



REPÚBLICA DE ANGOLA
MINISTÉRIO DE AGRICULTURA E FLORESTAS
PROJECTO DE TRANSFORMAÇÃO AGRO-PECUÁRIA FAMILIAR DE ANGOLA (MOSAP3)
Projecto N°177305

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

Abril, 2023

ÍNDICE

SIGLAS E ACRÓNIMOS	iv
GLOSSÁRIO	vi
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1 ÂMBITO E OBJECTIVOS	2
2. VISÃO GERAL DA Utilização DA MÃO- DE -OBRA NO PROJECTO.....	5
2.1 VISÃO GERAL	5
2.2 NECESSIDADES DE MÃO-DE-OBRA PARA O PROJECTO.....	7
2.2.1 Trabalhadores Directos (TD)	8
2.2.2 Trabalhadores Contratados (TC)	10
2.2.3 Trabalhadores de fornecedores Primários (TFP)	11
2.2.4 Trabalhadores Comunitários (TCs)	12
REGIME DE TRABALHO.....	14
2.3 PERÍODO DE COBERTURA DE NECESSIDADES DA FORÇA DE TRABALHO	16
3. AVALIAÇÃO DE RISCO DE TRABALHO	16
4. REVISÃO LEGAL E POLÍTICA.....	25
4.1 LEGISLAÇÃO ANGOLANA APLICÁVEL.....	25
4.1.1 Constituição da República de Angola de 2010	25
4.1.2 Lei nº 7/15 de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho	25
4.1.3 Decreto nº 31/94 de 5 de Agosto, Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho..	27
4.1.4 Decreto Executivo nº 128/04 de 23 De Novembro, Regime Geral da Sinalização Segurança e Saúde no Trabalho	28
4.1.5 Decreto nº 53/05 de 15 de Agosto, Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.....	28
4.1.6 Decreto n.º 43/03, de 4 de Julho, Regulamento sobre HIV/SIDA, Emprego e Formação Profissional.....	28
4.1.7 Decreto Executivo n.º 21/98, de 30 de Abril (Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho).....	28
5. NORMAS AMBIENTAIS E SOCIAIS DO BANCO MUNDIAL.....	29
5.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL VS AMBIENTAIS E SOCIAIS DO BANCO MUNDIAL	31
6. RESPONSABILIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO DO PGMO.....	35
7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	41
7.1 SELECÇÃO E RECRUTAMENTO DA MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO	41
7.2 IDADE MÍNIMA DO TRABALHADOR.....	42
7.3 CARGA HORÁRIA	44
7.4 IDENTIFICAÇÃO DE TRABALHO FORÇADO E O PROCEDIMENTO DE ELIMINAÇÃO	44
7.5 DIREITO A FÉRIAS	45
7.6 DEVERES DOS TRABALHADORES DO PROJECTO	46

7.7 DEVERES DA AGÊNCIA IMPLEMENTADORA DO PROJECTO.....	46
7.8 PREVENÇÃO DE HIV-SIDA E DE COVID-19 E OUTRAS DOENÇAS	47
7.9 VIOLÊNCIA BASEADA EM GÉNERO (VBG)/ EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL (EAS)/ ASSÉDIO SEXUAL (AS).....	47
7.10 DIREITOS COLECTIVOS E RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO	47
7.11 SEGURANÇA SOCIAL	47
7.12 REDUÇÃO DE PESSOAL	47
8. DIRECTIVAS GERAIS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	49
8.1 OBRIGAÇÕES DE Saúde e Segurança Ocupacional	49
9. PROCEDIMENTO PARA ACIDENTES E INCIDENTES.....	55
9.1 OBJECTIVO DA ANÁLISE DOS ACIDENTES E INCIDENTES.....	55
9.2 CLASSIFICAÇÃO DE ACIDENTE	55
9.3 RESPONSABILIDADES NO TRATAMENTO DA SITUAÇÃO DE ACIDENTE OU INCIDENTE 56	
9.4 PROCEDIMENTO DE ACIDENTES/INCIDENTES DE SEGURANÇA DO TRABALHO	56
9.5 PROCEDIMENTO PARA ACIDENTES/ INCIDENTES/OCORRÊNCIAS ANORMAIS AMBIENTAIS	57
10. MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES (MSRR)	60
10.1 RESUMO DO FUNCIONAMENTO DO MSRR	60
10.2 TRATAMENTO ESPECÍFICO RECLAMAÇÕES DE EAS/AS.....	63
11. GESTÃO DOS TRABALHADORES CONTRATADOS.....	64
12. TRABALHADORES DE FORNECIMENTOS PRIMÁRIOS	66
13. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS	67
14. PROCEDIMENTOS DE RESPOSTA A EMERGÊNCIAS.....	67
ANEXO 1. LISTA DE VERIFICAÇÃO DE GESTÃO DA CONTRATADA	70
ANEXO 2. LISTA DE VERIFICAÇÃO DE TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO DO FUNCIONÁRIO PARA TODOS EMPREGADORES DE TRABALHADORES DE PROJECTO	71
ANEXO 3. FORMULARIO DE INVESTIGACAO DE ACIDENTE.....	72
Breve descrição do acidente:	73
ANEXO 4. CÓDIGO DE CONDUTA	74

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Previsão das necessidades primárias de mão-de-obra para implementar o Projecto	9
Tabela 2: Potencias riscos e impactos associados as actividades do Projecto	19
Tabela 3: Comparação dos principais requisitos da NAS2 e da legislação laboral Angolana	32
Tabela 4: Papel e responsabilidades na gestão do PGMO	36
Tabela 5: Cronograma de formação prevista para a área sócio-ambiental	38
Tabela 6: Equipamento a ser fornecido pelo empreiteiro aos trabalhadores	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Arranjo Institucional do MOSAP 3	5
Figura 2: Arranjo Institucional para Implementação dos Aspectos Ambientais e Sociais	6
Figura 3: Fluxo do processo de resolução de reclamações	62

SIGLAS E ACRÓIMOS

AASI	Avaliação Ambiental e Social Inicial
A&S	Ambiental e Social
BM	Banco Mundial
CC	Código de Conduta
CGP	Comité de Gestão do Projecto
DPA	Direcção Provincial de Agricultura
EAS/AS	Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual
ECA	Escola de Campo do Agricultor
EPC	Equipamento de Protecção Colectiva
EPI	Equipamento de Protecção Individual
EPIP	Equipa Provincial de Implementação do Projecto
GEPE	Gabinete de Estudos, Planeamento e Estatística
GoA	Governo de Angola
HIV/SIDA	Vírus da Imunodeficiência Humana/ Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
IDA	Instituto de Desenvolvimento Agrário
M&A	Monitoria e Avaliação
MINAGRIF	Ministério da Agricultura e Florestas
MOSAP3	Projecto de Transformação Agro-pecuária de Angola
MSRR	Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações
NAS	Norma Ambiental e Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCAS	Plano de Compromisso Ambiental e Social
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PGMO	Procedimento de Gestão de Mão-de-Obra
PRE	Plano de Resposta a Emergências
PSS	Processo Selectivo Simplificado
QGAS	Quadro de Gestão Ambiental e Social
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
TC	Trabalhador Contratado

TD	Trabalhador Director
TFP	Trabalhador de Fornecimento Primário
UCP	Unidade de Coordenação do Projecto
UIP	Unidade de Implementação do Projecto
VBG	Violência Baseada no Género

GLOSSÁRIO

BOA PRÁTICA INTERNACIONAL	É definida como o exercício de habilidade profissional, diligência e visão que seria razoavelmente esperada de profissionais qualificados e experientes envolvidos no mesmo tipo de empreendimento sob circunstâncias iguais ou semelhantes, de âmbito global ou regional. O resultado de tal exercício deve ser que o projecto empregue tecnologias mais apropriadas em determinadas circunstâncias específicas
DUE DILIGENCE	Termo em inglês que se traduz em Prévio Acordo entre as partes sobre um determinado objecto.
FORNECEDORES PRIMÁRIOS	São aqueles que fornecem, de maneira contínua e directa, bens, serviços e materiais essenciais para as funções centrais do projecto
FUNCIONÁRIO PÚBLICO	Os empregados directamente contratados pelo governo
FUNÇÕES CENTRAIS	São processos de produção e/ou serviços essenciais para a actividade específica do projecto, sem as quais o projecto não pode ser implementado
GRUPOS VULNERÁVEIS	Referem-se a indivíduos que podem ser propensos a ser negativamente afectados pelos impactos do projecto, ou ainda são mais limitados na sua capacidade de aproveitar os benefícios do projecto. Pode ainda dar-se o caso de terem mais possibilidade de serem excluídos /incapazes de participar plenamente no processo principal de consulta, e consequentemente podem requerer medidas específicas de assistência. Muitas das limitações prendem-se com a idade, literacia, ou por questões de exclusão social
OUTRAS PARTES INTERESSADAS	São indivíduos que podem ter interesse quer numa fase do projecto quer no projecto como um todo
PARTES INTERESSADAS E/OU AFECTADAS	São indivíduos afectados ou susceptíveis de serem afectados directamente pelo projecto. Muitas vezes são afectados pelo projecto na fase de construção, mas não são beneficiados pelo projecto
PATRIMÓNIO CULTURAL	É definido como recursos que os indivíduos identificam como reflexo e expressão dos seus valores, crenças, conhecimentos e tradições em constante evolução
TRABALHADORES DIRECTOS DO PROJECTO	Referem-se a indivíduos empregados ou contratados directamente pelo Mutuário (incluindo o proponente do projecto e as agências implementadoras do projecto) para trabalhar especificamente no projecto
TRABALHADORES CONTRATADOS DO PROJECTO	São indivíduos empregados ou contratados por meio de terceiros para executar trabalhos relacionados às principais funções do

		projecto, independentemente da localização. Estes podem ser trabalhadores internacionais (expatriados) ou nacionais
TRABALHADORES FORNECIMENTO PRIMÁRIO	DE	São indivíduos empregados ou contratados pelos principais fornecedores do Mutuário (trabalhadores do fornecimento primário)
TRABALHADORES COMUNITÁRIOS		Indivíduos empregados ou envolvidos em trabalho comunitário, incluindo quando o trabalho prestado pela comunidade como uma contribuição para o projecto, ou quando os projectos são concebidos e executados com o objectivo de incentivar o desenvolvimento impulsionado pela comunidade, proporcionando segurança social ou fornecendo assistência direccionada em situações de fragilidade e afectados por conflitos. Em virtude da natureza e objectivos, a aplicação de todos os requisitos da NAS 2 pode não ser apropriada, porém, a UIP exigirá que sejam implementadas medidas para verificar se tal trabalho será fornecido de forma voluntária, como resultado de acordo individual ou comunitário. [NAS 2, Parágrafos 3 (d) e 34]. Por outro lado, são os indivíduos empregados ou envolvidos no trabalho comunitário, geralmente voluntariamente
TRABALHADORES MIGRANTES		Aqueles que migraram de um país a outro ou de uma parte a outra do país, para fins de emprego [NAS 2, Parágrafos 3 (d) e 34].
TRABALHO FORÇADO		Qualquer trabalho ou serviço realizado de forma não voluntária, exigido de um indivíduo mediante ameaça de força ou sanção, não será utilizado no Projecto. Esta proibição abrange qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como escravidão ou acordos semelhantes de contratação de mão- de- obra. Nenhuma pessoa vítima de tráfico poderá ser empregada em subordinação ao Projecto.

1. INTRODUÇÃO

Angola é um país rico em recursos naturais e em rápida expansão urbana, com população consideravelmente jovem e uma taxa de pobreza de 41% (INE, 2020). Graças aos seus recursos minerais, o país é a terceira maior economia da África Subsaariana (ASS) e o segundo maior produtor de petróleo da região. No entanto, o país tem ainda, uma estrutura económica pouco diversificada, concentrada nas actividades petrolíferas, baixa competitividade face às importações e estrutura das exportações muito concentradas nos produtos petrolíferos. Uma estratégia de crescimento inclusivo deverá estar baseada em actividades orientadas para a produção de bens que satisfaçam as necessidades básicas da população, mão-de-obra intensivas e geradoras de emprego, que potenciem a utilização de recursos naturais endógenos e dinamizem as cadeias de fornecimento nacionais (PDN, 2018).

O relatório divulgado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) (2021) estima que Angola possui, actualmente, uma população de 32 milhões de habitantes, dos quais 45% tem menos de 15 anos de idade, assim como a população está crescendo a uma taxa anual de 3,3%. No mesmo relatório lê-se ainda que, após o fim da guerra civil em 2002, a população rural migrou para as cidades em busca de maiores oportunidades económicas, e como resultado, a população urbana agora representa cerca de 65% da população total, e ainda cresce em 4,5% ao ano, uma das taxas de urbanização mais rápidas do continente.

A inexistência de infraestruturas rodoviárias, por exemplo, actua como uma grande restrição para a redução da pobreza rural e é altamente correlacionada ao baixo acesso ao mercado o que dificulta o escoamento dos produtos e o contacto com os bens e serviços necessários para o aumento da produtividade, o que gera um aumento da insegurança alimentar, desistências escolares e procura por cuidados médicos básicos.

Diante disso, o Governo de Angola (GoA) está, actualmente, a elaborar o Projecto de Transformação Agro-pecuária Familiar de Angola (referido por “Projecto ou MOSAP3”), que se encontra sob a tutela do Ministério da Agricultura e Florestas (MINAGRIF), com o objectivo de aumentar a produtividade e a resiliência climática, bem como promover a comercialização para pequenos agricultores nas áreas seleccionadas do projecto. O projecto aproveitará a experiência adquirida na implementação dos projectos MOSAP 1 e 2 e apoiará uma série de subprojectos a serem identificados no leque das actividades das diferentes componentes.

O MOSAP3, compreende quatro componentes: (i) Componente 1 - Capacitação e Desenvolvimento Institucional, (ii) Componente 2 – Resiliência, Intensificação da Agricultura e Pecuária, e Articulação com o Mercado, (iii) Componente 3 –Gestão, Monitoria e Avaliação do Projecto (M&A), (iv) Componente 4 - Resposta de Emergências e Contingências (CERC)

(ver Capítulo 2). As componentes C1 e C2 são constituídas por actividades do sector que afectam o ambiente físico e social.

Os tipos e a magnitude dos impactos são no geral, típicos deste sector; no entanto, não são ainda conhecidos os locais exactos e a escala de algumas das intervenções dos subprojectos, daí a necessidade da preparação deste Procedimento de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO), como parte dos instrumentos mandatários do projecto, que visa estabelecer princípios, directrizes e procedimentos para avaliar de forma abrangente os riscos e impactos associados ao projecto e seus subprojectos. Adicionalmente, uma série de instrumentos ambientais e sociais (Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS), Quadro de Política de Reassentamento (QPR), Plano de Compromisso Ambiental e Social (PCAS), Plano de Envolvimento das Partes Interessadas (PEPI), Plano de Gestão de Pragas (PGP) (anexo ao QGAS), e Quadro da Política de Minorias Etnolinguísticas (QPME)) foram preparados como documentos mandatários independentes para fornecer subsídios técnicos e viáveis para a mitigação de riscos e impactos ambientais e sociais, de forma proporcional à natureza dos impactos esperados.

O PGMO fornece orientação para a integração dos riscos e impactos resultantes da utilização de mão-de-obra nas fases de planeamento e implementação das actividades de projecto relacionados com a agricultura e pecuária, assim como, descreve um processo que irá garantir que as preocupações substantivas do MOSAP3 e da Legislação Nacional sejam abordadas durante a implementação das actividades seleccionadas de acordo com a hierarquia de mitigação dos impactos em relação aos objectivos das Normas Ambientais e Sociais (NAS)

1.1 ÂMBITO E OBJECTIVOS

Os requisitos enunciados no presente PGMO são aplicáveis ao MOSAP3, e serão incorporados nos contractos entre a UIP e as empresas e indivíduos contratados ou subcontratados para executar quaisquer actividades no contexto do presente Projecto, seja como funcionário directo, provedor de bens e serviços ou como beneficiário de subvenções.

O PGMO foi preparado com base na avaliação dos potenciais riscos para a mão-de-obra e das medidas de gestão associadas, por forma a cumprir a Legislação angolana e o Quadro Ambiental e Social (QAS) do BM, em particular a norma ambiental e social referente a mão-de-obra e as condições de trabalho (NAS2).

Este documento é dinâmico, podendo ser modificado após aprovação (não objecção) do BM, de acordo com a mudanças ou melhor clareza do escopo das actividades, bem como pode ser adequado para responder as necessidades específicas (ex. de escritórios, províncias,

municipais, comunais, empresas contratadas) com aprovação da UIP. Nos subprojectos aplicáveis, durante a elaboração do Manual de Boas Práticas ou Planos de Gestão Ambiental poderá se adaptar igualmente, para atender as características e riscos dos subprojectos específicos e fazer constar como anexo do Manual/Plano.

O PGMO tem como propósito estabelecer de forma clara os procedimentos de gestão para todos os trabalhadores do Projecto, nomeadamente trabalhadores directos do projecto, trabalhadores contratados e trabalhadores em fornecimento primário. Os objectivos do PGMO são:

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto;
- Proteger os trabalhadores do projecto, incluindo categorias de trabalhadores vulneráveis, como mulheres, indivíduos portadores de deficiências, crianças (em idade laboral, em conformidade com a NAS2), trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário.
- Evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil.
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação colectiva dos trabalhadores do projecto de acordo com a legislação nacional.
- Fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projecto para levantar preocupações no local de trabalho.

A NAS2 reconhece a importância da criação de emprego e geração de renda na busca da redução da pobreza e do crescimento económico inclusivo. Os mutuários podem promover relacionamentos sólidos entre trabalhadores e empregadores e aumentar os benefícios de desenvolvimento de um projecto tratando os trabalhadores do projecto de forma justa e proporcionando condições de trabalho seguras e saudáveis.

