

REPÚBLICA DE CABO VERDE

PROJETO DE RESPOSTA DE EMERGÊNCIA À COVID-19 **Financiamento Adicional**



Procedimentos de Gestão Laboral (PGL)

Fevereiro de 2020

1. VISÃO GERAL DAS CONDIÇÕES LABORAIS NO PROJETO

Número de trabalhadores do projeto:

O combate à pandemia do novo coronavírus faz parte das funções essenciais da Saúde Pública por meio de ações voltadas para a população ou para grupos com maior risco de contaminação, como os profissionais de saúde.

Até então não existem dados específicos sobre o número de profissionais de saúde diretamente envolvidos com os cuidados aos pacientes.

De referir que o número total de trabalhadores a serem empregados no projeto envolverá trabalhadores diretos, contratados e trabalhadores comunitários.

Os requisitos dos parágrafos 9 a 30 das NAS 2 serão aplicados aos trabalhadores diretos. Os requisitos dos parágrafos 9 a 33 das NAS 2 serão aplicados aos trabalhadores contratados e os requisitos dos parágrafos 34 a 38 das NAS 2 serão aplicados aos trabalhadores comunitários, tendo em conta que a legislação nacional existente na matéria é muito reduzida, pouco adequada e carece de uma regulamentação extensiva neste sector.

Características dos Trabalhadores do Projeto:

O pessoal de saúde diretamente envolvidos no Projeto de Emergência Covid 19, é constituído na sua quase totalidade por profissionais do Ministério de Saúde e Segurança Social (MSSS).

Grande parte dos trabalhadores diretos do projeto estão afetos ao Ministério da Saúde e Segurança Social, afetados às diferentes entidades associadas a esta estrutura, com o seguinte organigrama:

De acordo com as Estatística da Saúde de 2018, regista-se um aumento considerável do número de efetivos do setor da saúde ao longo do tempo. Atualmente o setor conta com aproximadamente 3235 efetivos, dos quais mais de 60% são mulheres.

Os trabalhadores associados às empresas de construção também estarão contemplados por este procedimento. Ainda não está definido os trabalhos necessários nem a quantidade de recursos humanos que será associado às obras do projeto.

O Plano Nacional de Contingência COVID-19, estabelece a criação de uma Equipa Técnica Nacional de Intervenção Rápida para a preparação da resposta a esta emergência internacional do COVID-19, a Equipa Técnica Nacional de Intervenção Rápida, em articulação com a Instância Nacional de Coordenação, é a responsável pela coordenação das ações de resposta a nível nacional, mobilizando as estruturas de saúde do país, para prevenção e resposta à emergência e articulando as informações entre todos os níveis da pirâmide sanitária, assegurando a integração dos outros setores/instituições, incluindo o setor privado. A ETNIR adota a abordagem de “uma só saúde” e articula com os profissionais das áreas técnicas de saúde humana, saúde animal, saúde ambiental, além de proteção civil, gestão aeroportuária e portuária e forças militarizadas (polícia nacional e forças armadas).

O Plano Nacional de Vacinação contra a COVID-19 irá identificar a necessidade de recursos humanos para garantir a sua implementação eficaz. Prevê-se que o pessoal atualmente associado às infraestruturas de saúde seja suficiente para aplicar a vacina, pelo que, provavelmente só serão contratados profissionais para registo de dados e monitorização dos vacinados. Estes estarão sob este LMP.

De acordo com o Código Laboral os trabalhadores têm que ter pelo menos 18 anos. É proibido o trabalho infantil.

Atualização dos requisitos de mão-de-obra:

Face à demanda de cuidados de saúde derivados da epidemia, os profissionais do MSSS, revelaram-se claramente insuficientes face às mais variadas áreas de atuação, tendo contado com a colaboração firme e determinada das instituições parceiras, a nível nacional lá onde se mostrar necessário designadamente a Polícia Nacional, as Câmaras Municipais, as Forças Armadas, a Proteção Civil, os Bombeiros Municipais, a Cruz Vermelha, as ONG, as Igrejas, o Voluntariado etc.

Nestes projetos de apoio às atividades de resposta à COVID-19, que visa o reforço dos sistemas de cuidados de saúde e a vacinação contra a COVID19, estão incluídas muitas categorias diferentes de trabalhadores, alguns dos quais estarão envolvidos em atividades que suscitem preocupações de exposição à COVID-19.

Trabalhadores contratados:

Conforme referido, o pessoal de saúde diretamente envolvidos no Projeto de Emergência Covid 19, é constituído na sua quase totalidade por profissionais do Ministério de Saúde e Segurança Social (MSSS).

Para trabalhadores contratados serão utilizados os modelos de contrato da UGPE de acordo com os procedimentos do Banco Mundial e irá depender das necessidades a nível de cada ilha. Os trabalhadores serão recrutados através de concurso feito pela UGPE ou requisitados em outros serviços, conforme a especialidade.

Trabalhadores migrantes: Lá onde se mostrar necessário serão recrutados trabalhadores migrantes (nacionais ou estrangeiros).

Tipo de atividades que o projeto irá apoiar:

- aquisição, transporte e armazenamento de vacinas;
- Aquisição de outros bens e serviços;
- Pequenas obras civis de reabilitação as instalações de saúde nas ilhas de Sal e Boa Vista;
- Formação;
- Vacinação;
- eliminação de resíduos hospitalares perigosos e de resíduos não perigosos;
- informação/educação/comunicação;
- vigilância ativa, deteção precoce, gestão de casos;
- rastreamento de contatos e prevenção da propagação da infeção por COVID-19;
- Tratamento de casos de COVID19;
- Partilha de dados completos com a OMS.

Tipos de trabalhadores que estarão envolvidos em tais atividades.

- Trabalhadores de cuidados de saúde

- pessoas que prestam serviços tais como fornecimento, entrega e preparação de alimentos;
- Trabalhadores de Gestão de Resíduos;
- Pessoas que trabalham nas farmácias;
- serviços de segurança; e trabalhadores dos transportes públicos.

Trabalhadores dos cuidados de saúde: Os trabalhadores da saúde podem estar envolvidos no projecto como trabalhadores diretos, como trabalhadores contratados (empreiteiros, subempreiteiros), ou funcionários públicos. Os trabalhadores da saúde podem realizar uma série de atividades, por exemplo, avaliar, triar e tratar pacientes e trabalhadores da COVID-19; registar e registar pormenores de pessoas que recebem vacinas; vacinar o público; estabelecer procedimentos de notificação de saúde pública de casos suspeitos e confirmados; fornecer ou reforçar a prevenção e controlo precisos da infeção, vacinação e informação sobre saúde pública, incluindo para os trabalhadores envolvidos.

Dada a importância do esforço de vacinação para a COVID-19, é possível que outras pessoas membros da comunidade, para além de trabalhadores médicos regulares, estejam envolvidas na condução ou apoio ao programa de vacinação. Deve ser dada atenção às condições em que estão envolvidos no projeto, e às disposições postas em prática para os proteger. Podem estar envolvidos no projeto como trabalhadores diretos, trabalhadores contratados ou trabalhadores comunitários.

Trabalhadores de Gestão de Resíduos: os trabalhadores de gestão de resíduos, incluindo trabalhadores de saneamento, podem também estar envolvidos no projeto, muito provavelmente como empreiteiros ou subempreiteiros.

Pessoal de apoio e Voluntários: Pessoal de apoio, tais como pessoal de limpeza, guardas, trabalhadores de transporte, aqueles que distribuem a vacina, pessoas envolvidas na recolha de dados ou voluntários podem também estar envolvidos no projeto, como trabalhadores diretos, trabalhadores contratados ou trabalhadores comunitários.

Trabalhadores migrantes: lá onde se mostrar necessário serão recrutados trabalhadores migrantes (nacionais ou estrangeiros).

2. ABORDAGEM DOS PRINCIPAIS RISCOS POTENCIAIS DO TRABALHO

Atividades do projeto:

O Projeto de Emergência Covid-19 apresenta as seguintes componentes:

- Componente 1: Emergência do COVID-19: Prevenção, Preparação e Resposta
- Componente 2: Gestão de Projetos, Monitorização e Avaliação (M&A)

O Projeto de Emergência Covid-19 apresenta abrangência nacional, contemplando os Hospitais Centrais, Regionais e Delegacias de Saúde.

As diferentes atividades a realizar pelos profissionais de saúde ligados ao projeto, referem-se às atividades de prevenção e combate da epidemia Covid-19, no âmbito do Plano Nacional de Contingência COVID-19 e do Plano Nacional de Vacinação contra Covid-19 incluindo: vacinação, vigilância ativa, deteção precoce, gestão de casos, rastreamento de contatos e prevenção da propagação da infeção por COVID-19, tratamento de casos, bem como a partilha de dados completos com a OMS;

Local: em todos os municípios do país.

Principais riscos de trabalho:

Os principais riscos de trabalho associados ao projeto são os seguintes:

- a gestão e eliminação de resíduos hospitalares;
- a propagação do vírus entre os trabalhadores da saúde e a população em geral;
- questões de saúde e segurança no trabalho e na comunidade relacionadas com testes, manuseamento, transporte, eliminação de fornecimentos e amostras médicas, e melhoria das instalações/laboratórios de saúde designados;
- grupos sociais marginalizados e vulneráveis que não têm acesso ao fornecimento de vacinas, instalações, e serviços concebidos para combater a doença;
- risco de contrair a COVID-19 porque as práticas de trabalho não incluem um distanciamento social/físico adequado;
- trabalhar em altura;
- conhecimento inadequado das práticas de trabalho adequadas
- relutância em usar EPI;
- conflito social, e riscos para a segurança humana resultantes de testes de diagnóstico, disponibilidade limitada de vacinas e tensões sociais relacionadas com as dificuldades de uma situação de pandemia;
- potencial utilização de pessoal de segurança;
- riscos EAS/AS entre doentes e prestadores de cuidados de saúde, especialmente em relação à distribuição de vacinas que salvam vidas; (g) influxo de mão-de-obra;
- medidas inadequadas de proteção de dados e comunicação insuficiente/não eficaz das partes interessadas sobre a estratégia de implantação da vacina;
- riscos associados a eventos adversos após a imunização;

