais.
- c. Afirmar expressamente que a falha dessas entidades ou indivíduos, conforme o caso, em tomar medidas preventivas contra a EAS/AS e VCC, para investigar as alegações das mesmas, ou para tomar ações corretivas quando a EAS/AS ou VCC ocorreu, deve constituir motivo para sanções e penalidades de acordo com os Códigos de Conduta Individuais.

6. Fornecer apoio e recursos ao GCCT para criar e disseminar iniciativas de sensibilização internacional por meio da estratégia de conscientização do Plano de Acção.

7. Certifique-se de que qualquer questão de EAS/AS ou VCC que justifique acção policial seja relatada ao cliente e ao Banco Mundial imediatamente.

### **Capacitações**

8. Todos os gestores são obrigados a participar de um curso de treinamento de indução antes de começar o trabalho no local para garantir que eles estejam familiarizados com suas funções e responsabilidades na defesa dos Códigos de Conduta EAS/AS e VCC. Este treinamento será separado do curso de treinamento de indução exigido de todos os funcionários e fornecerá aos gestores o entendimento e o suporte técnico necessários para começar a desenvolver o Plano de Acção para tratar de questões de **EAS/AS** e VCC.

9. Garantir que o tempo seja fornecido durante o horário de trabalho e que a equipa participe do treinamento obrigatório de indução facilitado pelo projecto sobre EAS/AS e VCC exigido que todos os funcionários o façam antes de iniciar o trabalho no local.

10. Garantir que os funcionários participem do curso de treinamento de actualização obrigatório trimestral exigido de todos os funcionários para combater o aumento do risco de EAS/AS e VCC durante as obras civis.

11. Os gestores devem comparecer e auxiliar nos cursos de capacitação trimestrais facilitados pelo projecto para todos os funcionários. Os gestores devem apresentar os treinamentos e anunciar como autoavaliações.

12. Colectar avaliações de satisfação para avaliar as experiências de treinamento e fornecer conselhos sobre como melhorar a eficácia do treinamento.

### **Resposta**

13. Os gestores serão solicitados a fornecer informações sobre os Procedimentos de Alegação de **EAS/AS** e VCC e ao Protocolo de Resposta desenvolvidos pelo GCCT como parte do Plano de Acção final aprovado.

14. Uma vez adoptado pela Empresa, os gestores manterão as Medidas de Responsabilidade estabelecidas no Plano de Acção para manter a confidencialidade de todos os funcionários que relatam ou (supostamente) perpetraram incidências de VBG e VCC (a menos

que uma violação de confidencialidade seja necessária para proteger as pessoas ou propriedade de danos graves ou quando exigido por lei).

15. Se um gestor desenvolver preocupações ou suspeitas em relação a qualquer forma de **EAS/AS** ou VCC por um dos seus subordinados directos, ou por um funcionário que trabalha para outro contratado no mesmo local de trabalho, ele / ela é obrigada a relatar o caso usando o MGR

16. Uma vez que uma sanção tenha sido determinada, espera-se que o (s) gestor (es) relevante (s) sejam pessoalmente responsáveis por garantir que a medida seja efectivamente aplicada, num prazo máximo de 14 dias a partir da data em que a decisão de punir foi tomada.

17. Os gestores que deixarem de denunciar ou cumprir tal disposição podem, por sua vez, estar sujeitos a medidas disciplinares, a serem determinadas e promulgadas pelo Director da empresa, ou seja, Director Executivo ou gestor equivalente de mais alto escalão. Essas medidas podem incluir:

- a. Aviso informal.
- b. Aviso formal.
- c. Capacitação adicional.
- d. Perda de até uma semana de salário.
- e. Suspensão do vínculo empregatício (sem pagamento de salário), pelo período mínimo de 1 mês até o máximo de 6 meses.
- f. Rescisão do contrato de trabalho.

18. Em última análise, a falha em responder efectivamente aos casos de **EAS/AS** e VCC no local de trabalho pelos gestores ou Director Executivo ou gestor equivalente de mais alto escalão pode fornecer base para acções legais por parte das autoridades.

*Eu, por meio deste, reconheço que li e entendi o Código de Conduta do Gestor, concordo em cumprir as cláusulas nele contidas e entendo as minhas funções e responsabilidades para prevenir e responder a EAS/AS e VCC. Eu entendo que qualquer acção inconsistente com este Código de Conduta do Gestor ou a falha em tomar as medidas exigidas pelo Código de Conduta deste Gestor pode resultar em acção disciplinar.*

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome impresso : \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

Dados: \_\_\_\_\_

## Anexo 1.5: Código de Conduta Individual

### *Prevenção da violência baseada no género e violência contra crianças*

Eu, \_\_\_\_\_, reconheço que a prevenção da EAS/AS e da violência contra crianças (VCC) é importante. A empresa considera que as actividades de EAS/AS ou VCC constituem actos de falta grave e, portanto, são motivos para sanções, penalizações ou possível rescisão do contrato de trabalho. Todas as formas de EAS/AS ou VCC são inaceitáveis, seja no local de trabalho, nos arredores do local de trabalho ou nos acampamentos de trabalhadores. O processo contra aqueles que cometem VBG ou VCC pode ser instaurado, se apropriado.