O escopo de aplicação da NAS2 depende do tipo de vínculo de trabalho entre o Mutuário e os trabalhadores do projecto. No entanto, o presente PGMO fornece directrizes para a gestão de trabalhadores directos, trabalhadores contratados e trabalhadores de fornecimento primário durante a implementação do projecto.

Consequentemente, para além do capítulo sobre o contexto e os objectivos do PGMO, o documentorelatório apresenta os procedimentos de gestão de mão-de-obra do projecto, que giram em torno de onze (11) pontos essenciais que são apresentados a seguir:

- Visão Geral da Utilização da Mão-de-Obra

- Revisão Legal e Política
- Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial
- Responsabilidade na Implementação do PGMO
- AvaliaçãoAvaliacao de Risco de Trabalho
- Políticas e Procedimentos
- Directivas Gerais de Segurança e Saúde no Trabalho
- Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações (MSRR)
- Gestão da Contratada
- Trabalhadores de Fornecimento Primário
- Procedimentos de Resposta a Emergências

2. VISÃO GERAL DA Utilização DA Mão- DE -OBRA NO PROJECTO

2.1 VISÃO GERAL

Esta secção descreve o tipo de trabalhadores que o Projecto irá utilizar, de acordo com as actividades previstas nas diferentes componentes. A implementação do projecto mobilizará recursos humanos para cobrir a coordenação do projecto, incluindo gestão financeira, aquisição, gestão ambiental e social, monitoria e avaliação, bem como para cobrir as necessidades do projecto a nível de estudos e concepção, reabilitação, fiscalização de obras, entre outras.

O projecto será implementado pelo MINAGRIF, que também está a implementar os projectos MOSAP2 (P154447) e PDAC (P159052), e coordenará o projecto por meio da direcção do Instituto de Desenvolvimento Agrário (IDA) e em consulta direta com o Gabinete de Estudos e Planeamento Estatístico (GEPE) para garantir que as actividades do projecto estejam alinhadas com as políticas nacionais e os requisitos do Banco Mundial.

O arranjo de implementação do projecto e o organograma institucional são apresentados na Figura 1, e na Figura 2 pode encontrar-se o arranjo para a implementação dos aspectos ambientais e sociais do Projecto.

Figura 1: Arranjo Institucional do MOSAP 3

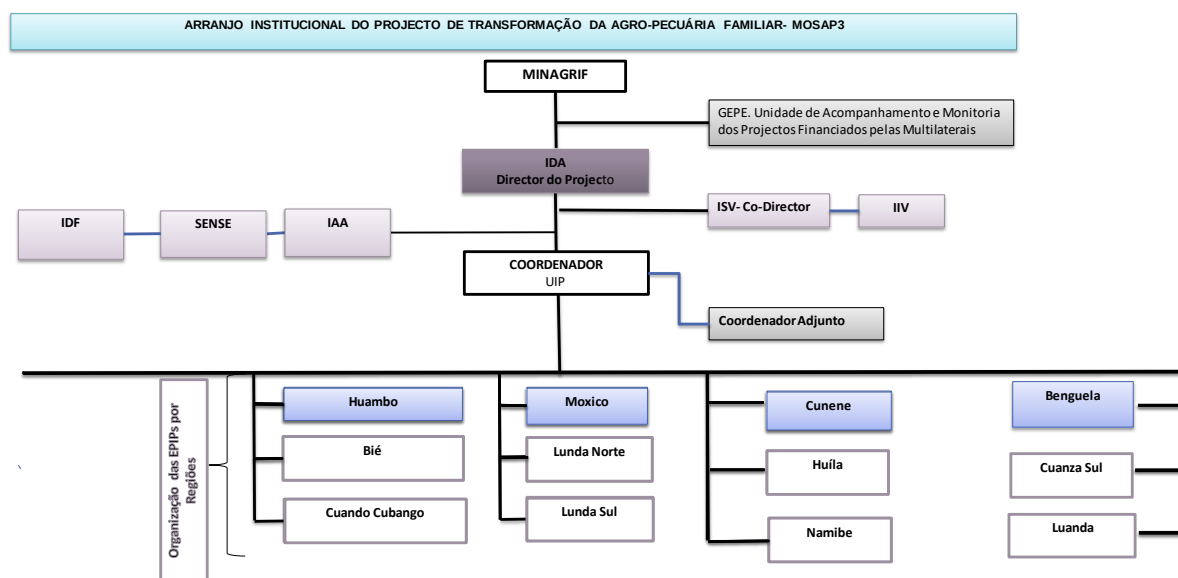
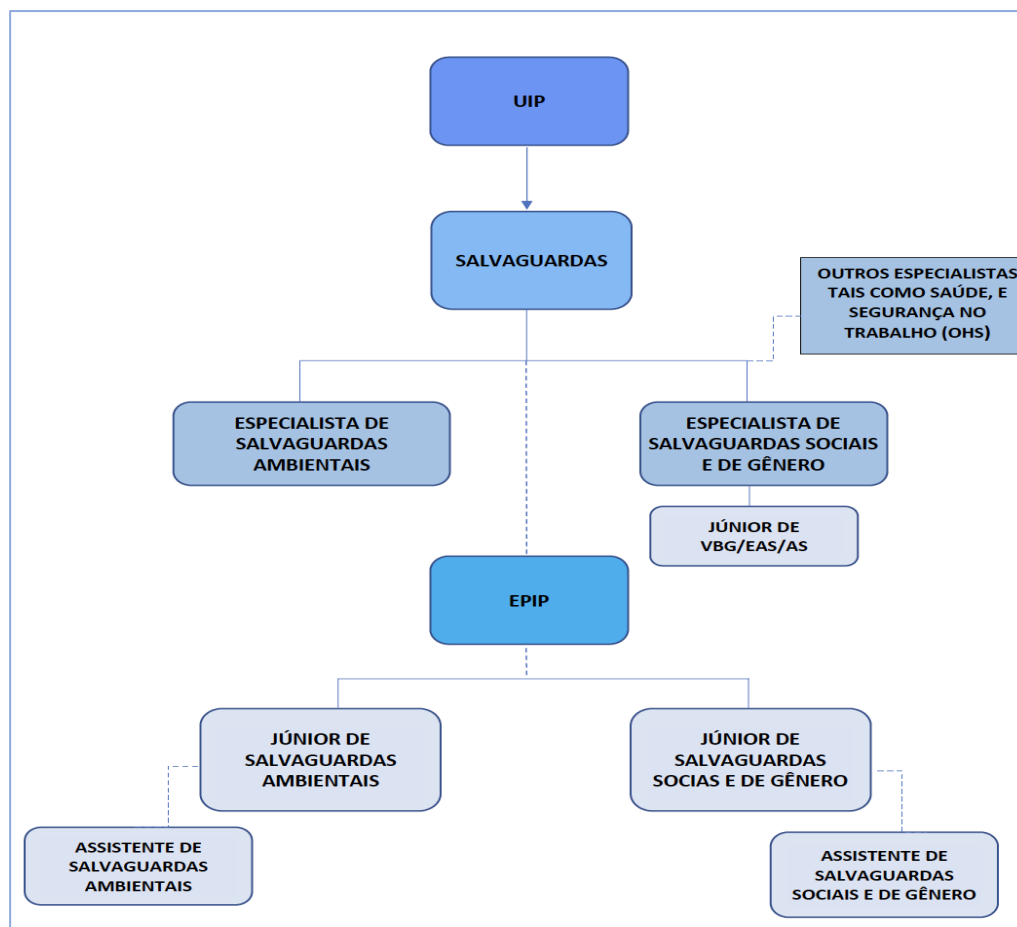


Figura 2: Arranjo Institucional para Implementação dos Aspectos Ambientais e Sociais



Para garantir a gestão plena do projecto, um Comité de Gestão do Projecto (CGP) de alto nível será estabelecido para ser responsável pela direcção estratégica, incluindo a supervisão do progresso da implementação e governança geral do projecto. O CGP irá: (i) fornecer orientação política e estratégica e facilitar a coordenação intersectorial das actividades do projecto; (ii) propor o plano de acção e orçamento do projecto à UIP; e (iii) rever os relatórios anuais do projecto e auxiliar na resolução de problemas. O CGP será composto por representantes das principais partes interessadas no projecto, incluindo ministérios relevantes, sector privado e sociedade civil. A autoridade decisória final será o MINAGRIF. Igualmente, o MINAGRIF estabelecerá uma Unidade de Implementação do Projecto (UIP) no Instituto de Desenvolvimento Agrário (IDA), chefiada por um director de projecto com os sistemas e procedimentos de gestão necessários, incluindo um coordenador de projecto auxiliado por uma equipa para: (i) coordenar as actividades, implementação e supervisão do projecto, gestão fiduciária e salvaguardas ambientais e sociais e género, e M&A, de acordo com os padrões e requisitos do Banco Mundial; e (ii) gestão do projecto com base nos

documentos legais, tais como, Documento de Avaliação do Projecto (PAD, sigla em inglês), Manual de Operações do Projecto (MOP), Acordo Financeiro, etc.

A UIP será fortalecida por Equipas Provinciais de Implementação do Projecto (EPIPs) baseadas nas províncias do Huambo, Bié, Huíla, e Malanje, a encabeçar as diferentes regiões (ver figura 1). As EPIPs, representando e subordinadas à UIP nas províncias alvo, supervisionarão a implementação do projecto e assegurarão a coordenação com os respectivos governos provinciais e as partes interessadas locais. Estas EPIP serão acolhidas pela respectiva Direcção Provincial de Agricultura (DPA) e agrupados por regiões e incluirão um representante da UIP e consultores adicionais contratados conforme necessidades da fase de implementação. As EPIPs serão responsáveis por: (i) manter a DPA envolvida na implementação do projecto nas províncias, garantindo o alinhamento geral com os programas do governo provincial; (ii) supervisionar a implementação das actividades do projecto nas províncias, fornecendo informações a UIP; e (iii) estabelecer equipas especializadas de irrigação para monitorar as actividades de irrigação. De salientar que, a estrutura organizacional, incluindo os especialistas, deve ser mantida durante toda a implementação do Projecto MOSAP3 (vide o prescrito no 1.1 do PCAS).

Regularmente, serão realizadas consultas adicionais com as partes interessadas importantes nos níveis provinciais, municipais e comunitários, para garantir que as ONG locais, o sector privado e as comunidades em geral, particularmente aquelas lideradas por mulheres, participem da actualização dos planos e estratégias existentes, que estejam de acordo com as intenções gerais do Projecto. A capacidade detalhada de gestão ambiental e social da UIP e de todas EPIPs, deve ser realizada durante a preparação do projecto e os arranjos apropriados desenvolvidos, antes implementação do Projecto.

2.2 NECESSIDADES DE MÃO-DE-OBRA PARA O PROJECTO

A NAS2 do Banco Mundial define quatro categorias de trabalhadores do projecto cujas definições são apresentadas no glossário deste PGMO, nomeadamente i. Trabalhadores directos, ii. Trabalhadores contratados, iii. trabalhadores de fornecimento primário e iv. trabalhadores comunitários. Devido a tipologia de actividades ou subprojectos previstos para o MOSAP3, apenas as quatro categorias serão consideradas no projecto. De salientar que, todos os trabalhadores contratados pelos subprojectos serão categorizados como contratados e estarão salvaguardados de acordo com a legislação nacional e a NAS2.

Aquando da elaboração do Plano de Gestão Ambiental e Social ou Manual de Boas Práticas do subprojecto ou outros instrumentos ambientais e sociais específicos, o presente PGMO será adequado para responder às necessidades específicas dos subprojectos e incluído como anexo ao PGAS.

Em conformidade com as NAS2, o MOSAP 3 envolve as seguintes tipologias de trabalhadores:

2.2.1 Trabalhadores Directos (TD)

Em conformidade com a NAS 2, são pessoas empregadas ou contratadas directamente pelo Mutuário, com o qual o Mutuário tem uma relação de trabalho directa e controle específico sobre o trabalho, condições de trabalho e tratamento do trabalhador do projecto. O trabalhador é empregado ou contratado pelo Mutuário, pago directamente pelo Mutuário e está sujeito à instrução e controle diário do Mutuário, aos quais se aplicam todos os requisitos da NAS 2.

Fundamentalmente, são aqueles empregados ou contratados directamente pelo projecto para apoiar a UIP e as EPIP do projecto, bem como os consultores internos e técnicos a serem contratados para apoiar a implementação do Projecto, em todos os níveis.

O projecto será gerido pelo IDA, com acompanhamento e monitorização do GEPE, através da UIP, que assegura a coordenação, gestão e acompanhamento da implementação das actividades do Projecto. Actualmente a UIP dispõe de dois especialistas, um ambiental e outro social, com capacidade de implementar os instrumentos ambientais e sociais a serem preparados para o projecto. Espera-se que especialistas adicionais sejam contratados no âmbito do projecto para a UIP e unidades das EIPs.

Para a implementação do projecto, na UIP e EPIP serão instaladas equipas de suporte a todos os níveis, conforme o previsto no Plano de Aquisições do projecto.

A UIP trabalhará em estreita ligação com o Instituto de Desenvolvimento Agrário (IDA), com um total de 50 colaboradores a serem contratados mediante as necessidades, ocupando várias posições na sede em Luanda e nas províncias. As necessidades em termos de mão-de-obra poderão ser actualizadas conforme a demanda para atender os subprojectos aprovados.

A Tabela 1 fornece a estimativa de trabalhadores que a UIP e EPIP irão mobilizar até a data efectiva do financiamento.

Todos os trabalhadores directos do projecto serão regidos por um contrato e irão assinar cos Códigos de Conduta.

Em caso de rescisão de contrato, os trabalhadores do projecto (trabalhadores directos, contratados e em fornecimento primário) receberão uma notificação por escrito com aviso prévio de 30 dias bem como detalhes do pagamento ou quando for aplicável, indemnizações em tempo útil, conforme estipulado na Lei Geral do Trabalho nº7/15 de 15 de Junho.

Nesta categoria enquadram-se os consultores e pessoal de apoio que estão e irá a trabalhar com bases contratuais com a Unidade de Implementação do Projecto, regidos por um conjunto de contratos mutuamente acordados. Os termos e condições destes consultores serão guiados pelo Manual de Operações e Legislação Nacional do Trabalho. Na sua maioria, são necessários em período integral, sendo recrutados na fase inicial e mediante a demanda do Projecto.

Os trabalhadores directos têm um contrato anual, renovável de acordo com o seu desempenho. Outros especialistas/ consultores são contratados sob demanda no decurso de implementação do Projecto, de acordo com a necessidade. A contratação dos trabalhadores directos tem como referência o mercado local, dando primazia à contratação de técnicos nacionais com o perfil e competências exigidas para o cargo e, quando se justifique, contratar trabalhadores migrantes para postos de especialização não disponíveis no mercado nacional. Para além dos trabalhadores abaixo identificados estima-se ainda que 208 Operadores Técnicos de Campo (OTC) sejam enquadrados no primeiro ano de implementação do Projecto.

Tabela 1: Previsão das necessidades primárias de mão-de-obra para implementar o Projecto

ITEM	POSIÇÃO	QTD.	LOCAL
1	Coordenador	1	Luanda
2	Especialista de Aquisições	1	Luanda
3	Especialista em Gestão Financeira	1	Luanda
4	Especialista em Monitoria e Avaliação	1	Luanda
5	Especialista Salvaguarda Ambiental	1	Luanda
6	Especialista Salvaguarda Social e de Género	1	Luanda

ITEM	POSIÇÃO	QTD.	LOCAL
7	Especialista em Agricultura e Agronegócio	1	Luanda
8	Especialista de Irrigação	1	Luanda
9	Especialista de Pecuária	1	Luanda
10	Especialista em Escolas de Campo	1	Luanda
11	Especialista de Comunicação	1	Luanda
12	Assistente de Tecnologia de Informação	1	Luanda
13	Contabilista	3	Luanda
14	Júnior de Violência Baseada no Género	1	Luanda
15	Júnior de Aquisições	4	Luanda
16	Júnior de Finanças	4	Regiões
17	Júnior de Monitoria e Avaliação	4	Regiões
18	Júnior de Salvaguarda Ambiental	4	Regiões
19	Júnior de Salvaguarda Social	4	Regiões
20	Coordenador Regional	4	Regiões
21	Assistente de Coordenador do Projecto	1	Luanda
22	Assistente Administrativo	1	Luanda
23	Motoristas	4	Luanda
24	Auxiliar de Limpeza	2	Luanda

2.2.2 Trabalhadores Contratados (TC)

Segundo a NAS 2, são pessoas empregadas ou contratadas por terceiros para realizar trabalhos ou fornecer serviços relacionados com as funções essenciais do Projecto. A estes trabalhadores são também aplicáveis a todos os requisitos da NAS 2. Contudo, a gestão dos trabalhadores em conformidade com estes requisitos é da responsabilidade do terceiro, limitando-se as responsabilidades do Mutuário à identificação de todos os requisitos

aplicáveis no Contrato com o terceiro e à monitorização da aplicação desses requisitos de forma assegurar a sua adequabilidade.

Os trabalhadores contratados serão empregados, conforme necessidade das empresas contratadas, sub-contratadas e outros intermediários, cujos detalhes (sobre a quantidade, o vínculo contratual e o período de prestação de serviço) serão conhecidos na altura da adjudicação dos contratos, antes da implementação das actividades. Certamente que as actividades de reabilitação, principalmente dos sistemas de irrigação e armazenamento de água para a resiliência climática serão realizadas por empresas de construção (individuais, pequenas, médias e grandes). No geral, os trabalhadores que farão parte da categoria dos contratados serão engenheiros das várias especialidades, mestre de obra, pedreiro, ajudante de obra, ajudante de pedreiro, pintor, estucador, electricista, canalizador, carpinteiro, entre outros. Haverá também profissionais de saúde, seguranças, técnicos do ambiente e social que irão assegurar a implementação deste PGMO e de outros instrumentos sociais e ambientais específicos desenvolvidos no âmbito do respectivo projecto.

O nível dos contratados e o tempo de duração do contrato depende de cada uma das tarefas a desenvolver e será contemplada nos diversos contratos com as empresas.

2.2.3 Trabalhadores de fornecedores Primários (TFP)

Em conformidade com a NAS2, são pessoas empregadas ou contratadas por um fornecedor primário (que fornece bens e materiais para o Projecto), sobre as quais o fornecedor primário exerce controlo de trabalho, condições de trabalho e tratamento da pessoa. São aplicáveis a estes trabalhadores os requisitos específicos da NAS 2 sobre trabalho infantil, trabalho forçado e questões de segurança no trabalho, sendo o Mutuário responsável por monitorizar eventuais riscos significativos nestas áreas, e, no caso de tais riscos existirem, garantir que os fornecedores primários adoptam as medidas correctivas necessárias.

Os principais fornecedores do projecto são empresas e comerciantes que fornecem diferentes bens e insumos, como equipamentos e consumíveis para as subvenções e para as actividades administrativas do Projecto. Nestes incluem-se fornecedores de materiais de reabilitação, empresas de segurança privada, incluindo a contratada pelo projecto, e de transportes de bens e materiais para as comunidades-alvo.

O TFP (trabalhador empregado ou contratado), que fornece bens e materiais para o projecto, será regido pelas disposições da legislação nacional e pelas políticas internas de cada empregador, as quais devem estar sincronizadas com o PGMO e as políticas do projecto.

A UIP deverá executar um procedimento de due diligence a todos os fornecedores locais de materiais, produtos e equipamentos usados no projecto para assegurar que não haja riscos significativos de violação da legislação laboral nacional bem como dos requisitos da NAS2, tais como exploração da mão-de-obra infantil ou trabalho forçado, riscos de saúde e segurança ocupacional, pagamento de salários abaixo do salário mínimo estipulado para o sector, exploração e abuso sexual (EAS), assédio sexual (AS), violência baseada no género (VBG) entre outras actividades. Se houver algum risco relacionado ao trabalho infantil e/ou forçado e risco de segurança identificado, o Projecto irá preparar os procedimentos para lidar com esses riscos. Isso pode incluir verificação assinada pelo fornecedor quanto à aderência às leis nacionais, boas práticas ambientais (sanitárias, de saúde etc.). Por outro lado, a UIP deve garantir a realização de inspeção de verificação para assegurar que sejam tomadas medidas para evitar os riscos-chave (trabalho infantil e forçado, e risco significativo de segurança).

2.2.4 Trabalhadores Comunitários (TCs)

De acordo com a NAS2, trabalhadores comunitários são indivíduos empregados ou envolvidos em trabalho comunitário. A aplicação dos requisitos da NAS 2 a esta tipologia de trabalhadores deverá reflectir e ser proporcional à natureza e âmbito, às actividades específicas do Projecto, nas quais estes trabalhadores estão envolvidos e à natureza dos possíveis riscos e impactos nestes trabalhadores. O Mutuário é responsável por avaliar e gerir os potenciais riscos e impactos identificados.

O projecto prevê o uso de trabalhadores comunitários como procedimento de implementação técnica na construção de infraestruturas de rega, de apoio à pecuária, de infraestruturas de apoio institucional e técnico, usando a abordagem de auto auto-aprendizagem. Principalmente o envolvimento está focado nas Escolas de Campo (ECAS)¹.

¹ A Escola de Campo de pequenos produtores familiares(ECA) surgiu como resposta a graves problemas provocados por uma praga da cultura de arroz no sudeste asiático, que causou sérios estragos e insegurança alimentar na Indonésia. Vários especialistas da Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação (FAO) ajudaram os pequenos produtores

Trata-se de uma modalidade de trabalho/envolvimento comunitário, negociados e formalizados em forma tripartida entre a Comunidade Local, Parceiro de Implementação e as autoridades locais. Consubstancia-se principalmente na participação dos membros das comunidades, camponeses, em escolas que pretendem uma aprendizagem prática, os participantes oferecem o seu trabalho comunitário no sentido de trabalhar nas terras comunitárias da escola e em troca recebem formação e insumos e ferramentas agrícolas. A UIP será responsável por fornecer orientação técnica, treinamento e capacitação para assegurar que a experiência adquirida em termos de implantação do projecto nas provinciais abrangidas.

Regras de implementação deverão ser devidamente explicadas aos membros das comunidades envolvidas, incluindo os requisitos e a identificação da contribuição (em trabalho, e insumos agrícolas) do lado da comunidade. Na celebração dos contratos comunitários devem ser consideradas as entidades locais constituídas que dispõem de estrutura como Cooperativas e Associações Agrícolas e Pecuárias para ajudar no processo de gestão dos trabalhos). Neste momento ainda não se sabe ao certo quantos trabalhadores comunitários estão envolvidos no projecto. Porém, estes também devem ter capacitação sobre trabalho infantil ou forçado, riscos de saúde e segurança ocupacional, exploração e abuso sexual (EAS), assédio sexual (AS), Violência baseada no género (VBG) e Códigos de conduta.

O tempo para o envolvimento dos trabalhadores comunitários varia em função das actividades a realizar, sendo escalonadas em períodos específicos (principalmente em função das épocas de trabalho agrícola).

Será tido em consideração a idade, género e vulnerabilidade específica do indivíduo ou grupo de trabalhadores comunitários em relação à natureza dos riscos e impactos do projeto, e às

familiares a resolver os problemas através do manuseio do ecossistema agrícola e a aplicação de um programa de gestão integrado de pragas, facto que permitiu aos pequenos produtores familiares melhorarem as suas capacidades de observação, análise e tomada de decisões para uma agricultura mais sustentável. Assim, a partir do ano 1989, a Escola de Campo de Agricultura foi reconhecida como uma metodologia participativa aonde os pequenos produtores familiares aprendem a resolver os seus problemas através de processos de aprendizagem colectivos.

Desde a sua origem, a metodologia ECA, além do objectivo do melhoramento das capacidades de inovação através da experimentação local, considerou a inclusão de outros objectivos como a segurança alimentar, a aplicação de boas práticas agrícolas, a produção orgânica de culturas, o manuseio de sistemas de produção, de solos e água, e de pequenas espécies de animais, tendo incorporado temas sociais como saúde comunitária e higiene, HIV-SIDA, malária, alimentação e nutrição, sistemas de microcréditos, associativismo, género, direitos da criança e literacia.

atividades do projeto a serem realizadas por esses trabalhadores. Será tida especial atenção a incluso de mulheres (pelo menos 30%).

Será documentado o acordo alcançado com os trabalhadores comunitários, registrando os termos nos quais a mão de obra será fornecida, principalmente através dos acordos com as associações e cooperativas que irão a gerir e formar parte das ECAS. Isso inclui detalhes sobre o que consta do acordo, a maneira como esse acordo foi alcançado e como os trabalhadores da comunidade estarão representados. Em conformidade com a NAS2, o acordo refletirá a concepção do projecto e a maneira pela qual as decisões são tomadas dentro da comunidade. Embora acordos individuais com trabalhadores comunitários não precisem ser por escrito, é uma boa prática reunir-se com a comunidade e os trabalhadores comunitários para discutir e concordar com os termos de seu envolvimento com o projecto, preparar as actas de tais reuniões e compartilhar as atcas com a comunidade, os agentes comunitários e seus representantes.

O Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações (MSRR), também receberá reclamações de funcionários associados ao projecto, incluídos os trabalhadores comunitários, com canais específicos para eles), desde que as reclamações derivem da implementação das actividades do projecto, ou de casos de VBG e EAS/AS vinculados a funcionários e trabalhadores vinculados ao projecto. Por isso, irá ter canais e protocolos específicos para os trabalhadores. Veja informação específica na secção 13.

2.3 REGIME DE TRABALHO

Os trabalhadores directos da UIP serão necessários em período integral e durante todo o ano e serão recrutados logo no início do Projecto. Outros especialistas / consultores serão contratados em função da demanda. O tempo para o envolvimento dos trabalhadores contratados e comunitários, será conhecido em estágios posteriores, dependentes da implementação das várias subcomponentes.

O projecto dará preferência aos trabalhadores locais promovendo trabalho para a população das províncias alvo do projecto. Considerando a idade mínima aceitável para a execução dos

trabalhos, o Banco Mundial dará preferência aos 18 anos de idade, embora a legislação² e Norma Ambiental Social autorizem e definam os 14 anos, como sendo a idade mínima permitida para trabalhar em determinadas condições especiais. A escolha da idade mínima aceitável para o projecto é reflectida e respeitada em conformidade com o exposto nas Directrizes do Banco Mundial em consonância com a legislação nacional. A NAS2 prevê a possibilidade de integração de crianças da faixa etária (14 – 18) para executarem trabalhos que não sejam perigosos, limitada a um número reduzido de horas laborais por semana, de maneira a que a actividade laboral não afecte o seu desenvolvimento psicológico e social ou as suas actividades escolares.

Salienta-se que no âmbito do projecto, deverá privilegiar-se a contratação de mão-de-obra local, sempre que as especialidades forem compatíveis com a mão-de-obra disponível. Claramente que se aceita que as posições-chaves devem ser preenchidas por quadros das empresas contratadas.

A constituição destas equipas poderá ser por trabalhadores directos ou indirectos. A empresa tem legitimidade de deslocar os seus quadros de confiança, no entanto segundo os contornos do projecto deverá ser privilegiada a contratação de mão-de-obra local, desde que exista nas especialidades requeridas e com as qualificações requeridas. Em qualquer dos casos, deslocação de mão-de-obra ou contratação local, ou ainda subcontratação, deverão ficar todos os trabalhadores obrigados ao cumprimento das cláusulas contratuais e código de conduta, bem como das disposições deste documento.

Todas estas categorias de trabalhadores, sendo directos, trabalhadores contratados ou fornecedores primários ou trabalhadores das comunidades, serão regidos pelas Normas Ambientais e Sociais (NAS) do Banco Mundial, especificamente a NAS 2 que aborda sobre a mão-de-obra e condições de trabalho. No contexto de NAS 2, os riscos principais a gerir através das políticas do Projecto e o Código de Conduta são as seguintes: os riscos de discriminação no recrutamento, supervisão e relações entre trabalhadores, os riscos de trabalho infantil que possa interferir na educação ou possa ser prejudicial na saúde ou no desenvolvimento destes. O risco de trabalho esforçado, risco de execução de trabalho sem

² Lei nº 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho, na Lei a idade mínima para admissão ao trabalho é de 14 anos, carecendo o menor de autorização expressa, sendo ilegal o emprego de quem não tenha completado esta idade. Conforme recomendação da Convenção 182º, o Estado Angolano tem actualizado a lista de trabalhos proibidos a menores – Decreto Presidencial nº30/17, de 22 de Fevereiro.

contrato, impedidos estes de usufruir das normas laborais fundamentais da Organização Internacional dos Trabalhadores (OIT), que esta mais focado a nível da comunidade, mas que não se exclui trabalhadores recrutados de outros locais. Nas obras do projecto, serão observados riscos associados a exposição de trabalhadores (contratados, fornecedores primários e comunitários) a riscos de saúde e segurança no trabalho (SST), incluindo riscos específicos nas áreas de trabalho, riscos físicos (tais como maquinaria perigosa), químicos, biológicos e ameaças específicas para as mulheres.

Ao operar no âmbito do Projecto, todos os trabalhadores endossam e aceitam a legislação nacional, as NAS do Banco Mundial e os requisitos expressos no Código de Conduta fornecido pelo empregador.

2.3 PERÍODO DE COBERTURA DE NECESSIDADES DA FORÇA DE TRABALHO

A mobilização de recursos humanos no âmbito do projecto é flexível. Actualmente, a UIP contratou dois especialistas, sendo um de ambiente e outro social. A restante equipa da UIP e EPIP, será mobilizada durante a implementação do projecto.

Os trabalhadores contratados serão recrutados mediante concursos (com base em termos de referência e especificações) e o estabelecimento de contratos de prestação de serviço, onde constará a duração e organização temporal do trabalho. A metodologia será também aplicada às empresas responsáveis pela reabilitação das infraestruturas previstas no projecto.

Sob contratos de obras civis, é provável que a maioria dos trabalhadores seja do sexo masculino (semi-qualificados ou qualificados). No entanto, o Projecto incentiva a contratação de 30% da força de trabalho feminina (semi-qualificada ou qualificada). Espera-se que a maioria da mão-de-obra seja contratada localmente. No geral, a mobilização dos trabalhadores necessários para a implementação do Projecto estará de acordo com o cronograma contido no Plano de Compromisso Ambiental e Social (PCAS) do Projecto.

3. AVALIAÇÃO DE RISCO DE TRABALHO

As actividades do MOSAP3 serão implementadas em 13 províncias de Angola a diferentes níveis, com especial incidência nas províncias do Sul do país que têm sentido fortemente os impactos das alterações climáticas, com principal incidência para os fenómenos de seca extrema, e se caracterizam por condições de acesos limitados. No local de trabalho e relacionado a ele, os riscos de Violência Baseada no Género (VBG), Exploração e Abuso

Sexual (EAS) e Assédio Sexual são prevalentes e raramente reclamados, mas o risco é exacerbado pela natureza competitiva das oportunidades oferecidas pelo Projecto aos beneficiários, a demanda para o emprego, e pelo stress de trabalhar em zonas com risco de insegurança.

O objectivo do projecto centra-se no aumento da produtividade e resiliência climática, bem como a promoção da comercialização para pequenos agricultores nas áreas seleccionadas. Deste modo, as suas actividades críticas compreendem a reabilitação de infraestruturas de sistemas de irrigação e armazenamento de água, que como referido envolverão empreiteiros com dezenas de trabalhadores e actividades de capacitação comunitária que envolverão provedores de serviços também com dezenas de trabalhadores. Conforme referido serão também envolvidos trabalhadores directos (incluindo facilitadores a serem afectos às comunidades alvo) bem como funcionários do sector, das províncias abrangidas.

Os principais riscos de trabalho relacionados com a implementação do projecto incluem:

- Riscos trabalhistas associados a trabalhadores directos em geral, considerando que a UIP e UPIP são órgãos executivos centrais e provinciais responsáveis pelo MOSAP3 no MINAGRIP, espera-se que gestores do projecto tenham alto conhecimento da legislação nacional e sigam as disposições da legislação do Trabalho nacional. Além disso, o tipo de trabalho a ser realizado por trabalhadores directos não apresenta alta vulnerabilidade ao abuso de direitos trabalhistas, riscos de Saúde e Segurança no Trabalho, riscos de discriminação ou ainda risco de VBG/EAS/AS. Sendo assim, este risco é considerado baixo para os trabalhadores directos no Projecto.
- Riscos de trabalho funcionários contratados, subcontratados, e trabalhadores comunitários, incluem, afluxo de mão-de-obra, VBG/EAS/AS, trabalho infantil, trabalho forçado, questões ligadas à discriminação dos grupos vulneráveis (LGBT, pessoas com deficiência, idosos, jovens de 14 a 18 anos). Tendo em atenção a pouca integração de mulheres no sector deve-se disponibilizar os recursos necessários para a sua inclusão (casas de banhos separadas, medidas de conciliação familiar, etc.). O não cumprimento de horas de trabalho, salários mínimos do sector, despedimentos sem seguir o preceituado na legislação, entre outros, são riscos associados as actividades de obras, previstos no projecto. O outro risco trabalhista a ter em conta é o descontentamento generalizado da mão-de-obra contratada devido as condições precárias de trabalho, pressão excessiva para o cumprimento dos prazos o que pode resultar em greves dos trabalhadores. Este risco é considerado provável e de impacte substancial sobre o Projecto. O cumprimento da legislação laboral bem como os

requisitos da NAS2 do BM são essenciais para mitigar este risco. A agência implementadora do Projecto deverá realizar Due Dilligence às empresas contratadas para certificar que são cumpridoras da legislação laboral e não têm histórico de violações graves. Só serão contratadas as empresas que apresentarem risco baixo.

-
- Saúde e segurança ocupacional (SSO) – tratando-se de actividades que envolvem o desenvolvimento de infraestruturas de apoio à irrigação, manuseio de produtos químicos e outros em várias províncias e comunas, este risco é considerado substancial. Os riscos de SSO associados as actividades do projecto, incluem quedas nas alturas, atropelamentos por equipamentos, ferimentos no uso de utensílios, trabalhos em espaços confinados, inalação de gases, poeiras e fumos, exposição a ruídos e vibração, exposição a altas temperaturas, possível propagação do vírus SARS-COV2.
-
- Igualdade de oportunidades e tratamento justo: a contratação de trabalhadores do Projecto é baseada no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento justo, plasmado na Lei Geral do Trabalho (LGT) - Lei nº 7/15 de 15 de Junho, sendo por isso reduzido o risco de ocorrência de actos discriminatórios relacionados com quaisquer aspectos da relação laboral tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso a capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato ou aposentadoria e medidas disciplinares.

A Tabela 2, destaca e analisa os riscos e impactos potenciais relacionados à mão-de-obra do Projecto.

Tabela 2: Potencias riscos e impactos associados as actividades do Projecto

ITEM	RISCO / IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO E IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
1	Risco de exposição dos trabalhadores e da comunidade a COVID-19.	Moderado	• Implementar o Protocolo de COVID-19 do Projecto • Cumprir com procedimentos de contingência da COVID-19 adequados ao ambiente de trabalho
2	Acidentes de viação/ aviação	Moderado	• Reduzir o número de viagens e dar preferência a contratação de consultores/empresas de assessoria na área de implementação do projecto • Contratar mão-de-obra residente próximo dos locais de intervenção dos subprojectos • Garantir o envolvimento de entidades locais (órgãos provinciais, comunais, posto administrativo) por forma a garantir a monitoria e informação para consultores a nível central • Condução em velocidade moderada, principalmente em condições adversas (noites de chuva, estradas em obra/esburacadas)
3	Agressão aos trabalhadores pelas comunidades locais, derivadas de falhas na transmissão de informações ou descontentamento pelo projecto	Moderado	• Consultar e envolver os líderes locais nas actividades com as comunidades abrangidas • Envolver organizações comunitárias sempre que possível. • Divulgar o MSRR • Implementar o PEPI

ITEM	RISCO / IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO E IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
4	Violação de direitos do trabalhador ou má interpretação dos mesmos.	Substancial	• Prover explicação (aos trabalhadores) sobre o tipo de contracto, duração das cláusulas do contracto, tipo e condições de trabalho a realizar. • Disponibilização de contracto de trabalho, código de conduta, código de ética e estatuto interno no acto da assinatura do contracto. Depois de assinados, uma cópia fica com cada uma das partes. • Qualquer cláusula contratual que viola a legislação vigente, é anulada pela Legislação violada. • Formações internas sobre direitos e deveres dos trabalhadores. • Cumprimento dos termos e condições do trabalho promulgados na legislação Angolana sobre trabalho e nas políticas do empregador, referente a carga horária diária (de entrada, saúde, intervalos diários); semanal e mensal. • Tratando-se de trabalho não perigoso e sem impactos nas actividades escolares e o desenvolvimento psicológico e social, a contratação da mão-de-obra menor de 18 anos prescrito na legislação nacional e NAS 2 será permitida.
5	Violência Baseada no Género (VBG), Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual	Substancial	• Sensibilizações frequentes sobre VBG/EAS e desencorajamento da sua prática visto ser uma violação grave às políticas do Projecto. • Cumprimento das obrigações do código de conduta e das penalizações no caso de violação do cumprimento. • Disponibilização e divulgação do mecanismo de resolução de reclamações (MSRR) garantir assistência e resolução de todos os casos relacionados a VBG.

ITEM	RISCO / IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO E IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
			Implementação do plano de acção para mitigações dos riscos de EAS/AS
6	Contratação de mão-de-obra infantil	Substancial	- Cumprimento da legislação angolana no que se refere a formas de contratação de menores em idade laboral. - Proibição do recrutamento de menores de 14 anos para qualquer tipo de trabalho no Projecto. - Capacitação sobre questões relacionados ao trabalho infantil e violência contra criança (VCC) - Capacitação dos funcionários contratados (trabalhadores directos, contractados e de fornecimento directo) para que não se envolvam e não promovam o trabalho infantil. - Disponibilização e divulgação do código de conduta e explicação do mesmo sobre sanções para casos de uso de mão-de-obra infantil.
7	Incidência de trabalho forçado	Substancial	- Proibição estrita do trabalho forçado ou acções que levam ao trabalho forçado. - Disponibilização de MSRR para encaminhamento de casos de trabalho forçado. - Disponibilização de contractos escritos com todos os trabalhadores em todo os níveis (incluindo trabalhadores temporários), definindo tarefas, responsabilidades, duração do contracto, horas de trabalho, salário e outro aspectos relevantes.
8	Ocorrência de acidentes de trabalho (doenças ocupacionais, Risco de afogamento,	Moderado	No âmbito da contratação, os trabalhadores directos e contractados devem apresentar os exames médicos e a

ITEM	RISCO / IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO E IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
	queimaduras/incendio, ablação, problemas de postura, contusões, distensões musculares, etc).		contratante deve dispôr de registo médico de cada colaborador. • Substâncias inflamáveis devem ser mantidas em local protegido do calor e de qualquer fonte de ignição, em áreas de acesso restrito e com sinaléticas de proibição de fumar e fogear • Devem ser garantidas formações e capacitações em diferentes níveis sobre o manuseio de substâncias, equipamentos e materiais perigosos. • Devem ser realizadas formações (com os corpos de bombeiros) sobre prestações de primeiros socorros e a e identificação de responsável em prestar os primeiros socorros. • Implementação de código de conduta (proibição de uso ou consumo de álcool, drogas ou outras substâncias, acções ilegais, comportamento irresponsável e falta de cuidado no local de trabalho). • Devem ser feitos treinamentos sobre saúde e segurança aos trabalhadores, incluindo identificação de riscos climáticos para a agricultura e pecuária. • Os trabalhadores devem dispôr de equipamentos de protecção individual (EPI) adequados as suas actividades e aos principais riscos associados. • Os trabalhadores devem ser treinados a fazer a manutenção adequada do EPI, limpando os sujos e substituindo os danificados.

ITEM	RISCO / IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO E IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
			• Assegurar que áreas em obra ou com algum outro risco ocupacional, estejam vedadas a entrada de pessoas nas autorizadas e não treinadas/induzidas. • Garantir a organização dos materiais ou equipamentos por forma a que não apresentem riscos para o trabalhador. • Os operadores de máquinas e equipamentos a motor devem receber formação sobre o uso do equipamento e riscos de acidentes associados. Os formados devem evidenciar experiência e profissionalismo no acto da contratação. • Devem ser adoptadas medidas de prevenção e resposta a acidentes adequadas as condições locais.
9	Exposição a ruídos intensos	Moderado	• Programas de treinamentos e sensibilização sobre os riscos que advém do ruído prolongado. • Distribuir equipamentos de protecção adequados para o risco. • Garantir a fiscalização.
10	Exposição a secreções ou substâncias venenosas	Moderado	• Exposição a secreções ou substâncias venenosas • Deve-se evitar o uso de produtos químicos sem o devido acompanhamento/treinamento por especialistas. • Caso seja necessário à sua utilização, deve-se controlar a segurança das entregas das substâncias perigosos, o armazenamento, transporte, utilização e eliminação. • Garantir o fornecimento de EPIs adequados para a tarefa e produto a ser manuseado.

ITEM	RISCO / IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO E IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
			Treinar aos manuseadores sobre a ficha de segurança de produto químico que apresenta os cuidados e regras no transporte, armazenamento, em caso de acidente, etc.
11	Disseminação de doenças transmissíveis (ITSS, HIV/SIDA, etc)	Moderado	- Sensibilização dos trabalhadores a submeterem-se a testes voluntários de HIV. - Sensibilizar os trabalhadores sobre a necessidade de tratamento das ITSS na sua fase inicial, de forma a minimizar o risco de infeção por HIV. - Disponibilização ou distribuição gratuita dos preservativos.
12	Influxo de trabalhadores, que podem ocasionar conflitos e tensões sociais derivada da competição pelo acesso ao trabalho.	Moderado	- Os trabalhadores locais devem ter prioridade, principalmente os do sexo feminino. - O processo de recrutamento deve ser transparente, efectuado em coordenação com os órgãos locais. - Garantir que a contratada elabore o Plano de Gestão de Influxo de Trabalho, como parte do PGAS específico.
13	Discriminação dos grupos vulneráveis (LGBTI, pessoa com deficiência, idosos, jovens de 14 a 18 anos, mulheres, migrantes e refugiados), tendo em atenção a pouca integração destes no mercado de trabalho.	Substancial	- Incentivar as mulheres locais a prosperar, em trabalhos contratados. - Garantir a inclusão deste grupo como beneficiárias do projecto. - Garantir que no CC tenha cláusulas referentes a protecção dos interesses dos grupos vulneráveis incluindo das mulheres e meninas, incluindo a não discriminação e igualdade de condições, a paridade de gênero no local de trabalho, instalações sanitárias adequadas no local de trabalho e EPI adequado para mulheres.

4. REVISÃO LEGAL E POLÍTICA

Este capítulo analisa as disposições legais previstas nas leis nacionais que irão complementar os requisitos da NAS2 (Mão-de-Obra e Condições de Trabalho) e da NAS4 (Saúde e Segurança Comunitária). O capítulo também estabelece se existem requisitos da NAS2 e da NAS4 que não são cobertos pela legislação para que o PGMO preencha a lacuna.

4.1 LEGISLAÇÃO ANGOLANA APLICÁVEL

Angola está vinculada pelas obrigações derivantes de 32 convenções da OIT. Foram ratificadas as oito convenções fundamentais e as quatro convenções “prioritárias” (ou que apresentam uma maior importância em relação à governação). Angola só está vinculada pela Convenção sobre a Inspeção do trabalho, 1947 (Nº 81) 15. Não foi ratificada a Convenção sobre a Administração do Trabalho, 1978 (Nº 150), nem as Normas sobre Segurança e Higiene, nem a Convenção sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155).

4.1.1 Constituição da República de Angola de 2010

De acordo com o nº 1 do artigo 23 (princípio da igualdade) da constituição da república de angola, todos são iguais perante a Constituição e a Lei. Ainda no nº 2, do mesmo artigo, ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de residência, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão. Por outro lado, o nº 2 do artigo 76 refere que todo trabalhador tem direito a formação, justa remuneração, férias, protecção, e segurança no trabalho, nos termos da lei”. Esta é a norma constitucional fundamental para todo regime jurídico da saúde ocupacional.

4.1.2 Lei nº 7/15 de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho

No que concerne à Lei Geral do Trabalho, as disposições sobre Condições de Saúde e Segurança no Sistema de Trabalho estão definidas no Decreto nº 31/94, de 5 de Agosto, que estabelece os direitos dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e higiénico, garantindo que os trabalhadores recebam equipamentos de protecção e que sejam fornecidas informações regulares sobre questões relacionadas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho. A lei também prevê o direito dos trabalhadores a moradia adequada (incluindo suas famílias) para garantir um padrão de vida decente.

Com as excepções previstas na lei, o período normal de trabalho não pode exceder os seguintes limites: a) quarenta e quatro (44) horas semanais; b) oito (8) horas diárias. A fixação do trabalho por turnos deve respeitar a respectiva organização. Os trabalhadores em regime de alternância (por exemplo 28 dias de trabalho seguidos de 28 dias de descanso) poderão

trabalhar até 12 horas por dia. O trabalho noturno não pode exceder as 10 horas diárias. O trabalho extraordinário não poderá exceder 2 horas /dia, 40 horas/mês e 200 horas/ano. (artigos 95.º, 98.º, 104.º, n.º 2, alínea d), 111.º e 115.º). Ainda, no âmbito da saúde ocupacional observa-se o seguinte:

- i. Artigo 81º prevê os deveres de prevenção relativamente a contratação de seguros, proporcionar formação, atribuir equipamentos de protecção (EPI'S e EPC's), que devem ser observados e inspeccionados pelos empregadores.
- ii. Artigo 85.º refere as obrigações a serem observadas no caso de acidentes. Por outro lado, a alínea f) do artigo 44.º refere os deveres dos trabalhadores.
- iii. Artigo 4º, estabelece os deveres do empregador a adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho. Além disso, são obrigações gerais do empregador, no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho:
 - Tomar as medidas necessárias no âmbito da segurança, saúde e higiene no trabalho.
 - Fazer o seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais, salvaguardando as pequenas e microempresas.
 - Organizar e dar formação prática apropriada em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior a seis (6) meses.
 - Cuidar que nenhum trabalhador seja exposto a acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar a saúde e dos meios de os evitar.
 - Garantir aos trabalhadores roupas, calçados e equipamento de protecção individual (EPI), sempre que necessário de forma a prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual.
 - Tomar a devida nota das reclamações e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes.
 - Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais.

- Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, saúde e higiene no trabalho.
- Cumprir todas as demais disposições legais sobre segurança, saúde e higiene no trabalho que lhe sejam aplicáveis. O empregador que não cumpra o disposto na alínea b) ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro além das sanções a que está sujeito, fica directamente responsável pelas consequências dos acidentes e doenças verificadas.

Conforme o disposto nº 1 do Artigo 262, os empregadores devem facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhes condições adequadas de trabalho e colaborando com o Estado em acções apropriadas de formação e aperfeiçoamento ou reconversão profissional ou promovendo-as directamente. Por sua vez, o nº 2 do mesmo artigo, as autoridades públicas devem estimular e apoiar, pelos meios mais adequados e convenientes, a acção das empresas na política de emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida. Ainda no âmbito da igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho, o artigo 242 defende o seguinte:

- 1) É garantido a mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não- discriminação no trabalho.
- 2) É garantido as trabalhadoras:
 - Acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho;
 - A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso as acções de formação e de aperfeiçoamento profissional;
 - Direito a que sejam comuns para os dois géneros as categorias e os critérios de classificação e de promoção, com a aplicação do disposto no nº 3 do artigo 157;
 - Direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual.

4.1.3 Decreto nº 31/94 de 5 de Agosto, Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

O nº 4 do decreto estabelece “a efectivação do direito a Segurança e a Protecção da Saúde no local de trabalho, de modo a organizar e desenvolver a actividade de acordo com os métodos e normas estabelecidas na legislação vigente para que as entidades empregadoras e os trabalhadores, assim com os órgãos competentes do Estado intervenientes nesta matéria cumpram com as atribuições estabelecidas neste Decreto.” No que respeita a Saúde e Segurança Ocupacional destacam-se os seguintes artigos:

- Artigo 24.º determina a carga máxima que um trabalhador pode transportar sem a ajuda de equipamentos mecânicos, isto é 50 KG. O que significa que nenhum trabalhador pode carregar sozinho mais de 50 Kg.
- Artigo 25.º, defende que o empregador deve fornecer aos trabalhadores gratuitamente, os equipamentos de protecção e garantir que os trabalhadores realizem exames médicos periódicos (na admissão, durante a vigência do contrato de trabalho e no termino da vigência do contrato).

4.1.4 Decreto Executivo nº 128/04 de 23 De Novembro, Regime Geral da Sinalização Segurança e Saúde no Trabalho

O Decreto Executivo nº 128/04, de 23 de Novembro que regula os requisitos de sinalização, iluminação, acústica, língua gestual, visa a prevenção de acidentes no local de trabalho e a orientação em caso de perigo ou ocorrência de acidentes.

4.1.5 Decreto nº 53/05 de 15 de Agosto, Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

O Decreto nº 53/05, de 15 de Agosto define e regula o que são Acidentes de Trabalho e as Doenças Profissionais, assim como, a classificação das incapacidades para o trabalho e determina as contribuições que devem ser atribuídas no caso de se verificarem incapacidades para a execução da actividade laboral.

4.1.6 Decreto n.º 43/03, de 4 de Julho, Regulamento sobre HIV/SIDA, Emprego e Formação Profissional

Estabelece as regras de carácter obrigatório para as entidades empregadoras, instituições de emprego e formação profissional sobre os mecanismos de protecção dos cidadãos seropositivos e afectados com o HIV/SIDA no emprego e formação profissional, bem como relativas a adopção de condutas e práticas preventivas à propagação e disseminação do HIV/SIDA.

Aplica-se aos organismos e instituições da administração central local do Estado, às empresas públicas, mistas e privadas nacionais e estrangeiras, cooperativas e ainda instituições de emprego e formação profissional, independentemente da sua dimensão.

4.1.7 Decreto Executivo n.º 21/98, de 30 de Abril (Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho)

Estabelece as normas que regem as Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CPAT), com vista a permitir a participação dos trabalhadores no programa de prevenção dos acidentes nos locais de trabalho.

5. NORMAS AMBIENTAIS E SOCIAIS DO BANCO MUNDIAL

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

Essas NAS fornecem um mecanismo e ferramentas para garantir a integração das questões ambientais e sociais ao planeamento e implementação de projectos de desenvolvimento financiados pelo Banco. O pressuposto é o de que a aplicação dessas normas, com foco na identificação e gestão de riscos ambientais e sociais, apoia-se na meta de reduzir a pobreza e aumentar a produtividade no sector de agricultura em benefício do ambiente e dos cidadãos.

As normas visam: (a) apoiar os Mutuários na realização de boas práticas internacionais relativas à sustentabilidade ambiental e social; (b) auxiliar os Mutuários no cumprimento das suas obrigações ambientais e sociais nacionais e internacionais; (c) aumentar a não discriminação, transparência, participação, responsabilidade e boa governação; e (d) melhorar os resultados de desenvolvimento sustentável dos projectos por meio do envolvimento contínuo das partes interessadas. Ainda assim, a NAS2 reconhece que, ao assegurar que os trabalhadores do Projecto sejam tratados de forma justa, com condições de trabalho seguras e saudáveis, os Mutuários podem promover relações sólidas entre trabalhadores e empregadores e potenciar os benefícios do desenvolvimento de um projecto.

Os principais objectivos da NAS2:

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projecto.
- Proteger os trabalhadores do projecto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças (em idade laboral, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário.
- Evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil.

- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores do projecto de maneira compatível com a legislação nacional.
- Facilitar o acesso aos meios existentes que permitam o levantamento das preocupações no local de trabalho.

O âmbito da aplicação da NAS2 depende do tipo de relação de trabalho entre o Mutuário e os trabalhadores do projecto. O termo “trabalhador do projecto” que inclui: trabalhadores directos, trabalhadores das contratadas, trabalhadores de fornecedores primários, e trabalhadores comunitários. A NAS2 aborda matérias sobre:

- Condições de trabalho e gestão das relações laborais: *Termos e condições de emprego*- define que os requisitos de contratação, pagamentos de salários, cessação de contrato entre outras deverão ser de forma escrita e explícita; *Não discriminação e igualdade de oportunidades* – a contratação de trabalhadores do projecto será baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não haverá nenhuma discriminação com relação a quaisquer aspetos da relação de trabalho; *Organizações de trabalhadores* – respeitar o papel das organizações de trabalhadores legalmente estabelecidas (associações, sindicatos) e dos representantes legítimos dos trabalhadores, que receberão as informações necessárias para realizar negociações significativas em tempo útil.
- Protecção da força de trabalho: *Trabalho infantil e idade mínima*- estabelece a idade mínima de 18 anos (e de 14 a 17 anos, a tempo parcial e sem participar em actividades de risco) para trabalhar no projecto; *Trabalho forçado*- proibição de qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra.
- Mecanismo de resolução de reclamações: Garantir que seja fornecido um mecanismo de queixa a todos os trabalhadores do projecto para lidar com preocupações no local de trabalho.
- Saúde e Segurança Ocupacional (SSO): Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do projecto desenvolverão e implementarão procedimentos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro, incluindo assegurar que locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos sob o seu controlo sejam seguros e sem risco para a saúde, nomeadamente através do uso de medidas de protecção adequadas em matéria de substâncias e agentes físicos, químicos e biológicos.

5.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL VS NORMAS AMBIENTAIS E SOCIAIS DO BANCO MUNDIAL

A legislação laboral Angolana é consistente com a NAS2 do Banco Mundial na maioria dos aspectos-chave, com exceção de alguns pontos, a saber, requisitos para os empregadores desenvolverem o mecanismo interno de resolução de reclamações, e requisitos para a categoria de trabalhadores comunitários. Para os fins deste Projecto, as disposições da NAS2 do Banco Mundial, estipuladas nestes PGMO serão seguidas, com exceção dos funcionários públicos, cujos termos de emprego seguirão apenas a legislação nacional (Tabela 3).

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

Tabela 3: Comparação dos principais requisitos da NAS2 e da legislação laboral Angolana

TÓPICO	PRINCIPAIS REQUISITOS DO BM	LEGISLAÇÃO ANGOLANA	LACUNAS EM RELAÇÃO A LEGISLAÇÃO ANGOLANA
Condições de trabalho e gestão das relações laborais	• Procedimentos escritos de gestão de mão-de-obra aplicáveis ao projecto. • Termos e condições de emprego devidamente documentados • Não discriminação e igualdade de oportunidades. • Respeitar o papel das organizações de trabalhadores legalmente estabelecidos.	Contrato de trabalho por escrito, porém existe a figura de presunção do contrato de trabalho.	Todos os requisitos existem na legislação laboral angolana.
Protecção da força de trabalho	• Uma criança com idade inferior a idade mínima estabelecida de acordo com o presente parágrafo não será contratada ou envolvida em conexão com o projecto. Os procedimentos de gestão de trabalho especificarão a idade mínima para o emprego ou contratação em conexão com o projecto, que será de 14 anos, a menos que a legislação nacional especifique uma idade superior.	Proibição do Trabalho infantil, fixação da idade mínima (idade mínima 14 anos).	Proibição de qualquer forma de trabalho forçado como servidão, escravidão ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra.

TÓPICO	PRINCIPAIS REQUISITOS DO BM	LEGISLAÇÃO ANGOLANA	LACUNAS EM RELAÇÃO A LEGISLAÇÃO ANGOLANA
Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações	Obrigatoriedade de estabelecer um mecanismo de sugestões e resolução de reclamações acessível a todos os trabalhadores	A legislação não prevê um MSRR para atendimentos das reclamações por parte da comunidade e trabalhadores	Seguir os requisitos da NAS2 no que toca ao mecanismo de sugestões e resolução de reclamações
Saúde e segurança ocupacional	- Procedimento detalhado necessário para cada projecto. - Requisitos para proteger trabalhadores, treinar trabalhadores, documentar incidentes, preparação para emergências, abordar questões; e - Monitorar o desempenho de SST	- Procedimento detalhado necessário para cada projecto de construção. - Requisitos para proteger trabalhadores, treinar trabalhadores, documentar incidentes, preparação para emergências, abordar questões; - Monitorar o desempenho de SST	Consistente nos requisitos para proteger os trabalhadores, documentação de incidentes e plano de preparação para emergências.
Trabalhadores contratados	Estabelecer procedimentos para gerir e monitorar o desempenho de contratados em relação aos requisitos da presente NAS e incorporar os requisitos desta NAS em acordos contratuais com esses terceiros e eventuais subcontratadas.	- Legislação específica que lida com questões laborais contratadas e empreiteiros. - Estabelecer procedimentos para gerir e monitorar o desempenho de contratados em relação aos requisitos da presente NAS e incorporar os requisitos desta NAS em acordos contratuais com esses terceiros e eventuais subcontratadas.	Todos os requisitos existem na legislação laboral angolana.

TÓPICO	PRINCIPAIS REQUISITOS DO BM	LEGISLAÇÃO ANGOLANA	LACUNAS EM RELAÇÃO A LEGISLAÇÃO ANGOLANA
Trabalhadores comunitários	Inclusão nos procedimentos de gestão de mão-de-obra, os termos e condições em que a mão-de-obra da comunidade será contratada.	Não existe a categoria de mão-de-obra comunitária	Seguir os requisitos da NAS2 no que toca a mão-de-obra comunitária e MSRR.

6. RESPONSABILIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO DO PGMO

A UIP será responsável pela implementação destes PGMO, supervisionado directamente pelo MINAGRIF, através do GEPE e Gabinetes Províncias da Agricultura. Por sua vez, a UIP incluirá equipas técnicas por parte do MINAGRIF e equipas de especialistas A&S, Aquisições e Finanças. É a principal entidade responsável pela Avaliação Ambiental e Social Inicial (AASI) e implementação deste documento.

Os responsáveis pelos recursos humanos designados pelo projecto para implementar estes procedimentos de gestão da mão-de-obra terão as seguintes responsabilidades:

- Garantir que os contratados cumpram com o disposto nestes PGMO;
- Monitoria para verificar se os contratados estão cumprindo as obrigações trabalhistas e de SST em relação aos trabalhadores contratados e subcontratados conforme exigido pela legislação Angolana e pela NAS2;
- Monitoria de contratos e subcontratados na implementação deste PGMO;
- Monitorar a conformidade com os padrões de segurança e saúde ocupacional em todos os locais de trabalho, em conformidade com a legislação nacional de segurança e saúde ocupacional;
- Monitorar e implementar treinamento em PGMO e SST para os trabalhadores do Projecto;
- Garantir que o mecanismo de reparação de reclamações para os trabalhadores do Projecto, seja estabelecido e implementado e que os trabalhadores sejam informados sobre a sua existência e finalidade e como usá-lo de forma segura e confidencial (caso desejem);
- Desenvolver e implementar um sistema para monitoria e relatórios regulares sobre desempenho no trabalho e segurança e saúde no trabalho;
- Monitorar a implementação do Código de Conduta (CC) dos Trabalhadores.

As empresas contratadas e subcontratadas serão responsáveis pelo seguinte:

- Obedecer aos requisitos da legislação nacional e destes PGMO;
- Manter registos do processo de recrutamento e contratação de trabalhadores;
- Comunicar claramente a descrição do trabalho e as condições de emprego aos trabalhadores contratados;
- Ter um sistema para revisão e relatórios regulares sobre trabalho e desempenho em segurança e saúde ocupacional.

A Tabela 4 descreve as principais actividades que serão desenvolvidas na implementação do PGMO.

Tabela 4: Papel e responsabilidades na gestão do PGMO.

ACTIVIDADE	RESPONSÁVEL
Engajamento e gestão de trabalhadores do projecto	Coordenador UIP do projecto
Engajamento e gestão de contratadas/subcontratadas, incluindo arranjos para coordenação e relações entre contratadas	Coordenador UIP e EPIP do projecto
Saúde e segurança no trabalho	Especialistas ambientais e sociais da UIP
Gestão de reclamações de trabalhadores	Especialistas ambientais e sociais da UIP Especialistas sociais das contratadas.
Monitoria para evitar o trabalho infantil forçado	Especialistas ambientais e sociais da UIP Especialistas sociais das contratadas
Treinamento em SSO em conformidade com o Código de Conduta	Especialistas ambientais e sociais da UIP Especialistas sociais das contratadas Especialistas de saúde, segurança e meio ambiente da contratada
Recrutamento de pessoal do local Estabelecimento de procedimentos de SSO Responsável pelas medidas de segurança e saúde ocupacional	Especialistas sociais das contratadas Especialistas de saúde, segurança e meio ambiente da contratada
Monitoria, supervisão e relatórios sobre questões de saúde e segurança ocupacional	Especialistas ambientais e sociais da UIP Especialistas sociais das contratadas.

A equipa de especialistas A&S da UIP será reforçada por técnicos contratados ou do sector da Agricultura de cada província, com formação superior para assegurar as questões técnicas e com formação de base na área de controlo Sócio - Ambiental e no Quadro Ambiental e Social do BM. Está previsto uma capacitação aos técnicos a incorporar por parte do MINAGRIF (todos os níveis de administração), na área sócio-ambiental. A descrição e cronograma desta formação estão descritos na Tabela 5. **Error! Reference source not found.**, abaixo. Prevê-se ainda em cada localidade alvo incorporar, pontos focais, que serão técnicos locais que serão capacitados na área socio ambiental que apoiarão a EPIP e os técnicos do MINAGRIF no campo, principalmente com a interação com as comunidades. Para

a selecção destes técnicos locais é imperativo uma formação base como mínimo o nível médio e o domínio dos idiomas locais, bem como especificidades culturais de cada comunidade.

O principal motivo da selecção destas equipas (pontos focais) é a sua localização na comunidade, por serem conhecedoras dos hábitos, costumes, culturas e idiomas, facilitando a comunicação entre a equipa dos especialistas A&S da EPIP e as comunidades abrangidas pelo projecto. A equipa de especialistas A&S da UIP terá como responsabilidades nas fases iniciais dos subprojectos:

- Contratação e gestão dos trabalhadores do projecto;
- Contratação e gestão das empresas contratadas/subcontratadas;
- Saúde e segurança ocupacional (SSO);
- Capacitação dos trabalhadores;
- Resolução de reclamações dos trabalhadores.

Tabela 5: Cronograma de formação prevista para a área sócio-ambiental

PESSOAS A SEREM CAPACITADAS	TIPO DE CAPACITAÇÃO	TEMA	FORMADORES	PERIODICIDADE DE CAPACITAÇÃO
Colaboradores do MINAGRIF e autoridades ambientais (todos os níveis de administração).	• Workshops e seminários. • Apresentação de casos concretos. • Apresentação do estado do projecto. • Prevê-se uma sessão a ser realizada na sede do GPA, em cada província. • Em Luanda serão agregados os técnicos do MINAGRIF.	• Visão geral dos aspectos ambientais e sociais dos projectos de agricultura. • Regulamentos e Leis que rodeiam o ambiente, as questões socioeconómicas e as actividades agrícolas e pecuárias • Implementação dos instrumentos. A&S: ○ QGAS ○ PGAS ○ PGA ○ PSS • Boas práticas ambientais e sociais. • Prevenção de VBG e EAS/AS - Plano de Acção Para Mitigação de Risco de Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS) e Violência Baseada no Género (VBG).	Equipa da UIP e EPIP	Trimestral
Pontos focais: técnicos contratados localmente para acompanhamento de	• Formação em sala	• Apresentação do projecto e respectivas componentes de forma detalhada.	Equipa da UIP e EPIP	Mensal com duração mínima de duas sessões de 4 horas

PESSOAS A SEREM CAPACITADAS	TIPO DE CAPACITAÇÃO	TEMA	FORMADORES	PERIODICIDADE DE CAPACITAÇÃO
campo.		• Quadro de Gestão Ambiental e Social do BM. • Quadro Legal Angolano em matéria laboral e Ambiental. • Instrumentos sócio-ambientais do Projecto. • Técnicas de abordagem aos grupos mais vulneráveis. • Mecanismo de Sugestões e Resolução de reclamações. • Código de conduta. • Prevenção de VBG e EAS/AS Plano de Acção Para Mitigação de Risco de Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS) e Violência Baseada no Género (VBG).		
Colaboradores da MINAGRIF e Instituições ligadas ao sector de Agro-pecuária.	• Workshops e seminários. • Apresentação de casos concretos. • Apresentação do estado do projecto. • Prevê-se uma sessão a ser realizada na sede do GPA, em cada província.	• Integração de medidas de gestão ambiental e social em planos e especificações ambiental e social. • Acompanhamento de obras de construção. • Gestão dos sub-projectos ambiental e socialmente responsável. • Higiene e segurança no trabalho e	Equipa da UIP e EPIP	Semestral

PESSOAS A SEREM CAPACITADAS	TIPO DE CAPACITAÇÃO	TEMA	FORMADORES	PERIODICIDADE DE CAPACITAÇÃO
	Em Luanda serão agregados os elementos do MINAGRIF.	nas comunidades. - Plano de qualidade e responsabilidade social. - Prevenção de VBG e EAS/AS Plano de Acção Para Mitigação de Risco de Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS) e Violência Baseada no Género (VBG).		

7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

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

Todos os pedidos de subsídio dos subprojectos serão analisados e seleccionados para medidas de SSO tomadas. Durante o Diagnostico Rural Participativo, que precede a implementação dos subprojectos, a equipa da EPIP, será capacitada com os regulamentos e directrizes mínimas, que devem ser seguidos para garantir um ambiente seguro para a equipa do projecto.

Uma vez, que a implementação das actividades dos subprojectos tenha começado, a verificará aleatoriamente o status das medidas de SSO tomadas (equipamentos de protecção), quando o projecto estiver relacionado a actividades de pequenas obras, fazendo visitas aos locais onde as actividades estão em implementação.

A UIP elaborou um Manual de Operações do Projecto (MOP), que será uma directriz prática para o pessoal da UIP envolvido na implementação do subprojecto, e inclui todas as etapas necessárias a serem tomadas para mitigar os riscos de SSO durante a implementação das actividades do subprojecto.

7.1 SELECÇÃO E RECRUTAMENTO DA MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO

A contratação de trabalhadores do projecto será baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não haverá nenhuma discriminação com relação a quaisquer aspectos da relação de trabalho, tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso à capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou reforma, ou medidas disciplinares. As medidas de protecção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do projecto, incluindo grupos específicos de trabalhadores, como mulheres e grupos vulneráveis (indivíduos com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças, povos indígenas, iletrados, etc) são considerados na Constituição da República de Angola e na legislação laboral nacional. A UIP e EPIP irão assegurar que:

- Os procedimentos de recrutamento serão transparentes, públicos e não discriminatórios e abertos em relação a etnia, raça, religião, orientação sexual, deficiência e género.
- Descrições claras de cargos serão fornecidas antes do recrutamento e explicarão as habilidades necessárias para cada cargo (qualificação académicas e profissionais).

- Todos os trabalhadores terão contratos por escrito descrevendo os termos e condições do trabalho e explicação clara sobre o conteúdo do contrato. Qualquer alteração nas condições de trabalho deverá ser reflectida por escrito na adenda ao contrato. O Contrato de trabalho deverá conter no mínimo as seguintes cláusulas obrigatórias: (i) Identificação completa do empregador e do trabalhador; (ii) Categoria profissional, tarefas e actividades acordadas; (iii) Local de trabalho; (iv) Montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração; (v) Data do início da execução do contrato; (vi) Menção expressa do prazo incerto do contrato de trabalho; (vii) Data da celebração do contrato e, sendo de prazo certo, da respectiva cessação, bem como a causa de extinção nos contratos a prazo incerto; (viii) Assinaturas legíveis das partes contratantes, devendo a do empreiteiro ser colocado o carimbo/selo da empresa.
- Dependendo da origem do empregador e empregado, os termos e condições do emprego serão comunicados em um idioma compreensível para ambas as partes.
- Além da documentação escrita, será fornecida uma explicação oral das condições e termos de contratação para os trabalhadores que possam ter dificuldade em entender a documentação.
-

7.2 IDADE MÍNIMA DO TRABALHADOR

A idade mínima admitida para que possa ser empregue num projecto ou trabalho, no quadro do MOSAP3 é a definida no parágrafo 17 da NAS2, como 14 anos. No entanto pela legislação laboral angolana, a idade mínima é de 14 anos, desde que consentida pelo encarregado de educação. No âmbito deste projecto prevalece os 18 anos.

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

De acordo com a NAS 2, a idade mínima para o emprego ou contratação em projectos financiados pelo Banco Mundial é de 14 anos, desde que o emprego não seja arriscado e não interfira na sua educação, ou que seja prejudicial à saúde, ou que interfira no seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Isto é aplicável para crianças entre a idade mínima de 14 e os 18 anos de idade.

Conforme previsto no Artigo 256º da LGT, é proibido afectar os menores a trabalho perigosos que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, mental e moral. Exemplos de actividades de trabalho

perigosos incluem: (a) exposição a abuso físico, psicológico ou sexual; (b) trabalho em áreas subterrâneas, subaquáticas, em alturas ou espaços confinados; (c) com máquinas, equipamentos ou ferramentas perigosas ou que envolvam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas; (d) em ambientes insalubres, expondo as crianças a substâncias perigosas, agentes, processos, temperaturas, ruído ou vibrações prejudiciais à saúde; ou € sob condições adversas, tais como períodos prolongados, trabalho durante a noite ou confinamento nas instalações do empregador. Este Projecto emprega consultores e especialistas que têm completado pelo menos o Bacharelado, com um mínimo de 5 anos de experiência profissional. Assim, eles têm necessariamente mais de 18 anos.

A verificação da idade no processo de contratação, é um passo importante para evitar e prevenir a utilização de trabalho infantil. No acto das contratações e no envolvimento de indivíduos em actividades laborais deve verificar-se a documentação referente ao candidato e em caso de satisfazer as condições mínimas exigidas, a informação do candidato deverá ficar arquivada. A documentação exigida contém a confirmação por escrito da idade do candidato e os documentos de identificação, como bilhete de identidade ou outro documento que demonstre a idade.

No caso de se detectar o trabalho infantil, fora das características apontadas no ponto anterior, devem ser de imediato accionadas medidas para que a contratação termine de forma responsável tendo em consideração o melhor interesse da criança, notificada a UIP e as autoridades locais.

Deve ser ainda efectuado exercícios de mapeamento de forma a identificar os possíveis fornecedores e em que medida podem apresentar riscos, no caso em que não é possível identificar estes trabalhadores, a avaliação deve rever as questões de trabalho gerais. É igualmente importante proceder a actualização periódica da avaliação de riscos que surgem em relação aos fornecedores do projecto. Como citado acima, na generalidade, os trabalhadores irão ter um idade mínima de 18 anos, mas pode haver excepções (como por exemplo determinados trabalhos agrícolas nos que os menores apoiam as famílias, e que poderiam participar, em um determinado momento, dos trabalhos comunitários). Os trabalhadores envolvidos e pertencentes a faixa etária entre os 14 anos e os 18 anos, deve ser tomado em consideração o disposto no Decreto Presidencial no 30/17 de 22 de Fevereiro que apresenta a lista de trabalhos proibidos ou condicionados a menores.

Ainda assim, os trabalhos que envolvem esta camada de trabalhadores apenas poderão ser considerados sob as seguintes condições específicas:

A criança não poderá ser empregada de uma maneira que possa ser perigosa, ou que possa interferir na sua educação, bem como, no seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Neste âmbito são identificadas situações e actividades, como por exemplo, a exposição ao

abuso físico e psicológico, áreas subterrâneas, em alturas ou espaços confinados, exposição a substâncias perigosas entre outros;

É realizada uma avaliação de riscos antes de iniciar o trabalho.

A EPIP deverá efectuar a monitorização regular da saúde e das condições de trabalho, através dos relatórios mensais de monitorização do PSS implementado na empreitada, e ainda através de visitas de monitoria que deverão ser efectuadas a todas as frentes, com uma periodicidade mínima trimestral, de forma a avaliar a eficácia do PSS e os moldes de monitoria efectuados pela fiscalização.

7.3 CARGA HORÁRIA

A Lei laboral estabelece a carga horária geral de 8 horas diárias e 44 horas semanais, estabelecendo que sem prejuízo do regime geral de oito horas diárias e quarentas e oito horas semanais, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho diário pode ser excepcionalmente aumentado até ao máximo de quatro horas sem que a duração do trabalho semanal exceda 56 horas, só não contando para esse limite o trabalho extraordinário e excepcional prestado por motivo de força maior. A contratada ou empreiteiro deve comunicar a EPIP e a Entidade que tutela a área do trabalho, o alargamento do período normal de trabalho, especificando os motivos determinantes, o número de trabalhadores abrangidos e o tempo previsto para duração da medida.

7.4 IDENTIFICAÇÃO DE TRABALHO FORÇADO E O PROCEDIMENTO DE ELIMINAÇÃO

O trabalho forçado consiste em qualquer trabalho ou serviço realizado de forma involuntária, ou seja, exigido mediante ameaça de força ou sanção sem consentimento livre do trabalhador. Não pode haver “oferta voluntária” sob ameaça ou outras circunstâncias de restrição ou engano. É proibido qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão, ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra. Não está previsto, no âmbito deste projecto, situações de carácter semelhante, no entanto como forma de ressalva fica desde já registada a impossibilidade e sanções legais e administrativas, tendo em última análise a suspensão do contrato com o empreiteiro, para o caso de se virem a verificar.

A erradicação do trabalho forçado é um elemento-chave e deverá ser bem explicado nos códigos de conduta por parte dos prestadores de serviço, directos e indirectos, ao projecto. São identificadas, sem carácter limitativo, as seguintes condições de trabalho que podem ser consideradas como trabalho forçado:

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

As práticas de trabalho forçado, por vezes não são imediatamente evidentes. Para avaliar e identificar se um trabalho é realizado de forma voluntária, é necessário assegurar que não há restrição externa ou imposição indirecta, seja por um acto das autoridades ou pela prática de um empregador.

No caso de suspeita de trabalho forçado, muitas vezes denunciado pelo mecanismo sugestões e resolução de reclamações (MSRR) ou através de inquéritos regulares aos trabalhadores durante a monitoria do PSS, deverá a Fiscalização notificar as autoridades locais e a UIP, de forma a abordar e identificar a prática que coagiu o indivíduo a trabalhar nessas condições e não recriar as condições de coerção. Quaisquer casos de trabalho forçado descobertos na força de trabalho do projecto são encaminhados para as autoridades governamentais e serviços de apoio, para serem tratados de acordo com a legislação nacional. Em caso de omissão no quadro legal nacional, sobrepõem-se os procedimentos da NAS2, accionada para este projecto.

7.5 DIREITO A FÉRIAS

O direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser negado. O trabalhador em regime de empreitada e similares com contratos a prazo incerto tem direito a férias remuneradas, de trinta dias por cada ano de trabalho efectivo, se o contrato durar para além de três anos.

Excepcionalmente, as férias podem ser substituídas por uma remuneração suplementar, por conveniência do empreiteiro ou do trabalhador, mediante acordo de ambos, devendo o trabalhador gozar, pelo menos, seis dias úteis.

7.6 DEVERES DOS TRABALHADORES DO PROJECTO

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes da Lei do Trabalho, o trabalhador das contratadas e empreiteiros têm os seguintes deveres específicos:

- Usar obrigatoriamente o equipamento de trabalho bem como o equipamento ou meios de protecção individual fornecidos pela contratada ou empreiteiro destinados à protecção de risco susceptíveis de ameaçar a sua segurança e saúde durante o exercício da sua actividade profissional.
- Participar em programas de formação profissional e capacitação providenciadas pela contratada ou empreiteiro.
- Participar nas secções de indução e de formação sobre técnicas de segurança e de prevenção de acidentes de trabalho, bem como de uso correcto de equipamento ou meios de protecção individual no posto de trabalho.
- Conhecimento e respeito do Código de Conduta

7.7 DEVERES DA AGÊNCIA IMPLEMENTADORA DO PROJECTO

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

- Em matéria de segurança social: (i) Inscrever os trabalhadores nas autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social; (ii) Canalizar as contribuições nas autoridades governamentais responsáveis pela Segurança Social.
- Em matéria da organização do trabalho: (i) Fornecer gratuitamente a farda de trabalho e equipamento ou meios de protecção individual, sendo que os encargos inerentes ocorrem à custa da contratada ou empreitada; (ii) Elaborar um plano de segurança e saúde para o subprojecto; (iii) Garantir a ordem e segurança no estabelecimento e nos locais de trabalho; (iv) Cumprir a legislação sobre saúde, higiene e segurança no local e posto de trabalho; (v) Submeter a relação nominal e actualizar regularmente; (iv) Manter em todos os lugares de execução do trabalho um sistema de sinalização, principalmente nos trabalhos em vias públicas; (vi) Assegurar a disciplina e ordem no estaleiro e locais de trabalho; (vii) Afectar pessoal habilitada ou especializada em matérias de higiene e segurança no local de trabalho, na montagem, verificação ou controlo de equipamento, que permita a realização de obras com segurança, nas empreitadas de obras de grande envergadura.
- Em matéria de seguro colectivo: (i) segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação vigente; (ii) Apresentar a Inspecção Geral de Trabalho, no início da obra, a apólice ou certificado dos seguros referidos na alínea anterior.

7.8 PREVENÇÃO DE HIV-SIDA E DE COVID-19 E OUTRAS DOENÇAS

O Projecto deve, em coordenação com as autoridades competentes, desenvolver programas de informação, educação e aconselhamento no local de trabalho, para prevenir o contágio dos trabalhadores com HIV-SIDA, COVID-19, Infecções de Transmissão Sexual, malária e outras doenças que podem afectar o andamento do projecto. Para garantir que a SSO da equipa directa e indirecta do Projecto esteja protegida. Em suma, na implementação do projecto serão seguidas as normas da Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Autoridade sanitária nacional.

7.9 VIOLÊNCIA BASEADA EM GÉNERO (VBG)/ EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL (EAS)/ ASSÉDIO SEXUAL (AS)

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

Em situações em que uma reclamação de VBG/EAS/AS é apresentada por um dos trabalhadores afectados ao projecto, a UIP irá imediatamente tratar a reclamação específica de forma confidencial e com uma abordagem centrada na sobrevivente, tal e como se descreve no MSRR de projecto (com protocolos específicos para reclamações dos trabalhadores e com atendimento diferenciado para os casos de EAS/AS).

A UIP/EPIP coletará todos os incidentes relatados em um banco de dados separado e confidencial.

7.10 DIREITOS COLECTIVOS E RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Assegurar que os trabalhadores do projecto, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, lhes seja concedido o direito de se constituírem em organização de sua escolha e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses sócio- -profissionais, conforme o estabelecido na legislação laboral nacional.

7.11 SEGURANÇA SOCIAL

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

7.12 REDUÇÃO DE PESSOAL

Antes de efetuar quaisquer demissões colectivas, o Projecto fará uma análise das alternativas para a redução. Se a análise não identificar alternativas viáveis à redução de pessoal, um plano

de redução será formulado e implantado para atenuar os impactos adversos do corte sobre os trabalhadores. O plano de redução será baseado no princípio da não discriminação e refletirá a consulta do Projecto aos trabalhadores, seus sindicatos e, quando apropriado, e ao Ministério de Trabalho e Segurança Social e cumprirá os acordos coletivos de trabalho, se houver.

O Projecto observará todas as exigências legais e contratuais relacionadas à notificação das autoridades públicas, bem como à consulta e fornecimento de informações aos trabalhadores e seus sindicatos.

O cliente deverá garantir que todos os trabalhadores recebam em tempo útil aviso de demissão e dos valores rescisórios determinados pela lei e pelos acordos coletivos. Todos os pagamentos devidos, as contribuições previdenciárias e os benefícios pendentes serão pagos (i) aos trabalhadores na ocasião do término da relação de trabalho ou antes, (ii) quando adequado, em benefício dos trabalhadores ou (iii) o pagamento será efetuado de acordo com um cronograma garantido por meio de um acordo coletivo. Quando os pagamentos forem feitos em benefício dos trabalhadores, estes deverão receber os respectivos comprovantes.

8. DIRECTIVAS GERAIS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A conformidade com as normas internacionais de saúde ou segurança de boas práticas deve ser um requisito de qualquer contrato de construção. Para alcançar níveis adequados de gestão de saúde e segurança, é altamente recomendável que os empreiteiros (em particular, contratados principais) sejam avaliados quanto à função com base em (entre outros critérios) seu sistema ou programa de gestão de saúde e segurança, que pode formar a base para implementação de saúde e segurança no local de trabalho.

Para práticas de construção de pequenas dimensões, a implementação de um sistema de gestão SS totalmente evoluído pode não ser praticável. Deve-se presumir que a falha na implementação das práticas mínimas de SSO indica não conformidade grave e significativa com os requisitos destes PGMO. A seguir, é apresentada uma lista das obrigações de saúde e segurança exigidas para empreiteiros ou implementadores de projectos; a sua aplicação é independentemente ao tamanho do projecto. Os requisitos a seguir apresentados são obrigatórios tanto para grandes projectos como para trabalhos de menor porte, onde não é viável implementar um sistema de gestão de saúde e segurança credenciado.

8.1 OBRIGAÇÕES DE Saúde e Segurança Ocupacional

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

- Identificação e avaliação de perigos.
 - Fazer a avaliação de riscos (análise de riscos) das actividades que vão ser realizadas usando formulários apropriados.
 - Inspeccionar regularmente o local da obra quanto a riscos.
 - Identificar riscos associados a situações de emergência e não rotineiras.
 - Caracterizar os perigos, identificar medidas de controlo e implementar.
- Políticas e treinamento
 - Implementar uma política por escrito específica do projecto referente à saúde, segurança no trabalho, que inclua o compromisso de cumprir, no mínimo, os requisitos do país e das NAS do Banco Mundial e identifique responsabilidades pela supervisão da SST.
 - Implementar indução de segurança e saúde que explique práticas seguras de trabalho, o uso adequado de equipamentos de protecção individual (EPI), proteções de segurança e saúde do trabalhador (
 -

○

○).

- Elaborar procedimentos de saúde e segurança no trabalho e treinar os trabalhadores em suas funções específicas e precauções de saúde e segurança.
- Para cargos que exigem conhecimento especializado, fornecer o treinamento necessário sem custo para o trabalhador, idealmente dentro do horário de trabalho, e documente-o.
- Estabelecer protocolos para comunicação e coordenação claras.
- Garantir que os protocolos sejam implementados em todo o local e entre empreiteiros principais e subcontratados, incluindo, quando apropriado, sistemas de permissão para trabalhar.
- Implementar procedimentos no local que, no mínimo, cumpram os requisitos da legislação nacional, NASs do Banco Mundial e boas práticas internacionais.
- Implementar um sistema interno definido (indicadores-chave de desempenho) para monitorar o desempenho, incluindo: (1) auto-inspeção regular do local em relação a esses padrões e (2) rastreamento de violações de saúde e segurança, acidentes, incidentes, lesões e quase acidentes.
- Definir medidas de preparação e resposta a emergências com base no potencial de acidentes e situações de emergência relevantes para o tamanho e a natureza da actividades.
- Desenvolver um procedimento para investigar as causas subjacentes de lesões, problemas de saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho e documental.
- Para projectos de longo prazo, implemente o sistema de feedback para melhoria contínua.

- Gestão do local do projecto (site)
 - Assegurar que os limites do site estão bem marcados e que o acesso é controlado ativamente.
 - Implementar boas práticas de limpeza e exigir que o local seja mantido em uma condição geralmente ordenada.
 - Colocar sinais e pôsteres de segurança, incluindo, no mínimo, sinais para marcar os limites do local, áreas de segurança, riscos de explosão e riscos tóxicos, etc.
 - Proibir totalmente o fumo no local ou restringir a uma área específica para fumantes, longe de materiais inflamáveis.
- Higiene e primeiros socorros
 - Assegurar que os kits de primeiros socorros estejam no local, assim como alguém familiarizado com o uso e treinado em primeiros socorros básicos.
 - Fornecer água potável e instalações sanitárias, incluindo uma estação de lavagem das mãos.
 - Exigir que todos os trabalhadores sejam vacinados contra o tétano.
- Equipamento de protecção pessoal
 - Exija que o equipamento apresentado na tabela 4 seja fornecido conforme especificado e que seu uso seja aplicado.
- Trabalho em altura (andaimes e escadas)
 - Os andaimes devem ter a capacidade para suportar pelo menos quatro vezes a carga máxima pretendida, sem sedimentação ou deslocamento.
 - Os andaimes devem estar sobre uma superfície sólida - os pés não podem usar caixas, tijolos soltos, pedras, etc.
 - Os andaimes devem ter guardrails, midrails e toeboards.
 - O andaime deve estar a pelo menos 3 m de qualquer linha de energia elétrica.
 - Os andaimes devem ser inspecionados diariamente por um supervisor competente.
 - Os andaimes devem ter meios de acesso seguros, como escadas ou rampas.

- As escadas devem ser protegidas contramovimentos inadvertidos.
- Os andaimes devem apresentar o certificado de segurança contra defeitos e inspecções actualizadas;
- Onde necessário, as tábuas utilizadas nos andaimes devem ser protegidas contra a divisão.
- Todos os andaimes e equipamentos utilizados como suportes para plataformas de trabalho devem ter uma construção sólida, ter uma base firme e estar adequadamente apoiados e manter sua estabilidade.
- Trabalhando em escavações / valas
 - Manter os detritos a pelo menos 1 m de distância da borda da vala.
 - Apoiar ou inclinar a parede da vala 1,75 m ou mais.
 - Fornecer um meio de saída (escada, rampa) pelo menos a cada 10 m.
- Materiais perigosos
 - Proibir o uso de tinta com chumbo e amianto sob qualquer forma em novas construções.
 - Para reabilitação ou demolição, verificar antes de iniciar o trabalho se há tinta à base de chumbo, amianto (incluindo telhas) ou outros materiais perigosos. Se presente, o empreiteiro deve preparar um plano de gestão que especifique práticas seguras a serem seguidas e determine o descarte de qualquer resíduo.
 - Treinamento e EPI adequados devem ser fornecidos

Tabela 6: Equipamento a ser fornecido pelo empreiteiro aos trabalhadores

EQUIPAMENTO	QUANDO O USO É NECESSÁRIO
Capacetes	Necessário sempre que detritos voadores puderem ser gerados (como em demolição) ou houver risco de ferramentas, materiais ou objetos caírem da altura da cabeça ou superior.
Calçado com protecção razoável contra furos	Todos os trabalhadores em todos os momentos
Botas duras	Todos os trabalhadores envolvidos em escavação, demolição ou trabalho em torno de equipamentos pesados
Protecção respiratória	• Máscara contra poeira N95 * de 2 tiras ou melhor ao misturar cimento Portland ou polir ou cortar betão ou pedra. • Máscaras contra poeira N95 de 2 correias ou melhor para qualquer trabalhador que deseje usá-las • Respirador de meia máscara de carvão ativado ao usar solventes altamente voláteis (por exemplo, cimentos de contato) • Consulte as recomendações de protecção respiratória para trabalhos que envolvam tinta com chumbo ou amianto, nos anexos de amianto e tinta com chumbo desta diretriz.
Protecção auditiva	Obrigatório para todos os trabalhadores que usam ferramentas elétricas ou que trabalham perto dessas operações.
Óculos de segurança	Todos os trabalhadores envolvidos em demolição, retificação, corte ou uso de ferramentas elétricas ou trabalhando próximo a essas operações.
Coletes refletivos	Obrigatório para todas as pessoas que trabalham próximas a equipamentos pesados e durante a demolição.

9. PROCEDIMENTO PARA ACIDENTES E INCIDENTES

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

9.1 OBJECTIVO DA ANÁLISE DOS ACIDENTES E INCIDENTES

- Ter informação sobre os acidentes.
- Analisar/identificar as causas.
- Adoptar acções correctivas.
- Aprender com o que aconteceu.
- Prevenir futuros acidentes e incidentes.
- Determinar a causa raiz dos acidentes.
- Demonstrar interesse e comprometimento.
-

9.2 CLASSIFICAÇÃO DE ACIDENTE

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

9.3 RESPONSABILIDADES NO TRATAMENTO DA SITUAÇÃO DE ACIDENTE OU INCIDENTE

Os procedimentos elencados têm carácter informativo e obrigatoriedade contratual, no entanto a metodologia de tratamento deverá ser explanada no PSS a ser desenvolvido pelas empresas contratadas, onde será descrito por pormenor e tipo de tarefa que possa representar algum riscos quais os procedimentos de segurança, ferramentas e meios de mitigação como EPI e EPC, plano e cronograma de capacitação individual por categorias profissionais, periodicidade de acompanhamento médico (como mínimo uma consulta antes de iniciar o contrato e uma periodicidade anual, designada como ficha de aptidão médica para desempenhar a tarefa para qual foi contratada), cronograma de simulacros para situações de emergência, localização do ponto de encontro para situações de emergência, afixação de contactos de emergência em locais chave e que sejam acessíveis a todos os trabalhadores, como bombeiros, emergência médica, responsáveis pela empreitada e pela fiscalização, etc.

9.4 PROCEDIMENTO DE ACIDENTES/INCIDENTES DE SEGURANÇA DO TRABALHO

- Comunicar ao DO (MINAGRIP), imediatamente, a ocorrência de qualquer acidente ou incidente relevante ocorrido nas zonas consignadas para a empreitada.
- Emitir a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), no prazo determinado pela legislação e enviar cópia ao Dono de Obra em 48 horas.
- Apoiar/supervisionar a investigação de acidentes e ocorrência anormais e incidentes na obra.
- Monitorizar os relatórios enviados pelos subprojectos e preparar um relatório para o MINAGRIP. Sempre que sejam solicitadas correcções, estas devem ser respondidas num prazo máximo de 1 (um) dia útil.
- Enviar técnicos imediatamente ao local para preservar e documentar o cenário e assim dar início à investigação.
- Cercar e isolar o local da ocorrência, protegendo-o de intempéries (chuva, vento, etc).
- Registar dados e colectar evidências, desde que esta acção não modifique o cenário, principalmente registo fotográfico e ou áudio;
- Registar os dados dos envolvidos e das pessoas que presenciaram o evento de forma a poder localizá-la mais tarde (nome, identidade, endereço, telefone).
- Após a caracterização do acidente como típico ou não, a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho) deve ser emitida.

9.5 PROCEDIMENTO PARA ACIDENTES/ INCIDENTES/OCORRÊNCIAS ANORMAIS AMBIENTAIS

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

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

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

- 1ª via – ao DO.
- 2ª via – ao Empreiteiro (com a revisão e assinada pela fiscalização).
- 3ª via – ao segurado ou dependente.
- 4ª via – Polícia.
- 5ª via – a Delegação Regional do Trabalho.

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

O Relatório de Investigação de Acidente/Incidente adoptado deverá ter por base o modelo estabelecido em anexo. Este formulário deverá ser preenchido e arquivado. Como critério de investigação deverá ser utilizada uma metodologia de investigação reconhecida como eficaz para

obter um resultado mais conclusivo, ou seja, que leve a verdadeira causa do evento não-Planeado. Como exemplo, pode-se citar:

- Árvore de causas.
- Diagrama de Ishikawa (espinha de peixe).
- Árvore dos porquês (método dos porquês).

O boletim de acidentado (BA) deve ser entregue em 02 (duas) vias até às 16hs:00 do dia vigente. Em caso de acidente com restrição, o BA deve ser diário. Em caso de afastamento, a emissão do BA deve ser entregue até o 15º dia útil e esse deverá ser diária; após o 16º dia útil, enviar o BA semanalmente; O BA de final de semana e feriado deverá ser acumulado e entregue no 1º dia útil subsequente. O BA deverá ser emitido pelo Médico do Trabalho ou Profissional da área de Saúde. Este documento (ver modelo) deverá ser emitido em 2 dias úteis após o acidente para casos de Acidentes sem Afastamento com Restrição de Actividades. Para efeito deste procedimento, os acidentes, as doenças ocupacionais, os incidentes e os desvios estão divididos em 4 classes de acordo com suas gravidades:

- Classe 1:
 - Desvios Sistémicos.
 - Incidentes Sistémicos.
- Classe 2:
 - Acidentes com lesão sem afastamento.
 - Acidentes com lesão em pessoas da comunidade sem internação hospitalar.
 - Doenças ocupacionais controláveis e/ou irreversíveis.
 - Acidentes com Impacte menor ao meio ambiente.
 - Acidentes com património.
 - Desvios Críticos.
 - Incidentes com Alto Potencial.
- Classe 3:
 - Acidentes com lesão com afastamento, excepto com incapacidade permanente ou Morte, ou com múltiplas vítimas com lesão sem afastamento.
 - Acidentes com Lesão em pessoas da Comunidade com Internação Hospitalar ou Múltiplos Acidentados sem Internação Hospitalar.
 - Doenças ocupacionais graves e/ou irreversíveis ou múltiplos casos de doenças ocupacionais controláveis e/ou irreversíveis.

- Acidentes com impacte médio ao meio ambiente.
- Acidentes com dano do Património.

- Classe 4:
 - Acidentes que causaram incapacidade permanente, inclusive em pessoas da Comunidade.
 - Acidentes que causaram incapacidade permanente em pessoas da comunidade.
 - Acidentes com impacte maior ao meio ambiente.
 - Acidentes com o património.

10. MECANISMO DE SUGESTÕES E RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES (MSRR)

Os funcionários do MINAGRIF envolvidos no projecto e os trabalhadores directos e comunitários do projecto terão acesso ao MSRR do projecto, com canais e protocolos específicos para eles, tal e como se descreve no PEPI do projecto. Trata-se de procedimentos e protocolos confidenciais e transparentes, de formas a não ter receio das possíveis represalias. Informações relevantes sobre este mecanismo serão disponibilizadas ao longo da duração do projecto de maneira clara, compreensível e acessível aos trabalhadores. Todas as reclamações relacionadas com EAS/AS serão tratadas e resolvidas através um mecanismo e um procedimento independentes a fim de garantir o respeito dos princípios orientadores, sobretudo a confidencialidade e a segurança das partes envolvidas.

10.1 RESUMO DO FUNCIONAMENTO DO MSRR

A fim de assegurar a resolução efectiva dos problemas que podem ser encontrados durante a implementação do MOSAP 3, foi desenvolvido um Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações (MSRR) que permitirá à Unidade de Implementação do Projecto (UIP), resolver as reclamações e preocupações das partes interessadas do Projecto, aos vários níveis, com celeridade, transparência, e envolvendo os parceiros locais. Este MSRR cobre todos os locais de implementação do projecto e as reclamações serão canalizadas conforme indicado na estrutura de fluxo de reclamações desse documento.

O MSRR aplica-se a todos os subprojectos do MOSAP 3, sendo também aplicável às empresas envolvidas nas obras de construção e ou reabilitação de infraestruturas e em quaisquer actividades de operacionalização do Projecto.

As reclamações poderão também estar relacionadas com incumprimento das condições laborais para os trabalhadores do projecto (para os quais têm protocolos específicos, tal e como explicado nos Procedimentos de Gestão da Mão-de-Obra do projecto), conduta e ética,, e questões relacionadas com a Violência Baseada no Género (VBG), a Exploração e Abuso Sexual (EAS) ou o Assédio Sexual (AS).

O MSRR está projetado dentro de **princípios-chave** gerais de legitimidade, acessibilidade, previsibilidade, justiça, compatibilidade de direitos, transparência, aprendizagem contínua e, nos casos de Exploração e Abuso Sexual (EAS), Assédio Sexual (AS) e Violência Baseada no Género (VBG) uma abordagem centrada nos sobreviventes que, neste caso, se traduz no seguinte:

Em relação à **admissão das reclamações** recebidas, estas são pré-identificadas em “sensíveis” (as que requerem tratamento urgente, restrito e sigiloso), “válidas” (insatisfações directamente relacionadas com compromissos assumidos pelo Projecto) e “não válidas” (questões fora do controlo da organização do Projecto), sendo estas últimas encaminhadas para as instituições capazes de as resolver.

A versão alargada do MSRR tem um **categorizador** bem definido de todas as tipologias de reclamações que podem surgir no quadro das actividades implementadas pelo projecto. Ali poderão ser encontradas tipologias de âmbito **ambiental** (tais como acidentes de trabalho, poluição, má gestão dos resíduos sólidos), **social** (trabalho infantil, violação de direitos nas comunidades, entre outros), assim como as relacionadas com **género** (dificuldade de acesso das mulheres aos benefícios do projecto) e **EAS/AS e VBG** (como sejam as situações de exploração, abuso ou assédio sexual e violação sexual).

Dependendo da tipologia e complexidade do caso, as reclamações do MSRR terão **tratamento diferenciado**, nomeadamente: i) **Tratamento Imediato** (nos casos de EAS/AS e VBG, cuja comunicação e tratamento é feita em 24h após a ocorrência), ii) **Tratamento Geral** (aquelas reclamações que podem ser atendidas num prazo de 15 dias úteis, com possível adição de igual período, se necessário) e iii) Tratamento Complexo (nos casos complexos que requerem, pelo menos, 30 dias para que se obtenha a resposta/solução, podendo adicionar-se igual período).

Qualquer Reclamação que exceda as funções e actividades do projecto, é encaminhada para outra instituição, para o devido tratamento e solução.

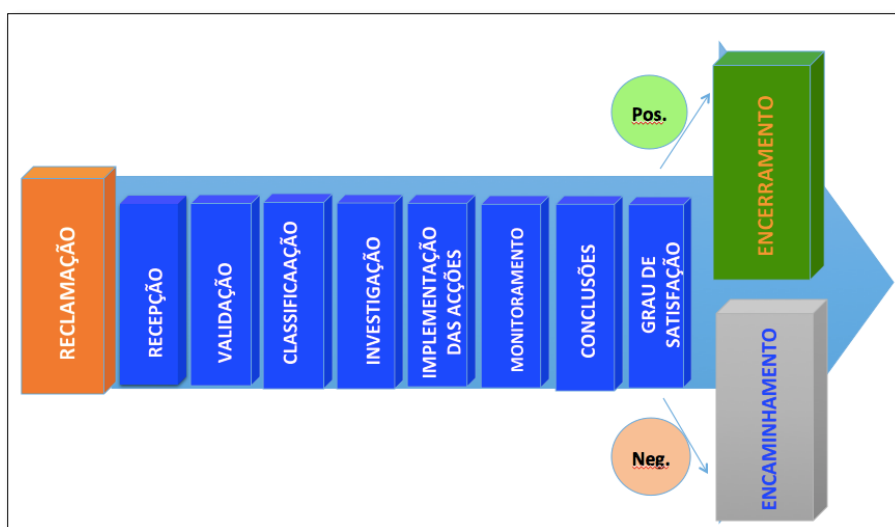
No que respeita aos **canais de recepção e registo das reclamações** do MSRR, estes funcionam em todos os locais de implementação do projecto e dos subprojectos, desde o nível do mutuário para os trabalhadores/consultores, até às empresas contratadas para a implementação directa de acções previstas pelo projecto (*i.e.* empresas de construção e reabilitação de infraestruturas, entre outras). São exemplo desses canais, disponibilizados a **nível local/municipal**, os Pontos Focais (através do preenchimento de um formulário de forma presencial), Caixa de Reclamações (disponível nos locais onde se desenvolvem os diferentes subprojectos), N° de telefone (Linha Verde, gratuita), Reuniões públicas ao nível comunitário (sempre que possível) e Gabinete do MSRR nas EDA. Os canais disponibilizados a **nível nacional** são um Link do MSRR no website do MINAGRIF e do projecto e um N° de telefone (Linha Verde, gratuita).

As reclamações são numeradas e codificadas numa base de dados, para **registo e seguimento**, e são acompanhadas ao nível da UIP até à resposta final. O responsável pela gestão central do mecanismo elabora relatórios periódicos das reclamações recebidas, por tipologias, identificando as reclamações resolvidas e pendentes e o tempo médio para o seu tratamento. A UIP forma os pontos focais de recebimento das reclamações, nos procedimentos de gestão e resolução de reclamações do Projecto.

Depois da verificação e resolução da reclamação, o resultado é comunicado em primeiro lugar à/ao sobrevivente, sempre considerando a confidencialidade e a segurança dela/e, antes de informar o agressor. Se quiserem, os indivíduos envolvidos têm direito a apelar da decisão do comité.

O MSRR compreende vários passos desde a entrada da reclamação até à sua resolução, conforme Fluxograma da Figura 3, abaixo:

Figura 3: Fluxo do processo de resolução de reclamações



O recurso judicial não faz parte do MSRR, mas é uma opção disponível sobre a qual os/as reclamantes devem estar cientes desde o início do processo. Tal como acima referido, são estabelecidos procedimentos separados para assegurar a recepção, verificação e resolução ética e confidencial das reclamações de EAS/AS.

Na execução e gestão do MSRR participam diversos actores, entre instituições públicas e privadas, instituições sem fins lucrativos, empreiteiros e subcontratados. Este MSRR tem em conta o papel dos Pontos Focais (PF) existentes nas estruturas do IDA/ISV/SENSE a nível municipal, em projectos homólogos, e integra-os no sistema de recebimento de reclamações, de acordo com as suas valências. Todos os pontos focais envolvidos na implementação do MSRR recebem treinamento para o registo e encaminhamento de reclamações, incluindo as equipas das EDA que são o garante da sustentabilidade do processo de recebimento e resolução de reclamações do projecto.

A coordenação geral e de implementação do MSRR cabe à/ao Especialista de Salvaguardas Sociais e de Género (ESSG) da UIP, com o suporte da/do Especialista de VBG do projecto para os casos de EAS/AS e VB. Os Directores municipais em coordenação com os assistentes das Salvaguardas Sociais e de Género (SSG) e de VBG e os supervisores municipais, supervisionam todo o processo de registo de reclamações, divulgação de informações e articulam a resolução de reclamações com o Comité Local de Sugestões e Resolução de Reclamações (CLSRR).

Quanto à capacitação, estão previstas formações específicas das equipas envolvidas no registo e seguimento das reclamações, aos diferentes níveis, nomeadamente: i) Formação sobre o MSRR e utilização dos instrumentos de registo, procedimentos e seguimento das ocorrências/ sugestões;

ii) Formação em Biossegurança para prevenção da Covid-19, no atendimento do reclamante; iii) Formação em abordagens sensíveis a vítimas de VBG, EAS/AS e iv) procedimentos específicos para o encaminhamento e acompanhamento dos casos registados relacionados com VBG, EAS/AS.

A divulgação do Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações (MSRR) é realizada amplamente entre as partes interessadas. Para tal, a equipa social da UIP e das Direcções Municipais do IDA e os assistentes de SSG municipais irão trabalhar na divulgação do Mecanismo, distribuindo panfletos para divulgação do MSRR e afixando cartazes nos serviços apoiados pelo projecto. Serão também aproveitadas todas as ocasiões (formações, visitas de avaliação, entre outras) para divulgar informações sobre o MSRR.

Para concretização destas atividades foi elaborado um plano de implementação incluindo acções de divulgação entre todos os intervenientes no projeto, capacitação das equipas no terreno e questões ligadas a EAS/AS e VBG.

10.2 TRATAMENTO ESPECÍFICO RECLAMAÇÕES DE EAS/AS

O MSRR do MOSAP 3 é sensível às questões de VBG e com procedimentos específicos para atendimento de reclamações de EAS/AS. Qualquer resposta e acção de prevenção relativamente a casos de violência baseada no género (EAS/AS e VBG) exigirá um equilíbrio entre o respeito pela legalidade do processo e os requisitos de uma abordagem centrada na vítima, na qual as escolhas, necessidades, segurança e bem-estar da vítima permanecem no centro de todas as questões e procedimentos. Como tal, todas as acções tomadas devem ser orientadas pelo respeito pelas escolhas, necessidades, direitos e dignidade da vítima, que devem ser promovidos no processo de gestão de reclamações.

Para além dos canais descritos acima, para reclamações gerais, há também outros canais mais privados (ex: um ponto focal de EAS/AS numa instituição), com protocolos de atendimento diferenciados tanto em relação aos prazos como à gestão dos casos, tal como especificado no manual do MSRR do projecto. Para evitar a estigmatização, rejeição e represálias contra sobreviventes de EAS/AS, o projecto tem um/a especialista em VBG para coordenar e gerir estas questões, garantindo-se sempre o anonimato, a segurança e a não discriminação, assim como um Plano de Acção de Mitigação de Riscos de EAS/AS, anexo neste QGAS.

11. GESTÃO DOS TRABALHADORES CONTRATADOS

No Projecto, prevê-se um número limitado de especialistas externos, de curto prazo para cobrir actividades de treinamento de fortalecimento de capacidade e auditoria externa (trabalhadores directos). Os trabalhadores directos irão operar de acordo com um contracto oficial assinado com a UIP. Os procedimentos de gestão de mão-de-obra para trabalhadores directos estão de acordo com a NAS2, e incluídos no Manual de Operações (MOP) do Projecto. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO tomadas. A UIP é responsável por verificar se as empresas que contratam trabalhadores são legítimas e têm procedimentos de gestão de mão-de-obra adequados às actividades e às condições definidas neste instrumento. Com base nos PGMO e PGAS específico, a UIP/EPIP deverá monitorar todos os aspectos relacionados com a gestão da contratada, durante a vida útil do subprojecto.

As actividades de subprojecto da UIP podem ser implementadas com os serviços de contratados externos para actividades específicas, que não podem ser cobertas pelo pessoal da UIP (trabalhadores contratados). Os procedimentos do Plano de Gestão de Mão-de-Obra para trabalhadores contratados estão em linha com a NAS2 e são comunicados directamente aos contratantes externos através da respectiva UIP. Isso inclui informações sobre trabalho infantil, apresentação de reclamações e medidas de SSO tomadas.

As empresas contractadas devem dispôr de procedimentos de gestão de trabalho, aplicáveis neste projecto e em conformidade com os requisitos estabelecidos na Norma Ambiental e Social 01 e 02. As informações obtidas para o processo de selecção de empresas contratadas ajudam na determinação da legitimidade e confiabilidade da entidade contratada. De acordo com a NAS 1 e 2 as informações fornecidas pela entidade ou obtidas de outra forma incluem:

- Informações em registos corporativos e documentos públicos relacionados com as violações da legislação laboral, incluindo relatórios de inspecções de trabalho e de outros órgãos de fiscalização.
- Licenças de negócios, registos, alvarás, permissões e aprovações.
- Documentos de sistemas de gestão de trabalho, incluindo questões de Saúde Segurança.
- Identificação do pessoal de gestão do trabalho, segurança e saúde com informações das suas qualificações e certificações.
- Certificações/Permissões/Formação dos trabalhadores para executar o trabalho necessário.
- Registos de infracções de segurança e saúde e respostas, de acidentes, fatalidades e notificações às autoridades.
- Registos de benefícios de trabalho legalmente exigidos e prova de matrícula de trabalhadores nos programas relacionados.

- Registos de folha de pagamento do trabalhador, incluindo horas trabalhadas e pagamento recebido.
- Identificação de membros de segurança e registos de reuniões.
- Cópias de contratos anteriores com empreiteiros e fornecedores, mostrando a inclusão de disposições e termos que reflectem a NAS2.

A UIP deve estabelecer procedimentos para gerir e monitorizar o desempenho das empresas contratadas e deve incorporar os requisitos da Norma Ambiental e Social e as medidas correctivas para os casos do não cumprimento nos acordos de contrato com as empresas contratadas. O procedimento de gestão de mão-de-obra define a forma pelo qual o MINAGRIF deve gerir o desempenho da entidade contratada, focando-se no cumprimento de obrigações, representações e garantias. Os acordos contractuais devem incluir auditorias periódicas, inspecções pontuais de locais do projecto ou dos locais de trabalho e os relatórios compilados pelas entidades contratadas. Estes relatórios compilados incluem:

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

A UIP irá coordenar e supervisionar os prestadores de serviços, incluindo a agência que faz o registo dos beneficiários. Os trabalhadores contratados terão acesso ao mecanismo de queixa e reclamações desenvolvido pelo projecto. A contratação de empresas será sujeita à aceitação do código de conduta para empresas e fornecedores, directos e indirectos. As empresas contratadas, sempre que recorram à sub-contratação deverão exhibir os contratos de sub-empreitada, bem como a declaração de aceitação do código de conduta. Todas as empresas contratadas directamente, sub-contratadas e fornecedores directos deverão exhibir junto dos seus contractos, a declaração de aceitação do código de conduta por parte dos trabalhadores directamente envolvidos no projecto, ou seja o empreiteiro deverá anexar aos contractos de trabalho a declaração de cada trabalhador, efectivo ou contractado para o projecto, a declaração que deverá mencionar os principais aspectos do código de conduta, bem como fazer menção de forma perceptível e inequívoca o conteúdo e obrigações do mesmo.

12. TRABALHADORES DE FORNECIMENTOS PRIMÁRIOS

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

Fornecedores primários são fornecedores que, de forma contínua, fornecerão bens ou materiais diretamente ao Projecto. O projecto exigirá a aquisição de uma quantidade substancial de materiais como areia, pedras, pedra de pedreira, cascalho e outros. O número de fornecedores primários será determinado na fase de implantação das obras civis. Esses fornecedores primários deverão cumprir os requisitos do PGMO.

Dentro do enquadramento do projecto, receia-se uma forte mobilização de colaboradores por parte dos principais fornecedores, nomeadamente no que diz respeito às obras de infraestruturas do projecto.

Portanto, para prevenir a prevencao de trabalho infantil ou trabalho forçado ou de risco grave relacionado a questões de segurança entre os principais fornecedores, tratar-se-á, pois, de referir, na cláusula contratual dos principais fornecedores, a existência de tal risco e o procedimento de monitorização e reporte dos colaboradores dos principais fornecedores.

Quando houver um risco sério relacionado a problemas de segurança relacionados a trabalhadores de fornecedores principais, a UCP e EPIP exigirão que o fornecedor principal envolvido desenvolva procedimentos e medidas de mitigação para lidar com o risco. Esses procedimentos e medidas de mitigação serão revisados periodicamente para verificar sua eficácia.

A capacidade da UCP e EPIP para gerir esses riscos dependerá do grau de controle ou influência que exerce sobre seus principais fornecedores. Caso não seja possível gerir esses riscos, o projecto substituirá, dentro de um prazo razoável, os principais fornecedores do projecto por fornecedores que demonstrem que atendem aos requisitos pertinentes.

As missões de monitoria de obras ajudarão o Projecto a monitorar esses riscos ao longo da fase de obras.

13. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

Como explicado na secção 2.2.4 deste PGMO, o projecto prevê o uso de trabalhadores comunitários como procedimento de implementação técnica na construção de infraestruturas de rega, de apoio à pecuária, de infraestruturas de apoio institucional e técnico, usando a abordagem de auto auto-aprendizagem. Principalmente o envolvimento está focado nas Escolas de Campo (ECAS).

As regras de implementação deverão ser devidamente explicadas aos membros das comunidades envolvidas, incluindo os requisitos e a identificação da contribuição (em trabalho, materiais e/ou outras) do lado da comunidade. O envolvimento dos trabalhadores comunitários será fundamentalmente através com entidades já constituídas como poderão ser Associações ou Cooperativas (correspondente em dimensões de um regulado) ou ONGs.

O presente capítulo descreve os termos e condições aplicados aos trabalhadores comunitários

envolvidos no projecto, incluindo os seguintes aspectos:

- Procedimentos de selecção: trata-se fundamentalmente de membros de associações e/o cooperativas, previamente identificadas a nível local pelas delegações do MINAGRIF.
- Acordo alcançado com os trabalhadores comunitários: Os acordos formalizados no âmbito do Projecto preveem a responsabilidade dos trabalhadores das ECAS no cumprimento das seguintes actividades: participação nas sessões de capacitação e treinamento; número de horas dedicadas a lavra comum: participação nas reuniões de gestão das ECAS e outras.
- Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações: Serão informados da oportunidade que o projecto oferece de poderem apresentar as suas reclamações e queixas.

14. PROCEDIMENTOS DE RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

Tendo em conta as actividades previstas e potenciais riscos de acidentes, apresentam-se no Anexo, procedimentos de resposta para situações de emergência relacionadas a:

- Atropelamento;
- Derrame de produtos químicos;
- Assistência vítimas;
- Combate aos incêndios;
- Os procedimentos de resposta a cenários de emergência visam facilitar a identificação dos intervenientes e a definição do respetivo padrão de atuação em caso de

ocorrência de emergência. Estas ações permitem um combate eficaz do acidente/incidente e a minimiza o da respectiva consequência, para assegurar a integridade física de toda a pessoa e trabalhadores no local.

Esta lista de procedimentos não pretende ser exaustiva nem precisa. Como parte do sistema de gestão de riscos, durante a execução do Projecto, instituições públicas relevantes e seus parceiros (Contratados, Subcontratados e Beneficiários) poderão reavaliar as potenciais situações de risco inerentes as actividades e especificar melhor os responsáveis e acções.

Os procedimentos anexados devem incluir contactos relevantes e estar fixados em locais estratégicos visíveis aos trabalhadores. Caso sejam identificados outros cenários de emergência razoavelmente previsíveis, deverão se desenvolver e implementar procedimento de resposta adicional, que devem conciliar com o plano de respostas a desastres elaborado no âmbito do projecto, e com planos municipais, provincial ou nacional para o caso de eventos extremos (cheias, secas, ataques armados, etc.).

De notar, que em complemento a estes procedimentos de resposta a emergência, o QGAS do MOSAP3 integra um PRE focado em riscos associados a eventos climáticos extremos, tais como ciclones, cheias e secas, que poderão afectar também trabalhadores, bem como a comunidade em geral. Nesse plano são definidas directrizes para preparação e resposta a situações desse tipo de emergência.

ANEXOS

ANEXO 1. LISTA DE VERIFICAÇÃO DE GESTÃO DA CONTRATADA

A UIP usará a seguinte lista de verificação para validar a conformidade do Contratante com o PGMO:

- inclusão de QGAS e PGMO no documento de licitação.
- inclusão da compreensão das Obrigações da Contratada do QGAS e PGMO.
- Contratos de trabalho válidos, compreendidos e consentidos com os funcionários, conforme destacado no Anexo 2.
- inclusão de aspectos contra o trabalho forçado.
- inclusão de Acção de Violência Baseada em Género (VBG).
- inclusão de risco de transmissão de HIV ou DST no local de trabalho.
- inclusão do MSRR
- inclusão da liberdade de associação e o direito à negociação colectiva
- Evidência de indução de funcionários nas obrigações da Contratada de QGAS e PGMO.
- Documentação, implementação, monitoria e revisão adequados do Sistema de SHE (Compromissos de SHE, Procedimentos de SHE para aspectos ES essenciais de acordo com o escopo de trabalho).
- Inventário e uso de equipamento de protecção individual adequado.
- Plano de emergência (identificar emergências e se preparar para mitigação)
- Provisões de segurança e saúde (Recipientes de resíduos, Abastecimento de água, Instalação sanitária, fornecimento de lavagem de mãos, acampamento seguro quando aplicável, acomodação quando necessário e Kit de primeiros socorros funcional).
- Registro legal aplicável

ANEXO 2. LISTA DE VERIFICAÇÃO DE TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO DO FUNCIONÁRIO PARA TODOS EMPREGADORES DE TRABALHADORES DE PROJECTO

Os detalhes a seguir serão capturados e acordados entre o empregador e o funcionário. As informações devem estar prontamente disponíveis durante a supervisão, seja para o UIP ou Banco Mundial

- Nome dos empregadores
- Detalhes do funcionário (nome, data de nascimento, detalhes de contato, número de identificação)
- Data de início do emprego
- Base e pagamento de salários
- Frequência de pagamento de salários
- Método de pagamento
- Deduções obrigatórias
- Horário de trabalho
- Descrição do trabalho
- Período de experiência
- Direitos de licença
- Outros benefícios (pensão, transporte, habitação, férias, educação, saúde)
- Período de notificação
- Reconhecimento de emprego voluntário
- Atestado de conhecimento do MSRR
- Assinaturas de todas as partes envolvidas (no caso da empresa contratada deve incluir um carimbo oficial)

ANEXO 3. FORMULÁRIO DE INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTE

1.1.1.1. Dados do Sinistrado			
Nome: _____		N.º Trab.: _____	
Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino		Data de Nascimento: _____/_____/_____	
Naturalidade: _____			
Nacionalidade: _____			
Morada: _____			
Estado civil: _____			
B. I. N.º: _____ de ____/____/____ emitido por _____			
Passaporte ⁽¹⁾ N.º: _____ de ____/____/____ emitido por _____			
Categoria profissional: _____			
Data de admissão na obra: ____/____/____			
1.1.1.2. Dados relativos à entidade empregadora			
Entidade empregadora: _____			
Companhia de Seguros: ⁽²⁾ _____		Apólice: ⁽²⁾ N.º: _____	
Data de admissão na empresa: ____/____/____			
DADOS RELATIVOS AO ACIDENTE			
Data e hora: ____/____/____ às ____ h ____ m		☐ -2ª ☐ -3ª ☐ -4ª ☐ -5ª ☐ -6ª ☐ -Sáb. ☐ -Dom.	
Local: ☐ No estaleiro ⁽³⁾ ☐ Fora do estaleiro ☐ Desloc. Domicílio ã Trabalho ☐ Desloc. Trabalho ã Domicílio			
Onde? ☐ Estrada ☐ Obras de Arte ☐ Túneis ☐ Estaleiro de Apoio.			
Destino do sinistrado: _____			
Entidade que o transportou: _____		Data e hora: ____/____/____ às ____ h ____ m	
Houve mais sinistrados no acidente? ☐ Não ☐ Sim Quantos? _____			
Testemunhas: _____			
Causa do acidente:	☐ Atropelamento ☐ Capotamento ☐ Colisão de veículos ☐ Compressão por objecto ☐ Choque eléctrico	☐ Sub. nocivas / radiações ☐ Choque com objectos ☐ Esforço físico excessivo ☐ Explosão / Incêndio ☐ Intoxicação	☐ Queda em altura ☐ Queda ao mesmo nível ☐ Queda de objectos ☐ Soterramento ☐ _____
Tipo de lesão:	☐ Amputação ☐ Asfixia ☐ Concussão / Lesões internas ☐ Contusão ☐ Distensão	☐ Electrização / Electrocussão ☐ Entorse ☐ Esmagamento ☐ Ferida / Golpe ☐ Fractura	☐ Lesões múltiplas ☐ Luxação ☐ Queimadura ☐ Traumatismo ☐ _____
Parte do corpo atingida:	☐ Cabeça, excepto olhos ☐ Olho(s) ☐ Tronco, excepto coluna ☐ Coluna vertebral	☐ Braço(s) ☐ Mão(s), excepto dedos ☐ Dedo(s) da(s) mão(s) ☐ Pernas(s)	☐ Pé(s), excepto dedos ☐ Dedo(s) do(s) pé(s) ☐ Localizações múltiplas ☐ _____

Breve descrição do acidente:		
Medidas de prevenção adoptadas:		
Efeitos do acidente:	☐ Sem incapacidade ☐ Incapacidade temporária ☐ Incapacidade permanente: ____ % ☐ Morte	Regresso ao trabalho: ____/____/____ ó ____ dias perdidos
Responsável do Adjudicatário pela SST Data: ____/____/____ Ass.: _____		Director Técnico da Empreitada / Obra Data: ____/____/____ Ass.: _____

ANEXO 4. CÓDIGO DE CONDUTA

Específico para EAS/AS

Parte 1: Conceitos Chave Relativos A EAS/AS/VBG

Definições-chave:

- **Violência Baseada em Género (VBG):** é um termo abrangente para qualquer ato prejudicial perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres. Inclui atos que infligem dano ou sofrimento físico, sexual ou mental, ameaças de tais atos, coerção e outras privações de liberdade. Dentre os atos sexuais está incluída a Violência Sexual, Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS). Esses atos podem ocorrer em público ou em particular.
- **Exploração Sexual^[1]:** Qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual de outrem.
- **Abuso Sexual^[2]:** Intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas.
- **Assédio Sexual^[3]:** O assédio sexual não é EAS. Qualquer avanço sexual indesejado, pedido de favor sexual, conduta verbal, gestual ou física de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser percebido como ofensivo ou humilhante à outra pessoa, quando tal conduta interfere no trabalho, se torna uma condição de emprego ou cria um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo (Exemplo: um/a funcionário/a do projecto que envia mensagens de texto sexualmente explícitas para um/a colega de trabalho).
- **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 câmaras de vídeo e digitais de forma inadequada e para explorar ou assediar crianças ou acessar pornografia infantil por quaisquer meios.
- **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 VBG e VCC.
- **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
- **Protecção à Criança (PC):** é uma actividade ou iniciativa destinada a proteger a criança de qualquer forma de dano, principalmente decorrente do 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.

- **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.
- **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.
- **Procedimento de alegação de VBG/ EAS/ AS/ VCC:** é o procedimento prescrito a ser seguido ao relatar incidentes de VBG/ EAS/ AS/ VCC.
- **Códigos de Conduta de VBG/ EAS/ AS/ 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.
- **Equipa de conformidade com VBG/ EAS/ AS/ VCC (ECCVV):** uma equipa estabelecida pelo projecto para tratar de questões de VBG/ EAS/ AS/ VCC.
- **Equipa de seguimento e monitorização das questões relativas a EAS/AS, VBG e VCC (ECCVV):** uma equipa estabelecida pelo projecto para tratar de questões de EAS/AS, VBG e VCC.
- **Mecanismo de Sugestões e Resolução de Reclamações (MSRR):** é o processo estabelecido pelo projecto para receber e tratar reclamações.
- **Grooming:** são comportamentos que tornam mais fácil 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 eletrônica 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 actividade sexual com outra pessoa, incluindo, mas não necessariamente o remetente.
- **Perpetrador:** é a pessoa que comete ou ameaça cometer um acto ou actos de EAS/AS, VBG ou VCC.
- **Protocolo de Resposta:** são os mecanismos estabelecidos para responder aos casos de EAS/AS, VBG e VCC.
- **Sobrevivente / Sobreviventes:** são as pessoas adversamente afectadas por EAS/AS, VBG ou VCC. Mulheres, homens e crianças podem ser sobreviventes de VBG; as crianças podem ser sobreviventes do VCC.
- **Local de obras:** é a área onde estão a ser realizadas obras de desenvolvimento da infraestrutura, no âmbito do empreendimento.
- **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.

Parte 2: Códigos de conduta “tipo” para prevenção da Exploração e Abuso Sexual, e Assédio Sexual (EAS/AS), bem como abuso / exploração infantil

Antecedentes

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 projecto. Estes Códigos de Conduta devem ser adoptados pelos empreiteiros das obras civis, bem como pelos consultores e contratados directamente pelo projecto, incluídos os comunitários. O respeito mútuo e o tratamento justo por todas as partes, que incluem a compreensão do impacto de 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:

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

Código de Conduta Individual: Código de Conduta para todos que trabalham com o projecto (trabalhadores contratados, supervisor e representantes da FCMU). **Parte 3: Código de Conduta para a Empresa**

Prevenção da EAS/AS 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:

- 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 status. Actos de **EAS/AS** e VCC violam este compromisso.
- Linguagem e comportamento depreciativo, ameaçador, ofensivo, abusivo, culturalmente impróprio ou sexualmente provocativo são proibidos entre todos os funcionários da empresa, associados e seus representantes.
- 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 EAS/AS 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.
- Além das sanções da empresa, serão processados judicialmente aqueles que cometem actos de **EAS/AS** ou VCC, se assim for determinado.

- 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 - inclusive por meio de mídia digital - é proibido. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa.
- Favores sexuais - por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais, com excepção aos menores - ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador são proibidos.
- A menos que haja consentimento total de todas as partes envolvidas no acto sexual, as 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.
- 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.
- 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 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 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 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 sugestões e resolução de reclamações (MSRR) 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.

- Que a empresa efetivamente implemente o Plano de Ação, fornecendo feedback ao ECVC para melhorias e atualizações conforme apropriado
- 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.
- 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 minha função e responsabilidades para prevenir e responder a **EASIAS** 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: _____

Data: _____