



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
**GABINETE DE ESTUDOS PLANEAMENTO E**  
**ESTATÍSTICA (GEPE)**

**PROJECTO DE FORTALECIMENTO DO**  
**SECTOR DE ENERGIA (PFSE)**

**PREPARAÇÃO DE INSTRUMENTOS**  
**AMBIENTAIS E SOCIAIS NO ÂMBITO DO**  
**PROJECTO (PFSE)**

**PLANO DE GESTÃO DE MÃO-DE-OBRA**





Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

REGISTO DE ALTERAÇÕES:			
N.º Revisão	Data	Autor	Descrição
0	25/11/2019	VC	Documento inicial
1	13/05/2020	AP	Revisão segundo comentários da equipa do BM, que se resumem no quadro seguinte
2	25/05/2020	AP	Revisão sobre comentários do dia 25/05/2020



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

### Abreviaturas e siglas

<b>AAS</b>	Avaliação Ambiental e Social
<b>AASE</b>	Avaliação Ambiental Estratégica
<b>AIA</b>	Avaliação Impacte Ambiental
<b>AR</b>	Avaliação de Risco
<b>AT</b>	Assistência Técnica
<b>ATR</b>	Autoridades Tradicionais
<b>BPII</b>	Boa Prática Internacional na Indústria
<b>BPIS</b>	Boas Práticas Internacionais do Sector
<b>BT</b>	Baixa Tensão
<b>CLPI</b>	Consentimento Livre, Prévio e Informado
<b>DASS</b>	Diretrizes de Ambiente, Saúde e Segurança do Banco Mundial
<b>DDC</b>	Desenvolvimento Direccionado a Comunidade
<b>ENDE</b>	Empresa pública nacional responsável pela distribuição de energia
<b>EPC</b>	Equipamento de Protecção Colectiva
<b>EPI</b>	Equipamento de Protecção Individual
<b>GEPE</b>	Gabinete de Estudos Planeamento e Estatística do MINEA
<b>GoA</b>	Governo de Angola
<b>GR</b>	Gestão de Resíduos
<b>IDH</b>	Índice de Desenvolvimento Humano
<b>INAD</b>	Instituto Nacional de Desminagem
<b>LTs</b>	Linhas de Transmissão
<b>MAPTSS</b>	Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social
<b>MASFPM</b>	Ação Social, Família e Promoção da Mulher
<b>MGR</b>	Mecanismo de gestão de reclamações
<b>MINAMB</b>	Ministério do Ambiente
<b>MINEA</b>	Ministério de Energia e Águas
<b>MUTUÁRIO</b>	Beneficiário do Financiamento
<b>NAS</b>	Norma ambiental e social
<b>NEAP</b>	Plano de Acção Nacional de Electrificação
<b>OMA</b>	Organização da Mulher Angolana
<b>ONG</b>	Organização Não-Governamental
<b>PB</b>	Procedimento do Banco
<b>PCAS</b>	Plano de Compromissos Ambientais e Sociais
<b>PRE</b>	Plano de Resposta a Emergências
<b>PRODEL</b>	Empresa pública nacional responsável pela produção de energia
<b>QGAS</b>	Quadro de Gestão Ambiental e Social
<b>RNT</b>	Empresa pública nacional responsável pelo transporte
<b>SGAS</b>	Sistema de Gestão Ambiental e Social
<b>SRQ</b>	Serviço de Resolução de Queixas
<b>SSO</b>	Saúde e Segurança Ocupacional
<b>UCP</b>	Unidade de Coordenação do Projecto
<b>VBG</b>	Violência baseada no género



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

### Glossário

**Boa Prática Internacional na Indústria (BPII)** – é definida como o exercício de habilidade profissional, diligência e visão que seria razoavelmente esperada de profissionais qualificados e experientes envolvidos no mesmo tipo de empreendimento sob circunstâncias iguais ou semelhantes, de âmbito global ou regional. O resultado de tal exercício deve ser que o projecto empregue tecnologias mais apropriadas em determinadas circunstâncias específicas

**Capacidade de assimilação** – refere-se a capacidade do ambiente de absorver uma carga incremental de poluentes que permaneçam abaixo do limiar de riscos aceitáveis para a saúde humana e o ambiente.

**Conexão colectiva** – significa que existem presença física de laços económicos com a terra há variam gerações, em territórios tradicionalmente possuídos ou ocupados pelo grupo em causa, incluindo área de significado cultural, e ou património religioso ou sagrado.

**Fornecedores primários** – são aqueles que fornecem, de maneira continua e directa, bens, serviços e materiais essenciais para as funções centrais do projecto.

**Funções centrais** – são processos de produção e/ou serviços essenciais para a actividade específica do projecto, sem as quais o projecto não pode ser implementado.

**Grupos vulneráveis** – referem-se a indivíduos que podem ser propensos a ser negativamente afectados pelos impactos do projecto, ou ainda são mais limitados na sua capacidade de aproveitar os benefícios do projecto. Podem ainda dar se o caso de terem mais possibilidade de serem excluídos /incapaz de participar plenamente no processo principal de consulta, e conseqüentemente podem requerer medidas específicas de assistência. Muitas das limitações prendem-se com a idade, analfabetismo, ou por questões de exclusão social.

**Outras partes interessadas** – são indivíduos que podem ter interesse quer numa fase do projecto quer no projecto como um todo.

**Partes interessadas afectadas** - são indivíduos afectados ou susceptíveis de serem afectados directamente pelo projecto. Muitas vezes são afectados pelo projecto na fase de construção, mas não são beneficiados pelo projecto.

**Património cultural** – é definido como recursos que os indivíduos identificam como reflexo e expressão dos seus valores, crenças, conhecimentos e tradições em constante evolução.

**Projecto** – actividades para as quais o MINEA procura apoio ao banco por meio de financiamento de projectos de investimentos e como definido no contrato legal do projecto entre o MINEA e o Banco.

**Trabalhadores directos do projecto** – referem-se a indivíduos empregados ou contratados directamente pelo MINEA (incluindo o proponente do projecto e os órgãos de execução do projecto) para trabalhar especificamente em relação ao projecto. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).

**Trabalhadores contratados do projecto** – são indivíduos empregados ou contratados por intermédio de terceiros para realizar trabalhos relacionados com as funções centrais do projecto, independentemente do local. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).

**Trabalhadores de fornecimento primário** – são indivíduos empregados ou contratados pelos fornecedores primários do projecto. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

**Trabalhadores comunitários** – são os indivíduos empregados ou envolvidos no trabalho comunitário. Podem ser a tempo inteiro, sazonais e migrantes (trabalhadores que migram de um país para outro ou de uma região para outra para fins de procura de emprego).

Atendendo a que os impactos e riscos ambientais e sociais têm efeitos diferentes, dependendo do meio sobre qual actuam e da forma como acontece, define-se como **área de influência directa (AID)** aquela em que a actuação é directa e actuam de forma intensa, e **área de influência indirecta (AII)** aquela em que os impactos actuam de forma indirecta e actuam de forma menos intensa.



## ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	7
2.	VISÃO GERAL DO USO DE MÃO-DE-OBRA NO PROJECTO.....	8
3.	AVALIAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS-CHAVE LIGADOS À MÃO DE OBRA.....	11
4.	SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO - TERMOS E CONDIÇÕES.....	13
5.	SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO - SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL.....	15
6.	PESSOAL RESPONSÁVEL.....	17
7.	POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS.....	21
7.1.	Informações sobre Saúde e a Segurança Ocupacional.....	21
7.2.	Identificação de trabalho forçado e o procedimento de eliminação.....	22
7.3.	Princípio de igualdade.....	22
7.4.	Idade mínima para o emprego.....	24
8.	TERMOS E CONDIÇÕES.....	25
9.	MECANISMO DE QUEIXAS.....	27
9.1.	Os procedimentos de reclamação e queixa disponíveis para a todas as partes interessadas, comunidade, autoridades governamentais e não governamentais.....	27
9.2.	Os procedimentos de reclamação e queixa específicas para os trabalhadores/colaboradores do projecto.....	28
9.3.	Divulgação e metodologia de implementação.....	28
10.	SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL.....	31
11.	GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS.....	32
12.	TRABALHADORES COMUNITÁRIOS.....	33
13.	TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO.....	33
14.	PROCEDIMENTO PARA ACIDENTES E INCIDENTES.....	34
14.1.	Responsabilidades no tratamento da situação de acidente ou incidente.....	36
15.	Anexos.....	40
15.1.	Modelos na investigação de acidentes.....	41
15.2.	Potenciais riscos a serem considerados no PSS e no PGA.....	49
15.3.	Código de conduta (modelo a desenvolver).....	51
	TABELA 1: CONSTITUIÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA POR CATEGORIA DE TRABALHO, DE UMA EQUIPA TIPO.....	9
	TABELA 2-COMPOSIÇÃO DA EQUIPA E AS RESPECTIVAS ESPECIFICAÇÕES.....	10
	TABELA 3 - DESCRIÇÃO DAS FASES DO PROJECTO.....	11
	TABELA 4 - CRONOGRAMA DE FORMAÇÃO PREVISTA PARA A ÁREA SOCIO AMBIENTAL.....	17
	TABELA 5 - LISTAGEM DE POTENCIAIS RISCO, QUE DEVERÁ SER DESENVOLVIDA A NÍVEL DO PSS.....	49



## 1. INTRODUÇÃO

O Plano de Gestão de Mão de Obra (PGMO) foi elaborado de acordo com a legislação laboral nacional e com os requisitos da Norma Ambiental e Social (NAS) 2 “Mão-de-obra e Condições de Trabalho”.

Este plano é composto por um conjunto de procedimentos que visam facilitar a implementação do projecto, através da identificação prévia dos requisitos de mão-de-obra, dos riscos associados ao projecto em todo o seu ciclo, na definição de recursos necessários por parte do Mutuário. Trata-se de um documento dinâmico, que embora seja preparado no início do projecto, na fase de planeamento, deverá ser desenvolvido no decurso do mesmo.

Âmbito de aplicabilidade deste plano:

- ✓ Trabalhadores do projecto;
- ✓ Funcionários da unidade de implementação do projecto;
- ✓ Empresas contratadas, subcontratadas, fornecedores primários e outros prestadores de serviços directos e indirectos ao projecto.



## 2. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO-DE-OBRA NO PROJECTO

Em conformidade com a descrição no Plano de Saúde e Segurança Ocupacional e com o exposto na nota de orientação da Norma Ambiental e Social (NAS 02), definem-se as seguintes categorias de trabalhadores como:

**Trabalhadores directos:** *“é um trabalhador com o qual os MINEA/UCP têm uma relação de trabalho directamente contratada e controle específico sobre o trabalho, condições de trabalho e tratamento do trabalhador do projecto. O trabalhador é empregado ou contratado pelo Mutuário, pago directamente pelo MINEA e está sujeito à instrução e controle directo do Mutuário. “Como por exemplo, pessoas empregadas e ou contratadas pela PIU (Unidade de Implementação do Projecto) para realizar o projecto e supervisão, monitorização e avaliação, bem como, o envolvimento da comunidade em relação ao projecto.*

**Trabalhadores contratados:** *“é um trabalhador empregado ou contratado por um terceiro para realizar o trabalho ou fornecer serviços relacionados as funções essenciais do projecto, em que o controle sobre o trabalho, condições do trabalho e tratamento do trabalhador do projecto é exercido por um terceiro.” Neste caso, a relação de emprego é entre o trabalhador contratado e o terceiro.*

**Trabalhadores de Fornecimento Primário:** *“é um trabalhador empregado ou contratado por um fornecedor primário, que fornece bens e materiais para o projecto, sobre os quais um fornecedor primário exerce controle de trabalho, condições de trabalho e tratamento de pessoas”*

**Trabalhadores migrantes:** *“são aqueles que migraram de um país a outro ou de uma parte a outra do país para fins de emprego”*

O PGM0 aplica-se a todos os trabalhadores do Projecto, quer sejam trabalhadores a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários, sazonais ou migrantes. Este plano é aplicável, de acordo com a NAS2, ao projecto da seguinte forma:

- Pessoas empregadas ou contratadas directamente pelo MINEA/UIP para trabalhar especificamente no projecto;
- Pessoas empregadas ou contratadas por empreiteiros para executar trabalhos relacionados com a função principal do projecto, independentemente da sua localização; e
- Pessoas empregadas ou contratadas pelos principais fornecedores do MINEA/UIP.

A contratação de trabalhadores para o projecto irá focar-se na contratação local, promovendo trabalho para a população das províncias onde o projecto será desenvolvido. O projecto dará preferência aos trabalhadores locais, uma vez que, a implementação do projecto decorrerá nas quatro maiores províncias de Angola, ou seja, Luanda, Benguela, Huambo e Huíla. A população local destas províncias apresenta uma maior capacitação para a execução das actividades a desenvolver no âmbito do PFSE. Contudo, os trabalhadores do projecto receberão formações e treinamentos visando uma maior capacitação para os mesmos.

Considerando a idade mínima aceitável para a execução dos trabalhos, o Banco Mundial dará preferência aos 18 anos de idade, embora a legislação e Norma Ambiental Social autorizem e definam os 14 anos como sendo a idade mínima permitida para trabalhar em determinadas condições especiais. A escolha da idade mínima aceitável para o projecto é reflectida e respeitada em conformidade com o exposto na Norma Ambiental e Social (NAS2), uma vez que, esta patenteia que os trabalhadores pertencentes a faixa etária entre os 14 e 18 anos, apenas podem ser contractados sob condições específicas de trabalho. As crianças desta faixa etária não podem ser empregues nem podem executar trabalhos que possam ser perigosos, e podem ter somente um número reduzido de horas laborais por semana, de maneira a que a actividade laboral não afecte o seu desenvolvimento psicológico e social ou as suas actividades escolares. No âmbito do projecto são identificadas situações e actividades, como por exemplo, trabalhos em altura e a exposição a substâncias perigosas, bem como, actividades de montagem de estruturas em postes da rede de distribuição de energia eléctrica. Estas actividades





## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

obrigam a uma selecção mais cuidadosa para o encargo, não sendo permitido a crianças pertencentes a faixa etária entre os 14 e 18 anos.

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

A tabela seguinte reflecte uma estimativa do número de trabalhadores necessários em cada umas das actividades a executar nas diferentes fases de implementação do PFSE. Para a constituição desta equipa deverá privilegiar-se a contratação de mão-de-obra local, sempre que as especialidades forem compatíveis com a mão-de-obra disponível. Claramente que se aceita que as posições chave devam ser preenchidas por quadros das empresas contratadas.

Tabela 1: Constituição qualitativa e quantitativa por categoria de trabalho, de uma equipa tipo

Descrição	Nº mínimo Trabalhadores
Instalação e retirada de cobertura	2
Aprumar poste existente equipado	3
Deslocamento poste equipado ate 30km em RD MT em tangente ou seccionamento	4
Levantamento de poste	4
Retirada de poste	4
Reaperto de cruzeta, isolador e outras ferragens	2
Substituição cadeia de isoladores de disco/ grampo de ancoragem (RDC)	2
Substituição de cruzeta	2
Substituição de cruzeta dupla em final de linha	3
Substituição de cruzeta dupla em seccionamento	3
Substituição de isolador de pino ou pilar	2
Substituição de pára-raios na rede	2
Substituição de chave fusível ou seccionadora de faca unipolar	2
Substituição de chave tripolar	4
Substituição do espaçador losangular (com ou sem antibalanço) ou vertical	2
Substituição de porta fusível ou elo fusível	2
Retensionamento de cabo de aço de estai ou mensageiro em RDC	2
Retensionamento de condutores em MT	2
Instalação e retirada de by-pass	2
Instalação e retirada de prolongador e braço I	3
Abertura ou fechamento de jumper e cruzamento área de mt	2
Amarração/desamarração de condutor na MT	2
Amarração/ desamarração de condutor na BT	2
Manutenção em cruzamento aéreo de média tensão (convencional e RDC)	3
Emenda de condutor na MT	2
Refazer conexão	2
Corte/poda de árvore	2
Retirada de objecto estranho na rede	2



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

Seccionamento de condutor de MT	3
Mudança de estrutura de capara CH em RDC	3
Transposição de condutores em cruzamentos aéreos	3
Transformação de estrutura c3 em c4	2
Instalação/retirada de conector provisório para chave fusível de transformador (little jumper)	3
Transformação de estrutura c1 em c4	3
Instalação de afastadores de MT	2
Elevação de condutores de MT com utilização de JIB	2
Transformação de estrutura n1 em n4	3

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

A tabela seguinte indica uma estimativa da equipa a formar de acordo com o tipo de actividade e tensão da rede. O trabalho deverá ser realizado com entre dois a quatro funcionários.

*Tabela 2-Composição da equipa e as respectivas especificações.*

Actividades	Nº de Funcionários	Cargos	Funções
Montagens de estruturas e instalações de equipamentos no sistema de distribuição de energia eléctrica	1	<b>Técnico de Manutenção</b>	Supervisionar e orientar a equipe
	1	<b>Encarregado de Linha Viva</b>	Coordenar a equipe de trabalho
	2	<b>Electricista de Linha Viva</b>	Realizar a montagem das estruturas e instalações dos equipamentos



### 3. AVALIAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS-CHAVE LIGADOS À MÃO DE OBRA

O âmbito do projecto a que se destina o presente documento é de Fortalecimento do Sector de Energia (PFSE) planeado pelo Governo de Angola e financiado pelo Banco Mundial. Será desenvolvido com o intuito de melhorar o desempenho do sector eléctrico e permitir que a população de Angola tenha um maior acesso à electricidade, privilegiando o desenvolvimento económico plurisectorial.

O projecto abrange as províncias de Luanda, Benguela, Huíla e Huambo. Abrangerá também diversos trabalhadores, das tipologias identificadas no capítulo anterior. Poderão ser trabalhadores nacionais e internacionais, no entanto os trabalhadores, bem como as diversas partes associadas ao projecto, devem ter os mesmos direitos e respeitar as obrigações atribuídas.

Para a execução do projecto é necessário que os trabalhadores executem as actividades previstas para cada uma das diferentes etapas de desenvolvimento. Na tabela que se segue são identificadas as actividades a serem realizadas pelos trabalhadores em todo o ciclo do projecto.

*Tabela 3 - Descrição das fases do projecto*

<b>Fase de Preparação e Construção</b>
Reconhecimento, sinalização e abertura dos acessos Desmatação Abertura da faixa de protecção (ou segurança) Trabalhos de topografia Abertura de caboucos Construção dos maciços de fundação e montagem de bases Montagem ou colocação dos apoios Colocação dos cabos
<b>Fase de Operação/Exploração</b>
Actividades de inspecção periódica do estado de conservação da linha Observação da Faixa de Protecção para detectar preventivamente situações que afectem o funcionamento da linha Manutenção da Faixa de Protecção
<b>Descomissionamento</b>
Desmontagem dos cabos de guarda e dos condutores; Desmontagem das cadeias de isoladores e acessórios; Desmontagem dos apoios e respectivas fundações;

Por vezes quando as actividades não são realizadas com os cuidados e monitorização necessária e quando os trabalhadores não têm atitudes responsáveis e preventivas poderão ocorrer acidentes graves. Para que sejam minimizados estes acontecimentos são accionados procedimentos para a segurança e saúde. Os principais riscos laborais associados ao projecto são avaliados em função do ambiente de trabalho potencialmente perigoso, do risco de acidentes e do fluxo de trabalho associado. Com base nas condições actuais do sector, considera-se que o risco de trabalho infantil ou forçado é baixo, sendo gerido através da legislação nacional. Assim, os principais riscos ligados à mão de obra podem abranger:

#### 1. Influxo de mão-de-obra.

Embora sejam criados postos de trabalho no âmbito da reabilitação e expansão da linha e reabilitação de subestações, não se prevê que as áreas afectas pelo projecto venham a registar um afluxo considerável de mão-de-obra. Os requisitos específicos para gerir os riscos associados ao influxo de mão-de-obra, relacionados com a interacção entre os trabalhadores do projecto e as comunidades locais, como as doenças transmissíveis e a violência baseada no género (VBG), são geridos através de requisitos contratuais, códigos de conduta (Anexo)



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

entre outros. Estes procedimentos são orientados pela legislação nacional. Assim, alguns riscos associados ao influxo de mão-de-obra, dizem respeito a:

- A possibilidade da presença de migrantes ou trabalhadores sazonais, que aumentam o risco de proliferação de doenças para os trabalhadores e para a comunidade, devido ao facto de proliferação de doenças infecto-contagiosas, e HIV;
- Riscos de ingresso de mão-de-obra com repercussões de violência de género, ou exploração e abuso sexual;
- Desentendimento entre trabalhadores, devido a divergências étnicas, culturais e/ou confissões religiosas.

### 2. Saúde e segurança no trabalho.

O risco relacionado com as linhas de transporte e distribuição está associado ao risco de queda em altura aquando da execução de algumas actividades do projecto, nomeadamente:

- A execução de trabalhos perigosos, como o trabalho em altura ou em espaços confinados, o uso de maquinaria pesada ou o uso de materiais perigosos;
- Execução de trabalhos susceptíveis ao risco eléctrico, como a colocação de cabos e desmontagem dos mesmos;
- Prováveis incidentes de trabalho infantil, trabalho forçado, ou de trabalho efectuado por pessoas não qualificadas e mal preparadas para desempenharem estas tarefas;
- Horas excessivas de trabalho;
- Riscos associados ao fluxo de tráfego, como o risco de atropelamento;
- Trabalhos com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, agentes, processos, temperaturas, ruído prejudiciais para a saúde;
- Possíveis acidentes ou emergências.



#### 4. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO - TERMOS E CONDIÇÕES

A NAS2 refere que as deduções de pagamentos serão efectuadas de acordo com a legislação laboral Angolana. Recomenda que trabalhadores do projecto devem ser informados sobre as condições de aplicação dessas deduções. Os trabalhadores do projecto têm direito ao descanso semanal adequado, férias anuais e licenças de maternidade e ou de doença, em consonância com a lei geral do trabalho Angolana. Em caso de lacunas na legislação Angolana prevalecerá o disposto na NAS2 do Banco Mundial.

A Lei Geral do Trabalho Angolana define os termos e condições de trabalho, para as categorias de trabalhadores definidos nos capítulos anteriores ao abrigo da NAS2. Os termos e condições apresentados pela Lei Geral do trabalhador estão relacionados com:

- Idade,
- Salário,
- Horários,
- Deduções
- Benefícios,

Da Lei Geral do Trabalho (LGT), destaca-se as seguintes condições essenciais:

- A validade de um contrato de trabalho realizado com menores de idade, definindo-se como idade mínima 14 anos, só é permitido com autorização do encarregado de educação e consentimento do menor, ambos por escrito;
- A obrigatoriedade da entidade empregadora em proporcionar formação ao trabalhador, para melhorar o seu desempenho, estando obrigado a elaboração e cumprimento de planos de formação;
- As obrigações da entidade empregadora e do trabalhador na criação das condições de saúde e segurança no trabalho bem como a obrigação do trabalhador no cumprimento integral destas;
- O Horário laboral normal de trabalho como 44 horas semanais, ou 8 horas diárias.
- Os termos e condições referentes a remuneração do trabalho extraordinário;
- O período anual de férias que o trabalhador tem direito, 22 dias úteis;
- Define o que são faltas justificadas e o mecanismo que deve ser utilizado pelo trabalhador para as justificar e o prazo de aviso prévio, se aplicável.

No âmbito do presente capítulo, são também aplicáveis os seguintes quadro legal respeitando os termos e condições exigidas.

- Decreto n.º 25/91, de 29 de Junho, estabelece a relação jurídica de emprego na Administração Pública;
- Decreto Presidencial n.º 104/11, de 23 de Maio, define as condições e procedimentos de elaboração, gestão e controlo dos quadros de pessoal da Administração Pública;
- Decreto Presidencial n.º 13/19, de 9 de Janeiro, aprova o ajustamento dos vencimento-bases dos funcionários públicos de cargos de Direcção e Chefia do Regime Geral;
- Decreto Presidencial n.º 14/19, de 9 de Janeiro, aprova o ajustamento dos vencimento-bases dos funcionários públicos de carreira do Regime Geral; e

A Lei n.º 97/15 Aprova a Lei Geral do Trabalho e revoga a Lei n.º 02/00, de 11 de Fevereiro bem como toda a legislação que contraria o disposto na presente Lei. A Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores que, no território da República de Angola, prestam actividades remunerada por conta de um empregador no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste, tais como nas empresas públicas, mistas, privadas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e nas representações diplomáticas e consulares. Aplica-se ainda a aprendizes e estagiários; ao trabalho prestado no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no País ao serviço de empregadores nacionais; e aplica-se supletivamente aos trabalhadores estrangeiros não residentes. Ficam excluídos: os trabalhadores ao serviço das representações



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

diplomáticas ou consulares doutros países ou de organizações internacionais; os associados das cooperativas e organizações não-governamentais; o trabalho familiar; o trabalho ocasional; os consultores e membros do órgão de administração ou de direcção de empresas ou organizações sociais; os funcionários públicos ou trabalhadores exercendo a sua actividades profissional na Administração Publica Central ou Local, num instituto publico ou qualquer outro organismo do Estado.

Com as excepções previstas na lei, o período normal de trabalho não pode exceder os seguintes limites: a) Quarenta e quatro (44) horas semanais; b) Oito (8) horas diárias. A fixação do trabalho por turnos deve respeitar a respectiva organização. Os trabalhadores em regime de alternância (por exemplo 28 dias de trabalho seguidos de 28 dias de descanso) poderão trabalhar até 12 horas por dia. O trabalho nocturno não pode exceder as 10 horas diárias. O trabalho extraordinário não poderá exceder 2 horas /dia, 40 horas/mês e 200 horas/ano. (artigos 95.º, 98.º, 104.º, n.º 2, alínea d), 111.º e 115.º).

O salário pode ser certo, variável ou misto. O salário e certo ou ao tempo quando remunera o trabalho realizado num determinado período de tempo sem atender ao resultado obtido. O salário e variável ou ao rendimento quando remunera o trabalho realizado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita. O salário e misto quando constituído por uma parte certa ou outra variável. Na medida em que o salário não pode ser inferior ao estabelecido na convenção colectiva de trabalho aplicável para o trabalho de que é contrapartida ou na sua falta ao salário mínima nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos por lei. O Salario mínimo em 2019 é de 21,454 KZ por mês (actualizável pelo Executivo Angolano).

Todos os trabalhadores têm direito, por cada ano de serviço efectivo, as seguintes gratificações obrigatórias no mínimo:

a) 50 % do salário-base correspondente ao salário do período de férias a título de gratificação de ferias;

b) 50% do salário-base a título de subsídio de Natal, pago em simultâneo com o salario do mês de Dezembro ou de acordo com o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em convenção colectiva de trabalho. O Empregador deve deduzir no salário os descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades determinadas por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por acordo homologado judicialmente quando tenha sido notificado da decisão ou de acordo homologado. O pedido escrito do trabalhador, o empregador deve deduzir no salário o montante da quotização para o sindicato, legalmente constituído, em que aquele se encontra filiado. O Empregador pode descontar no salário o preço das refeições fornecidas o de os bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, bem como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, as amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador, os valores dos adiantamentos e outros abonos feitos pelo empregador a pedido escrito do trabalhador. O montante dos descontos previstos não pode, no seu conjunto, ser superior a 25% do salário líquido de imposto e outros descontos determinados por lei.

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



## 5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO - SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A saúde e segurança ocupacional é a área que se ocupa da saúde do trabalhador quer seja do foro psicológico quer do foro psico-emocional. Pretende evitar e tratar as doenças, acidentes ou problemas que resultam das actividades de trabalho. Deste modo destacam-se as seguintes Leis Nacionais no que respeita à saúde e segurança ocupacional.

### “Constituição da República”

O primeiro elemento do regime jurídico da Saúde ocupacional em Angola, é a Constituição da República. Interessa destacar o artigo 76.º do n.º 2, ou seja, 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.

### Lei n.º 7/15 de 15 de Junho – LEI GERAL DO TRABALHO

O resumo regime jurídico ocupacional da saúde ocupacional encontra-se prevista na alínea g) do artigo 41.º e nos artigos 81.º a 91.º.