Eu concordo que enquanto estiver a trabalhar nesta empresa:

- Tratarei as mulheres, crianças (menores de 18 anos) e homens com respeito, independentemente de raça, cor, idioma, religião, opinião política ou ultra, nacionalidade, origem étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
- Abster-me-ei de usar linguagem ou comportamento em relação a mulheres, crianças ou homens que seja impróprio, ofensivo, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente impróprio.
- Não participarei de contacto ou actividade sexual com crianças - incluindo aliciamento ou contacto por meio de média digital. A crença errada quanto à idade de uma criança não é uma defesa. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa.
- 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.
- A menos que haja o consentimento total de todas as partes envolvidas, não terei interações sexuais com membros das comunidades vizinhas. Isso inclui relacionamentos envolvendo a retenção ou promessa de provisão real de benefício (monetário ou não monetário) a membros da comunidade em troca de sexo - tal actividade sexual é considerada "não consensual" no escopo deste Código.
- Participar activamente de cursos de treinamento relacionados com o VIH/SIDA, EAS/AS e VCC, conforme solicitado pelo meu empregador.
- Considerarei relatar através do MGR ou ao meu gestor qualquer suspeita ou real de EAS/AS ou VCC por um colega de trabalho, empregado ou não pela minha empresa, ou qualquer violação deste Código de Conduta.

Em relação a crianças menores de 18 anos:

- Sempre que possível, certificar-me-ei de que outro adulto esteja presente ao trabalhar perto de crianças.
- Não convidarei crianças desacompanhadas que não sejam parentes de minha família para entrar em minha casa, a menos que corram risco imediato de lesão ou perigo físico.

- Não dormirei perto de crianças sem supervisão, a menos que seja absolutamente necessário; nesse caso, devo obter a permissão do meu supervisor e garantir que outro adulto esteja presente, se possível.
- Usarei quaisquer computadores, telefones celulares ou câmaras de vídeo e digitais de maneira apropriada e nunca para explorar ou assediar crianças ou para aceder a pornografia infantil por qualquer meio (veja também "Uso de imagens infantis para fins relacionados ao trabalho" abaixo).
- Abster-me-ei de punição física ou disciplinar à crianças.
- Abster-me-ei de contratar crianças para trabalhos domésticos ou outros que sejam inadequados para a sua idade ou estágio de desenvolvimento, que interfiram com o seu tempo disponível para actividades educacionais e recreativas, ou que as coloquem em risco significativo de lesões.
- Cumprirei toda a legislação local relevante, incluindo as leis de trabalho em relação ao trabalho infantil.

### **Uso de imagens infantis para fins relacionados ao trabalho**

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

- Antes de fotografar ou filmar uma criança, avaliar e se esforçar para cumprir as tradições locais ou restrições para a reprodução de imagens pessoais.
- Antes de fotografar ou filmar uma criança, devo obter o consentimento informado da criança e de um dos pais ou responsável pela criança. Como parte disso, devo explicar como a fotografia ou filme será usado.
- Certificar-me-ei de que as fotos, filmes, vídeos e DVDs apresentem como crianças de maneira digna e respeitosa e não de forma vulnerável ou submissa. As crianças devem estar vestidas de forma adequada e não em poses que possam ser consideradas sexualmente sugestivas.
- Certificar-me-ei de que as imagens são representações honestas do contexto e dos factos.
- Certificar-me-ei de que os rótulos dos arquivos não revelam informações de identificação sobre uma criança ao enviar imagens electronicamente.

### **Sanções**

Eu entendo que se eu violar este Código de Conduta Individual, meu empregador tomará medidas disciplinares que podem incluir:

- Aviso informal.
- Aviso formal.
- Capacitação adicional.
- Perda de até uma semana de salário.
- Suspensão do vínculo empregatício (sem pagamento de salário), pelo período mínimo de 1 mês até o máximo de 6 meses.

- Rescisão do contrato de trabalho.
- Informe a polícia, se necessário.

*Eu entendo que é minha responsabilidade evitar acções ou comportamentos que possam ser interpretados como EAS/AS ou VAC ou violar este Código de Conduta Individual. Eu, por meio deste, reconheço que li o Código de Conduta Individual anterior, concordo em cumprir as cláusulas nele contidas e entendo as minhas funções e responsabilidades para prevenir e responder a EAS/AS e VCC. Eu entendo que qualquer acção inconsistente com este Código de Conduta Individual ou falha em tomar as medidas exigidas por este Código de Conduta Individual pode resultar em acção disciplinar e pode afectar o meu emprego actual.*

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome impresso : \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

Encontro: