

# DIVERSIFICA+

Projecto de  
Aceleração da  
Diversificação  
Económica  
e Criação  
de Emprego



GOVERNO DE  
**ANGOLA**

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E PLANEAMENTO

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

Versão final: 25-11-2023

# ÍNDICE

---

ÍNDICE DE TABELAS .....	4
ACRÓNIMOS .....	6
1. INTRODUÇÃO .....	8
2. DESCRIÇÃO DO PROJECTO .....	9
3. MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO .....	16
3.1. ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES PARA O PROJECTO .....	18
4. AVALIAÇÃO DE RISCOS POTENCIAIS .....	20
5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL .....	26
5.1. TERMOS E CONDIÇÕES .....	26
5.2. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL .....	30
5.3. NORMATIVOS INTERNACIONAIS .....	32
5.4. COMPARAÇÃO DOS PRINCIPAIS REQUISITOS DA NAS2 E DA LEGISLAÇÃO LABORAL ANGOLANA .....	33
6. RESPONSABILIDADES .....	35
7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS .....	37
7.1. TRABALHADORES AFECTOS AO PROJECTO .....	37
7.2. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL .....	37
7.3. ACESSO, CIRCULAÇÃO E SINALIZAÇÃO EM OBRA .....	38
7.4. HIGIENE .....	40
7.5. SAÚDE .....	40
7.6. SEGURANÇA OCUPACIONAL .....	40
7.7. MATERIAIS E EQUIPAMENTOS .....	41
7.8. SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA .....	42
7.9. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE OBRAS .....	43
7.10. INSTALAÇÕES E SERVIÇOS PRODUTIVOS .....	46
7.11. DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS .....	47
7.12. GÉNERO (VBG/EAS/AS) .....	48
7.13. CÓDIGO DE CONDUTA .....	49
7.14. MECANISMO DE SUGESTÕES E GESTÃO DE RECLAMAÇÕES .....	49
8. IDADE DE EMPREGO .....	51
9. SUGESTÕES E RECLAMAÇÕES .....	52
9.1. OBJECTIVOS .....	52
9.2. DESTINATÁRIOS .....	53

9.3. ETAPAS.....	53
9.4. CANAIS.....	55
9.5. RESPONSÁVEIS .....	56
10. EMPRESAS CONTRATADAS.....	57
11. TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO.....	58
ANEXOS .....	59
ANEXO 1A – RELATÓRIO DA ANAM: PDI CAÁLA E PL CAÁLA .....	59
ANEXO 1B – RELATÓRIO DA ANAM: PDI CATUMBELA .....	60
ANEXO 1C – RELATÓRIO DA ANAM: PDI CUNJE .....	61
ANEXO 1D – RELATÓRIO DA ANAM: PL LUAU.....	62
ANEXO 2 – PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO DE INCIDENTES E ACIDENTES.....	63
ANEXO 3 – EXEMPLO DE REGISTO DE ACIDENTE DE TRABALHO .....	69

## ÍNDICE DE TABELAS

---

Tabela 1 – Componentes e sub-componentes do Projecto DIVERSIFICA+ .....	9
Tabela 2 – Localização das infraestruturas produtivas do Projecto DIVERSIFICA+ .....	11
Tabela 3 – Impactes positivos identificados no âmbito do QGAS do Projecto DIVERSIFICA+ .....	13
Tabela 4 – Impactes negativos identificados no âmbito do QGAS do Projecto DIVERSIFICA+ .....	14
Tabela 5 – Tipo de mão de obra associada ao Projecto DIVERSIFICA+ .....	18
<i>Tabela 6 – Estimativa de trabalhadores envolvidos no Projecto.....</i>	<i>19</i>
Tabela 7 – Nível dos potenciais riscos associados à gestão de mão-de-obra .....	20
Tabela 8: Síntese da Lei Geral do Trabalho .....	26
Tabela 9: Síntese da Legislação referente à Segurança, Higiene e Saúde no trabalho .....	30
Tabela 10: Síntese do Vínculo de Angola as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) .....	32
Tabela 11: Comparação dos principais requisitos da NAS2 e da Legislação Laboral Angolana.....	34
Tabela 12: Comparação dos principais requisitos da NAS2 e da Legislação Laboral Angolana.....	35
Tabela 13: Quadro do pessoal responsável pela gestão de mão-de-obra–Componentes 1,3 e 4 .....	35
Tabela 14: Quadro do pessoal responsável pela gestão de mão-de-obra – Componente 2.....	36
Tabela 15: Princípios a aplicar na contratação de pessoal.....	37
Tabela 16: Procedimentos para acesso, circulação e sinalização em obra .....	38
Tabela 17: Riscos potenciais de materiais e equipamentos .....	42
Tabela 18: Riscos potenciais – Valas.....	43
Tabela 19: Riscos potenciais – Escavações e movimento de terras .....	43
Tabela 20: Riscos potenciais – Armação de ferro .....	44
Tabela 21: Riscos potenciais – Betonagem .....	44
Tabela 22: Riscos potenciais – Cofragem e descofragem.....	45
Tabela 23: Riscos potenciais – Trabalhos em eletricidade.....	45
Tabela 24: Riscos potenciais – Montagem e desmontagem de estaleiros.....	45
Tabela 25: Riscos potenciais – Movimentação mecânica de carga.....	46
Tabela 26: Instalações e Serviços Produtivos – Riscos específicos de operação e medidas de controlo/mitigação.....	46
Tabela 27: Principais organismos infeciosos.....	48
Tabela 28 – Etapas do MSGR .....	53

---

Tabela 29: Procedimento de Investigação de Incidentes e Acidentes - Termos e Definições.....	63
Tabela 30: Processo de Investigação de Incidentes e Acidentes .....	65
Tabela 31: Sequência de Etapas de Investigação de Acidentes .....	67

## ACRÓNIMOS

---

<b>AAS:</b>	Avaliação Ambiental e Social
<b>AASE:</b>	Avaliação Ambiental Estratégica
<b>AIA:</b>	Avaliação Impacte Ambiental
<b>ANAM:</b>	Agência Nacional de Acção Contra as Minas
<b>AR:</b>	Avaliação de Risco
<b>AT:</b>	Assistência Técnica
<b>BM:</b>	Banco Mundial
<b>CCGR:</b>	Comité Central de Gestão de Reclamações
<b>CLPI:</b>	Consentimento Livre, Prévio e Informado
<b>DASS:</b>	Directrizes de Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial
<b>DPP:</b>	Diálogo Público-Privado
<b>EAS/AS:</b>	Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual
<b>EIAS:</b>	Estudo de Impacte Ambiental e Social
<b>ENP:</b>	Estratégia Nacional de Parcerias
<b>EPC:</b>	Equipamento de Protecção Colectiva
<b>EPI:</b>	Equipamento de Protecção Individual
<b>GoA:</b>	Governo de Angola
<b>GR:</b>	Gestão de Resíduos
<b>IDH:</b>	Índice de Desenvolvimento Humano
<b>IFC:</b>	Corporação Financeira Internacional
<b>MAPTSS:</b>	Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social
<b>MP:</b>	Ministério do Planeamento
<b>M&amp;E:</b>	Monitoria e Avaliação
<b>MCTA:</b>	Ministério da Cultura, Turismo e Ambiente
<b>MINSA:</b>	Ministério da Saúde
<b>MINAGRIP:</b>	Ministério da Agricultura e Pesca
<b>MINEA:</b>	Ministério de Energia e Águas
<b>MUTUÁRIO:</b>	Beneficiário do Financiamento
<b>NAS:</b>	Norma Ambiental e Social

<b>MSGR:</b>	Mecanismo de Sugestão e Gestão de Reclamações
<b>OBC:</b>	Organização Baseada na Comunidade
<b>ODP:</b>	Objectivos de Desenvolvimento do Projecto
<b>OIT:</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OMS:</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>ONG:</b>	Organização Não Governamental
<b>ONU:</b>	Nações Unidas
<b>PB:</b>	Procedimento do Banco
<b>PCAS:</b>	Plano de Compromissos Ambientais e Sociais
<b>PDISA:</b>	Programa de Desenvolvimento Institucional do Sector de Águas
<b>PEI:</b>	Plano de Emergência Interno
<b>PGAS:</b>	Plano de Gestão Ambiental e Social
<b>PGL:</b>	Procedimento de Gestão Laboral
<b>PGMO:</b>	Plano de Gestão da Mão-de-Obra
<b>PRE:</b>	Plano de Resposta a Emergências
<b>PSS:</b>	Plano de Saúde e Segurança
<b>QGAS:</b>	Quadro de Gestão Ambiente e Social
<b>R&amp;D:</b>	Pesquisa e Desenvolvimento
<b>SSO:</b>	Saúde e Segurança Ocupacional
<b>SHST:</b>	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
<b>SSTMA:</b>	Saúde, Segurança no Trabalho e Meio Ambiente
<b>SIDA:</b>	Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
<b>TST:</b>	Técnico de Segurança no Trabalho
<b>ToR:</b>	Termos de Referência
<b>UIP:</b>	Unidade de Implementação do Projecto
<b>UNICEF:</b>	Fundo das Nações Unidas para a Infância
<b>VGB:</b>	Violência baseada no Género
<b>VCC:</b>	Violência contra criança

# 1. INTRODUÇÃO

---

O presente Procedimento de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO) foi elaborado para o Projecto de Aceleração da Diversificação Económica e Criação de Emprego (DIVERSIFICA+) cuja implementação é da responsabilidade do Ministério do Planeamento (MP).

A elaboração deste instrumento visa:

- 1) Enquadrar os normativos nacionais aplicáveis à gestão de mão-de-obra no Projecto DIVERSIFICA+, complementando-os com referências internacionais e as Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial (especificamente a NAS 2);
- 2) Avaliar os riscos potenciais de mão-de-obra associados ao Projecto;
- 3) Sistematizar políticas e procedimentos a considerar na gestão de mão-de-obra ao longo das várias etapas do Projecto.

O PGMO apoia o MINPLAN e todos os envolvidos no Projecto a definir os principais aspectos do planeamento, gestão e recursos da mão-de-obra necessários para abordar e desenvolver as questões de trabalho do Projecto.

O PGMO está estruturado da seguinte forma:

- Capítulo 2: Descrição do Projecto;
- Capítulo 3: Identificação do tipo de mão-de-obra associada ao Projecto;
- Capítulo 4: Avaliação de riscos potenciais associados aos trabalhadores do Projecto;
- Capítulo 5: Análise sintética da legislação laboral nacional;
- Capítulo 6: Análise do pessoal responsável pela gestão de mão-de-obra no Projecto;
- Capítulo 7: Sistematização de políticas e procedimentos associados à gestão de mão-de-obra;
- Capítulo 8: Análise da idade de emprego;
- Capítulo 9: Apresentação do mecanismo para apresentação e tratamento de sugestões e reclamações;
- Capítulo 10: Especificação de procedimentos para empresas contratadas; e
- Capítulo 11: Especificação de procedimentos para trabalhadores de fornecimento primário.

Incluem-se nos anexos:

- Os procedimentos de investigação de incidentes e acidentes e
- O registo de acidentes de trabalho.

Em função do processo de consulta das partes interessadas em curso, a presente versão (draft) será actualizada até à versão final, com vista a uma melhor especificação dos procedimentos nas várias fases de execução do Projecto.



## 2. DESCRIÇÃO DO PROJECTO

### 2.1. Descrição geral

O DIVERSIFICA+ tem como objectivo aumentar o investimento privado e o crescimento resiliente ao clima de micro, pequenas e médias empresas (MPME) em cadeias de valor não petrolíferas, particularmente no corredor do Lobito.

O princípio orientador do Projecto é apoiar o desenvolvimento do sector privado i) para promover a diversificação económica de uma forma sustentável e geograficamente mais equilibrada; e ii) para criar mais empregos no sector privado através da redução de barreiras ao investimento e crescimento das empresas.

O Projecto procura mobilizar capital privado para infra-estruturas produtivas a fim de desbloquear o investimento em cadeias de valor (especialmente segmentos subdesenvolvidos, tais como logística e processamento), alavancando investimentos em infra-estruturas e aumentos na produção agrícola. Apoiará também o crescimento dos mercados de serviços financeiros e de apoio às empresas, com enfoque nas MPMEs, e especialmente nas MPMEs detidas/dirigidas por mulheres.

O Projecto centrar-se-á no desenvolvimento do corredor económico e comercial do Lobito, que se liga aos países vizinhos. O corredor do Lobito foi seleccionado tendo em conta a experiência com políticas espaciais, que mostra como a existência de fundamentos e alicerces económicos é uma condição necessária para a sua eficácia.

O Projecto, com investimento previsto de 300 milhões de dólares americanos e um horizonte de execução de 6 anos (2024 – 2029) considera quatro componentes, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Componentes e sub-componentes do Projecto DIVERSIFICA+

Componente	Objectivo	Medidas /Sub-componentes
<p><b>C1:</b> <b>Ambiente propício ao comércio, financiamento e investimento.</b></p> <p><b>Montante de investimento previsto: 40 milhões de dólares.</b></p>	<p>Reforçar o ambiente regulamentar e institucional para o comércio, criação, entrada e operação de empresas, e financiamento (especialmente para MPMEs) através de assistência técnica e capacitação para investimentos no desenvolvimento de sistemas e equipamentos informáticos e pequenas obras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1(a) <i>Melhorar a facilitação do comércio.</i> Apoio à racionalização e automatização dos procedimentos de importação/exportação/trânsito, reforço dos sistemas de gestão de riscos e um regime simplificado para os pequenos comerciantes transfronteiriços, com especial incidência na resolução dos constrangimentos enfrentados pelas mulheres comerciantes.</li> <li>▪ 1(b) <i>Melhorar o ambiente para a entrada e operações de empresas.</i> Apoio para simplificar o registo e procedimentos administrativos específicos para operar empresas (por exemplo, registo de empresas e licenciamento, procedimentos para registar terrenos, etc.) com foco nas províncias do corredor de Lobito.</li> <li>▪ 1(c) <i>Fortalecimento da infraestrutura e abrangência do setor financeiro.</i> Facilitação do acesso ao financiamento (por exemplo, assistência técnica para melhoria das regulações e reforço das capacidades, incluindo desenvolvimento de</li> </ul>

Componente	Objectivo	Medidas /Sub-componentes
<p><b>C2:</b>  <b>Investimentos catalíticos em infra-estruturas produtivas.</b></p> <p><b>Montante de investimento previsto: 130 milhões de dólares.</b></p>	<p>Apoiar melhorias na infra-estrutura produtiva (por exemplo, plataformas logísticas e polos industriais).</p>	<p>plataformas electrónicas como a Central de Registo de Garantias Mobiliárias).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2(a) <i>Reforço da capacidade governamental para desenvolver infra-estruturas produtivas através de parcerias público-privadas (PPPs)</i> (por exemplo estudos sobre o potencial do corredor de Lobito, formações, workshops, etc.)</li> <li>▪ 2(b) <i>Due diligence</i> de PPPs para infra-estruturas produtivas. Apoio ao desenvolvimento de algumas transações de PPP "pioneiras" que satisfaçam os critérios de seleção do projeto e o estabelecimento de um fundo de preparação de projetos (PPF).</li> <li>▪ 2(c) <i>Investimento público para infra-estruturas de última milha resilientes às alterações climáticas.</i> Financiamento de investimentos públicos em infraestruturas de última milha para apoiar melhorias em infraestruturas produtivas, tais como plataformas logísticas (PL) e polos de desenvolvimento industrial (PDI) através de PPP.</li> </ul>
<p><b>C3:</b>  <b>Reforço das capacidades e acesso ao financiamento das empresas.</b></p> <p><b>Montante de investimento previsto: 115 milhões de dólares.</b></p>	<p>Financiamento de investimentos e serviços de desenvolvimento empresarial para melhorar o crescimento, a produtividade e o acesso ao mercado por parte das MPME, especialmente as empresas detidas por mulheres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3(a) <i>Fortalecimento da capacidade das empresas e adoção de tecnologia.</i> Esta subcomponente abordará os principais obstáculos às práticas de gestão e à adoção de tecnologias, nomeadamente a falta de capacidades e de financiamento. Para alcançar este objetivo, esta subcomponente terá uma forte incidência no desenvolvimento de soluções digitais para as empresas, incluindo serviços financeiros digitais e plataformas digitais.</li> <li>▪ 3(b) <i>Partilha de riscos para promover empréstimos a empresas solventes.</i> Criação de uma janela específica no âmbito do Fundo de Garantia de Crédito para reduzir os riscos e promover a concessão de empréstimos bancários às MPME.</li> </ul>
<p><b>C4:</b>  <b>Gestão de Projecto e Monitorização &amp; Avaliação.</b></p> <p><b>Montante de investimento previsto: 15 milhões de dólares.</b></p>	<p>Apoiar técnica e financeiramente a implementação do Projecto e medir resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestão do Projecto.</li> <li>▪ Salvaguardas ambientais e sociais (instrumentos para mitigar riscos e impactos ambientais e sociais).</li> <li>▪ Aprovisionamento e gestão financeira.</li> <li>▪ Monitorização e avaliação (recolha de dados e sistemas para acompanhar os resultados do Projecto).</li> <li>▪ Reforçar as capacidades das entidades implementadoras do Projecto.</li> </ul>

Outras infra-estruturas que não estejam incluídas na Tabela 1 são consideradas como infra-estruturas associadas<sup>1</sup> e não são abrangidas pelo financiamento associado ao Projecto.

São consideradas infra-estruturas financiadas pelo Projecto:

- a) Na subcomponente 1(a): pequenas obras para os postos fronteiriços do Luvo e Luau e reabilitação das principais infraestruturas fronteiriças, tais como instalações de inspecção e escritórios, incluindo o fornecimento de internet e energia;
- b) Na subcomponente 1(b): reabilitação do espaço de escritório dedicado a tarefas de back-office e áreas de atendimento ao cliente, incluindo o equipamento de novos escritórios do GUE;
- c) Na subcomponente 2(c):
  - a. obras como preparação e desenvolvimento de terrenos, reabilitação de estradas de acesso, sistemas de esgoto, linhas de distribuição de energia, linhas de abastecimento de água, edifícios, apeadeiros ferroviários, vedações, centrais de tratamento de efluentes, fornecimento de energia e purificação de água;
  - b. reabilitação de conexões de última milha<sup>2</sup> de até 10 km de trechos de estradas, interconexões de energia e água, telecomunicações, bem como outras infraestruturas de pequena escala direccionadas para conectar investimentos públicos e privados em torno de oportunidades econômicas tanto para o agronegócio quanto para os pequenos produtores.

Prevê-se que as actividades financiadas pelo Projecto resultem em riscos e impactos ambientais e sociais, tipicamente gerados por obras de construção (previstas nas componentes 1 e 2 para a reabilitação/renovação de infraestruturas e edifícios existentes e construção de infraestruturas de última milha), impactos ambientais diretos e indiretos relacionados com o funcionamento das MPME (incluindo riscos ambientais a montante e impactos relacionados com algumas cadeias de abastecimento setoriais, como a agrícola ou a silvicultura) e implicações ambientais a jusante das actividades de assistência técnica (em especial estudos de viabilidade de PPP).

O Projecto será desenvolvido sobretudo ao longo do corredor do Lobito, incluindo, de modo genérico, 23 municípios e 23 comunas da Província de Benguela, Bié, Huambo e Moxico.

As infraestruturas produtivas especificamente associadas à Componente 2 vão estar localizadas nas comunas e municípios assinados na **Erro! A origem da referência não foi encontrada..**

Tabela 2 – Localização das infraestruturas produtivas do Projecto DIVERSIFICA+

Província	Município	Comuna	Infraestrutura produtiva
Benguela	Catumbela	Catumbela	Polo Industrial da Catumbela (expansão)
Bié	Kuito	Cunje	Polo Industrial do Cunje

<sup>1</sup> Considera-se infra-estruturas associadas as que, sendo significativas, planeadas ou necessárias, não são financiadas pelo Projecto.

<sup>2</sup> Consideram-se infra-estruturas de última milha: i) obras de preparação e desenvolvimento de terras, reabilitação de estradas de acesso, rede de esgoto, rede de distribuição de energia, rede de abastecimento de água, edifícios, apeadeiros ferroviários, vedações, centrais de tratamento de efluentes, fornecimento de energia e purificação de água; ii) reabilitação de estradas (até 10 km), iii) interligações de redes de energia e água, telecomunicações e iv) infraestruturas de pequena escala.

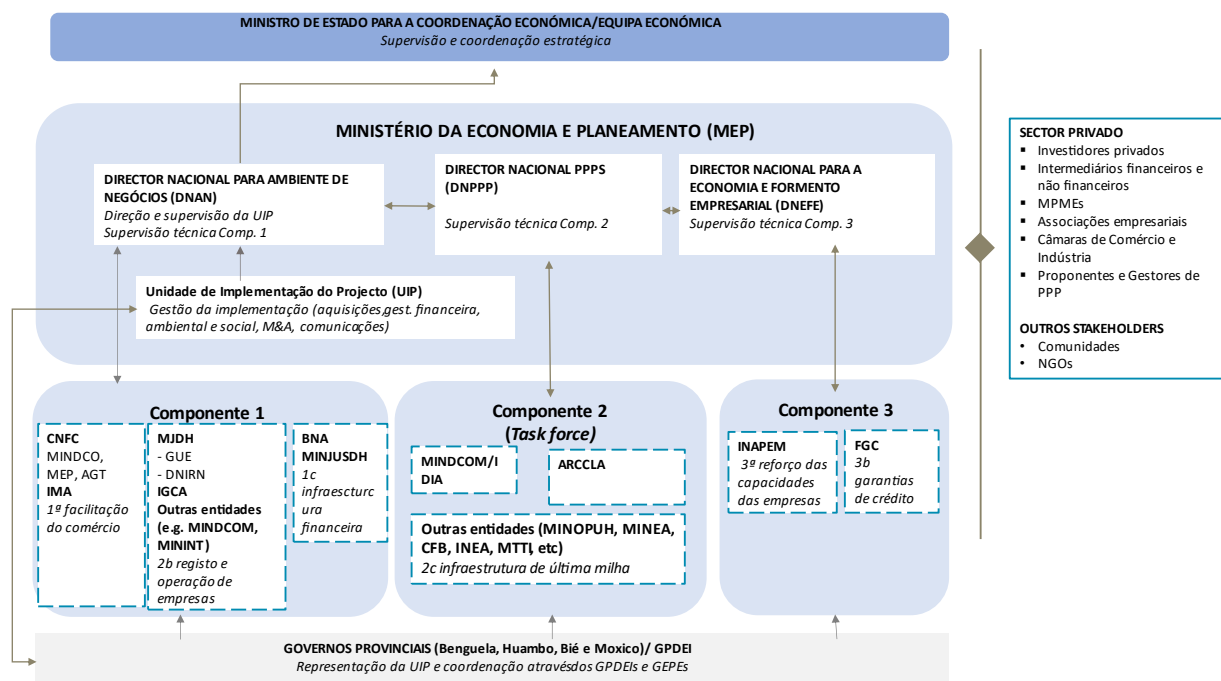
Província	Município	Comuna	Infraestrutura produtiva
Huambo	Caála	Caála	Plataforma Logística da Caála Pólo de Desenvolvimento Industrial da Caála
Moxico	Luau	Luau	Plataforma Logística do Luau

São beneficiários directos do Projecto:

- MPME, sobretudo as lideradas por mulheres;
- Entidades públicas beneficiárias de capacitação institucional.

A execução do Projecto terá em conta o organigrama proposto na Figura 1.

Figura 1 – Proposta de organigrama para o Projecto DIVERSIFICA+



Sob a coordenação global do MinPlan, a implementação envolverá entidades específicas por componente e a coordenação de actividades entre as partes interessadas exigirá acordos específicos. A nível técnico, a UIP promoverá a coordenação através da nomeação de pontos focais técnicos nas instituições envolvidas em cada actividade do projecto e da elaboração de relatórios mensais sobre o progresso da implementação. A UIP será a entidade coordenadora das actividades de facilitação do comércio no âmbito da componente 1. Será criada uma *task force* dedicada ao apoio da Componente 2 aos subprojectos de infra-estruturas produtivas, sob a coordenação da DNPPP e com representantes da (Agência Reguladora de Certificação de Carga e Logística de Angola) ARCCLA, (Ministério da Indústria e Comércio) MINDCOM/IDIA, governos provinciais, e pontos focais dos ministérios de linha e entidades responsáveis por obras públicas, energia e água, transportes.

O Instituto Nacional de Apoio as Micro, Pequenas e Médias Empresas (INAPEM) será a entidade técnica que implementará o apoio às capacidades da empresa no âmbito do subcomponente 3 (a), com responsabilidades fiduciárias da UIP, enquanto o Fundo de Garantia de Crédito (FGC) implementará o Sistemas de Garantia de Crédito (CGS).

Nas quatro províncias do corredor do Lobito, os representantes da UIP integrarão os gabinetes integrados de desenvolvimento económico (GPDEIs) nos governos provinciais para facilitar a coordenação e o envolvimento do sector privado local e outros intervenientes.

As instituições públicas com mandato sobre (e que beneficiam de) actividades de projecto serão responsáveis por participar no planeamento anual, preparar os termos de referência, participar nos comités de avaliação, supervisionar a gestão de contratos, e fornecer informações à UIP sobre o progresso da implementação.

## 2.2. Fases do projecto

O projecto será executado de acordo com três fases:

- a) Fase de concepção: fase dedicada à formalização de instrumentos, processos, procedimentos e planos que visam a concretização dos objectivos do projecto. Incluem-se neste domínio, entre outros, a elaboração de documentos de projecto, de quadros regulamentares e institucionais de apoio, a definição de processos e a elaboração de planos de gestão e formação e projectos de construção e supervisão;
- b) Fase de implementação: fase focada na construção e reabilitação de componentes físicas do projecto;
- c) Fase de operação: fase orientada para a monitorização do funcionamento, incluindo, avaliações e manutenções, visando a autonomização final do projecto.

## 2.3. Impactes previstos

O projecto DIVERSIFICA+ contempla basicamente dois tipos de actividades:

- a) Actividades relacionadas com serviços (e.g., formação e capacitação, assistência, gestão e optimização de processos e procedimentos, desenvolvimento e implementação de tecnologia e gestão de projecto);
- b) Actividades relacionadas com construção que envolvem pequenas obras em infra-estruturas existentes, reabilitação de espaços de escritório, obras e reabilitação de infra-estruturas de última milha.

Em termos de impactes positivos, o Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS) do Projecto DIVERSIFICA+ identificou benefícios ao nível da economia e emprego, terra e modos de vida, saúde e segurança dos trabalhadores e da comunidade e no fortalecimento dos actores envolvidos nos arranjos institucionais e na assistência técnica, conforme patente na Tabela 3.

*Tabela 3 – Impactes positivos identificados no âmbito do QGAS do Projecto DIVERSIFICA+*

Variável Ambiental e Social	Impactes do Projecto	Componentes
<b>Economia e Emprego</b>	Oportunidades de emprego, directos e indirectos, a nível local, regional e nacional, reforço de capacidades e desenvolvimento económico (a maior parte das oportunidades serão dadas aos jovens locais).	C2 e C3



Variável Ambiental e Social	Impactes do Projecto	Componentes
	Desenvolvimento económico e diversificação (aquisição de bens e serviços durante a fase de construção, em particular para abastecimento de água, instalações de gestão de resíduos, produtos alimentares ou serviços de restauração, serviços de telecomunicações e segurança para os campos de trabalhadores, etc.).	C2 e C3
	Oportunidades de emprego directos e indirectos, a nível local, regional e nacional, a médio/longo prazo para trabalhadores associados às bases logísticas e pólos industriais.	C2 e C3
	Melhoria na capacidade de produção, armazenamento e distribuição, a nível local, regional e nacional, provenientes dos serviços prestados pelas bases logísticas e polos industriais.	C2 e C3
<b>Terra e Modos de Vida</b>	Melhoria das vias de acesso nas áreas intervencionadas e adjacentes.	C1, C2 e C3
	Valorização imobiliária das áreas, e adjacentes, a serem intervencionadas no âmbito do projecto.	C1, C2 e C3
<b>Saúde e Segurança dos Trabalhadores e da Comunidade</b>	Melhoria das condições da segurança comunitária fruto da melhoria das condições e infra-estruturas a serem intervencionadas pelo projecto.	C2 e C3
<b>Actores Envolvidos nos Arranjos Institucionais e Assistência Técnica</b>	Fortalecimento de todas as Instituições envolvidas no projecto em matéria de planeamento, gestão, monitorização e operacionalização.	C1 e C4

Em termos de impactes negativos, o QGAS do Projecto DIVERSIFICA+ identificou riscos ao nível da geologia e geomorfologia, solos, recursos hídricos, paisagem, qualidade do ar, ruído e vibração, geração de resíduos, habitats, vegetação e flora, fauna, terra e modos de vida, saúde e segurança dos trabalhadores e comunidade, derrames e incêndios, conforme patente na Tabela 4.

Tabela 4 – Impactes negativos identificados no âmbito do QGAS do Projecto DIVERSIFICA+

Variável Ambiental e Social	Impactes do Projecto	Componente
<b>Geologia e Geomorfologia</b>	Pequenas alterações superficiais na geomorfologia dentro das áreas de construção e áreas de apoio.	C2
<b>Solos</b>	Perda de recursos do solo devido à erosão e à limpeza da vegetação.	C2
	Contaminação do solo por derrames acidentais de hidrocarbonetos de veículos de manutenção, geradores de reserva, e maquinaria.	C2
<b>Recursos Hídricos</b>	Disponibilidade e Qualidade dos Recursos Hídricos (como resultado da limpeza da vegetação e escavação de fundações perto de massas de água superficiais). Utilização destes recursos para os trabalhos de demolição, construção e recuperação de infra-estruturas.	C2
<b>Paisagem</b>	Impacte visual (alteração do contexto paisagístico actual).	C2 e C3
	Impacte visual (presença infra-estruturas remodeladas e novas).	C2 e C3
<b>Qualidade do Ar</b>	Emissões de escape do tráfego rodoviário, nomeadamente: emissões de óxidos de azoto (NO <sub>2</sub> ), monóxido de carbono (CO), dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) e	C2

Variável Ambiental e Social	Impactes do Projecto	Componente
	dióxido de enxofre (SO <sub>2</sub> ), e poeiras e partículas em suspensão (como PM <sub>2,5</sub> e PM <sub>10</sub> ).	
	Poeira e PM <sub>10</sub> de actividades de construção (remoção de vegetação, terraplenagem, escavação, modelação de solos, e áreas de empréstimo).	C2
<b>Ruído e Vibração</b>	Ruído das actividades de construção que afectam as comunidades mais próximas (por exemplo, terraplanagens e limpeza da vegetação, etc.).	C2 e C3
	Emissões sonoras resultantes das actividades de operação das novas infra-estruturas (bases logísticas, pólos industriais e vias de acesso)	C2
<b>Geração de Resíduos</b>	Nas actividades de demolição, construção e reabilitação diversos tipos de resíduos serão produzidos, nomeadamente, líquidos, sólidos e gasosos, perigosos e não perigosos, resíduos orgânicos e inorgânicos. A gestão inadequada dos resíduos produzidos, particularmente os perigosos, constituem um potencial de contaminação do ambiente (solos, recursos hídricos, qualidade do ar, paisagem), resultando igualmente em potenciais riscos para a saúde humana (tanto trabalhadores como comunidades na envolvente)	C2 e C3
<b>Habitats, Vegetação e Flora</b>	Perturbação da vegetação e perda de habitat nas áreas intervencionadas e adjacentes.	C2
	Perturbação da vegetação e potencial crescimento de espécies invasoras como resultado dos trabalhos e movimentação de pessoal e maquinaria.	C2
<b>Fauna</b>	Perturbação da fauna nas áreas intervencionadas e adjacentes.	C2
<b>Terra e Modos de Vida</b>	Alteração dos acessos e das condições actuais, nas áreas a serem intervencionadas no âmbito do projecto.	C2
<b>Saúde e Segurança dos Trabalhadores e da Comunidade</b>	Alteração das condições actuais da segurança fruto das actividades de demolição, construção e reabilitação.	C2 e C3
	Alteração das condições de segurança rodoviária actual.	C2
	Aumento do risco de contrair doenças, Risco das Comunidade e Coesão Social e Saúde e Segurança dos Trabalhadores.	C1, C2, C3 e C4
	Potencial de ocorrência de acções/actos de abusos, exploração e violência baseada no género, de discriminação, particularmente sobre grupos vulneráveis, durante as actividades do projecto. Isto poderá ocorrer entre os trabalhadores e/ou entre trabalhadores e as comunidades locais nas áreas afectas ao projecto.	C1, C2, C3 e C4
<b>Eventos Não Planeados – Derrames e Incêndios</b>	Redução da qualidade do solo local e dos cursos de água (potencial para derrames de combustíveis e óleos durante actividades de construção, abastecimento de combustível, manutenção de máquinas e veículos).	C2
<b>Eventos Não Planeados – Saúde e Segurança da Comunidade</b>	Risco associados às actividades de demolição, construção, reabilitação e presença máquinas e equipamentos.	C2 e C3
	Falha nos equipamentos instalados e/ou violação das regras/sinalização de segurança resultando em ferimentos ou fatalidades.	C2 e C3

### 3. MÃO-DE-OBRA DO PROJECTO

---

Tendo em conta as componentes do Projecto acima descritas, o Projecto envolverá três tipos de mão-de-obra:

- **Trabalhadores directos:** São trabalhadores com os quais o MINPLAN tem uma relação de trabalho directamente contratada e controle específico sobre o trabalho, condições de trabalho e tratamento do trabalhador do projeto. O trabalhador é empregado ou contratado pelo MP, pago directamente pelo MINPLAN e está sujeito à instrução e controle diário do MP. No âmbito do Projecto, prevê-se este tipo de trabalhadores para actividades associadas à Componente 4 (Gestão de Projecto e Monitorização e Avaliação), nomeadamente ao nível da: i) Gestão de Projecto: quadro de pessoal do MINPLAN associado à execução do Projecto; ii) Técnicos especializados: para os casos em que o MINPLAN tem de contractar directamente consultores especializados e independentes que estarão associados a níveis de expertise elevados e que são essenciais a aspectos críticos do Projecto. Os trabalhadores contratados pelo MINPLAN permanecerão sujeitos aos termos e condições de emprego definidos no regime jurídico da função pública e a aplicação da NAS2 nos parágrafos 17 a 20 (Protecção de Força de Trabalho) e parágrafos 24 e 30 (Segurança e Saúde Ocupacional).

- **Trabalhadores contratados:** São trabalhadores empregados, conforme apropriado, por empresas contratadas, subcontratadas e outros intermediários, cujos detalhes (sobre a quantidade, o modo e em que período do Projecto) serão conhecidos quando a implementação das actividades iniciarem. Para execução dos trabalhos que estão relacionadas com o Projecto deve-se ter em conta aplicação da NAS2, Parágrafo 3(b). No âmbito do Projecto, prevê-se este tipo de trabalhadores para actividades associadas a todas as componentes, nomeadamente: i) Consultoria para capacitação institucional e de gestão de Projecto; ii) Construção de infraestruturas produtivas: empreiteiros responsáveis pela construção dos polos industriais e plataformas logísticas, incluindo quadro de pessoal próprio e subcontratado; iii) Fiscalização de infraestruturas produtivas: fiscais responsáveis pela fiscalização da obra com quadro de pessoal próprio; iv) Prestação de serviços: empresas prestadoras de serviços (e.g., implementação de processos, formação, serviços de apoio ao funcionamento das infraestruturas produtivas, desenvolvimento de sistemas e plataformas tecnológicas), com pessoal próprio ou contratado especificamente para a execução dos serviços.

- **Trabalhadores de fornecimento primário:** São trabalhadores empregados ou contratados por um fornecedor primário que fornece bens e materiais ao Projecto e sobre os quais o fornecedor primário exerce controlo de trabalho, condições de trabalho e tratamento da pessoa. São aplicáveis a estes trabalhadores os requisitos específicos da NAS2 sobre trabalho infantil, trabalho forçado e questões de segurança no trabalho, sendo o MINPLAN 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. No âmbito do Projecto, prevê-se este tipo de trabalhadores para actividades associadas à Componente 2, concretamente ao nível de fornecedores de bens para as infraestruturas logísticas e industriais a construir (e.g., fornecedores de combustíveis, gás, consumíveis, entre outros).

A repartição do tipo de mão-de-obra associada a cada componente do Projecto encontra-se na



Tabela 5.

Tabela 5 – Tipo de mão de obra associada ao Projecto DIVERSIFICA+

Componentes	Tipo de trabalhadores		
	Directos	Contratados	Fornecimento primário
<b>C1:</b> Ambiente propício ao comércio e ao investimento	x	x	
<b>C2:</b> Investimentos catalíticos em infraestruturas produtivas	x	x	x
<b>C3:</b> Reforço das capacidades das empresas e acesso ao financiamento	x	x	
<b>C4:</b> Gestão do Projecto e Monitorização e Avaliação	x	x	

O Projecto não considera o recurso a trabalhadores comunitários.

A contratação dos trabalhadores deve ser feita de acordo com o Regime Jurídico da Função Pública (Lei de Bases da Função Pública), no caso dos trabalhadores directos, e a Lei Geral do Trabalho, no caso dos restantes trabalhadores. Para as últimas modalidades de contratação referidas, o Contracto e o Código de Conduta do Projecto devem conter informações concretas sobre:

- Deveres e direitos dos trabalhadores;
- Tramitações processuais ao abrigo da Lei Geral do Trabalho;
- Proibição e punição de trabalho infantil e trabalho forçado;
- Proibição e punição de violência de natureza sexual; e
- Questões de segurança e higiene no trabalho.

Nas situações de rescisão do contracto, os trabalhadores do Projecto (trabalhadores directos, contratados e de fornecimento primário) devem receber a notificação por escrito, bem como, detalhes do pagamento ou quando for aplicável, indemnizações em tempo útil, conforme estipulado no respectivo quadro normativo.

### 3.1. ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES PARA O PROJECTO

Uma vez que, nesta fase, as informações sobre o projecto e subprojectos, sobre as áreas de execução dos trabalhos e sobre outras potenciais actividades na envolvente das áreas de inserção deste projecto não são suficientemente detalhadas, não é possível saber o número de pessoas que serão empregadas. No entanto, deve-se ter em consideração que os projectos de reabilitação, expansão e início de actividades relacionados com os Caminhos de Ferro de Benguela, Pólo de Desenvolvimento Industrial da Catumbela, Pólo de Desenvolvimento Industrial da Caála e outras actividades agro-pecuárias em desenvolvimento no corredor do Lobito irão empregar um número considerável de pessoas. De momento não é possível considerar intervalos de mão-de-obra, em função do conhecimento de outros Projectos, devendo esta estimativa ser validada com base em informações mais concretas.

Na Tabela 4 apresenta-se a estimativa de trabalhadores, em função do tipo de trabalhador e das componentes do Projecto.

Tabela 6 – Estimativa de trabalhadores envolvidos no Projecto

Categoria de trabalhadores do Projecto	Componentes			
	1	2	3	4
Trabalhadores Directos	< 50	< 50	< 50	< 25
Trabalhadores Contratados	< 150	Por infraestrutura: 250 – 500 (em regime de trabalho mais extensivo) 500 – 1000 (em regime de trabalho mais intensivo)	< 50	< 25
Trabalhadores de Fornecimento Primário	< 25	< 150	< 50	< 25

### 3.2. CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES DO PROJECTO

No âmbito da implementação do Projeto DIVERSIFICA+, poderá ser contratada qualquer pessoa de nacionalidade angolana ou estrangeira, homem ou mulher, com idade mínima de dezoito anos e que tenha as habilitações exigidas para a função. Para a implementação do Projeto, os mesmos serão recrutados com base nos requisitos do trabalho exigíveis, excluindo qualquer tratamento discriminatório relacionado com o sexo, religião e afiliação racial, deficiência, etc.

Nas situações onde se mostrar necessário serão recrutados trabalhadores migrantes (nacionais ou estrangeiros). É previsível que trabalhadores migrantes, residentes no país, sejam envolvidos na implementação do projeto. Podem ser recrutados ou empregados como peritos, consultores ou trabalhadores.

Em geral, os trabalhadores migrantes gozam dos mesmos direitos que os nacionais, incluindo a idade mínima de emprego, igualdade de tratamento em termos de salários, bem como o acesso à formação profissional.

Um trabalhador estrangeiro ou apátrida que seja trabalhador independente e autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território angolano, ou que esteja de alguma forma sujeito à legislação laboral angolana e aplicação da NAS2 nos parágrafos 17 a 20 (Protecção de Força de Trabalho) e parágrafos 24 e 30 (Segurança e Saúde Ocupacional) , goza dos mesmos direitos e está sujeito ao mesmo tratamento que um trabalhador de nacionalidade angolana. Os trabalhadores estrangeiros vítimas de acidentes de trabalho em território nacional, as suas famílias ou dependentes gozam dos mesmos direitos e tratamento que os nacionais angolanos no que respeita à indemnização por acidentes de trabalho.

No quadro da implementação do projeto propõe-se que seja priorizada a igualdade de género e que a maioria da mão-de-obra seja contratada localmente, com eventual excepção de alguns trabalhadores qualificados. O recrutamento de candidatos será especificamente encorajado e promovido, especialmente para funcionários em cargos não tradicionais ou em cargos de supervisão. O projeto irá garantir que os potenciais candidatos estejam informados sobre os recrutamentos abertos e como aplicar, em condições iguais aos candidatos.

## 4. AVALIAÇÃO DE RISCOS POTENCIAIS

Da informação até ao momento disponibilizada, os riscos potenciais associados ao Projecto podem estar relacionados com:

- Segurança e Saúde Ocupacional (SSO);
- Trabalho infantil;
- Trabalho forçado;
- Discriminação e desigualdade de oportunidades;
- Disputa trabalhista;
- Violência de natureza sexual e Violência Baseada no Género;
- Trânsito e segurança rodoviária; e
- Minas Terrestres e Explosivos.

A identificação do nível de risco encontra-se resumida na Tabela 7.

*Tabela 7 – Nível dos potenciais riscos associados à gestão de mão-de-obra*

Riscos potenciais	Nível			
	Alto	Substancial	Moderado	Baixo
Segurança e Saúde Ocupacional		x		
Trabalho infantil		x		
Trabalho forçado		x		
Discriminação e desigualdades de oportunidades		x		
Conflito no trabalho	x			
Violência de natureza sexual e Violência Baseada no Género		x		
Trânsito e segurança rodoviária		x		
Minas Terrestres e Explosivos		x		

### 1) Riscos de Segurança, Saúde Ocupacional (SSO)

Os perigos podem surgir de:

- Materiais (por exemplo, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos);
- Condições ambientais e de trabalho (por exemplo, trabalho em altura ou em espaços confinados, horas excessivas de trabalho, trabalho noturno, fatores mentais ou físicos, ambientes com pouco oxigênio, temperaturas excessivas, ventilação inadequada, iluminação deficiente, sistemas elétricos defeituosos ou trincheiras);
- Processos de trabalho (por exemplo, ferramentas, máquinas e equipamentos);
- Exposição de trabalhadores a doenças infectocontagiosas e transmissíveis, designadamente: VIH/SIDA, COVID-19, hepatite e tuberculose; e
- Doenças transmitidas por vetores, ou seja, por agentes patogénicos existentes em regiões específicas, como seja o caso dos mosquitos e carrapatos. Entre as doenças identificadas pelas OMS incluem-se a doença de chagas, tripanossomiase africana (doença do sono), encefalite

japonesa, leishmaniose, malária, oncocercose (cegueira dos rios), esquistossomose e febre amarela.

As medidas de SSO incluem a identificação de possíveis riscos e respostas, incluindo concepção, teste, escolha, substituição, instalação, organização, uso e manutenção de locais de trabalho, ambiente de trabalho e processos de trabalho para eliminar fontes de risco ou minimizar a exposição de trabalhadores do projeto.

As medidas preventivas a aplicar para mitigar os perigos e riscos de SSO encontra-se nos seguintes diplomas e documentos:

- Requisitos da NAS2 e a Diretrizes de Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial;
- Lei Geral do Trabalho (Secção I -SHST):
  - Artigo 81.º (Obrigações gerais do empregador);
  - Artigo 85.º (Obrigações imediatas do empregador);
  - Artigo 86.º (Outras obrigações do empregador);
  - Artigo 43.º (Direitos do trabalhador);
- Legislação que Regulamenta o Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho:
  - Decreto n.º 31/94 de 5 de Agosto – Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
  - Decreto Executivo n.º 6/96, de 2 de Fevereiro – Regulamento Geral dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho;
  - Decreto Executivo n.º 21/98, de 30 de Abril – Regulamento Geral das Comissões de Prevenção Acidentes de Trabalho;
  - Decreto Executivo n.º 53/05 de 15 de Agosto – Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais;
- Plano de Segurança e Saúde (PSS);
- Plano de Gestão de Segurança (PGS);
- Aplicação de um Código de Conduta relativo a VBG/EAS/AS
- Avaliação de Riscos Profissionais;
- Procedimentos e Normas técnicas de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Formação Específica de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- Divulgação de folhetos Informativos;
- Equipamentos de Protecção Individual (EPI);
- Plano de VBG/EAS/AS

## 2) Trabalho infantil

Em virtude das baixas condições socioeconómicas existentes, algumas famílias incentivam a participação de crianças no trabalho assalariado, como forma de aumentar o rendimento familiar.

A Lei Geral do Trabalho (Artigo 253.º e 255.º) considera trabalho infantil todo aquele que é realizado por crianças com idade inferior a 14 anos e define que um contrato de trabalho só pode ser celebrado com menores que tenham completado a idade mínima de admissão ao trabalho só é válido com autorização expressa dos Pais, tutor, representante legal, pessoa ou instituição idónea que tenha o menor a seu cargo ou na sua falta, da Inspeção Geral do Trabalho.

Apesar da Lei Geral do Trabalho (OMT) fixar esta idade, é preciso ter em conta que, de acordo com a Constituição da República Artigo 24.º, a maioria é alcançada aos 18 anos, razão pela qual, os riscos referentes ao trabalho infantil devem incluir jovens e crianças com idade inferior aos 18 anos.

A Organização Mundial do Trabalho, corrobora esta prática através da convenção nº 138 (Sobre a idade mínima de admissão ao trabalho).

Em virtude das medidas mitigadoras de gestão de mão-de-obra identificadas neste procedimento, prevê-se que este risco seja baixo em virtude das disposições legais. Ainda assim carece de advocacia e inspeção.

### 3) Trabalho forçado

O risco de trabalho forçado associado ao Projecto prevê-se que seja baixo, no decurso dos direitos dos trabalhadores plasmados na Lei Geral do Trabalho (Artigo 43.º) e das medidas mitigadoras previstas no âmbito do presente procedimento.

De acordo com NAS 2, considera-se trabalho forçado, que consiste em 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 servidão, escravidão e que seja empregada em conexão com o Projecto.

### 4) Discriminação e desigualdades de oportunidades

De acordo com a Lei Geral do Trabalho (Artigos 242.º a 247.º) deve haver igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho.

No âmbito do Projecto este risco pode aparecer especificamente associado à discriminação e exclusão de grupos vulneráveis.

Caso não sejam tomadas as medidas de protecção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do Projecto, grupos específicos de trabalhadores, tais como mulheres, indivíduos portadores de deficiência e trabalhadores migrantes poderão estar sujeitos a discriminação no emprego e serem excluídos de oportunidades.

Os principais riscos são:

- Baixo salário;
- Condições de trabalho;
- Formação;
- Falta de progressão e desenvolvimento de carreira;
- Limitações do exercício dos direitos dos trabalhadores;
- Exploração e abuso sexual; e
- Assédio sexual e violência baseada no género.

Medidas específicas com base na Lei Geral do Trabalho e no Código Penal:

- Artigo 43º - Direitos do Trabalhador;
- Artigo 41º - Deveres do empregador;
- Artigo 242º - Igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho;
- Artigo 186º - Código Penal – Assédio Sexual;
- Artigo 192º – Código Penal – Abuso sexual de menor de 14 anos;
- Artigo 193º - Código Penal – Abuso sexual de menor de 16 anos.

## 5) Conflito sobre termos e condições de trabalho

O conflito no local de trabalho pode ocorrer quando: as oportunidades de emprego são limitadas, há atraso no pagamento de salário, há desacordo sobre as condições de trabalho (particularmente no que concerne ao pagamento de horas extras e intervalos adequados para descanso); e existem questões de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Este risco é considerado Alto no Projecto, razão pela qual é fundamental que o empregador assegure procedimentos de trabalho e responsabilidades, bem como, os de enquadramento e vinculação do trabalhador.

O risco pode ocorrer em função da identificação/ qualificação indevida, falta de condições de trabalho, falta de cumprimento legal, falta de condições de segurança e saúde dos trabalhadores.

Para o efeito, devem ser assegurados os seguintes controlos:

- Controlo aleatório de processos (Contratos, Formação, Auditorias);
- Definição clara das tarefas e responsabilidades exercidas por cada trabalhador do Projecto;
- Formação sistemática;
- Sensibilização de Saúde e Segurança no trabalho para os trabalhadores;
- Assinatura e cumprimento do código de conduta; e
- Informação sobre o Mecanismo de Sugestões e Gestão de Reclamações.

## 6) Violência de natureza sexual

O abuso e assédio sexual e outras formas de comportamento abusivo por parte das chefias ou colegas de trabalho representam também riscos para a segurança e bem-estar dos grupos vulneráveis de trabalhadores, em particular das mulheres, afectando de forma adversa o desempenho do Projecto.

Este risco é considerado Alto no Projecto, razão pela qual é fundamental que o empregador implemente medidas que visem a mitigação de violência baseada no género (VBG), exploração e abuso sexual (EAS) e assédio sexual (AS) no local de trabalho.

Entre os eventos mais comuns nas trabalhadoras incluem-se: lesões físicas; angústia; problemas de saúde; espancamento, estrangulamento, empurrão e uso de armas para atacar a vítima; actos sexuais, actos de tráfico ou outros actos dirigidos contra a sexualidade de uma pessoa sem o consentimento da pessoa; violência económica e chantagem.

Para o efeito, devem ser assegurados os seguintes controlos:

- Implementação do mecanismo de resolução de queixas;
- Procedimentos específicos para tratar e relatar queixas relacionadas com VBG/EAS/AS; Sensibilização frequentes sobre VBG/EAS/AS e desencorajamento da sua prática;
- Cumprimento das obrigações do código de conduta e das penalizações no caso de violação do cumprimento;
- Divulgação de folhetos informativos;
- Formações regulares com vista a garantir um ambiente saudável de trabalho; e
- Reforço de capacidade sobre o que é VBG/EAS/AS.



## 7) Trânsito e segurança rodoviária

O projeto pode envolver a construção de novas estradas ou a reabilitação ou mudanças/melhorias estruturais de estradas existentes, o que pode gerar riscos de segurança no trânsito e nas estradas.

Mudanças indiretas no fluxo ou no volume do trânsito numa estrada existente também podem gerar riscos, por exemplo, quando a construção de um novo desvio leva ao aumento da velocidade no trânsito em estradas locais devido à redução de congestionamentos. As comunidades afetadas por questões de tráfego e de segurança rodoviária incluem aquelas ao lado, cruzadas ou cortadas por uma estrada associada ao projeto.

Lojas, tendas e propriedades residenciais também podem ser afetadas junto com as pessoas presentes na própria estrada, quer sejam não motorizadas (pedestres e ciclistas) ou motorizadas (em motocicletas, carros, caminhões ou autocarros).

Este risco é considerado substancial no Projecto, razão pela qual devem ser tomadas medidas mitigadoras na construção de novas estradas ou na reabilitação, mudança ou melhorias estruturas de estradas.

Entre os eventos associados ao trânsito e segurança rodoviária podem ocorrer: presença de gases, combustíveis, movimentação de equipamentos pesados, ruídos dos equipamentos, velocidade, atropelamento e morte.

A mitigação deste risco passa por:

- Formações regulares;
- Sensibilização em Saúde e Segurança no trabalho para os trabalhadores;
- Sensibilização em condução defensiva;
- Regulamento de trânsito e da segurança rodoviária; e
- Plano de acessos, sinalização e circulação.

## 8) Minas Terrestres e Explosivos

Dado a natureza e extensão dos conflitos e instabilidade, Angola continua a enfrentar os múltiplos desafios suscitados pela ameaça da contaminação de minas terrestres e explosivos remanescentes da guerra, resultantes do conflito armado.

Angola tem vindo a desenvolver operações de desminagem nas 18 províncias.

O Projecto pode envolver escavações, fundações e trabalhos de construção, deve-se identificar os riscos associados e definir procedimentos de segurança e respectivas medidas de prevenção e protecção, com intuito de tornar possível o controlo dos trabalhos com riscos especiais.

Este risco é considerado substancial no Projecto, razão pela qual devem ser tomadas medidas mitigadoras nas actividades de construção civil (escavações, fundações, estradas, etc).

De acordo com o Relatório da Agência Nacional de Acção contra as Minas (ANAM) de Junho de 2023 as áreas directas de intervenção do Projecto são áreas (Anexo 1A a 1D):

- a) Concluídas: áreas anteriormente confirmadas como contaminadas com base em evidências directas da presença de minas que foram completamente intervencionadas por uma ou mais operadoras de desminagem;



b) Excluídas da categoria “Área Perigosa Confirmada” (CHA): área onde a contaminação foi confirmada com base em evidências directas da presença de minas;

c) Excluídas da categoria “Área Perigosa Suspeita” (APS): área onde há suspeita razoável de contaminação com base em evidências indirectas da presença de minas.

A mitigação deste risco passa por:

- Formações regulares;
- Legislação em vigor aplicável - Decreto Presidencial n.º 103/11 de 23 de Maio – Plano Estratégico de Gestão do Risco de Desastres;
- Sensibilização em Saúde e Segurança no trabalho para os trabalhadores;
- Procedimentos e Registos de Inspeção e Prevenção; e
- Matriz de Identificação de Perigos e Avaliação e Controlo de Riscos.

## 5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO LABORAL

### 5.1. TERMOS E CONDIÇÕES

Os termos e condições para a gestão da mão-de-obra são enquadrados pela Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15). Esta Lei determina:

- a) Deveres do empregador;
- b) Direito do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Intervalos de descanso;
- e) Regimes especiais de horário de trabalho;
- f) Regime extraordinário de trabalho;
- g) Descanso semanal;
- h) Férias;
- i) Faltas de trabalho;
- j) Remuneração;
- k) Igualdade de tratamento e não discriminação;
- l) Trabalho de menores;
- m) Grupos específicos de trabalhadores; e
- n) Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

A Tabela 8 apresenta a síntese destes termos na Lei Geral de Trabalho em vigor a aplicar nos contractos e na gestão de mão-de-obra associada ao Projecto.

*Tabela 8: Síntese da Lei Geral do Trabalho*

Artigo	Tema	Termos e Condições
<b>Art.º 41º</b>	Deveres do empregador	<p>a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social;</p> <p>b) Contribuir para o aumento do nível de produtividade e de qualidade dos bens e serviços, proporcionando boas condições de trabalho;</p> <p>c) Pagar pontualmente ao trabalhador o salário justo e adequado ao trabalho realizado, praticando regimes salariais que atendam a complexidade do posto de trabalho, ao nível da qualificação, conhecimento e capacidade do trabalhador da forma como se insere na organização do trabalho e aos resultados no trabalho desenvolvido;</p> <p>d) Promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho;</p> <p>e) Acolher e considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativos a organização do trabalho e mantê-lo informado das decisões tomadas;</p> <p>j) Promover e facilitar a participação dos trabalhadores em programas ou acções de formação profissional;</p> <p>g) Adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho;</p>

Artigo	Tema	Termos e Condições
		h) Cumprir as disposições legais em matéria de organização e actividade sindical; i) Não celebrar nem aderir a acordos com outros empregadores no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviços e não contratar, sob pena de responsabilidade civil, trabalhadores ainda pertencentes ao quadro de pessoal doutro empregador, quando dessa contratação possa resultar concorrência desleal; j) Cumprir todas as demais obrigações legais relacionadas com a organização e prestação do trabalho.
<b>Art.º 43º</b>	Direitos do trabalhador	a) Ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade; b) Ter ocupação efectiva e condições para o aumento da produtividade do trabalho; c) Ser-lhe garantida estabilidade do emprego e do trabalho e a exercer funções adequadas as suas aptidões e preparação profissional dentro do género do trabalho para que foi contratado; d) Gozar efectivamente os descansos diários, semanais e anuais garantidos por lei e não prestar trabalho extraordinário fora das condições em que a lei tome legitima a exigência da sua prestação; e) Receber um salário justo e adequado ao seu trabalho, a ser pago com regularidade e pontualidade, não podendo ser reduzido, salvo nos casos excepcionais previsto por Lei; f) Ser abrangido na execução dos planos de formação profissional, para melhoria do desempenho e acesso a promoção e para evolução na carreira profissional; g) Ter boas condições de segurança, saúde e higiene no trabalho, a integridade física e a ser protegido no caso de acidente de trabalho e doenças profissionais; h) Exercer individualmente o direito de reclamação e recurso no que respeita as condições de trabalho e a violação dos seus direitos; i) Ser abrangido a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por este indicado.
<b>Art.º 95º</b>	Período normal de trabalho	O período normal de trabalho não pode exceder as 44 horas semanais ou as 8 horas diárias; As excepções previstas na Lei são: situações em que estes limites máximos podem ser excedidos ou reduzidos, salvaguardando que a redução não determina diminuição do salário dos trabalhadores nem qualquer alteração das condições de trabalho que se torne desfavorável aos trabalhadores.
<b>Art.º 96º</b>	Intervalos de descanso	O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo, para descanso e refeição, de duração não inferior a 45 minutos e nem superior a uma hora e meia, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho normal consecutivo. Este artigo define ainda que entre o termo de um período de trabalho diário e o início do trabalho do dia seguinte deve haver um intervalo de repouso nunca inferior a 10 horas.
<b>Art.º 97º</b>	Regimes especiais de horário de trabalho	Considera-se horários especiais: a) O horário de trabalho por turnos; b) O horário de trabalho em tempo parcial; c) O regime de disponibilidade;

Artigo	Tema	Termos e Condições
		<p>d) O horário com alternância de tempo de trabalho e tempo de repouso;</p> <p>e) O horário do trabalhador-estudante;</p> <p>f) Outras modalidades especiais de horários estabelecidos por diploma regulamentar.</p> <p>As partes podem, por acordo colectivo ou individual, estabelecer horários que revestem a natureza de horário de trabalho para recuperação de suspensões de actividades, de trabalho modulado e de trabalho variável, desde que respeitemos limites fixados no artigo 95.º.</p>
<b>Art.º 113º e 118º</b>	Regime de trabalho extraordinário	<p>a) O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando necessidades imperiosas da produção ou dos serviços o exigirem:</p> <p>b) Constituem, nomeadamente, necessidades imperiosas:</p> <p>a) A prevenção ou eliminação das consequências de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situações de força maior;</p> <p>c) A montagem, manutenção ou reparação de equipamentos e instalações cuja inactividade ou paralisação ocasione prejuízos sérios à empresa ou causa grave transtorno à comunidade;</p> <p>d) A ocorrência temporária e imprevista dum volume anormal de trabalho;</p> <p>e) A substituição de trabalhadores que se não apresentem no início do respectivo período de trabalho, quando este coincida com o termo do período de trabalho anterior;</p> <p>f) A movimentação, transformação ou laboração de produtos facilmente deterioráveis;</p> <p>g) A realização de trabalhos preparatórios ou complementares que devem ser executados necessariamente fora do horário de funcionamento do centro de trabalho;</p> <p>h) O prolongamento de trabalho, até ao limite de trinta (30) minutos após o encerramento, nos estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços pessoais ou de interesse geral, para completar transacções ou serviços em curso, para apuramentos, arrumações e preparação do estabelecimento para a actividade do período seguinte de abertura.</p>
<b>Art.º 120º</b>	Descanso semanal	O trabalhador tem direito a um dia completo de descanso por semana, que, em regra, é o Domingo. Os n.º 2 e 3 deste artigo definem as excepções em que está prevista a possibilidade do dia de descanso ser noutra dia da semana.
<b>Art.º 129º a 140º</b>	Férias	De acordo com o Artigo 129.º, em cada ano civil o trabalhador tem direito a um período de férias remunerado, que se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior e se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Artigo	Tema	Termos e Condições
		O Artigo 130.º define que o período de férias é de 22 dias úteis em cada ano, não contando como tal os dias de descanso semanal, de descanso complementar e feriados.
<b>Art.º 143º a 154º</b>	Faltas de trabalho	<p>Estes artigos da Lei dispõem sobre as faltas justificadas e injustificadas.</p> <p>O Artigo 145.º identifica as situações que constituem motivos justificativos de faltas ao trabalho, as quais incluem, entre outras, a impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, acidente, doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, dentro dos limites fixados na Lei.</p>
<b>Art.º 157º</b>	Remuneração	<p>É obrigatoriedade do Empregador assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação.</p> <p>O dever dos diferentes elementos constitutivos da remuneração serem estabelecidos segundo normas idênticas para os homens e para as mulheres.</p> <p>O salário não poder ser inferior ao estabelecido na convenção colectiva de trabalho aplicável ou na sua falta ao salário mínimo nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos por Lei.</p>
<b>Art.º 242º</b>	Igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho	<p>Estabelece o direito à igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho à mulher, por referência ao homem, garantindo às trabalhadoras: (a) o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho; (b) a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às acções de formação e de aperfeiçoamento profissional; (c) o direito a que sejam comuns para os dois géneros as categorias e os critérios de classificação e de promoção; (d) o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual; (e) o direito à ausência de qualquer outra discriminação, directa ou indirecta, fundada no género.</p> <p>O Artigo 246.º confere à mulher trabalhadora um conjunto de direitos especiais durante o período de gravidez e após o parto, sem diminuição do salário. A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade e de pré-maternidade, nos termos definidos em legislação própria (Artigo 247.º).</p>
<b>Art.º 253º a 255º</b>	Trabalho de menores	<p>O contrato de celebrado com o menor só é válido se houver autorização expressa do pai, tutor, representante legal ou instituição que tenha o menor a seu cargo ou, na sua falta, a Inspeção – Geral do Trabalho.</p> <p>Ao menor devem ser asseguradas todas as condições de trabalho adequadas a sua idade, não podendo correr riscos para a segurança, saúde e educação, entretanto, o empregador deve evitar que o menor preste trabalhos que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico e intelectual.</p> <p>Os menores só podem ser admitidos para a prestação de trabalhos leves, que não envolvam grande esforço físico, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde e o seu desenvolvimento físico e mental e que lhes possibilitem condições de aprendizagem e de formação.</p>

Artigo	Tema	Termos e Condições
<b>Art.º 262º a 265º</b>	Grupos específicos de trabalhadores	<p>Os empregadores devem facilitar o emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhes condições adequadas de trabalho e colaborando com o Estado em ações apropriadas de formação e aperfeiçoamento ou reconversão profissional ou promovendo-as directamente.</p> <p>2. As autoridades públicas devem estimular e apoiar, pelos meios mais adequados e convenientes, a ação das empresas na política de emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.</p> <p>d) O salário nunca pode ser inferior a 50% do devido ao trabalhador que ocupe idêntico posto de trabalho em condições normais de rendimento.</p> <p>2. A redução de salário resultante da aplicação dos critérios do número anterior não prevalece sobre o princípio de que a trabalho de valor igual deve ser pago salário igual.</p>

## 5.2. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Os procedimentos de saúde e segurança ocupacional surgem elencados nos diplomas patentes na Tabela 9.

Tabela 9: Síntese da Legislação referente à Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

Lei	Artigo	Tema	Termos e Condições
<b>Constituição da República</b>	Artigo 76º nº2	Direitos e deveres, económicos sociais e culturais.	Refere que “todo trabalhador tem direito a formação profissional, justa remuneração, descanso férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei”. Esta é a norma constitucional fundamental para todo regime jurídico da saúde ocupacional.
<b>Decreto n.º 31/94 de 5 de Agosto</b>	Artigo 1.º a Artigo 2.º - Objecto e Âmbito de aplicação	Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	O presente decreto estabelece os princípios que visam a promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho. Este decreto aplica-se às empresas estatais, mistas, privadas e cooperativas.
<b>Decreto Executivo n.º 6/96, de 2 de Fevereiro</b>	Artigo 1.º a Artigo 2.º -- Objecto e Âmbito de aplicação	Regulamento Geral dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas Empresas	Estabelece as normas que regem os Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas empresas, conforme o nº 2 do artigo 18º do Decreto nº 31/94, de 5 de Agosto. Este regulamento é aplicado às empresas, estabelecimentos comerciais e industriais, mistos, privados, públicos e cooperativas.
<b>Decreto Executivo n.º 21/98, de 30 de Abril</b>	Artigo 1.º a Artigo 2.º -- Objecto e Âmbito de aplicação	Regulamento Geral das Comissões de Prevenção Acidentes de Trabalho	O presente regulamento geral tem por objecto estabelecer as normas que regerão as Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho, adiante designada por «CPAT», com vista a permitir a participação dos trabalhadores, no programa de prevenção dos acidentes nos locais de trabalho. São abrangidas por este regulamento gerarias empresas públicas, mistas, privadas e cooperativas que empreguem um número igual ou superior à 50 trabalhadores, bem



Lei	Artigo	Tema	Termos e Condições
			como aquelas, que tenham postos de trabalho que apresentem maiores riscos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais mesmo não tendo técnicos de segurança de trabalho.
<b>Decreto Executivo n.º 128/04, de 23 de Novembro</b>	Artigo 1.º -- Objecto	Regulamento Geral da Sinalização de Segurança e Saúde no Local de Trabalho	É aprovado o regulamento geral da sinalização de segurança e saúde no trabalho, anexo ao presente decreto executivo e que dele faz parte integrante.
<b>Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto -</b>	Artigo 1.º	Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	Este diploma garante o direito à reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos trabalhadores angolanos por conta de outrem (trabalhadores vinculados por contrato de trabalho ou equiparado) e seus familiares, protegidos pelo sistema de protecção social obrigatório. Têm também direito a reparação os trabalhadores estrangeiros que exerçam actividades na República de Angola, sem prejuízo de regimes especiais previstos na lei e em convenções internacionais aplicáveis. Excluem-se do âmbito de aplicação deste diploma: <ul style="list-style-type: none"> <li>• os funcionários e agentes da administração pública;</li> <li>• os trabalhadores estrangeiros não residentes que, por força desse vínculo, tenham direito à reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais reconhecido pelo país de origem, ou organização para qual prestam serviço.</li> </ul>
<b>Decreto Presidencial n.º 12/12 de 25 de Janeiro</b>	Artigo 1.º Objectivos	Regulamento sobre Radioprotecção	O Regulamento tem como objectivos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) A protecção das pessoas contra a exposição das radiações ionizantes, a segurança das fontes radioactivas, adiante denominadas «fontes», a gestão dos resíduos radioactivos e a protecção do ambiente, denominada «segurança radiológica» ou «radioprotecção»;</li> <li>b) Prevenir o acesso e/ou transferência não autorizada, dano, perda e roubo de fontes radioactivas, de modo a reduzir a probabilidade de exposição accidental.</li> </ol> 2. O presente Regulamento não dispensa a pessoa juridicamente autorizada de exercer as suas responsabilidades e de realizar qualquer acção adicional conveniente e necessária para protecção e segurança da saúde das pessoas e do ambiente.
<b>Decreto Presidencial n.º 43/03, de 4 de Julho</b>	Artigo 1.º Objectivo	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

Lei	Artigo	Tema	Termos e Condições
			relativas a adopção de condutas e práticas preventivas à propagação e disseminação do HIV/SIDA.  Aplica-se aos organismos e instituições da administração central e local do Estado, às empresas públicas, mistas e privadas nacionais e estrangeiras, cooperativas e ainda instituições de emprego e formação profissional, independentemente da sua dimensão.
<b>Decreto Presidencial n.º 103/11 de 23 de Maio –</b>	Artigo 1.º Objecto	Plano Estratégico de Gestão do Risco de Desastres	É aprovado o Plano Estratégico de Gestão do Risco de Desastres, anexo ao presente decreto presidencial e que dele é parte integrante. Com o objectivo de pôr em prática a estratégia definida no Continente Africano, o Governo de Angola aprovou a Lei de Bases de Protecção Civil (Lei n.º 28/03, de 7 de Novembro), a Lei de Bases do Ambiente (Lei n.º 5/98, de 19 de Junho) e Convenções Internacionais, não só para prevenir a ocorrência de riscos colectivos resultantes de possíveis acidentes graves, catástrofes, calamidades naturais ou tecnológicas como também para implementar um sistema de apoio à criação do Sistema Nacional de Protecção Civil.
<b>Decreto Presidencial n.º 195/11 de 8 de Julho de 2011</b>	Artigo.1º - Objecto	Regulamento sobre o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios	Estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios.
<b>Decreto Lei n.º 5/08 de 29 de Setembro</b>	Artigo 1.º - Objecto	Código de Estrada	É aprovado o Código de Estrada, anexo ao presente decreto-lei e que dele faz parte integrante.

### 5.3. NORMATIVOS INTERNACIONAIS

Adicionalmente à legislação nacional citada nos capítulos anteriores, a gestão de mão-de-obra do Projecto deve ter em conta que Angola é membro de pleno direito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e está vinculada às Convenções, Protocolos e Recomendações adoptados por esta organização, conforme resume constante da Tabela 10.

Tabela 10: Síntese do Vínculo de Angola as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

VÍNCULO DE ANGOLA AS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	
Salário Mínimo: Convenção 131 (1970) <b>Pagamento Regular &amp; protecção salarial:</b> Convenções 95 (1949) e 117 (1962)	Angola não ratificou a Convenção 95, 117 e 131.
Compensação por horas extras: Convenção 01 (1919) <b>Trabalho nocturno:</b> Convenção 171 (1990)	Angola ratificou a Convenção 01.



VÍNCULO DE ANGOLA AS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	
Convenção 132 (1970) <b>sobre feriados com direito a remuneração.</b> Convenções 14 (1921), 47 (1935) e 106 (1957) <b>para dias de descanso semanal.</b>	Angola ratificou a Convenção 14 e 106.
Convenção 158 (1982) <b>sobre a rescisão do emprego</b>	Angola não ratificou a convenção 158.
Convenção 156: Convenção dos <b>Trabalhadores com Responsabilidades Familiares</b> (1981) Recomendação 165: <b>Trabalhadores com responsabilidades familiares</b> (1981)	Angola não ratificou as Convenções 156 e 165.
Convenção 155 (1981) é a convenção geral de <b>Segurança e a Saúde dos Trabalhadores</b> <b>Convenção de Inspeção do Trabalho: 81 (1947)</b>	Angola ratificou a Convenção 81.
Convenção 102 (1952), Convenções 121 (1964) e 130 (1969) referentes à <b>Previdência Social, Benefícios por Acidentes de Trabalho e Benefícios de Cuidados Médicos e Doença</b>	Angola não ratificou as Convenções 102, 121 e 130.
Segurança Social (padrões mínimos): Convenção 102 (1952). <b>Benefícios de acidentes de trabalho:</b> Convenções 121 (1964), <b>Invalidez, velhice e benefícios para sobreviventes:</b> Convenção 128 (1967) Cuidados Médicos e Benefícios de Doença: Convenção 130 (1969) Benefícios de Desemprego: Convenção 168 (1988).	Angola não ratificou as Convenções 102, 121, 128, 130 e 168.
Convenção 111 (1958) <b>lista os motivos de discriminação que são proibidos.</b> Convenção 100 (1952) <b>trata da Remuneração igual por Trabalho de Igual Valor.</b>	Angola ratificou as Convenções 100 e 111.
Idade mínima: Convenção 138 (1973) <b>Piores Formas de Trabalho Infantil:</b> Convenção 182 (1999)	Angola ratificou as Convenções 138 e 182.
Trabalho forçado: Convenções 29 (1930) <b>Abolição do trabalho forçado:</b> Convenções 105 (1957)	Angola ratificou as Convenções 29 e 105.
<b>Liberdade de Associação e Protecção do Direito de Organização:</b> Convenção 87 (1948). Direito de Organização e Negociação Colectiva: Convenção 98 (1949)	Angola ratificou as Convenções 87 e 98.

#### 5.4. COMPARAÇÃO DOS PRINCIPAIS REQUISITOS DA NAS2 E DA LEGISLAÇÃO LABORAL ANGOLANA

Na Tabela 11 apresenta-se a análise comparada da legislação nacional com as normas do Banco Mundial, em particular a NAS2, bem como as respectivas lacunas.

Tabela 11: 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.	A Legislação Angolana prevê todos os requisitos laborais e condições de trabalho.
Protecção da força de trabalho.	Uma criança com idade inferior à idade mínima estabelecida (14 anos) não será a contratada ou envolvida em conexão com o projeto. Os procedimentos de gestão de trabalho especificarão a idade mínima para o emprego ou contratação em conexão com o projeto, que será de 14 anos,	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.
Mecanismo de Resolução de Reclamações.	Obrigatoriedade de estabelecer um mecanismo de resolução de reclamações acessível a todos os trabalhadores (diretos ou contratados).	A legislação não prevê um MRR para atendimentos das reclamações por parte da comunidade e trabalhadores.	Seguir os requisitos da NAS2 no que toca ao mecanismo de 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 monitorizar o desempenho de contratados em relação aos requisitos da presente NAS2 e incorporar os requisitos desta NAS2 em acordos contratuais com esses terceiros e eventuais subcontratadas.	Legislação específica que lida com questões laborais contratadas e empreiteiros.	A Legislação Angolana prevê todos os requisitos laborais e condições de trabalho.
Trabalhadores Comunitários. (não aplicável ao Projecto).	Inclusão nos procedimentos de gestão de mão-de-obra, os termos e condições em que a mão-de-obra da comunidade será contratada.	A Legislação não prevê esta categoria de mão-de-obra comunitária	Seguir os requisitos da NAS2 no que toca a mão-de-obra comunitária e MRR.

## 6. RESPONSABILIDADES

O Projecto será executado pelas seguintes entidades (Tabela 13):

- Ministério do Planeamento (Mutuário e Gestor de Projecto);
- Parceiros institucionais, incluindo Serviços Públicos de apoio;
- Empresas de prestação de bens e serviços;
- Empresas do sector industrial, logístico e comercial associadas ao Projecto;
- Entidades gestoras definidas no âmbito das PPP;
- Empreiteiros; e
- Fiscais.

Tabela 12: Comparação dos principais requisitos da NAS2 e da Legislação Laboral Angolana

Entidades	Fase de Concepção	Fase de Implementação	Fase de Operação
Gestor de Projecto	x	x	x
Empreiteiros	x		
Fiscais	x		
Empresas Prestação de bens e serviços	x	x	x
Empresas Sector Industrial, Logístico e Comercial		x	x
Serviços Públicos de apoio		x	x
Entidades gestoras (PPP)	x		x

Especificamente no que concerne à gestão de mão-de-obra, as responsabilidades assinaladas na Tabela 13 e na Tabela 14 devem ser assumidas para as diferentes componentes do Projecto.

Tabela 13: Quadro do pessoal responsável pela gestão de mão-de-obra—Componentes 1,3 e 4

Responsável	Funções no Projecto
Responsável pela definição de Procedimentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboração e revisão de procedimentos de gestão de mão-de-obra</li> <li>▪ Elaboração e revisão do código de conduta</li> <li>▪ Elaboração e revisão do mecanismo de sugestão e gestão de reclamações</li> <li>▪ Comunicação de procedimentos de gestão de mão-de-obra, código de conduta e mecanismo de sugestão e gestão de reclamações</li> </ul>

Tabela 14: Quadro do pessoal responsável pela gestão de mão-de-obra – Componente 2

Responsável	Funções no Projecto
Procedimentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboração e revisão de procedimentos de gestão de mão-de-obra</li> <li>▪ Elaboração e revisão do código de conduta</li> <li>▪ Elaboração e revisão do mecanismo de sugestão e gestão de reclamações</li> <li>▪ Comunicação de procedimentos de gestão de mão-de-obra, código de conduta e mecanismo de sugestão e gestão de reclamações</li> </ul>
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recrutamento e selecção de trabalhadores</li> <li>▪ Contratação de trabalhadores</li> <li>▪ Elaboração de documentos, Manuais, Procedimentos e Normas Internas</li> <li>▪ Qualificador Ocupacional</li> <li>▪ Processamento Salarial</li> <li>▪ Folha de Ponto</li> <li>▪ Formações Internas</li> <li>▪ Avaliação de Desempenho</li> <li>▪ Descrição de Funções</li> <li>▪ Formação e Desenvolvimento de Pessoal</li> </ul>
Saúde e Segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formação Interna de SSO</li> <li>▪ Avaliação dos Riscos</li> <li>▪ Aplicar Medidas Preventivas</li> <li>▪ Sensibilização diária sobre os Perigos e Riscos</li> <li>▪ Promover Campanhas</li> <li>▪ Elaboração de procedimentos, normas e instruções de trabalho.</li> <li>▪ Garantir o cumprimento Legal de SSO</li> <li>▪ Analisar os acidentes de trabalhar</li> <li>▪ Investigar os Acidentes</li> <li>▪ Criar Plano de Acção</li> <li>▪ Fornecer Equipamentos de Protecção Individual</li> <li>▪ Sinalizar as áreas</li> <li>▪ Promover campanhas de sensibilização sobre HIV/SIDA</li> <li>▪ Identificar riscos e criar medidas de mitigação inerentes as actividades</li> </ul>
Salvaguardas Ambientais e Sociais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ligação com as comunidades locais abrangidas/ afectadas pelo Projecto através de reuniões e workshops de informação e sensibilização</li> <li>▪ Identificação de riscos e medidas de mitigação ao longo do Projecto</li> <li>▪ Recolha, análise e comunicação de indicadores</li> <li>▪ Implementação do Mecanismo de Sugestão e Gestão de Reclamações</li> <li>▪ Formação e sensibilização aos trabalhadores sobre VBG/EAS/AS</li> </ul>

## 7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

### 7.1. TRABALHADORES AFECTOS AO PROJECTO

Todos os empregadores com mão-de-obra afecta ao Projecto devem:

- Conhecer e cumprir as disposições legais relativas a emprego e trabalho, incluído normas técnicas e regulamentares em vigor;
- Conhecer e cumprir os diplomas legais relativos à Saúde e Segurança dos Trabalhadores;
- Conhecer, treinar aos colaboradores e cumprir com os documentos vinculativos do Projecto, incluindo o presente PGMO e todos outros documentos elaborados para o presente Projecto;
- Ter um departamento, sector ou pessoal responsável por gestão de recursos humanos e relações de trabalho;
- Documentar e fornecer a cada trabalhador, ao ser contratado, de forma clara e compreensível, as informações relativas aos seus direitos previstos na legislação de trabalho, incluindo os direitos a salários e benefícios, bem como suas obrigações e conduta;
- Respeitar as condições de acordos colectivos e o direito à organização livre;
- Documentar, divulgar e manter visível para os trabalhadores (em mural/vitrinas ou outros locais estratégicos);
- Elaborar e difundir o Código de Conduta (CC), para prevenir situações de risco;
- Implementar o Mecanismo de Sugestões e Gestão de Reclamações (MSGR);
- Disponibilizar regulamentos internos ou documentos similares que clarifiquem:
  - Horário (de entrada, saída e intervalos diários);
  - Carga horária semanal e mensal,
  - Requisitos para benefício de horas extras,
  - Direito a repousos semanais e férias,
  - Sansões em vigor.

### 7.2. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

O procedimento de contratação de pessoal e seleção de candidato, devem cumprir com os seguintes princípios explanados na Tabela 16.

*Tabela 15: Princípios a aplicar na contratação de pessoal*

Princípio	Objectivo
Transparência	Os procedimentos de contratação devem ser transparentes, públicos e não discriminatórios.
Igualdade de retribuição	A Lei Geral Trabalho garante o direito à igualdade de remuneração por igual quantidade de trabalho tanto para homens como para mulheres. A lei estabelece ainda que os vários componentes da remuneração devem ser fixados nos mesmos padrões que os homens e as mulheres.

Princípio	Objectivo
Não discriminação	<p>A Constituição angolana proíbe a discriminação com base em origens, raça, afiliações partidárias, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação.</p> <p>A Lei Geral do Trabalho no artigo 4º, bem como a NAS2, proíbem a discriminação no emprego e na ocupação com base na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e status social, razões religiosas, deficiência, opinião política, filiação sindical e linguagem. Discriminação contra o trabalhador com base na idade, no emprego, na carreira profissional, nos salários, na duração e noutras condições de trabalho, por raça, cor, sexo, cidadania, origem étnica, estado civil, estatuto social, ideias religiosas ou políticas, Relação de parentesco com outros trabalhadores da empresa e linguagem é proibida, a LGT para salvaguardar os direitos laborais de grupos vulneráveis de trabalhadores, mulheres e portadores de deficiência (Artigo 262º a 265 da LGT) e crianças (Artigo 253ª a 261º)</p>
Formalismo	<p>Os contratos de trabalho devem conter as seguintes informações: (i) nome completo e endereço das partes; (ii) classificação profissional e categoria profissional do empregado; (iii) local de trabalho; (iv) horas de trabalho semanais normais; (v) montante, meios e período de pagamento dos salários e detalhes dos pagamentos adicionais; (vi) data de contratação; (vii) local e data do contrato; e (viii) assinaturas legíveis das partes contratantes, devendo a do empregado ser aposta o carimbo oficial da empresa.</p>

### 7.3. ACESSO, CIRCULAÇÃO E SINALIZAÇÃO EM OBRA

Para as actividades a desenvolver na Componente 2, especificamente relacionadas com as infraestruturas produtivas, devem ser implementados procedimentos específicos de acesso, circulação e sinalização em obra.

Os procedimentos a elaborar devem ter em conta os aspectos mencionados na Tabela 17.

Tabela 16: Procedimentos para acesso, circulação e sinalização em obra

Procedimento	Descrição
Acessos	<p>O objectivo deste procedimento é orientar o uso dos caminhos já existentes ou os próximos que serão construídos. Caso seja necessário proceder á abertura de novos acessos ou ao melhoramento dos acessos existentes, as obras devem ser realizadas de modo a reduzir ao mínimo os acidentes e incidentes. Deve ainda garantir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que a abertura de eventuais acessos não afecta áreas de montado, áreas habitadas, áreas agrícolas, nem os cursos de água e respectivos leitos e margens.</li> <li>▪ Que a abertura de eventuais acessos evita e minimiza a afectação de solos.</li> </ul>



Procedimento	Descrição
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que evita a utilização de caminhos existentes com interesse patrimonial.</li> <li>▪ Evitar condicionamento da circulação de veículos nas margens das linhas de água, evitando os acessos ao longo das margens, bem como a realização de aterros.</li> <li>▪ O acesso às propriedades na fase do Projecto.</li> <li>▪ A minimização das perturbações na actividade das populações, na sua mobilidade (quer rodoviária, quer pedonal)</li> <li>▪ Criar um Planeamento cuidado das intervenções, de modo a reduzir as interferências com o funcionamento dos eixos viários existentes, e minimizar as acumulações excessivas de tráfego automóvel, decorrentes do encerramento temporário de faixas de rodagem.</li> <li>▪ Definição de Procedimentos que assegurem a desativação dos eventuais acessos abertos que não tenham utilidade posterior, bem como a recuperação das áreas afectadas.</li> </ul>
Circulação	<p>É obrigatório o integral cumprimento às normas de trânsito e regulamentação interna para a condução de veículos.</p> <p>Parar e estacionar veículos somente fora das vias e em locais apropriados nas frentes de trabalho e sempre de ré.</p> <p>Usar o seguinte critério para a preferência sobre carros pequenos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camiões têm preferência sobre carros pequenos;</li> <li>▪ Camiões carregados tem preferência sobre camiões vazios;</li> <li>▪ Camiões subindo sobre camiões descendo;</li> </ul> <p>Os envolvidos devem verificar se os materiais estão bem acondicionados.</p> <p>Deve haver acompanhamento do Técnico de Segurança do Trabalho durante a execução da actividade.</p> <p>Somente deslocar com camião, após verificar que todo o material e ferramentas estão acondicionados.</p>
Sinalização	<p>A colocação e utilização de sinalização de segurança e saúde no trabalho observará as disposições constantes no Regulamento Geral aprovado pelo Decreto Executivo n.º 128/04, de 23 de Novembro.</p> <p>Será aplicada sinalização temporária em todas as áreas de trabalho.</p> <p>A sinalização temporária tem como principal objectivo prevenir os utentes das obras ou obstáculos ocasionais na via pública e a transmitir as obrigações, restrições ou proibições especiais que temporariamente lhes são impostas.</p> <p>A sinalização temporária será realizada com sinais verticais, dispositivos complementares e marcas rodoviárias, quando assim se justifique.</p> <p>Neste contexto, os principais sinais utilizados ao longo dos vários troços existentes são: Trabalhos na Via (A23), Outros Perigos (A29), Proibido exceder a velocidade máxima de 20Km/30 Km (C13); Desvio de via de Trânsito (ST4); Pré-Sinalização de Desvio de itinerário ST 2 – Supressão de Via de Trânsito (ST17), Sentido obrigatório (D1), Trânsito Proibido (C2) e Estacionamento proibido C 16 – Paragem e estacionamento proibidos (C15).</p> <p>Como principais dispositivos complementares de sinalização devem ser considerados: Cones, Perfis móveis de betão ou plástico (New Jersey e Cavaletes em módulos e cerquite para protecção de valas.</p>

#### 7.4. HIGIENE

Os trabalhadores do Projecto terão acesso a instalações adequadas às circunstâncias do seu trabalho, incluindo acesso a instalações sanitárias e vestuários (separadas para homens, mulheres e para pessoas com capacidades reduzidas, seguras e trancáveis, e bem iluminadas) e áreas apropriadas de descanso.

Na eventualidade de serem fornecidos serviços de alojamento aos trabalhadores do Projecto (por exemplo, a trabalhadores migrantes envolvidos nos trabalhadores de construção), serão implementadas políticas para a gestão e qualidade do alojamento a fim de proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e proporcionar o acesso a ou prestação de serviços que satisfaçam as suas necessidades sociais, culturais e físicas.

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

#### 7.5. SAÚDE

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

Ao abrigo da legislação em vigor, o empregador deve:

- Promover campanhas de conscientização/sensibilização sobre o HIV/SIDA, e infecções sexualmente transmissíveis (ITSs);
- Zelar pela protecção e promoção da Saúde dos trabalhadores através da prevenção e controlo das doenças profissionais e acidentes e da eliminação dos factores de risco e condições perigosas nos locais de trabalho;
- Criar procedimentos de avaliação efectuando os exames médicos (admissão, periódicos e demissão), controlo biológico, avaliação radiológica, questionários ou entrevistas, análises de registos de saúde, etc;
- Defender o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores e apoiar o incremento e manutenção da capacidade de trabalho e do desenvolvimento profissional e social no trabalho;
- Criar as condições favoráveis para que os trabalhadores levem uma vida social e economicamente produtiva, contribuindo positivamente para o desenvolvimento sustentável.

#### 7.6. SEGURANÇA OCUPACIONAL

Conforme a Lei Geral do Trabalho e a Legislação que Regulamenta o Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e os Requisitos da NAS2 (Directrizes de Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial – DASS), o ambiente de trabalho deve garantir e salvaguardar a integridade física dos trabalhadores, comunidade e público em geral.

As medidas SSO serão concebidas e implementadas para dar tratamento à:



- a) identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do Projecto, particularmente aqueles que podem ser fatais, e incluindo os riscos de EAS/AS;
- b) provisão de medidas de prevenção e protecção;
- c) capacitação dos trabalhadores do Projecto e manutenção de registos de capacitação;
- d) documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais;
- e) prevenção de emergências e preparação e resposta a situações de emergência; e
- f) identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.

Adicionalmente devem:

- a) Fornecer aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes de seu sector em particular e às classes de perigos específicos das áreas de trabalho, incluindo perigos físicos, químicos e biológicos.
- b) Tomar medidas para prevenir acidentes e doenças resultantes, associadas ou ocorridas durante o curso do trabalho, segundo as boas práticas que incluem: a identificação de perigos potenciais para os trabalhadores, principalmente aqueles que possam ser um risco à vida.
- c) Ministrando treinamento regular em procedimentos de segurança operacional aos trabalhadores.
- d) Disponibilizar mecanismo para prevenção, preparação e resposta para emergências;
- e) Garantir o cumprimento de aspectos ligados à Segurança do Trabalho, observando as directrizes das Normas Técnicas vigentes e riscos inerentes.
- f) Informar a contratante, e aos órgãos competentes, em cumprimento das normas legais, todos os acidentes, incidentes e fatalidades, cobrindo a segurança dos trabalhadores e do público e fornecendo assistência imediata, de acordo com o que seja necessário, aos acidentados e seus familiares.

Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do Projecto, em particular os empreiteiros e subempreiteiros contratados para a realização das obras civis, implementarão os procedimentos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro, com auxílio dos diplomas Legais dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho, Decreto n.º31/94 de 5 de Agosto - Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Decreto Executivo n.º 6/96, de 2 de Fevereiro. Tais partes colaborarão e consultarão os trabalhadores do Projecto na implementação das medidas de SSO utilizando métodos adequados e ajustados à dimensão e constituição da força de trabalho, em particular, através das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CPAT) (regidas pelas normas estabelecidas pelo Decreto Executivo n.º 21/98, de 30 de Abril).

## **7.7. MATERIAIS E EQUIPAMENTOS**

A utilização de materiais, produtos, substâncias e preparações perigosas (aqui genericamente designados por materiais) deve ser objecto de uma adequada avaliação dos riscos e definidas as respectivas medidas preventivas.

O Projecto inclui também materiais com riscos especiais para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Apresenta-se no quadro seguinte uma lista não exaustiva de materiais que envolvem riscos especiais para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Tabela 17: Riscos potenciais de materiais e equipamentos

#	Materiais / Equipamentos	Riscos Potenciais	Risco (*)				
			Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
1	Betão	- Patologias cutâneas		x			
2	Cofragens	- Patologias cutâneas		x			
3	Compostos betuminosos	- Patologias cutâneas		x			
		- Queimaduras			x		
		- Inalação de vapores(intoxicação)		x			
		- Conjuntivites		x			
4	Poeiras (**)	- Patologias pulmonares		x			
5	Equipamentos que produzem níveis elevados de ruído	- Problemas auditivos		x			

(\*) Avaliação dos riscos: MA = Muito Alto, A= Alto, MO = Moderado, B = Baixo, M = Mínima  
(\*\*) Resultantes da execução de diversos trabalhos como: movimentos terras, remoção de lixos, trabalhos com madeira, acabamentos no betão, operações de manutenção e rectificação.

O Empreiteiro deverá ter em consideração as características dos mesmos e atenderá às indicações contidas nos rótulos das embalagens e nas respectivas fichas técnicas, que deverão sempre solicitar aos respectivos fabricantes ou fornecedores antes da recepção dos materiais ou dos equipamentos no estaleiro.

Nota-se que não pode ser descurada a atenção a produtos perigosos de utilização indirecta, como sejam os combustíveis, tanto no que se refere ao seu acondicionamento, como na sua utilização.

## 7.8. SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA

Para a situações de Emergências o empreiteiro deverá elaborar o Plano de Emergência Interno (PEI) conforme o Decreto Presidencial n.º 195/11 de 8 de Julho de 2011 - Regulamento sobre o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios.

O PEI tem por objectivo definir a estrutura organizativa dos meios humanos e materiais, de forma a prevenir ou minorar os riscos e os impactes ambientais. Estabelece acções para situações de emergência, no sentido da salvaguarda das pessoas/ambiente e protecção do património.

Depois da elaboração do documento o mesmo deverá ser revisto sempre que as actividades desenvolvidas no Projecto e as Obras comportem novos riscos para os colaboradores e/ou visitantes, novos aspectos ambientais ou caso sejam identificados novos requisitos legais aplicáveis. Deve, ainda, ser revisto caso se identifiquem oportunidades de melhoria aquando da realização de simulacros.

Concordantemente ao PEI:

- A elaboração e revisão do PEI são efectuadas pelo Empreiteiro;
- A verificação do PEI é efectuada pelo Dono do Projecto; e

- A aprovação do PEI é da responsabilidade do Dono do Projecto.

### 7.9. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE OBRAS

Tendo em conta as actividades desenvolvidas no Projecto, devem-se criar mecanismos ou instrumentos para mitigação dos riscos e criar medidas preventivas e avaliar os diversos trabalhos com riscos especiais para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Sem prejuízo de outros que os empreiteiros e subempreiteiros venham a identificar os riscos associados às suas actividades, apresenta-se nas tabelas seguintes uma lista, não exaustiva, de trabalhos que envolvem riscos especiais para a segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo uma identificação destes e avaliação do nível de risco em causa.

A listagem de riscos potenciais associadas a actividades específicas da obra considerou:

- Valas;
- Escavações e movimentos de terra;
- Armação de ferro;
- Betonagem;
- Cofragem e descofragem;
- Trabalhos de electricidade;
- Montagem e desmontagem de estaleiros; e
- Movimentação mecânica de carga.

Tabela 18: Riscos potenciais – Valas

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco (*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
<b>Valas</b>	Quedas em altura ou ao mesmo nível			x		
	Soterramento			x		
	Cortes e outras lesões				x	
	Projecção de materiais		x			
	Choques eléctricos				x	
	Atropelamento		x			
	Pó		x			
	Esmagamento			x		
	Entalamento			x		
	Queda de objecto			x		

(\*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Mínima

Tabela 19: Riscos potenciais – Escavações e movimento de terras

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco(*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
<b>Escavações e movimentos de terras</b>	Desprendimento de terras ou rochas, por modificação do equilíbrio natural do terreno				x	

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco(*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
	Desprendimento de terras ou rochas, por sobrecarga nos bordos da escavação;		X			
	Aluimento do terreno, inclinação excessiva do talude;		X			
	Desprendimento de terras ou rochas, por introdução no terreno de vibrações originadas pelo funcionamento do equipamento;				X	
	Aluimento ou desprendimento do terreno ou rochas, por infiltrações de água;			X		

(\*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Mínima

Tabela 20: Riscos potenciais – Armação de ferro

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco(*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
<b>Armação de ferro</b>	Choque com objectos			X		
	Queda de objecto (desprendimento de molhos de ferro ou das armaduras)			X		
	Queda ao mesmo nível			X		
	Cortes		X			
	Perfuração			X		
	Esmagamento			X		
	Projectção de partículas			X		
	Electrização / electrocussão				X	

(\*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Mínima

Tabela 21: Riscos potenciais – Betonagem

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco (*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
<b>Betonagem</b>	Queda em altura			X		
	Queda de materiais			X		
	Esmagamento			X		
	Soterramento			X		
	Contusões			X		
	Electrização				X	
	Desmoronamento				X	
	Contacto com o betão (dermatoses)			X		
Cortes e perfurações			X			

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco (*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
(*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Mínima						

Tabela 22: Riscos potenciais – Cofragem e descofragem

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco (*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
<b>Cofragem e Descofragem</b>	Queda em altura			X		
	Queda de materiais			X		
	Esmagamento			X		
	Perfuração			X		
	Colisão				X	
	Queda ao mesmo nível			X		
	Contaminação com óleo descofrante			X		
	Electrização / electrocussão				X	
	Soterramento por desbamento de partes da cofragem			X		
(*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Mínima						

Tabela 23: Riscos potenciais – Trabalhos em eletricidade

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco(*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Minima
<b>Trabalhos com Electricidade</b>	Queda em altura de pessoas e materiais			X		
	Queda ao mesmo nível				X	
	Cortes				X	
	Falhas em sistemas eléctricos e/ou pneumáticos			X		
	Sobre esforço devido a posturas forçadas				X	
	Queimaduras				X	
	Projeções				X	
	Electrização / electrocussão			X		
	Incêndio			X		
Explosão				X		
(*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Minima						

Tabela 24: Riscos potenciais – Montagem e desmontagem de estaleiros

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco(*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
<b>Montagem e Desmontagem de Estaleiros</b>	Esmagamento		X			
	Queda de objectos		X			
	Queda em altura		X			
	Cortes / Golpes		X			
	Entalamento			X		
	Electrização / electrocussão			X		
(*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Mínima						

Tabela 25: Riscos potenciais – Movimentação mecânica de carga

Trabalhos	Riscos Potenciais	Risco(*)				
		Muito Alto	Alto	Moderado	Baixo	Mínima
<b>Movimentação Mecânica de Carga</b>	Colisão de Equipamentos		X			
	Queda de carga de material		X			
	Capotamento			X		
	Cortes / Golpes		X			
	Entalamento			X		
	Electrização / electrocussão			X		

(\*) Avaliação dos riscos: MA=Muito Alto, A=Alto, MO=Moderado, B=Baixo, M=Mínima

Como medidas para prevenir estes riscos especiais, preconiza-se a preparação para cada um desses trabalhos de planos de monitorização e prevenção, os quais deverão ser elaborados pelo empreiteiro ou subempreiteiro tendo em conta o processo construtivo e métodos de trabalho que venha a empregar. Na elaboração desses planos, os riscos especiais acima identificados, bem como o nível de avaliação associado, deverão ser tidos em conta na definição das medidas preventivas.

### 7.10. INSTALAÇÕES E SERVIÇOS PRODUTIVOS

Em sede da fase de operação do polo industrial e das plataformas logísticas (componente 2), determinadas actividades produtivas ligadas à armazenagem, transformação e comercialização podem acarretar riscos para a mão-de-obra que assegurará a operação e funcionamento das infraestruturas produtivas do Projecto DIVERSIFICA+.

Entre as actividades produtivas com maior risco para a gestão de mão-de-obra na fase de operação dos polos industriais e plataformas logísticas, especificamente no que concerne à perigosidade dos produtos, salientam-se as patentes na Tabela 26.

Tabela 26: Instalações e Serviços Produtivos – Riscos específicos de operação e medidas de controlo/mitigação

Indústrias	Actividades	Riscos Específicos de Operação	Medidas de Controle de Riscos
<b>Produtos Químicos</b>	Tintas, Conservantes, Produtos Farmacêuticos	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Riscos de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.
<b>Petroquímicos</b>	Gases	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Riscos de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.



Indústrias	Actividades	Riscos Específicos de Operação	Medidas de Controle de Riscos
<b>Transformação</b>	Alimentos, Maquinaria, Produção têxtil, Produtos farmacêuticos	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Riscos de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.
<b>Energética</b>	Energia, Combustível	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Riscos de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.
<b>Construção Civil</b>	Edifícios, Casas	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Riscos de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.
<b>Alimentar</b>	Alimentos, Bebidas	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Riscos de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.
<b>Extractiva</b>	Petróleo, Recursos Minerais, Vegetais	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Risco de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.
<b>Agroindústria</b>	Cultivo, Processamento e Comercialização de produtos agrícolas.	Risco Físico, Riscos Químicos, Riscos Ergonómicos, Riscos de Acidentes, Riscos Biológicos	Eliminação; Substituição; Procedimentos; Instrução de Trabalho; Análises da Tarefa de Segurança; Ventilação; Boas Práticas de Trabalho; Treinamentos; Avaliação de riscos; EPC; EPI.

### 7.11. DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS

O MINPLAN adotará medidas para evitar ou minimizar a transmissão de doenças contagiosas que possam estar associadas ao fluxo de mão de obra temporária ou permanente do projeto. Para assegurar que haja um menor risco para os trabalhadores envolvidos no Projecto e para comunidade, deve-se dar formação e informação mediante uma brochura, deve-se implementar campanhas educacionais para os trabalhadores e comunidade e realizar campanha de vacinação.

As doenças infecto-contagiosas propagam-se entre pessoas ou entre pessoas e animais. São doenças essencialmente causadas por microrganismos.

Na Tabela 27 apresentam-se os principais organismos infecciosos que podem afectar o Projecto.

*Tabela 27: Principais organismos infecciosos*

N.º	Tipo	Descrição
1	Bactérias	As bactérias são organismos microscópicos unicelulares, sem núcleo.
2	Vírus	Os vírus são organismos infecciosos minúsculos, muito menores do que um fungo ou uma bactéria. Eles não podem se reproduzir por conta própria. Eles têm de invadir uma célula viva e usar a maquinaria celular para se reproduzir.
3	Fungos	Fungos não são plantas nem animais. O tamanho deles varia de microscópicos a facilmente observados a olho nu. Eles incluem leveduras, bolores e cogumelos.
4	Parasitas	Parasitas são organismos que sobrevivem vivendo no interior de outro organismo, geralmente muito maior (o hospedeiro). Os parasitas incluem lombrigas e organismos unicelulares chamados protozoários (que, ao contrário das bactérias, possuem um núcleo).

### 7.12. GÉNERO (VBG/EAS/AS)

As questões de género estão cada vez mais presentes na gestão de mão-de-obra, especialmente nos casos em que se verifica influxo de mão-de-obra e vulnerabilização das comunidades e, em particular, de grupos vulneráveis, como seja o caso de jovens e mulheres.

Para os devidos efeitos, os procedimentos de gestão de mão-de-obra, devem considerar os seguintes riscos género e violência sexual:

- **Violência Baseada no Género (VBG):** Qualquer acto prejudicial que seja perpetrado contra a vontade de uma pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (ou seja, género) entre homens e mulheres. Inclui actos que infligem danos ou sofrimento físico, violência sexual ou mental, ameaças de tais actos, coacções e outras privações de liberdade. Esses actos podem ocorrer em público ou em privado;
- **Violência Sexual (VS):** É o uso da força física, ameaça ou coerção emocional para ter/manter relação sexual sem o consentimento de outrem;
- **Exploração e Abuso Sexual (EAS):** É o acto praticado pela pessoa que usa uma criança ou um adolescente para satisfazer seu desejo sexual, ou seja, é qualquer jogo ou relação sexual, ou mesmo acção de natureza erótica, destinada a buscar o prazer sexual com uma criança ou adolescente. Também pode ser qualquer forma de exploração sexual de criança e adolescente (incentivo à prostituição, à escravidão sexual, ao turismo sexual e à pornografia infantil);
- **Assédio Sexual (AS) :** É todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Os responsáveis pelo Projecto com trabalhadores devem através de medidas concretas:

- Formação e sensibilizar os trabalhadores sobre VBG/EAS e desencorajar da sua prática visto ser uma violação brutal as políticas do Projecto;
- Cumprir as obrigações do código de conduta e das penalizações no caso de violação do cumprimento;
- Disponibilizar e divulgar o mecanismo de gestão de reclamações e garantir assistência e resolução de todos os casos relacionados a VBG;
- Alocar ao trabalho um consultor especializado e responsável pelo tratamento deste tipo de situação, especialmente em casos emergenciais;
- Aumentar a consciencialização sobre a violência de género entre todos os contratados e trabalhadores.

O MINPLAN responsabiliza-se por assegurar a inclusão e supervisão de temas relacionados com VBG/EAS/AS no Código de Conduta (CC), na divulgação do MSGR, nos Planos de Gestão específicos e nas acções de sensibilização a realizar juntos dos trabalhadores e das comunidades.

### **7.13. CÓDIGO DE CONDUTA**

O CC tem o objectivo de orientar as empresas contratadas que prestam serviços ao Projecto. Ele enfatiza as questões relacionadas com o trabalho, de Saúde e Segurança, questões ambientais e sociais, incluindo a violência baseada no género (VBG) e a violência contra crianças (VCC). As obrigações do código são de cumprimento obrigatório por todos os trabalhadores.

O código individual deve ser assinado por cada trabalhador (incluindo gestores), preferencialmente na assinatura do contrato, e mantida uma cópia por ambas partes (trabalhador e empregador). No caso de trabalhadores contratados antes do Projecto, estes devem assinar na fase de planificação e mobilização do subProjecto, ou seja, antes do início das actividades práticas no âmbito do Projecto.

Deverá ser explicado oralmente ao trabalhador do subProjecto antes da sua assinatura. Deve também ser tema de debate nas sessões de treinamento/capacitação interna promovidas pelo empregador.

### **7.14. MECANISMO DE SUGESTÕES E GESTÃO DE RECLAMAÇÕES**

O mecanismo legal para apresentação de reclamações em Angola encontra-se sob a responsabilidade do Instituto Nacional de Defesa do Consumidor (INADEC) e é juridicamente enquadrado pelo Decreto Presidencial n.º 234/16 de 9 de Dezembro. Este decreto obriga ao uso de livros de reclamações nos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, incluindo estabelecimentos dos organismos da Administração Pública, pessoas colectivas públicas, empresas de capitais públicos ou detidas maioritariamente pelo Estado e empresas concessionárias de serviços públicos.

Para o tipo de Projecto em causa este mecanismo não se aplica, razão pela qual é fundamental que, no âmbito do Projecto, exista um mecanismo específico que trate os vários tipos de reclamações, desde os relacionados com a gestão da mão-de-obra, até aos casos associados com a violação dos direitos humanos.

Neste sentido, aplicar-se-á ao Projecto o Mecanismo de Sugestões e Gestão de Reclamações, seguindo as orientações do Banco Mundial (NAS 10). Este mecanismo recebe e facilita a resolução de dúvidas e queixas, de modo rápido, eficaz, transparente, confidencial e objectivo, respeitando as questões culturais existentes.

De acordo com a NAS 10, este mecanismo deve incluir:

- Os meios para a submissão de queixas (presencial, por telefone, mensagem de texto, correio, e-mail ou através do site);
- O formulário de registo, que conterá os campos a incluir na base de dados;
- A calendarização das etapas (prazos para receber a queixa, dar resposta e apresentação de soluções);
- Os responsáveis pelas tomadas de decisão;
- Esclarecimento do procedimento de recurso (por via judicial) quando a queixa não foi devidamente atendida.

O MINPLAN deve ser mediador no que concerne à solução.

## 8. IDADE DE EMPREGO

---

Em conformidade com o Artigo 254º da LGT, a idade mínima de contratação no âmbito do Projecto é 14 anos e, em Projectos financiados pelo Banco Mundial devem obedecer a 18 anos de acordo com os critérios descritos no parágrafo 18 da NAS 2.

Os contratos de trabalho com menores devem ser celebrados por escrito, sendo necessário comprovar que o menor completou a idade mínima de admissão ao trabalho, previamente à celebração do contrato, através da exibição de documento de identificação válido.

O contrato de trabalho celebrado com menores só será válido com autorização expressa dos pais, tutor, representante legal, pessoa ou instituição idónea que tenha o menor a seu cargo ou, na sua falta, da Inspeção Geral do Trabalho. Para menores que já tenham completado os 16 anos de idade, a autorização poderá ser tácita, nos termos da LGT.

Se um menor com idade inferior a 14 anos for descoberto na força de trabalho alocada ao Projecto, serão tomadas medidas para cessar a contratação ou o envolvimento do menor de maneira responsável, tendo em consideração o melhor interesse da criança.

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 perigosas incluem: (a) exposição a abuso físico, psicológico ou sexual; (b) trabalho em áreas subterrâneas, subaquáticas, em alturas ou espaços confinados; (c) com máquinas, equipamentos ou ferramentas perigosas ou que envolvam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas; (d) em ambientes insalubres, expondo as crianças a substâncias perigosas, agentes, processos, temperaturas, ruído ou vibrações prejudiciais à saúde; ou (e) sob condições adversas, tais como períodos prolongados, trabalho durante a noite ou confinamento nas instalações do empregador.

O MP, deverá realizar inspecções *in loco* regulares para assegurar a monitorização regular do cumprimento dos requisitos de saúde, remuneração, condições de trabalho, e duração e organização do trabalho definidos na LGT aplicáveis a trabalhadores menores (Artigos 253º a 261º).

## 9. SUGESTÕES E RECLAMAÇÕES

As preocupações no local de trabalho são em geral diferentes das questões levantadas pelas partes afectadas pelo Projecto e por outras partes interessadas. Por esta razão, o Projecto terá um MSGR específico para tratar das reclamações dos trabalhadores do Projecto (directos e contratados), as quais, em regra, se referem a oportunidades de emprego, remuneração, atrasos de pagamento, trabalho extraordinário, desacordo sobre as condições de trabalho, e questões de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Adicionalmente ocorrem também reclamações relacionadas com EAS/AS, as quais devem ser tratadas, devido às questões éticas e pessoais, de forma específica pelos danos emocionais e psicológicos que acarretam.

No momento da sua contratação todos os trabalhadores deverão ser informados sobre os MSGR disponíveis e como funcionam. As informações relevantes devem ser disponibilizadas ao longo da implementação do Projecto de maneira clara, compreensível e acessível aos trabalhadores, por exemplo, incluindo-as em manuais de trabalhadores, quadros de avisos ou mecanismos similares de comunicação, dando ao trabalhador a liberdade e a confiança de poder apresentar as suas sugestões ou reclamações, sem sentimento de insegurança ou retaliação.

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

No desenvolvimento do MSGR para os trabalhadores deverão ser observadas as disposições aplicáveis da LGT, designadamente o conteúdo dos Artigos 272º a 301º que definem o tipo de conflitos laborais (individuais e colectivos) e descrevem as modalidades de resolução extrajudicial (mediação, conciliação e arbitragem).

### 9.1. OBJECTIVOS

O MSGR permitirá ao Projecto melhorar o seu desempenho a nível da implementação das salvaguardas ambientais e sociais e da melhoria da qualidade dos Projectos em tempo hábil, de modo a satisfazer tanto as partes externas interessadas como os objectivos de implementação do Projecto.

O mecanismo deve ser projectado para tratar das sugestões e reclamações de forma imediata e transparente, sem impactos ou custos associados. Pretende-se com o MSGR, proporcionar uma oportunidade para resolver as sugestões e reclamações ao nível do local de implementação dos subProjectos, tendo sempre em conta as estruturas legais e culturais existentes. Os principais objectivos do mecanismo são:

- Registrar, categorizar e priorizar as sugestões e reclamações;
- Resolver as sugestões e reclamações;
- Informar aos interessados sobre as soluções encontradas;
- Encaminhar os casos não resolvidos para as entidades competentes para o efeito.



Considerando as estruturas legais e culturais existentes, o MSGR terá diferentes níveis para o fluxo de informações e a resolução das reclamações.

### 9.2. DESTINATÁRIOS

Os destinatários deste mecanismo incluem todas as partes interessadas e potencialmente afectadas, nomeadamente autoridades nacionais, regionais e provinciais, instituições privadas e/ou de investimento, organizações, meios de comunicação social e, particularmente, as comunidades locais existentes na envolvente das áreas de inserção do Projecto e trabalhadores associados ao Projecto. Para estes dois últimos grupos, os meios de acesso a este mecanismo são muito importantes, pois estes grupos serão, à partida, as principais partes interessadas e potencialmente afectadas, em paralelo com os investidores e industriais. No entanto, os recursos socioeconómicos que estes apresentam serão bem mais limitados e, portanto, este mecanismo deverá estar preparado para facilmente atender às necessidades destes grupos.

### 9.3. ETAPAS

Será desenvolvido um formulário para registar as sugestões e reclamações/queixas e usado durante a implementação do Projecto. Este mecanismo será desenvolvido pela unidade de implementação do Projecto e irá incluir procedimentos específicos para tratar de reclamações relacionadas à Violência Baseada no Género (VBG/EAS/AS) e para tratar das reclamações ou queixas dos trabalhadores (de acordo com a Lei Geral do Trabalho).

As etapas do MSGR encontram-se resumidas na Tabela 28.

Tabela 28 – Etapas do MSGR

Etapa	Estratégia
1	<p><b>Receber e registar a sugestão/reclamação</b></p> <p>Todas as partes interessadas do projecto poderão comunicar por meio de diversos canais de aceitação (por escrito, por telefone, e-mail, carta, por meio de líderes tradicionais da comunidade, etc.). Independentemente de como serão comunicadas, a equipa do projecto deve garantir que todas as sugestões/reclamações sejam bem registadas e inseridas numa base de dados para acompanhamento, monitorização e relatórios.</p>
2	<p><b>Reconhecer, avaliar e atribuir</b></p> <p>Os membros da equipa do projecto que receberem a sugestão/reclamação, ou um escritório local, fornecerão uma comunicação oportuna ao interessado de que sua intervenção foi recebida, serão registadas e revisadas para elegibilidade e, se elegíveis, gerarão uma resposta organizacional inicial. O reconhecimento inicial deve ocorrer normalmente dentro de 15 dias após a recepção. As reclamações relacionadas com EAS/AS serão tratadas através de um protocolo específico e o Projecto deverá informar o BM num prazo de 24 horas.</p>
3	<p><b>Desenvolver uma resposta proposta</b></p> <p>O MSGR tipicamente gera três tipos de resposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acção directa para resolução</li> </ul>

Etapa	Estratégia
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avaliação e envolvimento adicional com o reclamante e outras partes interessadas para determinar conjuntamente a melhor maneira de resolução</li> <li>▪ Determinação de que a sugestão/reclamação não é elegível para o mecanismo, porque não atende aos critérios básicos de elegibilidade, ou porque outro mecanismo (dentro ou fora da organização, incluindo o processo judicial) é o canal mais apropriado para o reclamante usar</li> </ul>
4	<p><b>Comunicar a resposta proposta e buscar um acordo sobre a resposta</b></p> <p>O MSGR é responsável por comunicar a resposta proposta ao reclamante atempadamente (num prazo não superior a 15 dias), por escrito e utilizando uma linguagem facilmente acessível ao autor da sugestão/denúncia</p>
5	<p><b>Implementar a resposta para resolver a reclamação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quando houver um acordo entre um reclamante e a equipa do MSGR para avançar com a acção proposta ou processo de partes interessadas, uma resposta (quando possível, com resolução) deve ser fornecida dentro de um mês.</li> <li>▪ Em caso de o reclamante não estar de acordo com a resolução da queixa, poderá recorrer pela via judicial se aplicável ou aos mecanismos do Banco Mundial<sup>3</sup>.</li> </ul>
6	<p><b>Rever a resposta se não for bem-sucedida</b></p> <p>Como mencionado acima, em alguns casos pode não ser possível fornecer ao queixoso uma resposta satisfatória. Em alguns casos, os esforços de boa-fé podem não conseguir resolver as queixas. Em tais situações, a equipa do MSGR deve rever a resposta com o queixoso e explorar se uma modificação na resposta pode atender às suas preocupações (ver Passo 4). Caso contrário, a equipa do MSGR deve informar o reclamante sobre outras alternativas que possam estar disponíveis, incluindo o uso de mecanismos judiciais ou outros mecanismos administrativos para o recurso. Qualquer que seja a alternativa escolhida pelo reclamante, é importante que a equipa do MSGR documente a sua discussão com o reclamante, bem como a escolha informada do reclamante.</p>
7	<p><b>Encerrar ou encaminhar a reclamação</b></p> <p>O passo final é encerrar a sugestão/reclamação. Caso a resposta tenha sido satisfatória, a equipa deve documentar a resolução satisfatória. Documentação escrita do reclamante indicando satisfação com a resposta deve ser obtida</p>

<sup>3</sup> <http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service>

#### 9.4. CANAIS

O MINPLAN determinará como as reclamações podem ser apresentadas. Espera-se que este processo inclua:

- Colocar caixas de reclamação do Projecto nos Governos Provinciais de Benguela, Huambo, Bié e Moxico. Os queixosos podem apresentar uma reclamação escrita (anónima ou não);
- Através de mecanismos disponíveis nas plataformas logísticas e polos industriais afectos ao Projecto, que deverão indicar uma pessoa responsável pelo contacto regular com as partes interessadas locais (apresentado oralmente, por exemplo, durante eventos de envolvimento das partes interessadas, ou por escrito);
- Via formulário disponível no website dedicado;
- Por telefone e SMS/WhatsApp para um número de telefone dedicado e correio electrónico;
- Por e-mail através do seguinte endereço: [sugestoes.reclamacoes@diversificamais.ao](mailto:sugestoes.reclamacoes@diversificamais.ao).

Na sua divulgação do MSGR, o MINPLAN e seus parceiros irão explicar os meios a utilizar para apresentar sugestões e reclamações e tomarão medidas imediatas para garantir que estes meios estejam em vigor e funcionem.

#### 9.5. DIVULGAÇÃO

Meios de divulgação do MSGR podem incluir:

**Website do projeto:** O MSGR pode ser divulgado no website do projeto, com informações detalhadas sobre como os participantes podem apresentar reclamações e como elas serão tratadas;

**Materiais impressos:** Flyers, cartazes e folhetos podem ser distribuídos em locais relevantes, como escritórios do projeto, centros comunitários e locais de reunião, para informar os participantes sobre o mecanismo de gestão de reclamações;

**Reuniões e workshops:** Durante reuniões e workshops relacionados ao projeto, os facilitadores podem informar os participantes sobre o mecanismo de gestão de reclamações e como eles podem utilizá-lo;

**Redes sociais:** As redes sociais do projeto podem ser utilizadas para divulgar o mecanismo de gestão de reclamações, com publicações regulares sobre o assunto e links para mais informações;

**Canais de comunicação do projeto:** Os canais de comunicação do projeto, como newsletters, boletins informativos e e-mails, podem ser usados para informar os participantes sobre o mecanismo de gestão de reclamações;

**Parcerias com organizações locais:** O projeto pode estabelecer parcerias com organizações locais para ajudar na divulgação do mecanismo de gestão de reclamações, alcançando um público mais amplo.

## 9.6. RESPONSÁVEIS

Deverá ser estabelecido no Projecto um Comité Central de Gestão de Reclamações (CCGR) para gerir todas as reclamações apresentadas.

Cada instituição/empresa parceira que participa na implementação do projeto, deve designar seu Ponto Focal (PF) para participar na implementação do mecanismo, incluindo participar no comité de análise das reclamações.

## 10. EMPRESAS CONTRATADAS

---

Todos os empreiteiros e subempreiteiros contratados pelo Projecto para fornecerem serviços terão de cumprir os requisitos constantes nestes PGMO, no que concerne:

- aos termos e condições de trabalho;
- às questões relevantes SSO;
- à prevenção de VBG/EAS/AS;
- à proibição de trabalho infantil e trabalho forçado;
- ao direito dos trabalhadores aderirem ou formarem sindicatos;
- Priorizar a Contratação de Mão-de-obra local;
- Contratação de Técnicos Profissionais Nacionais;

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

No processo de selecção de empreiteiros e subempreiteiros deverá ser tida em conta a capacidade e experiência relevantes das empresas concorrentes para garantirem a implementação adequada dos PGMO constantes no presente documento. Para este efeito deve ser solicitada às empresas concorrentes a apresentação de documentação comprovativa da sua capacidade e experiência relevantes, incluindo:

- licenças, registos, permissões, aprovações e atestados de capacidade da empresa;
- documentação relativa aos procedimentos de gestão de mão-de-obra implementados pela empresa;
- identificação do pessoal responsável pelas questões de SSO, suas qualificações e certificações; e
- certificações/permissões/formações dos trabalhadores para executarem os trabalhos necessários.

Mensalmente os empreiteiros e subempreiteiros terão de preparar e submeter os relatórios de monitorização sobre o seu desempenho no que concerne às questões laborais e de saúde e segurança (ocupacional e das comunidades), nos quais terão de reportar desvios, não-conformidades e acidentes ou incidentes que tenham ocorrido, bem como um plano de acção com as medidas correctivas e preventivas adoptadas. Esses relatórios serão revistos pela entidade responsável do Projecto. A preparação e submissão destes relatórios será especificada como obrigação nos contractos de empreitada.

Os empreiteiros e subempreiteiros terão de manter registos actualizados de informação que evidencie o cumprimento dos requisitos referentes aos termos e condições de emprego.

# 11. TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO

---

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

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

Como parte integrante da monitorização e avaliação da performance do Projecto, o MINPLAN incluirá indicadores referentes ao desempenho dos fornecedores primários no que concerne aos aspectos de gestão de mão-de-obra acima referidos.

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

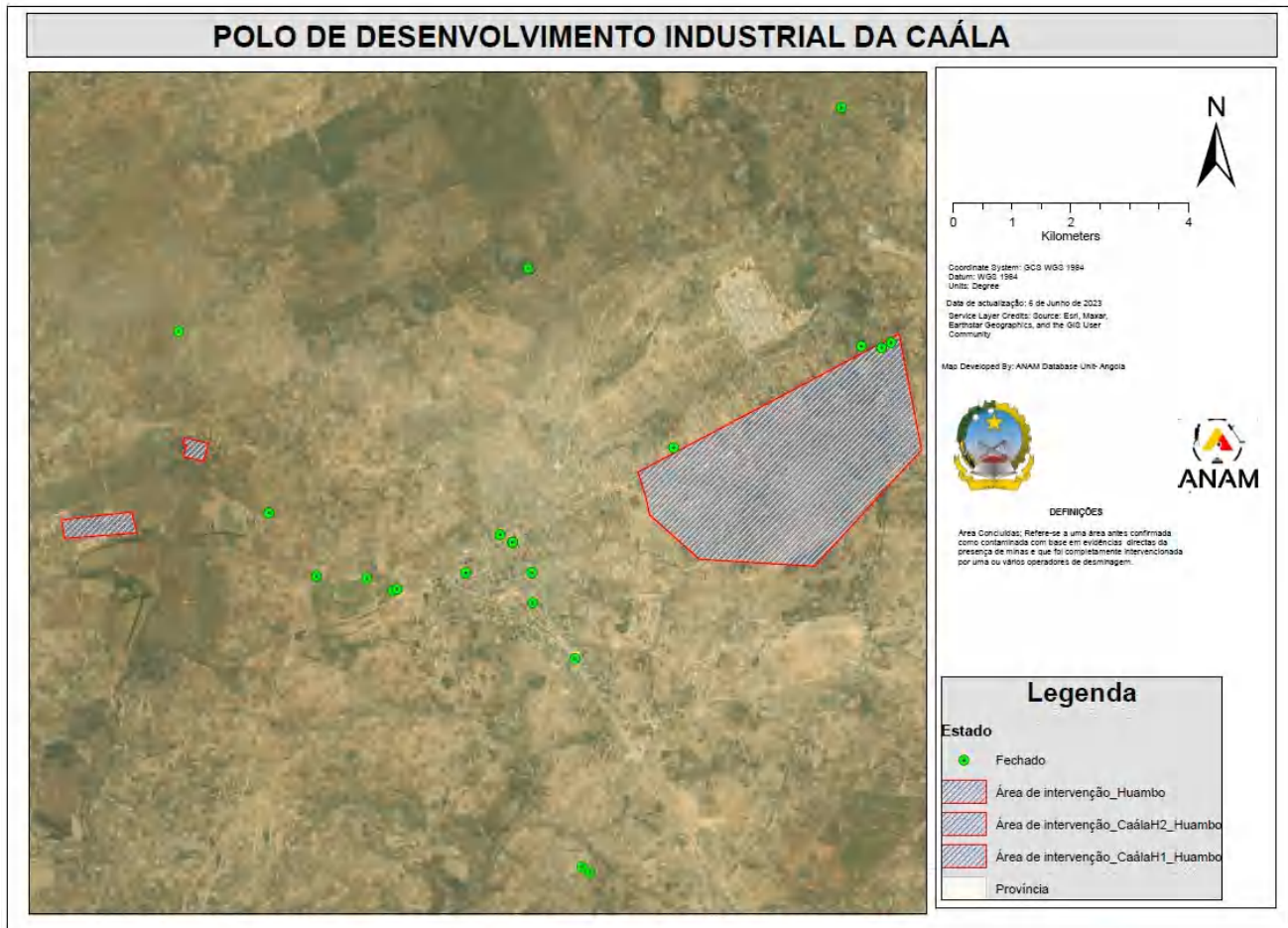
Requisitos para contratação de fornecedores primários: os fornecedores primários devem apresentar a “declaração de não devedor” ao Estado (AGT) e evidências de pagamento da segurança social ao INSS nos casos em que os contratos envolvem volumes financeiros consideráveis. A exigência de apresentação destes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

Salienta-se que as contratações efectuadas no âmbito do Projecto, devem ser focalizadas para a população local das províncias.



# ANEXOS

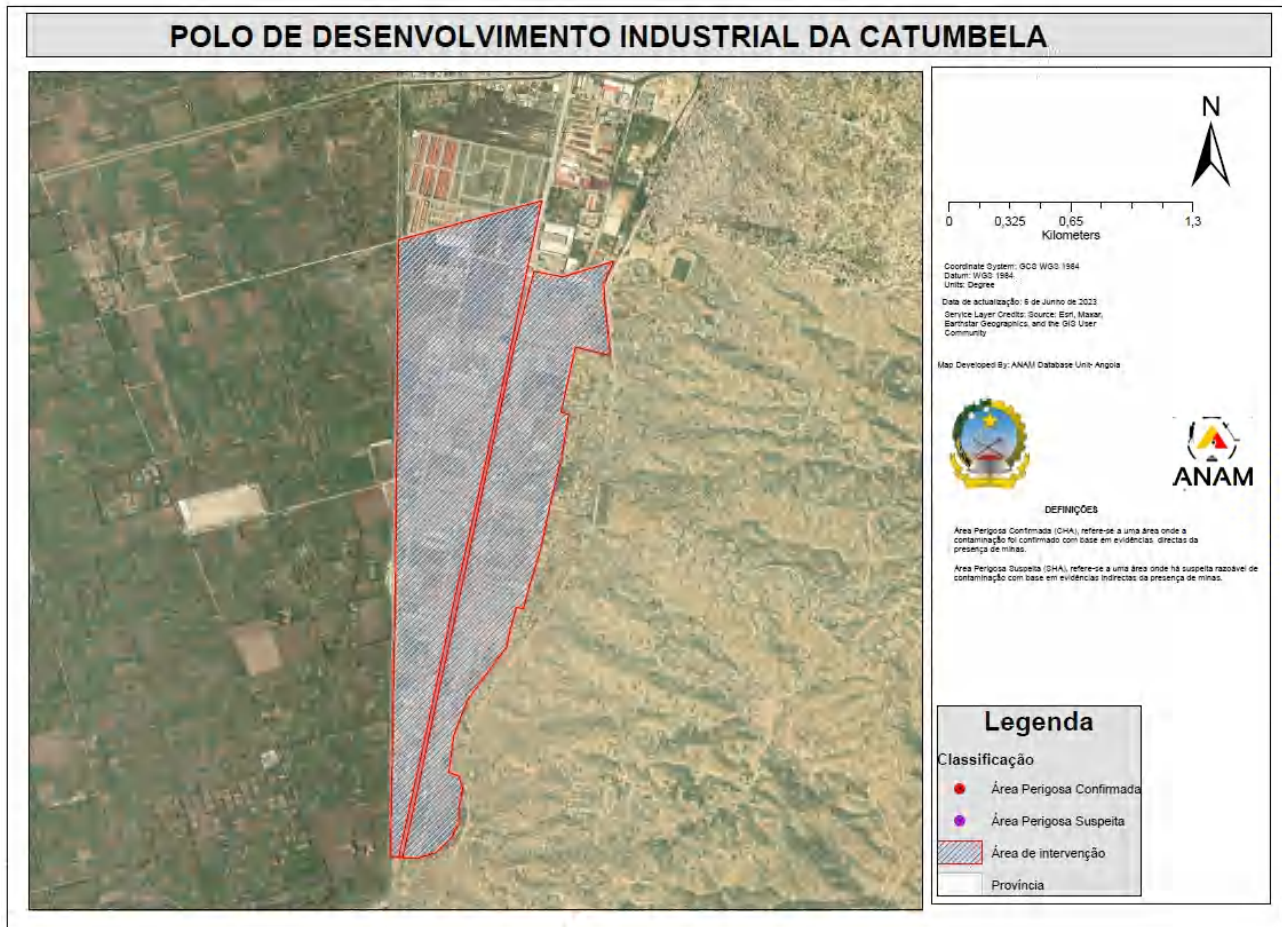
## ANEXO 1A – RELATÓRIO DA ANAM: PDI CAÁLA E PL CAÁLA



Data de actualização: 6 de Junho de 2023.

Áreas Concluídas; Refere-se a uma área antes confirmada como contaminada com base em evidências directas da presença de minas e que foi completamente intervencionada por uma ou vários operadores de desminagem.

**ANEXO 1B – RELATÓRIO DA ANAM: PDI CATUMBELA**

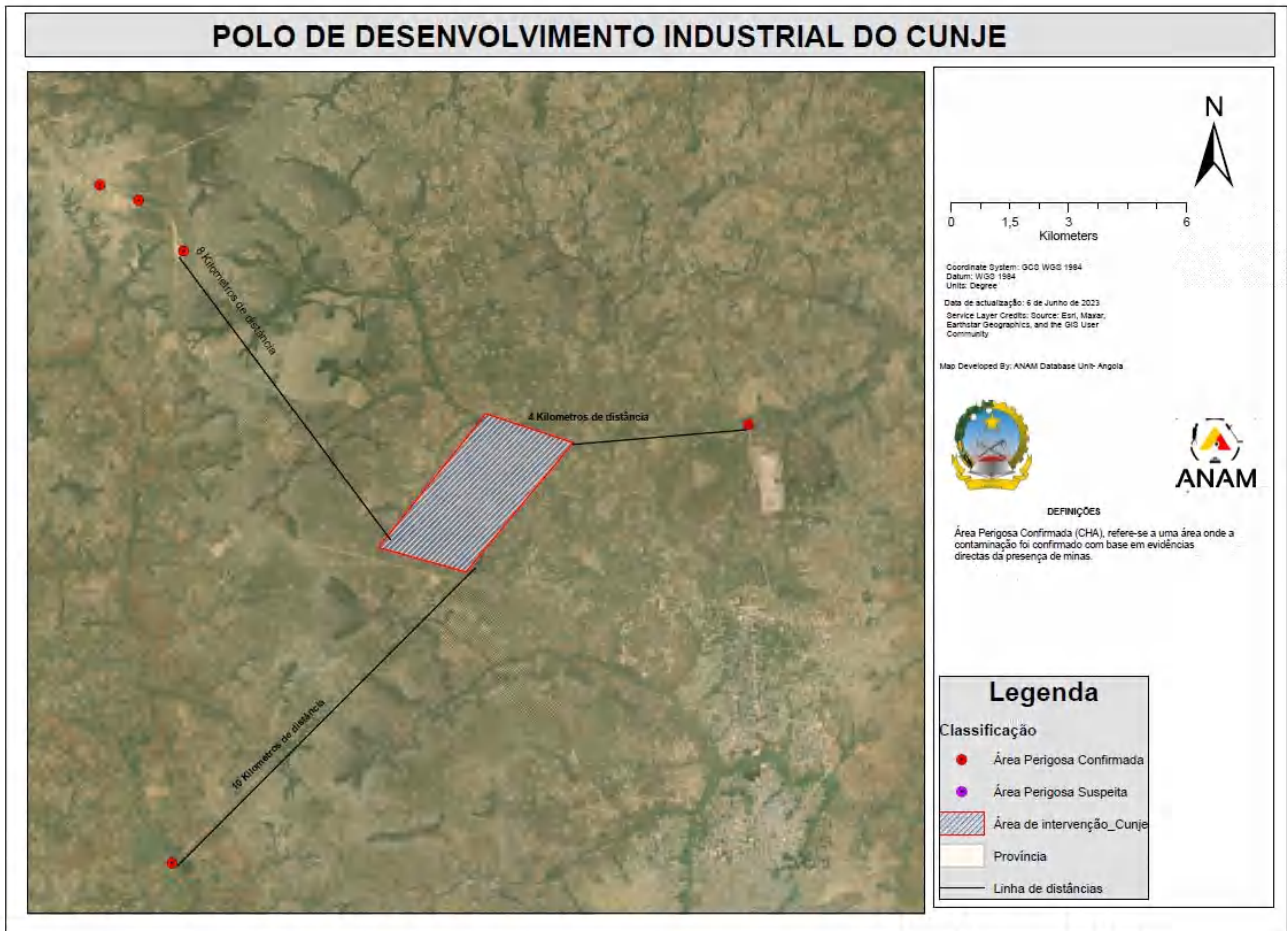


Data de actualização: 6 de Junho de 2023.

Área Perigosa Confirmada (CHA), refere-se a uma área onde a contaminação foi confirmado com base em evidências directas da presença de minas.

Área Perigosa Suspeita (SHA), refere-se a uma área onde há suspeita razoável de contaminação com base em evidências indirectas da presença de minas.

**ANEXO 1C – RELATÓRIO DA ANAM: PDI CUNJE**

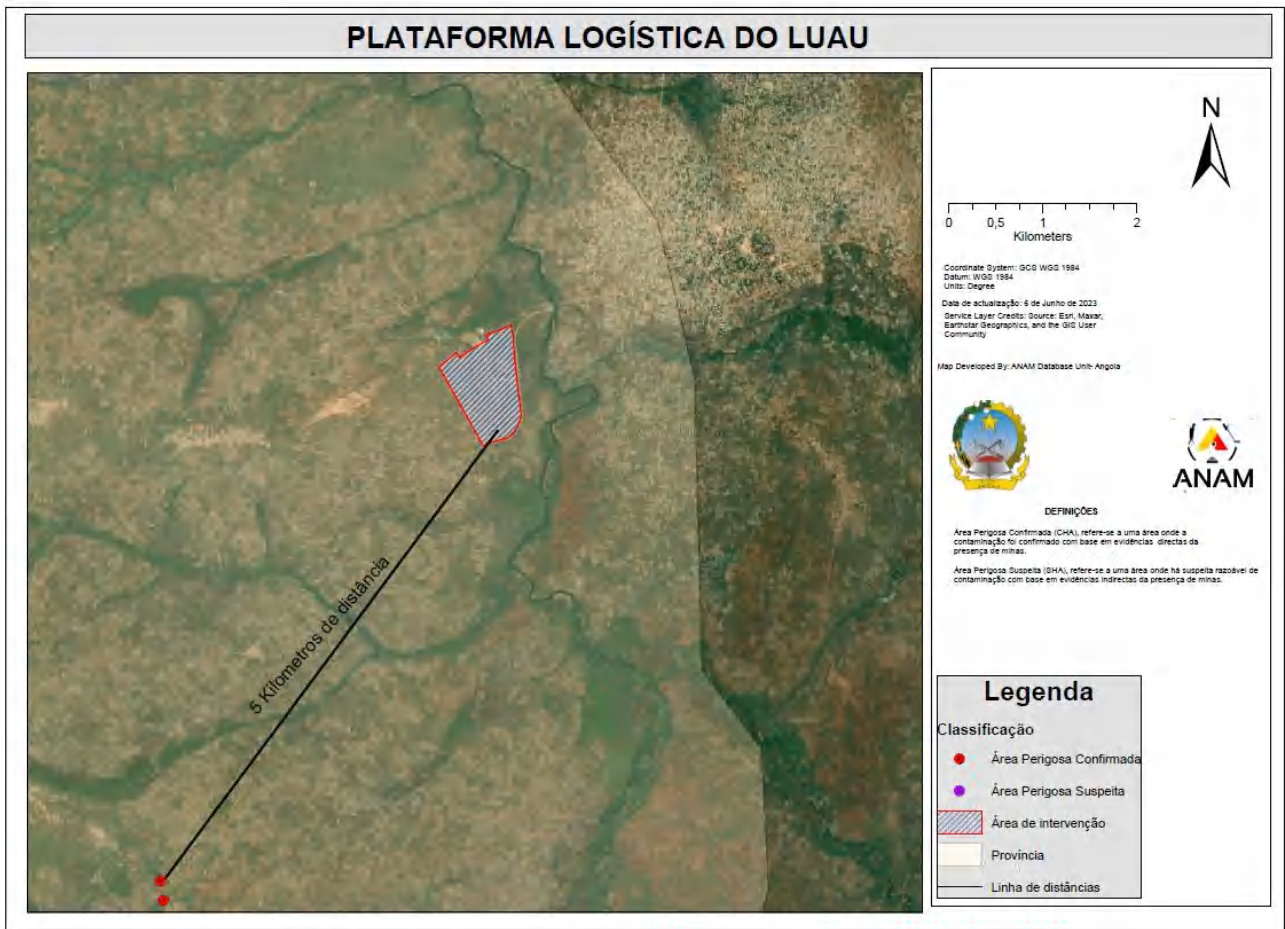


Data de actualização: 6 de Junho de 2023.

Área Perigosa Confirmada (CHA), refere-se a uma área onde a contaminação foi confirmado com base em evidências directas da presença de minas.



**ANEXO 1D – RELATÓRIO DA ANAM: PL LUAU**



Data de actualização: 6 de Junho de 2023.

Área Perigosa Confirmada (CHA), refere-se a uma área onde a contaminação foi confirmado com base em evidências directas da presença de minas.

Área Perigosa Suspeita (SHA), refere-se a uma área onde há suspeita razoável de contaminação com base em evidências indirectas da presença de minas.

## ANEXO 2 – PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO DE INCIDENTES E ACIDENTES

O presente Procedimento visa definir de forma integrada a metodologia a aplicar no procedimento de Investigação de Incidentes e Acidentes em todos em os Projectos que desempenham as suas actividades, com os seguintes objectivos: comunicação, registo e classificação dos incidentes / acidentes; investigação de causas básicas e análise dos incidentes / acidentes; verificação da necessidade de acções correctivas, acções preventivas ou oportunidades de melhoria contínua; implementação das acções de correcção / mitigação, correctivas e preventivas para prevenção de recorrência ou de ocorrência de incidentes; análise crítica da eficácia das acções correctivas e preventivas executadas; valorização dos custos directos e indirectos associados aos incidentes / acidentes e a gestão do processo de investigação de incidentes / acidentes.

O procedimento tem como objectivo:

**Maximizar:** garantir que todos os Acidentes e Incidentes sejam registados e Investigados segundo uma metodologia única, melhorando continuamente a prevenção de Perigos e mitigando os Riscos que possam acontecer na execução dos trabalhos realizados pela empresa Contratada, e garantir o cumprimento das actividades, dentro da Legislação em vigor na República de Angola,

**Minimizar:** o número de acidentes, eliminando ou mitigando os perigos, baixar o risco das actividades e contribuir para a baixa de custo provocada por acidentes e incidentes.

Tabela 29: Procedimento de Investigação de Incidentes e Acidentes - Termos e Definições

Termos	Definições
<b>Acção Correctiva</b>	Acção adoptada pelo Empreiteiros/ Subempreiteiros/ Contratos, para eliminar a causa de uma Não Conformidade identificada, prevenindo a sua recorrência.
<b>Acção Preventiva</b>	Acção adoptada pelo Empreiteiros/ Subempreiteiros/ Contratos, para eliminar a causa de uma potencial Não Conformidade identificada, prevenindo a sua ocorrência.
<b>Acção de Correcção / Mitigação</b>	Acção adoptada pelo Empreiteiros/ Subempreiteiros/ Contratos, para eliminar a causa imediata de uma não-conformidade, de modo a solucionar ou mitigar suas consequências para SSO. Esta pode ser definitiva ou ainda requerer uma acção correctiva e / ou preventiva.
<b>Acidente</b>	É um incidente que resultou em lesão, doença ou morte. Considera-se também nesta definição de Acidente: Os Acidentes com perda de material desde que associados a aspectos ambientais e / ou a perigos e riscos de saúde e segurança do trabalho; Os Acidentes com poluição / danos ambientais.
<b>Acidente Fatal</b>	É aquele acidente associado à morte imediata ou posterior decorrente de danos / lesões devidas a um acidente do trabalho.
<b>Acidente Grave</b>	Ocorrência que resultou em morte ou em incapacidade permanente total ou parcial do Trabalhador, Prestador de Serviço ou Subcontratado, ou em dano material de grande monta ou em degradação da qualidade ambiental em grande escala.
<b>Acidente de Trabalho sem afastamento</b>	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. Também pode ser enquadrado nessa definição, o caso de observação ou avaliação médica / complementar externa, no dia do diagnóstico, e que

Termos	Definições
	possibilite o retorno com ou sem restrição de actividades, no primeiro dia normalmente programado de trabalho.
<b>Acidentes de Trabalho com afastamento</b>	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.
<b>Causa Básica / Raiz</b>	Causa de ocorrência de uma Não Conformidade obtida através de um processo de investigação consistente, abrangente e registado, a partir do qual, podem ser estabelecidas acções preventivas, acções correctivas ou planos de acção.
<b>Doença</b>	Condições mentais, físicas ou sociais adversas identificáveis surgidas e / ou agravadas em função de uma actividade ocupacional ou relacionada ao trabalho.
<b>Evidências Objectivas</b>	Factos, Declarações, Informações, Constatações que sejam verificáveis.
<b>Incidente</b>	Trata-se de um imprevisto e indesejável que poderia ter resultado em dano à pessoa, ao património (próprio ou de terceiros) ou impacto ao meio ambiente. Este pode ser de elevado potencial quando tem por consequência morte, incapacidade permanente ou dano material e/ou socio ambiental classificado como grande impacto. Quando um conjunto de incidentes similares ocorrem de uma forma repetitiva é considerado Sistémico.
<b>Não Conformidade</b>	Não atendimento de um requisito especificado no Programa Integrado de SSO, como por exemplo, incidentes, acidentes, procedimentos, práticas, requisitos legais, etc
<b>Perigo</b>	Fonte, Situação ou Acto com potencial de dano em termos de lesão ou doença ou, uma combinação destes.
<b>Risco</b>	Combinação da probabilidade de ocorrência e da consequência / severidade (magnitude do dano) que pode ser causada por um evento ou exposição a determinado perigo.

### Responsabilidades do Técnico de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)

São responsabilidades do Técnico de SSO:

- Caracterizar e classificar o nível do incidente e emitir o respectivo Relatório de Investigação, em conjunto com o Responsável da área envolvida;
- Formalizar a abertura das Não Conformidades, conforme Procedimento de Tratamento de Não Conformidades, Acções Correctivas e Preventivas e Acções de Melhoria;
- Abertura do Relatório de Investigação de Incidentes e Acidentes, sempre que necessário;
- Definir, em conjunto com a equipa de investigação e os Responsáveis das áreas envolvida, Acções Correctivas e de Melhoria e/ou de eliminação ou mitigação, após à investigação e definir às causas básicas/raiz do Incidente ou acidente com ou sem afastamento;
- Participa na Equipa de Investigação de Incidentes e Acidentes;
- Conduzir, em conjunto com a área envolvida, as verificações da implementação e de eficácia das acções correctivas/preventivas;
- Formalizar o fecho do Relatório de Investigação e/ou das Não-Conformidades após as devidas verificações e implementação das Acções Correctivas e de Melhoria e/ou e eliminação ou mitigação;



- Assegurar que quaisquer mudanças resultantes de Acções Correctivas e de Melhoria e/ou e eliminação ou mitigação sejam executadas e registadas, e caso necessário efectuar-se de novo a avaliação de riscos;
- Comunicar os acidentes para o (MAPTSS – Ministério da Administração Pública Trabalho Segurança Social), assim como, as demais instituições, sempre que seja necessário, isto é quando for acidente grave e ou fatal, de acordo com a Lei Vigente no País.

### Coordenação do Processo de Investigação

Para assegurar a consistência de todo o processo de gestão de incidentes e acidentes, este procedimento define níveis hierárquicos para coordenação de cada tipo de evento, nos termos da estrutura constante da Tabela 30.

Tabela 30: Processo de Investigação de Incidentes e Acidentes

Tipo de evento	Coordenação da investigação	Responsável pela verificação da implementação das acções	Responsável pela verificação da eficácia das acções
Quase-acidente <b>(Incidentes sem lesão e / ou com potencial de perda de material e / ou com potencial de poluição / danos ambientais)</b>	Grupo de Investigação de Incidentes e Acidentes e Membros da Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho (não pode participar no grupo de Investigação, o responsável da Área do Acidente)	Responsável da Área do Incidente e/ou Acidente	SSO e/ou a definir
Incidente			
Acidente – Sem Afastamento			
Acidente – Com Afastamento			
Acidente com perda de material associado a aspectos ambientais e / ou perigos e riscos de SSO e / ou com poluição / danos ambientais			
Acidente Grave / Fatal			

### Gestão dos Acidentes

Os Responsáveis das Actividades / Empreendimentos / Estaleiros / Contrato, devem estabelecer um processo de Investigação de Acidentes baseado na sequência de Etapas e suas respectivas finalidades, conforme apresentado na


Tabela 31.

Tabela 31: Sequência de Etapas de Investigação de Acidentes

ETAPA	FINALIDADE
1. Caracterização do tipo de Acidente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar o tipo da ocorrência (Simplex Atendimento Ambulatório – SAA; Acidente do Trabalho – Com ou Sem Afastamento; Acidente do Trabalho Grave / Fatal; Perda de Material e / ou Poluição / Danos Ambientais e decidir pela investigação).</li> </ul>
2. Investigação	<p>Tendo-se decidido pela condução do processo de investigação, planejar a investigação, com base em informações inicialmente disponíveis para entender o que aconteceu, identificar áreas onde informações adicionais devem ser obtidas e identificar eventuais informações conflitantes.</p> <p>Convocar e compor uma equipa de investigação para investigação.</p> <p>Quando se tratar de SAA, a Equipa de investigação deve ser composta, no mínimo, por 4 pessoas, sendo que devem estar representados obrigatoriamente a Área da SSO e a CPAT.</p> <p>Quando se tratar de Acidente Sem Afastamento, a equipa de investigação deve ser composta, no mínimo, no mínimo, por 4 pessoas, sendo que devem estar representados obrigatoriamente a Área da SSO e a CPAT.</p> <p>Quando se tratar de Acidente Com Afastamento, a equipa de investigação deve ser composto, no mínimo, no mínimo, por 6 pessoas, sendo que devem estar representados obrigatoriamente a Área da SSO e a CPAT.</p> <p>Quando se tratar de Acidente Grave / Fatal, a equipa de investigação deve ser composto, no mínimo, no mínimo, por 8 pessoas, sendo que devem estar representados obrigatoriamente a Área da SSO e a CPAT.</p> <p>Quando se tratar de Acidente com Perda Material / Poluição / Danos Ambientais, a equipa de investigação deve ser composto, no mínimo, por 8 pessoas, sendo que devem estar representados obrigatoriamente a Área da SSO e a CPAT.</p> <p>Quando o acidente envolver uma empresa parceira Subcontratada no Empreendimento / Contrato, o Responsável da Pessoa Jurídica envolvida também é Parte Interessada e deve participar de forma equivalente dentro de todo o Processo de Investigação.</p> <p>Não será permitido a Presença na Equipa de Investigação dos Responsáveis da Área e/ou trabalhadores da Área afectada.</p>
3. Levantamento de Informações	<p>Recolher os factos através de entrevistas e evidências físicas (procedimentos, listas de verificação, registos de treinamento, entre outro).</p>
4. Determinação da sequência dos eventos	<p>Entender o acidente, assegurar a completa investigação e precisão dos fatos.</p>
5. Identificação dos factores que possam ter contribuído directa ou indirectamente para causar o acidente	<p>Identificar todos os factores directos ou indirectos que, se eliminados, poderiam ter prevenido ou mitigado o acidente.</p> <p>Identificar as causas imediatas – questões aparentes, como ocorreu o acidente.</p>
6. Identificação da(s) causa(s) básica(s) / raiz do acidente	<p>Identificar as Falhas do Controlo, procedimentos, sistemas, entre outros, que não actuaram ou não foram suficientes para evitar a ocorrência.</p> <p>Identificar as reais causas que levaram à ocorrência. Em geral, os acidentes possuem mais de uma causa básica / raiz.</p>

ETAPA	FINALIDADE
7. Determinação do Potencial de Perda	Determinar o Potencial de Perda do acidente, obtido pelo cruzamento da Consequência / Severidade / Magnitude Potencial Máxima do acidente pela Possibilidade de Recorrência do acidente similar.
8. Definição e implantação de acções preventivas / correctivas	Definir e implantar acções correctivas para prevenir a recorrência do acidente.
9. Elaboração de Relatório de Investigação	Documentar a ocorrência e apresentar as conclusões e recomendações (o que aconteceu, porque aconteceu, qual a necessidade de acções correctivas) para todos os Integrantes do Empreendimento.  Analisar criticamente o evento pela Alta Direcção das Actividades / Empreendimentos / Estaleiros / Contrato.
10. Verificação da Implementação e de Eficácia / Análise Crítica das Acções Correctivas adoptadas	Verificar a implementação e a eficácia das acções correctivas para prevenir a recorrência do acidente.
11. Alimentação de Banco de Dados	Divulgar lições aprendidas, determinar o perfil dos acidentes prevalentes no Actividades / Empreendimentos / Estaleiros / Contrato, bem como, realizar análises estatísticas e de tendências para priorização de esforços de prevenção.

## ANEXO 3 – EXEMPLO DE REGISTO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Ficha de Investigação de Acidente de Trabalho												
Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho												
DATA DE REGISTO DA OCORRÊNCIA	1 - TIPO DE INCIDENTE:			2 - DIAS PERDIDOS:		3 - CLASSIFICAÇÃO DE ACIDENTES		4 - N.º DA OCORRÊNCIA:	5 - DATA OCORRÊNCIA			
	<input type="checkbox"/> INCAPACIDADE <input type="checkbox"/> COM DANOS MATERIAIS <input type="checkbox"/> SEM INCAPACIDADE <input type="checkbox"/> COM DANOS AMBIENTAIS <input type="checkbox"/> COM RESTRIÇÃO <input type="checkbox"/> SEM RESTRIÇÃO <input type="checkbox"/> DE TRAJETO <input type="checkbox"/> FATAL			Início afastamento: _____ Fim afastamento: _____ E - ORIGEM: _____ <input type="checkbox"/> CONTRATADAS    QUAL? _____		<input type="checkbox"/> A.T <input type="checkbox"/> R.I		3.º - DATA RELATÓRIO: _____	5.º - DATA OCORRÊNCIA: _____			
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	7 - POTENCIAL DE RISCO DA OCORRÊNCIA:						8 - LOCAL:					
	<input type="checkbox"/> GRAVE <input type="checkbox"/> ALTA <input type="checkbox"/> MÉDIA <input type="checkbox"/> BAIXA <input type="checkbox"/> INSIGNIFICANTE <input type="checkbox"/> SEM RISCO											
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	9 - DIA DA SEMANA:			10 - FERIADO?		11 - HORA:		12 - APÓS QUANTAS HORAS DE TRABALHO:				
	<input type="checkbox"/> Seg <input type="checkbox"/> Ter <input type="checkbox"/> Qua <input type="checkbox"/> Qui <input type="checkbox"/> Sex <input type="checkbox"/> Sáb <input type="checkbox"/> Dom			<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não		23:00						
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	13 - DESCRIÇÃO DO ACIDENTE:					14 - TESTEMUNHA(S):		CARGO:		EMPRESA:		
										ADA - ACERIA DE ANGOLA		
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	RECEBEU TREINAMENTO DE ACOLHIMENTO?		SIM		NÃO		O COLABORADOR TRABALHAVA SOZINHO?		SIM		NÃO	
	RECEBEU TREINAMENTO PARA A FUNÇÃO:		SIM		NÃO		FALTOU EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA:		SIM		NÃO	
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	HOVE INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS PARA A TAREFA?		SIM		NÃO		SE NÃO FALTOU, ERA ADEQUADO?		SIM		NÃO	
	FEZ APR - ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCO?		SIM		NÃO		AS FERRAMENTAS ESTAVAM EM PERFEITAS CONDIÇÕES?		SIM		NÃO	
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	COLABORADOR COM ALGUMA HISTÓRIA? (AT)		SIM		NÃO		O RESPONSÁVEL PELO SERVIÇO ESTAVA PRESENTE?		SIM		NÃO	
	15 - FATORES PESSOAIS RELATADOS PELOS ENTREVISTADOS:		<input type="checkbox"/> IMPRUDÊNCIA		<input type="checkbox"/> NEGLIGÊNCIA		<input type="checkbox"/> IMPERÍCIA		18 - FATORES DE TRABALHO RELATADOS PELOS ENTREVISTADOS / CONSTATADOS EM CAMPO:		<input type="checkbox"/> PADRÕES DE TRABALHO INCOMPLETO	<input type="checkbox"/> CONDIÇÕES DE ALTO RISCO
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	16 - RESPONSÁVEIS PELAS INFORMAÇÕES:		NOME(S)		CARGO:		REGISTRO:		DATA:		EMPRESA: ADA-ACERIA DE ANGOLA	
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	17 - NOME:		18 - ÁREA E/OU EMPRESA(S):		ÁREA CONTRATANTE:		20 - IDADE:					
			ADA-ACERIA DE ANGOLA									
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	FUNÇÃO:		21 - TURNO:		22 - SUPERVISOR DO TURNO:		23 - TEMPO NA FUNÇÃO:		24 - TEMPO DE EMPRESA:		POSSUI FÉRIAS TERCIDAS? (SIM/NÃO)	ULTIMA FÉRIAS?
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	25 - UTILIZAVA ALGUM EQUIPAMENTO / FERRAMENTA?		NÃO		SIM		26 - AGENTE DA LESÃO:		PEDAÇO DE FERRO - VARRÃO DE 15mm			
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	27 - NATUREZA DA LESÃO:				28 - PARTES DO CORPO ATINGIDAS(S):							
	A17 - Braço      A18 - Mão      A19 - Dedo A20 - Cabeça      A21 - Orelha      A22 - Olho A23 - Pescoço      A24 - Face      A25 - Dente				B1 - Braço      B2 - Mão      B3 - Dedo B4 - Cabeça      B5 - Orelha      B6 - Olho B7 - Pescoço      B8 - Face      B9 - Dente							
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	29 - PERÍODO ESPERADO DE INCAPACITAÇÃO (AFASTAMENTO / RESTRIÇÃO):											
	<input type="checkbox"/> 0 DIAS <input type="checkbox"/> 1 DIA <input type="checkbox"/> 2 DIAS <input type="checkbox"/> 7 A 15 DIAS <input type="checkbox"/> 15 A 30 DIAS <input type="checkbox"/> 30 A 45 DIAS <input type="checkbox"/> 45 A 60 DIAS <input type="checkbox"/> 60 DIAS A 1 ANO <input type="checkbox"/> MAIS DE 1 ANO OU INCAPACIDADE PERMANENTE <input type="checkbox"/> FALECIMENTO											
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO HST											
	PRESENÇA DE SINAIS DE CONDIÇÕES INADEQUADAS: O que ocorreu no local? Insira as condições encontradas no local, citando as condições de trabalho.											
SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO   IDENTIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	CONDIÇÕES:											