- O artigo 81.º prevê os deveres de prevenção relativamente a contratação de seguros, proporcionar formação, atribuir equipamentos de protecção (EPI’s e EPC’s), que devem ser observados e inspeccionados pelos empregadores.
- O artigo 85.º refere as obrigações a serem observadas no caso de acidentes. Por outro lado, a alínea f) do artigo 44.º e do artigo 83.º refere os deveres dos trabalhadores.
- Convenção para a promoção da segurança e saúde no trabalho, 2006 (Nº 187).  
Serão aplicadas ao projecto medidas relativas à segurança e saúde ocupacional de acordo a Lei Geral do Trabalho n.º 7/15 no Artigo 4, estabelece os deveres do empregador a adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho. Além, são obrigações gerais do empregador, no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho:
  - a) Tomar as medidas necessárias no âmbito da segurança, saúde e higiene no trabalho;
  - b) Fazer o seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais, salvaguardando as pequenas e microempresas;
  - c) Organizar e dar formação pratica apropriada em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho apes uma ausência superior a seis (6) meses;
  - d) Cuidar que nenhum trabalhador seja exposto a acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar a saúde e dos meios de os evitar;
  - e) Garantir aos trabalhadores roupas, calçados e equipamento de protecção individual (EPI), sempre que necessário de forma a prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual;
  - f) Tomar a devida nota das queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes;
  - g) Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais;
  - h) Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, saúde e higiene no trabalho;
  - i) Cumprir todas as demais disposições legais sobre segurança, saúde e higiene no trabalho que lhe sejam aplicáveis. O empregador que não cumpra o disposto na alínea b) ou que tenha deixado de



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro além das sanções a que esta sujeito, fica directamente responsável pela consequência dos acidentes e doenças verificadas.

### DECRETO N.º 31/94 DE 5 DE AGOSTO – SISTEMA DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

O Decreto, cria o Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. O objectivo deste decreto conforme o artigo 4.º “a efectivação do direito segurança e a protecção da Saúde no local de trabalho, de modo a organizar e desenvolver a actividade de acordo com os métodos e normas estabelecidas na legislação vigente para que as entidades empregadoras e os trabalhadores, assim com os órgãos competentes do Estado intervenientes nesta matéria cumpram com as atribuições estabelecidas neste decreto.”

No que respeita a Saúde e Segurança Ocupacional destaca-se os seguintes artigos:

O artigo 24.º determina a carga máxima que um trabalhador pode transportar sem a ajuda de equipamentos mecânicos, isto é 50 KG. O que significa que nenhum trabalhador pode carregar sozinho mais de 50 Kg.

O artigo 25.º, defende que o empregador deve fornecer aos trabalhadores gratuitamente, os equipamentos de protecção e garantir que os trabalhadores realizem exames médicos periódico (na admissão, durante a vigência do contrato de trabalho e no termino da vigência do contrato)

### DECRETO EXECUTIVO N.º 6/96 DE 2 DE FEVEREIRO – REGULAMENTO GERAL DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO NAS EMPRESAS

Regulamenta a implementação efectiva do n.º 2 do artigo. 18.º do Decreto n.º 31/94. Referente a criação dos “Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho”.

### DECRETO EXECUTIVO N.º 128/04 DE 23 DE NOVEMBRO – REGIME GERAL DA SINALIZAÇÃO SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Regula os requisitos de sinalização, iluminação, acústica, língua gestual. Visa a prevenção de acidentes no local de trabalho e a orientação em caso de perigo ou ocorrência de acidentes.

### DECRETO N.º 53/05 DE 15 DE AGOSTO – REGIME JURÍDICO DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Define e regula o que são Acidentes de Trabalho e as Doenças Profissionais. Define e classifica as incapacidades para o trabalho e determina as contribuições que devem ser atribuídas no caso de se verificarem incapacidades para a execução da actividade laboral.

DECRETO Nº 31/94 DE 5 DE AGOSTO E ARTIGO 3º DO DECRETO Nº 53/05 DE 15 DE AGOSTO: Definem acidente de trabalho e doença profissional;

DECRETO N.º 53/05 DE 15 AGOSTO: Define as obrigações da entidade patronal perante um acidente de trabalho e uma doença profissional;

DECRETO-LEI N.º 64/2010, DE 27 DE DEZEMBRO: Estabelece as regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros de construção.

No que concerne ao cruzamento dos objectivos da legislação laboral Angolana e a NAS02 e mesmo 04, considera-se que são complementares não tendo sido encontrada qualquer lacuna na Legislação Angolana. No entanto em caso de omissão da Legislação Angolana prevalecerá o disposto na NAS e nas normas internacionais.





## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

### 6. PESSOAL RESPONSÁVEL

Dentro do MINEA será constituída uma Unidade de Coordenação do Projecto (UCP) com o objectivo orientar os processos de preparação e implementação do projecto. Por sua vez, a UCP incluirá equipas técnicas por parte do MINEA e equipas ambientais e sociais, bem como, as áreas de *procurement* e financeiras. É a principal entidade responsável pela Avaliação Ambiental e Social Inicial (AASI) e implementação deste documento.

No âmbito deste projecto inclui-se obras, capacitação técnica e assistência técnica. O funcionamento e desempenho de todas as empresas contratadas para executar obras e para supervisão, bem como os consultores técnicos serão supervisionados pelo UIP. Papel e as responsabilidades esperadas, bem como alguns grandes indicadores de desempenho serão acordados antecipadamente. A nível local, os trabalhadores contratados serão supervisionados pela UCP e as empresas contratadas em que os trabalhadores sejam empregados por terceiros. O MINEA irá assegurar seja desenvolvido, implementado e monitorizado o plano de saúde e segurança ocupacional. Na fase de preparação de projecto, um documento base foi preparado, que deverá ser desenvolvido antes do início de qualquer actividade pelas empresas contratadas, implementado após aprovação dos técnicos socio ambientais da UIP, e monitorizado pela supervisão.

No que respeita a sua equipa técnica, esta será constituída por especialistas técnicos que assegurem o cumprimento das normas de construção dos planos e especificações do Projecto, dos documentos de concurso e contratos.

#### **Equipa Socio Ambiental da Unidade de Coordenação do Projecto**

A equipa socio Ambiental da UCP será reforçada por técnicos contratados ou técnicos da PRODEL, ENDE e RNT de cada província, com formação superior para assegurar as questões técnicas e com formação de base na área de controlo Socio Ambiental e no novo quadro ambiental e social do BM. Está previsto uma capacitação aos técnicos a incorporar por parte do MINEA na área socio ambiental. A descrição e cronograma desta formação estão descritos no QGAS. Prevê-se ainda em cada localidade alvo incorporar, pontos focais, que serão técnicos locais que serão capacitados na área socio ambiental (segundo programa e cronograma do QGAS, e tabela seguinte) que apoiarão no a UCP e os técnicos do MINEA no campo, principalmente com a interacção com as comunidades. Para a selecção destes técnicos locais é imperativo uma formação base como mínimo o nível médio e o domínio dos idiomas locais, bem como especificidades culturais de cada comunidade. É da responsabilidade desta equipa assegurar a implementação das medidas de gestão ambiental e sociais contidas no QGAS e do QPR.

*Tabela 4 - Cronograma de formação prevista para a área socio ambiental*

Pessoas a serem capacitadas	Tipo de capacitação	Tema	Formadores	Periodicidade de capacitação
Colaboradores da ENDE, PRODEL, RNT, MINEA ligados à área socio ambiental	Workshops e seminários Apresentação de casos concretos Apresentação do estado do projecto Prevê-se uma sessão em cada uma das províncias a ser realizada na sede da ENDE ou Prodel de cada província. Em Luanda serão agregados os elementos do MINEA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Visão geral dos aspectos ambientais e sociais dos projectos de energia.</li><li>• Regulamentos e Leis que rodeiam o ambiente, as questões socioeconómicas e as actividades energéticas.</li><li>• Implementação de:<ul style="list-style-type: none"><li>○ QGAS</li><li>○ PGA</li><li>○ PSS</li></ul></li><li>• Boas práticas ambientais e sociais</li></ul>	Equipa da UIP	Trimestral



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

Pontos focais: técnicos contratados localmente para acompanhamento de campo	Formação em sala	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição de projecto;</li> <li>Objectivos do projecto;</li> <li>Quadro de Gestão Ambiental e Social do BM;</li> <li>Quadro legal Angolano em matéria laboral e Ambiental;</li> <li>Instrumentos Socio Ambientais do Projecto;</li> <li>Técnicas de abordagem aos grupos mais vulneráveis;</li> <li>Mecanismo de Gestão de Reclamações;</li> <li>Código de conduta</li> </ul>	Equipa da UCP/MINEA (Ende, Prodel e RNT)	Mensal com duração mínima de duas sessões de 4 horas
Colaboradores da ENDE, PRODEL, RNT, MINEA operação de manutenção	Workshops e seminários Apresentação de casos concretos Apresentação do estado do projecto Prevê-se uma sessão mensal em cada uma das províncias a ser realizada na sede da ENDE ou Prodel de cada província. Em Luanda serão agregados os elementos do MINEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração de medidas de gestão ambiental e social em planos e especificações</li> <li>Ambiental e social</li> <li>Acompanhamento de obras de construção</li> <li>Gestão da construção amiga do ambiente e socialmente responsável</li> <li>Higiene e segurança no trabalho e nas comunidades</li> <li>Plano de qualidade e responsabilidade social</li> </ul>	Equipa da UIP	Semestral

O principal motivo de selecção de estas equipas (pontos focais) é a sua localização na comunidade, por serem conhecedoras dos hábitos, costumes, culturas e idiomas, facilitando a comunicação entre a equipa socio ambiental da UCP e as comunidades abrangidas pelo projecto.

A equipa socio ambiental da UCP terá como responsabilidades na fase de pré-construção são as seguintes:

- Acompanhamento das equipas técnicas no reconhecimento de possíveis traçados das Linhas de Transmissão, comunicando sobre os possíveis obstáculos que poderão ser causadores de impactos negativos, através de relatórios ambientais.
- Coordenar os aspectos sócio ambientais das aquisições do projecto, as Condições Gerais de Gestão Ambiental do Banco Mundial para os Contratos de Construção dos empreiteiros, bem como, supervisionar a supervisão dos documentos de concurso e contratos dos engenheiros;
- Coordenar o reassentamento e a compensação da população

A equipa socio ambiental da UCP terá como responsabilidades na fase de construção e na fase de descomissionamento as seguintes:

- Monitorizar a implementação do QGAS e QPR, auditar o sistema de monitorização dos documentos desenvolvidos pelo empreiteiro e supervisionados pela fiscalização.

A equipa socio Ambiental da UCP terá também a responsabilidade e autorização de interromper um trabalho ou dar instruções ao contratante principal para assegurar a minimização dos impactos no caso de ocorrer algum incidente que possa potencialmente causar danos graves ao ambiente ou ao equipamento.

### **Engenheiro responsável pela supervisão**

A principal função do engenheiro responsável pela equipa de supervisão é representar o Dono de Obra em aspectos como, a monitorização da implementação do projecto dos trabalhos de construção, aspectos técnicos e



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

financeiros e aspectos ambientais e sociais. É responsável ainda pela verificação e aprovação de estudos de execução técnica, bem como a supervisão e monitorização dos trabalhos de construção do Projecto.

A equipa de supervisão, será constituída por especialistas na área socio ambiental, que terá como função assessorar o engenheiro relativamente á monitorização da implementação do QGAS, QPR e outros documentos.

O engenheiro supervisor nomeará técnicos entendedores socio ambientais com qualificações adequadas para serem responsáveis pelas seguintes tarefas:

Antes da construção:

- Verificação e aprovação dos candidatos por parte do empreiteiro principal como equipa socio ambiental;
- Verificação e aprovação dos planos detalhados de implementação QGAS e QPR durante as fases de construção do projecto, de modo a que os elementos sob o controlo do contratante sejam preparados pelas peritas ambientais do contratante principal;
- Verificação e aprovação da formação que é fornecida ao empreiteiro e ao pessoal dos subempreiteiros;
- Revisão das Declarações do Método dos Empreiteiros para assegurar que os riscos ambientais e sociais e as medidas de mitigação são avaliados e postas em prática;

Durante a construção:

- Revisar as Declarações do Método dos Empreiteiros para garantir que os riscos ambientais e sociais e as medidas de mitigação são avaliados e colocados em prática durante a construção.
- Monitorizar a implementação adequada do Plano de gestão ambiental do estaleiro pelo empreiteiro principal e subempreiteiros, com controlos sistemáticos;
- Controlar a qualidade e quantidade de relatórios socio ambientais produzidos pelo empreiteiro principal;
- Monitorizar os impactos ambientais e sociais do projecto;
- Supervisionar as comunicações feitas pelo empreiteiro contra o QGAS.
- Tratar e manter registos de reclamações sob sua competência;
- Produzir semanalmente relatórios de monitorização socio ambientais para a UCP.

### **Empreiteiro contratado**

O adjudicatário principal deve contratar e nomear especialistas qualificados nos domínios ambiental, social e da comunicação. Após a aprovação das qualificações, os especialistas contratados terão a responsabilidade diária pela implementação e gestão das medidas de socio ambientais relevantes previstas no QGAS e QPR, durante toda a fase de construção. É igualmente da sua responsabilidade, a elaboração de planos de gestão de risco que não foram desenvolvidos na preparação do projecto pela falta de indicadores para o desenvolvimento dos planos, nomeadamente:

- Plano de gestão de recursos e prevenção da poluição, PGA e Plano de gestão de resíduos ao abrigo da NAS3;
- Plano de conservação da biodiversidade e gestão sustentável de recursos, ao abrigo da NAS6;
- Plano de protecção de povos indígenas, comunidades tradicionais locais mais vulneráveis ao abrigo da NAS7;
- Plano de protecção do património cultural, ao abrigo da NAS8;
- Plano de gestão de riscos e contenção de erosão dos solos;
- Plano de resposta a situações de emergência.

Antes do início da construção:



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

- Preparação de planos detalhados de implementação QGAS e QPR para a fase de construção do projecto, para elementos sob o controlo do Contratante;
- Preparação de todos os planos e políticas exigidos pelo QGAS e QPR, após conhecimento mais pormenorizado dos locais de implementação de projecto;
- Formação do pessoal relevante do empreiteiro e subempreiteiro no Local de Trabalho QGAS para assegurar a integração no planeamento geral do trabalho;

Durante a construção:

- Medição de parâmetros ambientais e sociais nos estaleiros de obras. Essas medições devem ser feitas antes, durante e após a realização do trabalho em um determinado local, a fim de avaliar a eficiência das medidas de mitigação;
- Garantir a vigilância socio ambiental permanente em campo dos trabalhos de construção realizados por empreiteiros/subempreiteiros;
- Gestão ambiental dos estaleiros de obras e acompanhamento da obra, nomeadamente do respeito do PSS, PGA do estaleiro de obras por parte dos encarregados e trabalhadores;
- Produzir relatórios semanais de socio ambiental para o engenheiro supervisor detalhando o estado de implementação do PSS e PGA;
- Declarar acidentes/incidentes/eventos que possam afectar a qualidade do ambiente e/ou do ambiente humano;
- Responder e tomar as medidas necessárias em relação às reclamações da população afectada (quando a reclamação for relacionada à contratada).

O responsável pelas infracções ao nível de segurança e saúde, socio ambientais e infracções de QGAS causadas pelos seus subempreiteiros e outros fornecedores.

O adjudicatário principal nomeará pessoal da área da saúde e segurança que será responsável pela aplicação das obrigações de saúde e segurança e pela elaboração de relatórios no âmbito da saúde e segurança, bem como, de todos os regulamentos nacionais e as normas do Mutuário. Na ausência de regras específicas, aplica-se as normas do Banco Mundial e normas internacionais (OMS).



## **7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS**

### **7.1. Informações sobre Saúde e a Segurança Ocupacional**

Conforme o descrito no capítulo 5 do presente documento, define-se saúde e segurança ocupacional pela: *“Área que se ocupa da saúde do trabalhador quer seja do foro psicológico quer do foro psico-emocional. Pretende evitar e tratar as doenças, acidentes ou problemas que resultam das actividades de trabalho”*

De forma a prevenir e a proteger a saúde dos trabalhadores envolvidos no projecto devem ser implementadas medidas que visam proteger doenças, lesões ou outros impactos associados à exposição a perigos encontrados no local de trabalho durante o trabalho. Estas medidas devem incluir os requisitos da NAS2, legislação Nacional bem como incluem a abordagem das BPIS e DASS.

O modo como as disposições e requisitos são aplicados ao projecto dependem da natureza, gravidade de perigos, riscos e impactos, bem como, dos tipos de trabalhadores envolvidos. Estas medidas devem ser integradas na concepção do projecto.

- As medidas devem ser executadas para tratar das seguintes acções:
- Identificação dos potenciais riscos para os trabalhadores envolvidos no projecto;
- Fornecimento de medidas de prevenção e protecção relacionadas com a substituição ou eliminação de condições perigosas;
- Capacitação ou experiência dos trabalhadores do projecto;
- Documentação com compilação de informação acerca de acidentes, doenças e incidentes;
- Prevenção e preparação de respostas caso ocorra alguma emergência;
- Identificação de medidas para impactos negativos;

As partes envolvidas no projecto que empregam ou contratam trabalhadores do projecto implementarão procedimentos para criar e manter um ambiente de trabalho seguro, incluindo que locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos sob o seu controle sejam mais seguros e não apresentem nenhum risco para a saúde dos trabalhadores.

É importante que as fontes de risco para a segurança e saúde dos trabalhadores sejam excluídas, quando não for possível evitar ou eliminar as fontes, as medidas de protecção são incluídas nas medidas de SSO do projecto, de forma a retirar o perigo na sua fonte através de soluções de protecção, por exemplo, protecção da máquina e isolamento acústico.

As notas de orientação pertencentes a NAS2 salientam uma série de procedimentos e medidas mitigadoras para evitar e prevenir que a saúde e segurança dos indivíduos e trabalhadores envolvidos no projecto sejam afectados. Segundo esta norma os funcionários do projecto devem ter direito e devem receber formação no início das actividades de trabalho, sempre que forem feitas mudanças no local de trabalho ou até mesmo quando estiverem a realizar actividades potencialmente perigosas. Estas formações e treinamento da capacitação do trabalhador devem ser registadas e arquivadas. Os registos das formações devem incluir uma descrição da formação fornecida, o número de horas que decorreu a formação e os resultados das avaliações. É igualmente importante que os visitantes e outros terceiros que tenham acesso ao local ou ao projecto participem em sessões de instruções de saúde e segurança ocupacional. Este procedimento bem como a folha de registos deverá ser incluído no Plano de Segurança e Saúde (PSS) a ser desenvolvido pelo empreiteiro, antes do início de obra, aprovado pela UCP e monitorizado pela Fiscalização.

As instalações do local de execução do projecto e do estaleiro devem ser adequadas as circunstâncias de higiene e saúde dos trabalhadores. As instalações necessitam de cantinas, áreas de higiene, áreas de descanso e de alojamento para os trabalhadores deslocados. O local de trabalho disponibilizará um mecanismo de reclamação para que os trabalhadores denunciem situações de trabalho que julguem anómalas, pouco seguras ou saudáveis. Durante o processo de monitorização do PSS, pela fiscalização, deverão ser inquiridos, aleatoriamente por amostragem, os colaboradores e os trabalhadores envolvidos no projecto, que será reportado em relatório mensal aos Técnicos da UCP.



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

Quando ocorrer situações de emergência, deverá ser comunicado as outras partes envolvidas, nomeadamente as que possam estar envolvidas no âmbito das medidas de prevenção, preparação e resposta e deste modo accionar e mobilizar os recursos necessários. Em situações de emergência é importante que tanto os trabalhadores do projecto como a comunidade compreendam os seus papéis e responsabilidades perante as situações de emergência. Em resposta a incidentes e acidentes serão identificadas e implementadas acções ou medidas correctivas. Quando apropriado, o MINEA ou as empresas contractadas podem realizar uma análise de causa raiz, a ser usada como base de forma a implementar e projectar outras medidas correctivas.

### 7.2. Identificação de trabalho forçado e o procedimento de eliminação

O trabalho forçado consiste em qualquer trabalho ou serviço realizado de forma involuntária, ou seja, exigido mediante ameaça de força ou sanção sem consentimento livre do trabalhador. Não pode haver “oferta voluntária” sob ameaça ou outras circunstâncias de restrição ou engano.

Fica extremamente proibido qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão, ou acordos semelhantes de contratação de mão-de-obra. Não está previsto, no âmbito deste projecto, situações de carácter semelhante, no entanto como forma de ressalva fica desde já registrada a impossibilidade e sanções legais e administrativas, tendo em última análise a suspensão do contrato com o empreiteiro, para o caso de se virem a verificar.

A erradicação do trabalho forçado é um elemento chave e deverá ser bem explanado nos dos códigos de conduta por parte dos prestadores de serviço, directos e indirectos, ao projecto.

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

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

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

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

### 7.3. Princípio de igualdade

A contratação de trabalhadores do projecto será baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não haverá nenhuma discriminação com relação a quaisquer aspectos da relação de



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

trabalho, tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso à capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou reforma, ou medidas disciplinares. As medidas de protecção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do projecto, incluindo grupos específicos de trabalhadores, como mulheres e grupos vulneráveis (indivíduos com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças, povos indígenas, iletrados, etc) são considerados na Constituição da República de Angola e na legislação laboral nacional.

### No artigo 23.º (princípio da igualdade) da Constituição da República de Angola:

1. Todos são iguais perante a Constituição e a lei.
2. Ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão.

A Lei Geral do Trabalho, n.º7/15: • Trabalho da Mulher: Capítulo XI, o artigo 242 sobre A Igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho.

1) E garantido a mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não-discriminação no trabalho.

2) E garantido as trabalhadoras:

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

O Decreto Presidencial nº 12/16, de 15 de Janeiro, descreve o regulamento sobre a reserva de vagas e procedimentos para a contratação de pessoas com deficiência atendendo o direito de igualdade e oportunidade para todos os cidadãos, de acordo com a Constituição. O decreto visa assegurar a reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência nos concursos públicos de admissão e ingresso, nas instituições públicas e privadas. Quatro por cento de reserva de emprego no sector público são



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

para pessoas com deficiência. O sector privado é obrigado a disponibilizar dois por cento de vagas para pessoas com deficiência.

### 7.4. Idade mínima para o emprego

A idade mínima admitida para que possa ser empregue em um projecto ou trabalho é a definida no parágrafo 17 da NAS2, como 18 anos. No entanto pela legislação laboral angolana, a idade mínima é de 14 anos, desde que consentida pelo encarregado de educação. No âmbito deste projecto prevalece os 18 anos, podendo haver algumas excepções desde que a natureza do trabalho não represente perigo e não coincida com o período escolar obrigatório.

A verificação da idade nas contratações são passos importantes para evitar e prevenir a utilização de trabalho infantil. Na realização das contratações e no envolvimento de indivíduos em actividades laborais deve verificar-se a documentação referente ao candidato e em caso de satisfazer as condições mínimas exigidas, a informação do candidato deverá ficar arquivada. A documentação exigida contém a confirmação por escrito da idade do candidato e os documentos de identificação, como a certidão de nascimento, bilhete de identidade, registo médico ou escolar ou então um outro documento que demonstre a idade.

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

Deve ser ainda efectuado exercícios de mapeamento de forma a identificar os possíveis fornecedores e em que medida podem apresentar riscos, no caso em que não é possível identificar estes trabalhadores, a avaliação deve rever as questões de trabalho gerais. É igualmente importante proceder a actualização periódica da avaliação de riscos que surgem em relação aos fornecedores do projecto.

Os trabalhadores envolvidos pertencentes a faixa etária entre os 14 anos e os 18 anos, apenas poderão ser contractados sob as seguintes condições específicas:

- A criança não poderá ser empregada de uma maneira que possa ser perigosa, ou que possa interferir na sua educação, bem como, no seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Neste âmbito são identificadas situações e actividades, como por exemplo, a exposição ao abuso físico e psicológico, áreas subterrâneas, em alturas ou espaços confinados, exposição a substâncias perigosas entre outros.
- É realizada uma avaliação de riscos antes de iniciar o trabalho
- A UCP/MINEA deverá efectuar a monitorização regular da saúde e das condições de trabalho, através dos relatórios mensais de monitorização do PSS implementado na empreitada, e ainda por visitas de monitorização que deverão ser efectuadas a todas as frentes, com uma periodicidade mínima por frente de trimestral, de forma a avaliar a eficácia do PSS e os moldes de monitorização efectuados pela fiscalização.





## 8. TERMOS E CONDIÇÕES

Os detalhes sobre os termos e condições serão respeitados em conformidade com a NAS2 e com o disposto na Legislação Nacional nomeadamente a Lei Geral do Trabalho. Os trabalhadores devem receber informações sobre os termos e condições de emprego no que diz respeito ao **horário de trabalho, horas extras, férias e salário**. Deverá ser afixado na vitrina do estaleiro, e vigorar nos seus contratos de trabalhos estas informações. Quanto à remuneração, deverá ser respeitado o salário mínimo nacional e as respectivas actualizações, como remuneração mínima, bem como o período de experimental de um Mês.

Da Lei n.º 7/15 de 15 de Junho (Lei Geral Do Trabalho) destaca-se os seguintes termos e condições:

### **CAPÍTULO VI -Organização e Duração Temporal do Trabalho**

O **artigo 95º** da **secção II** define para o **período Normal de Trabalho**, que o período normal do trabalho não pode exceder as 44 horas semanais e as 8 horas diárias. Excepto nos casos em que o empregador adopte, regimes de horários por turnos ou horários variáveis, em que esteja em execução um horário de recuperação, ou quando o trabalho seja intermitente ou de simples presença. Nestas condições o período de trabalho semanal pode ser alargado para 54 horas semanais.

- a) O trabalhador seja intermitente ou simplesmente de presença, se o período normal de trabalho for cinco dias, o tempo de trabalho pode ser alargado até nove horas diárias.
- b) O trabalhador seja intermitente ou simplesmente de presença, se o empregador adoptar regimes de horário modulado ou variável ou que esteja em execução um horário de recuperação, o tempo de trabalho pode ser alargado até dez horas diárias.

O **artigo 96º** define para os **intervalos de descanso diários** (descanso para refeição), não deve ser inferior a quarente e cinco minutos e nem superior a uma hora e meia, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo. O intervalo entre um período diário de trabalho e o início do dia seguinte deve haver um intervalo de repouso inferior a dez horas.

O **artigo 97º** da **secção III** define como **horários de trabalho especiais** os seguintes regimes de horários:

- a) O horário de trabalho por turnos;
- b) O horário de trabalho em tempo parcial;
- c) O regime de disponibilidade;
- d) O horário com alternância de tempo de trabalho e tempo de repouso;
- e) O horário do trabalhador estudante;
- f) Outras modalidades especiais de horários estabelecidos por diploma regulamentar

### **CAPÍTULO VII-Suspensão da Prestação do Trabalho**

O **artigo 129º** da secção III, refere-se ao **Direito a férias** e informa que:

- a) Em cada ano civil, os trabalhadores têm direito a um período de férias renumeradas.
- b) O direito a férias reporta-se ao trabalho concedido no ano civil antecedente e termina no dia um de Janeiro de cada ano.
- c) O direito a férias no ano em que o trabalhador é admitido e termina no dia um de Janeiro do ano seguinte. As férias só podem ser desfrutadas depois de cumprimento dos seis meses de trabalho efectivo e reportam-se ao trabalho concedido no ano em que o trabalhador é admitido.

No âmbito do **artigo 131º** refere que a **duração do período de férias** do trabalhador, é de vinte e dois dias uteis em cada ano e não inclui os dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados. No caso de ser o ano de admissão ao trabalho, o período de férias, corresponde a dois dias uteis por cada mês completo de trabalho tendo um limite mínimo de seis dias uteis. Contam-se como meses completos de trabalho, os dias efectivos de



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

prestação de serviço, os dias com falta justificada, bem como, os dias de licença sobre a protecção na maternidade.

O **artigo 133º** refere-se exclusivamente ao direito de férias, nos casos de **contratos por tempo determinado**.

- a) Os trabalhadores que são admitidos por tempo determinado, cuja durabilidade inicial ou a inovação do contrato não ultrapasse um ano, terá direito a um período de férias que corresponde a dois dias uteis por mês completo de trabalho. Ou o trabalhador poderá optar pela renumeração correspondente as férias, a pagar no termo do contrato.

### **CAPÍTULO VIII- Renuneração do Trabalho e outros Direitos Económicos do Trabalhador**

O **artigo 156º** elucida várias **modalidades de salário**, ou seja, o salário pode ser certo, variável ou misto.

- a) Salário certo ou ao tempo: É quando o trabalho é realizado num determinado período de tempo. É remunerado sem atender ao resultado obtido.
- b) Salário variável ou ao rendimento: É quando o trabalho é remunerado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita
- c) Salário misto: É quando o trabalho é constituído pelas duas modalidades anteriores.

O **artigo 157º** refere que *“O empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação com respeito pelas disposições desta Lei”*

O **artigo 161º** da secção II, alusivo ao salário mínimo Nacional refere que a fixação do salário mínimo nacional deve respeitar as seguintes situações:

- a) *“A evolução e tendência do índice nacional dos preços no consumidor, nível geral dos salários e das prestações da segurança social e o nível de relativo de outros grupos sociais.”*
- b) *“Os factores económicos condicionantes, nomeadamente a necessidade de atingir e manter um alto nível de emprego, níveis de produtividade e de desenvolvimento económico.”*

O **artigo 164º** define como **destinatário do salário mínimo** nacional.

- a) Todos os trabalhadores em regime de tempo de trabalho completo, podendo o diploma não incluir os trabalhadores abrangidos por convenção colectiva de trabalho celebrada há menos de seis meses.
- b) Os trabalhadores em regime de trabalho em tempo parcial, com recurso a fórmula estabelecida por esta legislação.



## 9. MECANISMO DE QUEIXAS

O procedimento de mecanismo de queixas visa responder às queixas das partes interessadas e trabalhadores envolvidos no projecto que não estejam satisfeitos por algum motivo. O Mecanismo de queixas permite a estes indivíduos que as respostas as suas queixas sejam rápidas e transparentes, bem como, acessível, gratuito e assegurem que as partes interessadas tenham meios para apresentar e resolver as suas queixas. Este procedimento não deverá causar medo a população relativamente ao pensamento de obter consequências negativas no uso deste recurso.

O mecanismo de queixas é uma ferramenta essencial para a existência de interacção entre o UCP/MINEA e as partes interessadas, sejam elas a comunidade, os trabalhadores directos ou trabalhadores indirectos.

As partes interessadas e envolvidas no projecto devem ser informadas relativamente ao mecanismo de queixas e os meios de acessibilidade a este. A divulgação deste mecanismo será efectuada antes do início do projecto e durante o seu desenvolvimento, através das consultas das partes interessadas e públicas. Será ainda afixado informação do modo de funcionamento, quem pode reclamar, onde pode reclamar, como pode reclamar e ainda sobre o que pode reclamar, bem como, serão afixados os procedimentos de reclamações e queixas disponíveis.

### 9.1. Os procedimentos de reclamação e queixa disponíveis param a todas as partes interessadas, comunidade, autoridades governamentais e não governamentais

- **Caixas de correio** colocadas junto das autoridades locais nas comunidades, e/ou junto das habitações de pessoas que se disponibilizaram as supervisionar. As chaves destas caixas de correio ficaram à guarda da Fiscalização que semanalmente recolhe e regista. No mínimo deverão ser colocadas estrategicamente 4 caixas em cada comunidade afectada, uma por exemplo junto a casa do Soba ou Regedor, outra junto de uma representante da OMA, outra junta da igreja (independentemente da confissão religiosa) e outra junto a uma casa de uma pessoa que se disponibilize para a vigiar contra vandalismos.
- Será inquirida a comunidade para que se selecione alguns voluntários que saibam ler e escrever, de modo a que **um representante por bairro possa ser o ponto focal** para uma reclamação. A comunidade pode reunir-se apresenta a reclamação, que será redigida para o papel por este ponto focal e envia pelos meios que terá à disposição.
- **No estaleiro da fiscalização** existirá para além de uma caixa de recolha, também uma pessoa com disponibilidade para redigir a reclamação e a endereçar, dando uma cópia protocolada ao reclamante.
- **Nas Administrações Municipais ou Comunais**, será colocado um livro de reclamações, composto por folhas tipo, com campos próprios para preenchimento, que caso seja necessário os funcionários irão ajudar a preencher e uma caixa de correio, cujo acesso será pela fiscalização. Os pontos focais socio ambientais a serem formados nas províncias poderão ajudar a elaborar a reclamação durante a visita às comunidades.
- Serão **disponibilizados números de telefone e correios electrónicos** dedicados a recolha de reclamações/contribuições e ou queixas. Estes telefones estarão no estaleiro sobre a gestão da fiscalização que se obriga de os manter activos 24 horas por dia permitindo a gravação em todas as chamadas recebidas e na UIP.
- **Serão ainda disponibilizados 4 telemóveis**, com apenas possibilidade de ligação para os números dos técnicos socio ambientais da fiscalização. Estes telemóveis serão colocados nas administrações municipais ou comunais, no estaleiro e na casa de um representante da comunidade a ser seleccionado, de modo a que a reclamação possa ser efectuada via telefone. A fiscalização toma nota e procede ao registo.
- Em todas as **placas de obra e de frentes de obra** deverão ser mencionados os locais onde estão colocadas as caixas de recolha, o correio electrónico que poderá ser usado para a reclamação ou queixa e o número de telefone que poderá receberem como a localização do telefone gratuito que poderá ser utilizado para efectuar a reclamação.



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

- Através dos **pontos focais**, que comunicam frequentemente com as comunidades, facilitando desta forma a reclamação/queixa dos grupos mais vulneráveis, que por exemplo possam não dispor de meios informáticos nem telefónicos, e/ou serem iletrados para além de não dominarem a língua oficial. Estes pontos focais terão um papel fundamental junto destes grupos, por facilidade de comunicação e proximidade cultural, dando algum respaldo e segurança na apresentação da reclamação/queixa, no entanto o formulário de registo deverá ser preenchido, e ser remetido à fiscalização no caso do queixoso não pretender o anonimato ou directamente para a UCP/MINEA caso se pretenda o anonimato.

### 9.2. Os procedimentos de reclamação e queixa específicas para os trabalhadores/colaboradores do projecto

- Todos os meios disponíveis para a população e comunidades, elencados anteriormente;
- Através dos inquéritos da implementação do PSS (Plano de Segurança e Saúde) a que o empreiteiro está obrigado a desenvolver e a fiscalização a monitorizar;
- Durante as visitas da equipa da UCP/MINEA, que se estimam trimestrais por frente de obra;
- Através do correio electrónico disponibilizado para o MGR e número de telefone móvel que deverão vigorar, obrigatoriamente, em todas as placas de obra;

As reclamações podem ser anónimas ou não, no entanto o reclamante deverá informar qual o meio ou local que pretende que seja enviada a resposta e/ou averiguação. Ou seja, caso de trate de uma reclamação laboral, se o reclamante usar o correio electrónico a resposta/comunicação para averiguação será em resposta ao email, Caso use o telefone móvel, deverá informar qual o meio que pretende para receber a resposta/ou ser usado para inquirir, para além de ter de informar que pretende que seja mantido o anonimato ou se poderá ser exposto o caso à fiscalização para resolução.

### 9.3. Divulgação e metodologia de implementação

A implementação do GRM (referentes nos pontos 9.1 e 9.2) será divulgada na consulta pública, e o mecanismo e meios de comunicação serão descritos em todas as placas de obra e estaleiros, de modo a que seja implementado com o início do projecto.

**No registo das reclamações** deverá ter os seguintes elementos: Local da reclamação, data da reclamação, data de recolha, identificação da reclamação (nome, código, etc), contacto do reclamante ou do ponto focal que recolheu a reclamação. A fiscalização semanalmente procede à recolha registo e categorização da reclamação. A categorização deverá ser a seguinte:

- Reclamação / queixa ou contributo;
- Condições laborais (cumprimento da legislação laboral, trabalho infantil, cumprimento do horário de trabalho, condições de trabalho, etc).
- Discriminação laboral quer por género quer de grupos vulneráveis;
- Impactos sobre ambiental comunidade (derrames, poluição, ruído, etc)
- Impactos socioeconómico sobre a comunidade (roubos, abusos sexuais, extorsão a grupos vulneráveis, conflitos entre trabalhadores e elementos da comunidade, caça furtiva, impactos sobre a fauna não previstos e praticados de uma forma abusiva, destruição de cultivos não autorizada, etc);
- Breve elemento da equipa de trabalho será avisado, caso seja praticado na comunidade por indivíduos completamente alheios a Obra, serão remetidos para os órgãos legais.

#### **Em cada registo de queixas e reclamações deverá conter os seguintes elementos:**

- Local da reclamação;
- Data da reclamação;
- Data de recolha;
- Identificação da reclamação (nome, código, etc), contacto do reclamante ou do ponto focal que recolheu a reclamação.



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

Semanalmente a fiscalização procede à recolha e registo da reclamação. Deve também manter arquivos e uma base de dados das queixas registradas. A reclamação deverá ser registrada de acordo com a categorização seguinte:

- Condições laborais (cumprimento da legislação laboral, trabalho infantil, cumprimento do horário de trabalho, condições de trabalho, etc).
- Discriminação laboral quer por género quer de grupos vulneráveis;
- Impactos sobre ambiental comunidade (derrames, poluição, ruído, etc)
- Impactos socioeconómico sobre a comunidade (roubos, abusos sexuais, extorsão a grupos vulneráveis, conflitos entre trabalhadores e elementos da comunidade, caça furtiva, impactos sobre a fauna não previstos e praticados de uma forma abusiva, destruição de cultivos não autorizada, etc);
- Breve elemento da equipa de trabalho será avisado, caso seja praticado na comunidade por indivíduos completamente alheios a Obra, serão remetidos para os órgãos legais.

Relativamente aos procedimentos de resolução das reclamações e disputas, a fiscalização sempre que possível e se for responsabilidade da fiscalização, esta informará a equipa da PIU em relação ao procedimento que propõem para a resolução da reclamação e só após aprovação deverá ser implementado. Este procedimento deve continuar durante as fases de construção e operação e o mesmo processo de reclamação deve aplicar-se a todas as partes interessadas afectadas pelo projecto.

Caso ultrapasse as responsabilidades da fiscalização, será constituído uma equipa de inquérito e investigação, formada por elementos da PIU ou elementos especializados na área sócio ambiental, na área da fiscalização e um representante da comunidade. A equipa irá averiguar a veracidade e extensão da reclamação, aplicando a medida correctiva mais adequada ao tipo reclamação.

As principais reclamações, que geralmente surgem nas etapas de implementação do Plano, são relacionadas com:

- Migração e afluxo de mão-de-obra, incluindo inflação, manifestando-se em violência baseada no género, abuso sexual e abuso de crianças;
- Insatisfação das compensações por perdas permanentes ou temporárias de bens e ou habitações durante as fases do projecto, nomeadamente construção e manutenção;
- Questões relacionadas com os incómodos causados pelas obras de construção, tais como poeiras, emissões de poluentes atmosféricos, emissões sonoras, poluição da água potável, entre outros;
- Impactos ambientais que afectam os serviços ecos sistémicos utilizados pelos membros da comunidade;
- Questões relacionadas aos efeitos das mudanças no uso da terra causadas pela construção ou operação do projecto;
- Questões relacionadas aos danos causados à infraestrutura das comunidades (estradas, entre outros);
- Perturbação de elementos importantes do património cultural, religioso, étnico e arqueológico;
- Aumento da marginalização de grupos vulneráveis;
- Recurso a mão-de-obra infantil e abuso das condições de trabalho de grupos vulneráveis;

Caso ocorra Reassentamento Involuntário, as queixas são principalmente relacionadas com o processo e com a propriedade. As reclamações e as contestações de processos estão associadas às seguintes causas:

- As omissões de activos nas pesquisas;
- Registos errados de dados pessoais ou comunitários;
- Erros na identidade das pessoas afectadas;
- Desvalorização;
- Compensação em condições de reassentamento;
- Desacordos sobre os limites das parcelas entre as pessoas afectadas da mesma localidade ou entre dois vizinhos;



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

- Disputas sobre quem é o dono de uma propriedade ou uso da terra;
- Disputas sobre a partilha de compensação.

Os Protestos e as discussões sobre o direito de propriedade geralmente relacionam-se com os seguintes casos:

- A mudança efectuada recentemente na propriedade do bem;
- Sucessão sucessória;
- Divórcios, perda parental ou tomada de posse dos bens por parte da família do marido, deixando mulher e crianças desamparadas e sem abrigo;
- Apropriação de um bem comum ou de um capital de produção posto em prática por várias pessoas;
- Posse de terras;
- Abuso e discriminação quando a negociação é realizada com a chefe de família que é mulher, ou quando a negociação é feita por comunidades indígenas ou grupos mais vulneráveis.

O funcionamento do mecanismo de queixas deverá ser avaliado internamente de modo a definir se os procedimentos estão a ser aplicados adequadamente, se as comunidades estão suficientemente conscientes do mecanismo, se as reclamações estão a ser resolvidas e se as tendências revelam outros problemas subjacentes a serem abordados. Caso seja necessário o mecanismo poderá ser afinado tendo em conta os resultados obtidos por estas avaliações. Ao mesmo tempo as partes interessadas e os trabalhadores envolvidos devem estar informados externamente sobre os resultados do mecanismo o que ajuda a aperfeiçoar a confiança neste recurso de reclamações.

O QGAS apresenta de uma forma sistemática e metodológica o Mecanismo de queixas e resolução de reclamações.



## 10. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Um plano de Saúde e Segurança (PSS) será desenvolvido pelo empreiteiro, sendo nesta fase de preparação do projecto apresentado um conjunto de procedimentos que visam minimizar o risco e um plano de monitorização e capacitação.

Este plano foi desenvolvido em conformidades dos requisitos da NAS 02, da Legislação Angolana e legislação laboral internacional. Um plano de segurança e saúde, PSS, será também desenvolvido de uma forma metodológica e sistemática, atendendo à natureza dos trabalhos que se prevê para linha de transmissão, sub estações, ligações, quer na fase de preparação, construção, operação e manutenção e descomissionamento.

Este plano resume:

- Identificação dos riscos por tarefa, prevista em casa fase e etapa de trabalho;
- Para cada risco é eleito um procedimento de segurança e um conjunto de EPI e EPC de utilização obrigatória;
- Um plano de acolhimento, que se resume a uma formação base quando um trabalho é contratado e antes de iniciar qualquer tarefa, este plano resume as regras de segurança e os EPI a que esta obrigado e como usar. Neste plano o trabalhador é novamente informado da clausula do condigo de conduta que consta do seu contrato e as consequências sobre o incumprimento, principalmente pelo não uso dos EPI, por não seguir todos os procedimentos de segurança, for desrespeitar de alguma forma as comunidades, de praticar qualquer tipo de violência principalmente contra o género e grupos mais vulneráveis, de ter qualquer tipo de envolvimento com menores de 18 anos da comunidade, principalmente no que tange a abusos sexuais a menores;
- O Trabalhador ao seu contratado passará obrigatoriamente por uma avaliação médica, que emite uma ficha de aptidão das características físicas, motoras e psicológicas deste trabalhador para a função em que foi contratado;
- Um plano de capacitação profissional e socio ambiental, com uma periodicidade mínima de 1 mês, onde ficam abrangidos como obrigatórios módulos trimestrais com o INAD (Instituto Nacional de Desminagem) para sensibilização de procedimentos a ter em conta quando houver alguma suspeita de algum artefacto bélico que mesmo sendo uma zona não afectada ou que já tenha sido desminada, possa ser movida através de cursos de água ou enterrada pela população. Durante o período de desarmamento popular;
- Capacitação de respostas sobre situações de emergência, como sinalização para ponto de encontro perante uma situação de emergência, contactos úteis, simulacros de reacções perante acidentes laborais, rodoviários, incêndios, explosões, etc;
- Conjunto documental de monitorização de aplicação destas medidas, e divulgação de acidentes, doenças profissionais e incidentes laborais, anexo.



## 11. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS

A UCP/MINEA deverá verificar se as entidades contratadas que empreguem trabalhadores por contrato são empresas legítimas e respeitáveis. Estas empresas contratadas devem dispor de procedimentos de gestão de trabalho, aplicáveis neste projecto e em conformidade com os requisitos estabelecidos na Norma Ambiental e Social 01 e 02.

As informações obtidas para o processo de selecção de empresas contratadas ajudam na determinação da legitimidade e confiabilidade da entidade contratada. De acordo com a NAS 1 e 2 as informações fornecidas pela entidade ou obtidas de outra forma incluem:

- Informações em registros corporativos e documentos públicos relacionados a violações da legislação laboral, incluindo relatórios de inspecções de trabalho e outros órgãos de fiscalização;
- Licenças de negócios, registros, alvarás, permissões e aprovações;
- Documentos de sistemas de gestão de trabalho, incluindo questões de Saúde Segurança;
- Identificação do pessoal de gestão do trabalho, segurança e saúde com informações das suas qualificações e certificações;
- Certificações/Permissões/Formação dos trabalhadores para executar o trabalho necessário;
- Registros de infracções de segurança e saúde e respostas, de acidentes, fatalidades e notificações às autoridades;
- Registros de benefícios de trabalho legalmente exigidos e prova de matrícula de trabalhadores nos programas relacionados;
- Registros de folha de pagamento do trabalhador, incluindo horas trabalhadas e pagamento recebido;
- Identificação de membros de segurança e registros de reuniões;
- Cópias de contratos anteriores com empreiteiros e fornecedores, mostrando a inclusão de disposições e termos que reflectem a NAS2.

A UCP/MINEA deve estabelecer procedimentos para gerir e monitorizar o desempenho das empresas contratadas e deve incorporar os requisitos da Norma Ambiental e Social e as medidas correctivas para os casos do não cumprimento nos acordos de contrato com as empresas contratadas. O procedimento de gestão de mão-de-obra define a forma pelo qual o MINEA deve gerir o desempenho da entidade contratada, focando-se no cumprimento de obrigações, representações e garantias.

Os acordos contratuais devem incluir auditorias periódicas, inspecções pontuais de locais de projecto ou dos locais de trabalho e os relatórios compilados pelas entidades contratadas. Estes relatórios compilados incluem:

- Amostra de contratos ou acordos de trabalho celebrados entre empresas contratadas e trabalhadores contratados;
- Registros de queixas recebidas e sua resolução;
- Relatórios relativos a inspecções de segurança, incluindo mortes e incidentes e implementação de acções correctivas, bem como, incidentes relacionados com o não cumprimento da legislação nacional;
- Registros de formações dadas aos trabalhadores contratados para explicar as condições de trabalho e emprego e Saúde e segurança ocupacional do projecto.

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

A contratação de empresas será sujeita a aceitação do código de conduta para empresas e fornecedores, directos e indirectos. As empresas contratadas, sempre que recorram a sub contratação deverão exhibir os





## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

contratos de sub empreitada bem como a declaração de aceitação do código de conduta. Todas as empresas contratadas directamente, sub contratadas e fornecedores directos deverão exhibir junto dos seus contratos a declaração de aceitação do código de conduta por parte dos trabalhadores directamente envolvidos no projecto, ou seja o empreiteiro deverá anexar aos contratos de trabalho a declaração de cada trabalhador, efectivo ou contratado para o projecto, a declaração que deverá mencionar os principais aspectos do código de conduta bem como fazer menção que lhe foi devidamente explicado e de forma perceptível e inequívoca o conteúdo e obrigações do mesmo.

## 12. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

Embora não estejam previstos trabalhadores comunitários no projecto, na eventualidade de se verificar a necessidade o trabalho prestado por estes trabalhadores deve ser executado e fornecido voluntariamente, ou seja, deverá ser executado com consentimento livre e esclarecido pelo trabalhador. O trabalhador comunitário terá possibilidade de revogar o livre consentimento, sob o trabalho voluntário não pode existir ameaças ou outras circunstâncias de engano. O acordo com os trabalhadores comunitários deve ser documentado e registado incluído os termos na qual a mão-de-obra será fornecida. O acordo deve apresentar detalhes relacionados com a forma em que foi acordado, a forma como os trabalhadores estarão representados e a maneira pela qual as decisões serão tomadas na comunidade.

Os trabalhadores comunitários devem ser informados sobre o acesso ao mecanismo de queixas no que respeita as funções e responsabilidades que possam ter no projecto. No caso em que ocorra trabalho infantil ou trabalho forçado na mão-de-obra poderá ser comunicado através do mecanismo de queixas. No entanto, o MINEA irá avaliar a possibilidade de risco de trabalho infantil ou forçado e caso seja identificado, serão adoptadas as medidas correctivas necessárias.

## 13. TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO

Nos casos em que sejam identificados trabalhadores contratados por um fornecedor primário, ou seja, trabalhadores de fornecimento primário, com idades inferiores a mínima admitida ou no caso de se verificar trabalho forçado, bem como, a identificação de questões de segurança graves em relação aos fornecedores primários, o MINEA deverá estabelecer procedimentos de monitorização já referidos no capítulo 8 do presente documento.

As responsabilidades em relação ao tratamento da pessoa, as condições e controle do trabalho são exercidas pelo fornecedor primário, ou seja, são aqueles que fornecem continuamente bens e materiais essenciais directamente para as funções do projecto.

Conforme o mencionado no capítulo 8 os procedimentos de monitorização dos trabalhadores desta categoria, inicialmente devem passar pela identificação dos riscos possíveis de ser encontrado trabalho infantil e trabalho forçado. A identificação destes riscos pode ser executada através de exercícios de mapeamento e pela actualização regular da avaliação dos potenciais riscos. Se forem identificados casos de trabalho não permitido, o MINEA exigirá que os fornecedores primários identifiquem esses riscos e adopte e apliquem as medidas correctivas e de mitigação necessárias. Tais medidas de mitigação serão revistas periodicamente para assegurar a sua eficácia. No caso em que não seja possível a aplicação das medidas mitigadoras e ou correctivas, é obrigação do MINEA substituir os fornecedores primários do projecto por fornecedores que possam comprovar o cumprimento dos requisitos exigidos.



## 14. PROCEDIMENTO PARA ACIDENTES E INCIDENTES

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

Objectivo da análise dos acidentes e incidentes:

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

**Acidente:** é um evento indesejável, decorrente de actividade da empresa, que resulte ou que possa resultar em danos ou falhas que afectem pessoas e/ou meio ambiente. Envolve acidente com lesão e ocorrência anormal.

**São considerados acidentes de trabalho os seguintes tipos:**

**Acidente de Trajecto:** É o acidente sofrido pelo empregado no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela;

**Acidente de Transito:** Acidente que resulte dano em veículo ou na sua carga ou lesões em pessoas ou animais, em que pelo menos uma das partes está em movimento nas vias públicas. Pode originar-se, terminar ou envolver veículos parcialmente na via pública;

**Acidente do Trabalho:** Evento indesejável, decorrente de actividade da empresa, que resulte ou que possa resultar em danos ou falhas que afectem pessoas ou o meio ambiente. Envolve acidente com lesão e ocorrência anormal.

**O acidente pode ser classificado como:**

**Acidente Grave:** Acidente que causou morte ou incapacidade permanente total ou dano material classificado como grande ou impacto ao meio ambiente classificado como maior;

**Acidente Típico:** É todo aquele ocorrido com o colaborador da empresa ou subcontratado em área ou instalação sob sua responsabilidade ou sob sua gestão, ou fora desses limites, quando autorizado. Acidente ocorrido com colaborador a serviço, durante o seu horário de descanso, directamente relacionado com os processos de trabalho da empresa, também é considerado acidente típico;



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

**Acidente Típico com Afastamento:** É todo acidente típico em que o colaborador fique temporariamente incapacitado totalmente para o trabalho a partir do dia seguinte ao acidente, ou sofra algum tipo de incapacidade permanente, ou venha a morrer.

**Acidente Típico sem Afastamento:** É todo acidente típico em que o colaborador retorna ao trabalho após o atendimento médico ou que no dia seguinte, está apto a executar tarefas, com segurança, sem comprometimento de sua integridade física.

**Causa:** Factor ou circunstância que contribuiu para a ocorrência do evento (nos casos de acidentes e incidentes) ou da acção ou condição (nos casos dos desvios). **Causa Básica** são as falha ou sucessão de falhas no sistema de gestão que permitiu a ocorrência da(s) causa(s) imediata(s) do acidente, incidente ou desvio. **Causa Imediata** são as que levam directamente à ocorrência do acidente, incidente ou à existência do desvio. **Desvio** é qualquer acção ou condição, que tem potencial para conduzir, directa ou indirectamente, a danos a pessoas, ao património (próprio ou de terceiros), ou impacto ao meio ambiente, que se encontra desconforme com as normas de trabalho, procedimentos, requisitos legais ou normativos, requisitos do sistema de gestão ou boas práticas. **Desvio Crítico** é aquele com potencial para causar incidente com alto potencial ou acidente grave. **Desvio** Sistémico trata-se de um conjunto de desvios ou de desvios similares que ocorrem de forma repetitiva e frequente.

**Doença do Trabalho:** É a doença não degenerativa nem inerente a grupos etários, resultante das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho seja executado, desde que, directamente relacionada com a actividade exercida, cause redução da capacidade para o trabalho que justifique a concessão do benefício por incapacidade previsto em lei geral do trabalho.

**Doença Ocupacional:** É o conjunto de Doenças Profissionais e do Trabalho.

**Doença Profissional:** É a doença produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada actividade.

**Incidente** 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.

**Não-Conformidade:** Anomalia caracterizada pelo não atendimento a um requisito definido em normas, procedimentos, legislação, políticas, documentos internos, entre outros.

**Ocorrência Anormal:** Todo e qualquer acidente que não seja acidente com lesão.



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

Existem dois tipos de acções correctivas e preventivas, sempre de prevalecer sempre que possível a segunda.

**Acção Correctiva (AC):** Acção para eliminar a causa de uma não – conformidade, (anomalia) identificada ou outra situação indesejável.

**Acção Preventiva (AP):** Acção para eliminar a causa de um potencial não-conformidade (anomalia) identificada ou outra situação potencialmente indesejável.

**BA :** Boletim de Acidentado.

**CAT:** Comunicação Acidentes do Trabalho.

**PCMSO:** Programa de Controlo Médico e Saúde Ocupacional – Aptidão médica. Declaração médica que ateste que o trabalhador reúne as condições de robustez física, estabilidade mental e emocional para desenvolver a tarefa para a qual está contratado.

**Perda:** Consequência de um acidente.

**Primeiros Socorros:** Casos de lesão em que o atendimento de saúde é único, ou seja, não requer tratamento médico continuado, após o qual o acidentado está apto a retornarem imediatamente ao trabalho na mesma actividade, sem restrição.

**Restrição ao Trabalho:** Qualquer acidente relacionado ao trabalho que faz com que a pessoa não esteja plenamente capacitada para exercer suas actividades regulares a partir do dia seguinte à ocorrência.

**SMS:** Segurança, Meio Ambiente e Saúde (PSS+PGA).

**Tempo Computado:** É o somatório dos dias de afastamento dos acidentados, temporariamente incapacitados totalmente para trabalhos, e dos dias debitados dos acidentados que sofreram incapacidade permanente ou morreram no período, ou o somatório dos dias que o colaborador permanecer incapaz de executar plenamente suas actividades normais de trabalho para os casos de retorno com restrição.

**Tratamento Médico:** Casos de lesão em que após o atendimento de saúde o acidentado está apto a retornar imediatamente ao trabalho na mesma actividade sem restrição, porém requer reavaliação procedimento médico posterior

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

### **I.I. Responsabilidades no tratamento da situação de acidente ou incidente**

#### **Técnico de segurança e meio ambiente do empreiteiro**

Procedimentos em caso de Acidentes/Incidentes de Segurança do Trabalho:



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

- Atender a vítima;
- Comunicar imediatamente à Fiscalização;
- Investigar acidentes e ocorrência anormais e incidentes na obra (quer laborais quer ambientais) e emitir Relatórios periódicos de monitorização, e Relatório de Investigação de Acidente, Doença ocupacional, Incidente com Alto Potencial e Desvio Crítico;
- Cadastrado e especificar do tipo de acidente, relatório médico, registos presença de autoridades policiais (se aplicável) e ou bombeiros.

### **Procedimentos em caso de Acidentes/Incidentes de Segurança do Trabalho**

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

Após a caracterização do acidente como típico ou não, a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho) deve ser emitida.

### **Procedimento para Acidentes/ Incidentes/Ocorrências Anormais Ambientais**

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

- Identificação da (s) vítima (s);
- Descrição do evento;
- Comunicação Interna à empresa.



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

Comunicar aos órgãos internos da empresa, imediatamente (10 minutos), qualquer acidente ou incidente/ocorrência anormal ambiental ou relacionada a Segurança do Trabalho ocorrido no empreendimento.

### Emissão de CAT – Comunicado de Acidente do Trabalho

Para acidentes com ou sem afastamento, seguidos de mudança/restricção de actividade, deverá ser emitida a CAT. Uma cópia da CAT deverá ser encaminhada à fiscalização e esta após verificação encaminha ao DO.

A CAT deverá ser emitida, pela fiscalização em 05 (cinco) vias cujos destinatários são:

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

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

É recomendada a participação de membro representante dos empregados na investigação.

O Relatório de Investigação de Acidente/Incidente adoptado deverá ter por base o modelo estabelecido em anexo. Este formulário deverá ser preenchido e arquivado. Como critério de investigação deverá ser utilizada uma metodologia de investigação reconhecida como eficaz para obter um resultado mais conclusivo, ou seja, que leve a verdadeira causa do evento não-Planeado. Como exemplo, pode-se citar:

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

O boletim de Acidentado – BA (ver modelo no Anexo) deve ser entregue em 02 (duas) vias até às 16hs:00min do dia vigente. Em caso de acidente com restricção, o BA deve ser diário. Em caso de afastamento, a emissão do BA deve ser entregue até o 15º dia útil e esse deverá ser diária; Após o 16º dia útil, enviar o BA semanalmente; O BA de final de semana e feriado deverá ser acumulado e entregue no 1º dia útil subsequente. O BA deverá ser



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

emitido pelo Médico do Trabalho ou Profissional da área de Saúde. Este documento (ver modelo) deverá ser emitido em 2 dias úteis após o acidente para casos de Acidentes sem Afastamento com Restrição de Actividades. No Anexo consta um fluxograma do procedimento de Restrição de Actividade no Trabalho.

Para efeito deste procedimento, os acidentes, as doenças ocupacionais, os incidentes e os desvios estão divididos em 4 classes de acordo com suas gravidades:

### **Classe 1:**

- Desvios Sistémicos;
- Incidentes Sistémicos.

### **Classe 2:**

- Acidentes com Lesão sem Afastamento;
- Acidentes com Lesão em pessoas da Comunidade sem Internação Hospitalar;
- Doenças Ocupacionais Controláveis e/ou Remissíveis;
- Acidentes com Impacto Menor ao meio ambiente;
- Acidentes com Dano de Pequeno Porte ao Património;
- Desvios Críticos;
- Incidentes com Alto Potencial.

### **Classe 3:**

- Acidentes com Lesão com Afastamento, excepto com Incapacidade Permanente ou Morte, ou com Múltiplas Vítimas com Lesão sem Afastamento;
- Acidentes com Lesão em pessoas da Comunidade com Internação Hospitalar ou Múltiplos Acidentados sem Internação Hospitalar;
- Doenças Ocupacionais Graves e/ou Irreversíveis ou múltiplos casos de Doenças Ocupacionais Controláveis e/ou Remissíveis.
- Acidentes com Impacto Médio ao meio ambiente;
- -Acidentes com Dano de Médio Porte ao Património

### **Classe 4:**

- Acidentes que causaram Incapacidade Permanente, inclusive em pessoas da Comunidade;
- Acidentes que causaram incapacidade permanente em pessoas da Comunidade;
- Acidentes com Impacto Maior ao meio ambiente;
- Acidentes com Dano de Grande Porte ao Património.



Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

## **15. Anexos**





15.1. Modelos na investigação de acidentes

Ficha de Investigação de Acidente de Trabalho				
Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho				
CLASSIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	<b>1 - TIPO DE INCIDENTE:</b>		<b>2 - DIAS PERDIDOS:</b>	<b>3 - CLASSIFICAÇÃO DE ACIDENTES</b>
	<input type="checkbox"/> INCAPACITANTE	<input type="checkbox"/> COM DANOS MATERIAIS	Início afastamento: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ASA <input type="checkbox"/> ACA
	<input type="checkbox"/> NÃO INCAPACITANTE	<input type="checkbox"/> COM DANOS AMBIENTAIS	Fim afastamento: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> R.I.
	<input type="checkbox"/> COM RESTRIÇÃO	<input type="checkbox"/> SEM RESTRIÇÃO	<b>6 - ORIGEM</b>	
<input type="checkbox"/> DE TRAJECTO	<input type="checkbox"/> FATAL	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> CONTRATADAS	QUAL? _____	
<b>7 - POTENCIAL DE RISCO DA OCORRÊNCIA:</b>				<b>8 - LOCAL:</b>
<input type="checkbox"/> GRAVE	<input type="checkbox"/> ALTA	<input type="checkbox"/> MÉDIA	<input type="checkbox"/> B A I X A	<input type="checkbox"/> INSIGNIFICANTE <input type="checkbox"/> SEM RISCO



COLETA DE INFORMAÇÕES GERAIS 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			
												13 - DESCRIÇÃO DO ACIDENTE (ANEXAR À PARTE FOTOS E/OU CROQUIS À INVESTIGAÇÃO):								14 - TESTEMUNHA(S):				CARGO:				EMPRESA:			
RECEBEU TREINAMENTO PREVENÇÃO?				<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO		O COLABORADOR TRABALHAVA SOZINHO?								<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO													
RECEBEU TREINAMENTO PARA A FUNÇÃO?				<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO		FALTOU EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA?								<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO													
HOUE INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS PARA A TAREFA?				<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO		SE NÃO FALTOU, ERA ADEQUADO?								<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO													
FEZ APR - ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCO?				<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO		AS FERRAMENTAS ESTAVAM EM PERFEITAS CONDIÇÕES?								<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO													
COLABORADOR REINCIDENTE? (RI, ACA e ASA)				<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO		O RESPONSÁVEL PELO SERVIÇO ESTAVA PRESENTE?								<input type="checkbox"/> SIM		<input type="checkbox"/> NÃO													
15 - ATOS INSEGUROS TESTEMUNHADOS QUE CONTRIBUÍRAM PARA A OCORRÊNCIA:												16 - CONDIÇÕES INSEGURAS CONSTATADAS EM ENTREVISTAS																			
1º PORQUE												1º PORQUE																			
2º PORQUE												2º PORQUE																			
3º PORQUE												3º PORQUE																			



<b>4º PORQUE</b>	<b>4º PORQUE</b>			
<b>5º PORQUE</b>	<b>5º PORQUE</b>			
<b>17 - FACTORES PESSOAIS RELATADOS PELOS ENTREVISTADOS:</b>	<b>18 - FACTORES DE TRABALHO RELATADOS PELOS ENTREVISTADOS / CONSTATADOS EM CAMPO:</b>			
<input type="checkbox"/> IMPRUDÊNCIA <input type="checkbox"/> NEGLIGÊNCIA <input type="checkbox"/> IMPERÍCIA	<input type="checkbox"/> PADRÕES DE TRABALHO INCOMPLETO <input type="checkbox"/> CONDIÇÕES DE ALTO RISCO			
<input type="checkbox"/> ATO INSEGURO <input type="checkbox"/> CONDIÇÃO INSEGURA				
<b>19 - RESPONSÁVEIS PELAS INFORMAÇÕES:</b>				
<b>NOME(S):</b> _____	<b>CARGO:</b> _____	<b>REGISTRO:</b> _____	<b>DATA:</b> _____	<b>EMPRESA:</b> _____
<b>NOME(S):</b> _____	<b>CARGO:</b> _____	<b>REGISTRO:</b> _____	<b>DATA:</b> _____	<b>EMPRESA:</b> _____



<b>22 - NOME</b>		<b>20 - ÁREA E/OU EMPRESA(S):</b>		<b>21 - IDADE:</b>		
		<b>DATA DE NASCIMENTO:</b>		<b>LOCAL DE NASCIMENTO:</b>		
<b>FUNÇÃO:</b>		<b>23 - TURNO:</b>		<b>IDENTIFICAÇÃO DO LOCAL):</b>		
<b>MATRÍCULA:</b>		<b>DATA ADMISSÃO</b>		<b>24 - SUPERVISOR DO TURNO:</b>		
		<b>TEL CONTACTO:</b>				
<b>25 - TEMPO NA FUNÇÃO:</b>	<input type="text"/>	Anos	<input type="text"/>	Meses	<b>POSSUI FÉRIAS VENCIDAS? (SIM/NÃO)</b>	<b>ULTIMA FÉRIAS?</b>
<b>26 - TEMPO DE EMPRESA:</b>	<input type="text"/>	Anos	<input type="text"/>	Meses	<b>FEZ HORAS EXTRAS 7 DIAS ANTES DO ACIDENTE? (SIM/NÃO)</b>	<input type="text"/>
				<b>QUANTAS HORAS?</b>	<input type="text"/>	
<b>27 - UTILIZAVA ALGUM EQUIPAMENTO / FERRAMENTA?</b>				<b>28- AGENTE DA LESÃO:</b>		
<b>NÃO</b>				<b>SIM</b>		
				<b>QUAL?</b>		



CARACTERIZAÇÃO DA LESÃO HUMANA (PREENCHER SOMENTE EM CASO DE LESÃO)	<b>29 - NATUREZA DA LESÃO:</b>			<b>30 - PARTE(S) DO CORPO ATINGIDA(S):</b>		
	A1 Ferim. Corto A2 Escoriações A3 Perfuração A4 Luxação A5 Ferimento inciso A6 Fratura A7 Distensão A8 Contusão A9 Queimadura A10 Outros	A11 Radiação A12 Intoxicação A13 Amputação A14 Arrancamento A15 Fulguração (desc Atmosférica) A16 Inflamação da articulação A17 Laceração A18 Abrasão A19 Torção A20 Entorse	A21 Esmagamento A22 Contuso A 23 _____ _____ _____ _____ _____	B1 crânio B2 rosto / face B3 olhos B4 joelho B5 perna B6 punho B7 mão B8 cotovelo / braço B9 braço B10 dedos mão	B11 orelhas B12 tórax / abdomen Reg. Lombrar B13 nádega B14 B15 órgãos internos B16 ombro / pescoço pé B17 B18 tornozelo B19 dedos pé B20	
	<b>28 - PERÍODO ESPERADO DE INCAPACITAÇÃO (AFASTAMENTO / RESTRIÇÃO):</b>					
<input type="checkbox"/> 0 DIA <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						
<b>29 - MÉDICO DO TRABALHO:</b>						
Parecer Médico						
NOME: _____ REGISTO DO MÉDICO _____ DATA: _____ ASSINATURA: _____						



**INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

**PESQUISA DOS ATOS E/ OU CONDIÇÕES INADEQUADOS**

O que causou ou influenciou os Atos e/ ou Condições Inadequados citados nos quadros 11 e 12 ?

Atos:

ANÁLISE DOS ATOS E/ OU CONDIÇÕES INADEQUADOS

CONDIÇÕES:



32 - CAUSAS BÁSICAS E PRIORIZAÇÃO					
CAUSAS BÁSICAS	PRIORIZAÇÃO				MEDIDAS PREVENTIVAS / CORRETIVAS
	GRAVIDADE (1, 3 OU 5)	URGÊNCIA (1, 3 OU 5)	TENDÊNCIA (1, 3 OU 5)	PONTUAÇÃO (GxUxT)	
33 - ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES					
MEDIDAS PREVENTIVAS / CORRETIVAS	AÇÕES		MONITORAMENTO DAS AÇÕES		STATUS DAS MEDIDAS
	QUEM	QUANDO	QUEM	QUANDO	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					



Nº	NOME	EMPRESA	CARGO	SETOR	REGISTRO	ASSINATURA
1						
2						
3						
4						

  

<b>CUSTOS DO ACIDENTE (PREENCHER SOMENTE SE APLICÁVEL)</b>	<b>35 - CUSTO DO ACIDENTE:</b>					
	A SALÁRIO MENSAL:	KZ		L MOTORISTA	KZ	
	B COEFICIENTE:	z	0,83	M MÁQUINA AVARIADA:	HR	
	C CUSTO CIA: (AXB)	KZ	0,00	N MÁQUINA PARADA:	HR	
	D SALÁRIO P/HORA: (C/220)	KZ	0,00	O DIAS PERDIDOS:	HHT	
	E TEMPO AFASTADO:	Hr		P DIAS DEBITADOS:	HHT	
	F CUSTO AFASTADO: (EXD)	KZ	0,00	Q FERRAMENTA AVARIADA:	KZ	
	G ENFERMARIA: (SAL/220*E)	KZ/H	0,00	R PARALISAÇÃO DO SERVIÇO:	KZ	
	H MÉDICO: (SAL/220*E)	KZ/H	0,00	S IMAGEM DA EMPRESA:	KZ	
	I MEDICAMENTOS:	KZ		T OUTROS: _____	KZ	
	J TEMPO INVESTIGAÇÃO:	KZ		U CUSTO TOTAL:	KZ	0,00

  

<b>CIÊNCIA DA GERÊNCIA DE FÁBRICA</b>	<b>36 - CIÊNCIA DA GERÊNCIA DO SETOR</b>					
	COMENTÁRIOS:					
NOME:		DATA:		ASSINATURA:		





## 15.2. Potenciais riscos a serem considerados no PSS e no PGA

O PSS (Plano de Segurança e saúde) deverá incorporar uma componente de segurança e saúde ocupacional para os trabalhadores do projecto e um plano de saúde e segurança para as comunidades, em conformidade com a NAS 02 e 04 respectivamente. Este documento incorpora ainda o Plano de Estaleiro. Neste são identificados possíveis riscos e a cada um deles associados um conjunto de procedimentos de segurança, EPI, EPC, treinamento e capacitação, divulgação, etc. A empresa contratada deverá desenvolver e apresentar para aprovação prévia, atendendo ao quadro legal nacional e às NAS 02 e 04.

O PGA (Plano de Gestão Ambiental) é um documento a ser desenvolvido elenca um conjunto de riscos ambientais a que associa um conjunto de prevenção e mitigação. Estes riscos, por estarem associados muitas vezes a procedimentos laborais, foram identificados neste documento.

Tabela 5 - Listagem de potenciais risco, que deverá ser desenvolvida a nível do PSS

POTENCIAL DE RISCO	AO HOMEM	AO PATRIMÓNIO	AO MEIO AMBIENTE
Sem risco	Ausência de risco	Ausência de risco	Ausência de risco
Insignificante	Lesão não incapacitante (atendimento ambulatória)	Pequena perda, reparos internos.	Pequena extensão, localizado e de fácil recuperação.
Baixa	Lesão com incapacidade temporária.	Pequena perda, reparos externos.	Grande extensão, interno a empresa e de fácil recuperação.
Média	Lesão com incapacidade parcial temporária.	Perda elevada, reparos externos, troca de peças.	Grande extensão, além da divisa da empresa e fácil recuperação.
Alta	Lesão com incapacidade parcial permanente	Perda elevada de material, parada local de produção.	Grande extensão, além da divisa da empresa e difícil recuperação.
Grave	Lesão com incapacidade total permanente ou morte.	Perda completa, parada de produção total, troca de equipamento.	Dano de grandes dimensões e irreparável.



Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

<b>GRAVIDADE</b>	<b>URGÊNCIA</b>	<b>TENDÊNCIA</b>	<b>PRIORIDADE</b>
<b>*DANOS QUE REPRESENTA A SITUAÇÃO</b>	Pressão de Tempo para se resolver algo	Padrão de desenvolvimento de uma situação (Se não nos ocuparmos desta situação ela irá...)	Resultado da multiplicação dos pontos obtidos em cada factor de controle
<b>Baixa ou pouco importante ( G= 1)</b>	Baixa ou Não há pressa (U=1)	Baixa ou irá melhorar (T=1)	1
<b>Média ou Mais ou menos importante (G=3)</b>	Média ou Podemos aguardar (U=3)	Média ou irá Permanecer (T=3)	9
<b>Alta ou Muito Importante (G=5)</b>	Alta ou devemos resolver já e já mesmo (G=5)	Alta ou irá Piorar (T=5)	125



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

### 15.3. Código de conduta (modelo a desenvolver)

Dentro das organizações empresariais, o código de conduta, ou código de ética, define padrões de comportamento e maneiras de actuação para os colaboradores entenderem como agir dentro e fora do ambiente de trabalho. O estímulo à ética no ambiente de trabalho encoraja um relacionamento mais saudável entre as equipas e entre estas e a população e comunidades envolventes. Neste ponto será apresentado um código de conduta, que poderá ser desenvolvido em função dos padrões de qualidade de cada uma das empresas, sendo no entanto vinculativo os aspectos chaves aqui descritos.

<b>Apresentação</b>	(Breve descrição da empresa)
<b>Missão</b>	
<b>Valores</b>	
<b>Objectivo</b>	<p>Para responder à necessidade de impor o cumprimento do quadro legal Angolano, bem como das directrizes da em toda de financiadora do projecto, promovendo um ambiente laboral transversal a todos os colaboradores «, trabalhadores, prestadores de serviço e comunidade, elaborou-se este código, o qual contém os valores e princípios que permitindo aperfeiçoar a consciência comum dos trabalhadores e colaboradores nas relações interpessoais, laborais e comunitárias, partindo do princípio que comportamentos éticos levam à construção de consciências éticas. O Código de Conduta e Ética deve ser respeitado no cumprimento das acções quotidianas por parte de todos os trabalhadores e colaboradores da empresa, bem como ser transmitido a obrigatoriedade de cumprimento a todos os prestadores de serviços e fornecedores que estejam directamente ligados ao desenvolvimento do projecto.</p> <p>Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os trabalhadores, tornando-se um padrão de relacionamento quer entre trabalhadores, quer com a população e comunidades envolventes;</p> <p>Partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando uma cultura comum, em cumprimento com a legislação angolana, o quadro de Gestão Ambiental e Social do Banco mundial, as boas praticas de execução e as normas internacionais;</p> <p>Promover relações de confiança com os seus parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, autoridades governamentais e tradicionais;</p> <p>Isenção de subjectividade das interpretações pessoais sobre princípios morais, éticos e culturais;</p> <p>Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos que respeitem as orientações de organizações supranacionais. A dimensão e dispersão geográfica do projecto imperem a explicitação e formalização dos princípios éticos que se devem impor à consciência colectiva de todos os trabalhadores (directos e indirectos) e colaboradores/prestadores de serviço como modelo comportamental.</p> <p>Este código prevê ainda a sua necessidade de revisão, em moldes determinados em função de algumas especificidades que possam ocorrer durante a implementação do projecto, sem que seja colocado em causa o quadro legal laboral e ambiental Angolano, directrizes da entidade financiadora do projecto (Banco Mundial e Agência Francesa do desenvolvimento), e em pleno cumprimento com os documentos socio ambientais do projecto e suas respectivas actualizações.</p>
<b>Âmbito e aplicação</b>	<p>Este código aplica-se ao projecto em epígrafe, e abrange todas as fases do ciclo.</p> <p>Aplica-se as relações interpessoais e colaboradores da empresa, aos trabalhadores da empresa e que possam ser contratados em determinada fase do projecto, é transversal a obrigatoriedade de cumprimento a todos os prestadores de serviços e sub empreiteiros que possam colaborar como fornecedores temporários ou permanentes durante todas as fases de implementação do projecto.</p> <p>Aplicam-se ainda às relações com as partes interessadas, com as autoridades governamentais e tradicionais, organismos institucionais, população e comunidade.</p> <p>O Código de Conduta e Ética aplica-se a todos os trabalhadores sejam eles quadros da</p>



Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

	<p>empresa ou contratados para determinadas fases, independentemente do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem. Para tal, por trabalhador deve entender-se todos os membros dos órgãos sociais, quadros e restantes trabalhadores da empresa. Esta obrigatoriedade deverá ser assumida por todos os fornecedores e empresas sub contratadas.</p>
<b>Natureza de regras</b>	<p>O Código de Conduta e Ética visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral e ético por parte de todos os trabalhadores e colaboradores, em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar. Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outro aplicável, a violação do Código de Conduta e Ética</p>
<b>Responsabilidade social</b>	<p>Atendendo ao princípio de valorização e protecção do ambiente natural e humano, que norteia este projecto, deverá ser priorizado a protecção do Ambiente no seu meio biofísico bem como o pleno respeito pelos hábitos, culturas e confissões religiosas quer dos trabalhadores/colaboradores da população e das comunidades, com especial destaque os grupos mais vulneráveis.</p> <p>Serão implementados procedimentos e metodologias de trabalho estruturantes, que visam contribuir para a gestão sustentável dos recursos disponíveis no País e para a prossecução de políticas públicas e dos objectivos nacionais no domínio do socio ambiente, tornando-se cada vez mais comprometida e solidário com a sua envolvente.</p>
<b>Princípios de actuação</b>	<p>Respeito e protecção dos direitos humanos  Respeito pelos direitos dos trabalhadores  Respeito pela igualdade de oportunidades, principalmente de género  Respeitos pelo ambiente quotidiano das populações envolventes  Respeito pela não contratação de trabalho infantil  Luta contra violência baseada no Género  Luta contra a corrupção  Erradicação de todas as formas de exploração, incluindo a sexual e grupos vulneráveis  Erradicação de todas as práticas discriminatórias  Responsabilidade na defesa e protecção do meio ambiente  Contribuição para o desenvolvimento sustentável, através de aplicação de boas praticas nomeadamente não sobrecarregar recursos naturais em determinadas zonas (recurso a água e matérias primas), o não poluir, implementação de um plano de gestão de resíduos  Respeito pela paisagem, morfologia arquitectónica e paisagística, pela fauna e pela flora</p>
<b>Normas de conduta</b>	<p><b><u>Respeito pelo quadro legal e regulador do financiamento</u></b></p> <p>A empresa e os seus trabalhadores e colaboradores devem respeitar todas as normas legais, quadros e regulamentares aplicáveis quer pela natureza do projecto quer os enquadra o acordo de financiamento ao Mutuário.</p> <p>Não podem ser praticados quaisquer actos violadores das diferentes disposições normativas</p> <p><b><u>Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades</u></b></p> <p>Os trabalhadores e colaboradores devem lutar activamente contra todas as formas de corrupção, activa ou passiva, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de clientes ou fornecedores.</p> <p><b><u>Relacionamento com as Entidades Reguladoras, Autoridades governamentais, Autoridades tradicionais e órgãos institucionais</u></b></p> <p>A empresa assume um compromisso de colaboração com estas autoridades, supervisão satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não assumindo qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.</p> <p>Zelo e transparência na gestão, em observância dos mais elevados padrões de bom</p>



	<p>governo das sociedades.</p> <p><b><u>Relacionamento Institucional com outras Entidades</u></b></p> <p>A empresa deve manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura cooperativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas actividades e acrescentem ao projecto para os seus trabalhadores e colaboradores.</p> <p><b><u>Comportamento Não-discriminatório</u></b></p> <p>A empresa reprova qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coacção ou de ameaça.</p> <p><b><u>Actividades Políticas e Sindicais</u></b></p> <p>No exercício de actividades político-partidárias ou sindicais, os trabalhadores e colaboradores devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência da sua empresa.</p> <p><b><u>Recurso a Actividades Ilegais e Ilícitas</u></b></p> <p>O recurso a meios ou actividades ilegais ou ilícitas por parte de um trabalhador ou colaborador, com ou sem objectivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado.</p> <p><b><u>Utilização de Recursos da Empresa</u></b></p> <p>Os recursos da empresa devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objectivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os trabalhadores e colaboradores zelar pela protecção e bom estado de conservação do património da empresa procurando sempre maximizar a sua produtividade.</p> <p><b><u>Confidencialidade e Sigilo Profissional</u></b></p> <p>O sigilo profissional aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral.</p> <p>Os trabalhadores e colaboradores devem sempre actuar com discrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.</p> <p><b><u>Actividades Externas</u></b></p> <p>Os trabalhadores e colaboradores da EPAL, S.A. devem empenhar-se na defesa dos interesses da empresa, sendo de propriedade da empresa, os resultados do seu trabalho nele desenvolvido, inclusive os de natureza intelectual. Os trabalhadores e colaboradores respeitando o quadro legal e os normativos, não podem exercer actividades que sejam incompatíveis e/ou susceptíveis de gerar conflitos de interesses. Actividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado à empresa, e que não gerem conflito de interesses, não sofrem objecção, mas deve ser dado conhecimento prévio. Actividades de trabalho voluntário são apoiadas</p> <p><b><u>Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses</u></b></p> <p>Os trabalhadores e colaboradores têm a responsabilidade de evitar qualquer situação susceptível de originar directa ou indirectamente um conflito de interesses. Entende-se por conflito de interesse sempre que um colaborador tenha directa ou indirectamente um interesse pessoal que possa retirar potencial vantagem para si próprio, para um familiar,</p>
--	--



	<p>para amigos ou conhecidos e que possa influenciar o seu desempenho no exercício das suas funções. Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, o colaborador deve informar o seu superior hierárquico da sua suspeição, com o objectivo de assegurar o desempenho imparcial, objectivo e transparente. Os trabalhadores e colaboradores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.</p> <p><b><u>Relacionamento entre Trabalhadores e Colaboradores</u></b></p> <p>No exercício das suas funções, os trabalhadores e colaboradores devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados, bem como as comunidades envolventes.</p> <p>No seu relacionamento profissional, os trabalhadores e colaboradores devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa.</p> <p>Os trabalhadores e colaboradores que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.</p> <p><b><u>Segurança e Bem-estar no Trabalho</u></b></p> <p>A empresa deverá garantir o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos trabalhadores e colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular susceptível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.</p> <p><b><u>Compromissos de conduta dos trabalhadores para com a comunidade</u></b></p> <p>A empresa contratada deverá assegurar através de cláusulas contratuais comos fornecedores, prestadores de serviço e trabalhadores o respeito a não-aceitação de trabalho infantil, exploração sexual, violência baseada no género. Deverão figurar cláusulas de punição como a rescisão do contrato, e denuncia às autoridades locais caso se venham a verificar qualquer uma destas situações, ou outras que envolvam a comunidade principalmente os grupos mais vulneráveis.</p> <p><b><u>Compromisso Ambiental</u></b></p> <p>A procura, sistematicamente, em contribuir, com a sua actuação empresarial, para o desenvolvimento sustentável e para a preservação do meio ambiente, privilegiando entre outros, a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental e de racionalidade energética.</p> <p><b><u>Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável</u></b></p> <p>A empresa assume práticas que contribuem para o progresso e bem-estar nas comunidades, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económica e social.</p> <p>Quando confrontados com situações complicadas, devem ser analisada toda a informação, e consultar mais referências, de forma a ponderar sobre a melhor decisão a tomar.</p> <p><b><u>Questões chaves</u></b></p> <p>As minhas dúvidas são baseadas em factos verificáveis, ou apenas em suposições e rumores?</p> <p>Donde, ou de quem, recebi esta informação?</p> <p>Sinto que esta informação está correta e expõe a minha empresa a algum risco?</p> <p>Se esta informação fosse relatada pela Comunicação Social, sentir-me-ia constrangido?</p>
--	---



## Projecto de fortalecimento do sector eléctrico

	A chefia directa representa, normalmente, um bom ponto de partida no caso de se estar perante um problema ético.
--	--

Embora este seja um modelo, deverá a empresa contratada aplicar o seu código de conduta a este modelo, e garantir que o mesmo é transversal quer aos fornecedores de serviços, sub empreiteiros e trabalhadores deslocados e contratados.