Para mitigar estes riscos de trabalho, este QGAS inclui, além deste LMP, um Plano de ação para a prevenção e resposta à Exploração e Abuso Sexual (EAS) / Assédio Sexual (AS) (Anexo VIII), assim como– Práticas recomendadas na execução de obras civis (Anexo VI), Boas Práticas em Obras Civis no contexto da pandemia de COVID19 (Anexo VII).

A identificação dos riscos nesta secção irá informar as medidas de mitigação incluídas na Secção 6. Por exemplo, a identificação dos riscos da COVID-19 associados à mobilização da mão-de-obra necessária facilitará a consideração de medidas de mitigação adequadas (na Secção 6) para enfrentar esses riscos, incluindo:

- a realização de verificações sanitárias pré-emprego e testes COVID-19
- controlo de entrada e saída do local/local de trabalho
- rever as disposições de alojamento, para ver se são adequadas e concebidas para reduzir o contacto com a comunidade
- revisão da duração dos contratos, para reduzir a frequência de entrada/saída dos trabalhadores do estaleiro
- reordenar as tarefas de trabalho ou reduzir o número no local de trabalho para permitir o distanciamento social/físico, ou a rotação de trabalhadores através de um horário de 24 horas
- fornecimento de formas adequadas de equipamento de proteção pessoal (EPI)
- criar alternativas ao contacto direto, como consultas de tele-medicina e instruções em direto

Outro exemplo de risco potencial é quando a actividade do projecto é o tratamento de doentes da COVID-19 pelos profissionais de saúde. Neste caso, os riscos podem incluir exposição a agentes patogénicos, infecção e doença associada, morte, horas extraordinárias ilegais e insustentáveis, sofrimento psicológico, fadiga, esgotamento ocupacional, estigma e transmissão de infecções à família e à comunidade. A identificação destes riscos contribuiria então para as medidas de atenuação estabelecidas na Secção 6 da LMP.

É provável que as actividades de vacinação exijam a mobilização de uma grande mão-de-obra de trabalhadores da saúde, trabalhadores comunitários, voluntários e funcionários da saúde pública, muitos dos quais trabalharão em ambientes difíceis. Em tais circunstâncias, muitos dos riscos identificados acima em relação ao tratamento de pacientes da COVID-19 podem também ser relevantes. A identificação destes riscos informará as medidas de mitigação incluídas na Secção 6, tais como sistemas para horários de consulta por lotes (também relevantes para a ESS4), EPI relevantes, formação e monitorização da aplicação correcta da prevenção e controlo de infecções (IPC) para trabalhadores de saúde, descentralização da entrega de vacinas para limitar grandes concentrações, testes regulares de COVID-19 a trabalhadores de saúde e triagem de doentes do público que comparecem para vacinação.

3. BREVE VISÃO GERAL DA LEGISLAÇÃO LABORAL: TERMOS E CONDIÇÕES

De acordo com a NAS 2, é espectável que o projeto abranja trabalhadores diretos e contratados. Trabalhadores diretos podem ser profissionais de saúde, funcionários públicos ou consultores técnicos. Os profissionais de saúde e os funcionários públicos serão regidos pelo Código Laboral e os consultores técnicos por contratos mutuamente acordados. O Plano de Controle de Infecções e Gestão de Resíduos (PCIGR) de cada Instituição de Saúde também fornecerá orientações sobre a saúde e segurança ocupacional para esses trabalhadores, bem como os procedimentos de apresentação de queixas ou reclamações que surjam no local de trabalho.

Em Cabo Verde a legislação laboral é regida pelo Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro, que aprova o Código Laboral Cabo-Verdiano.

Os principais valores que dominam a legislação do trabalho são a dignidade da pessoa, que se qualifica pelo esforço do seu trabalho; o dever de trabalhar não apenas para prover os meios necessários à subsistência individual, mas também como contribuição para a valorização e sobrevivência colectiva da comunidade a que a pessoa pertence; a igualdade de oportunidades e a justiça nos rendimentos.

As condições de trabalho e gestão das relações de trabalho serão regidas pelos requisitos estabelecidos nos parágrafos 9 a 12 da NAS 2.

(tais como compensação de horas extraordinárias, licença anual ou por doença, ou despedimento) foram suspensas ou reduzidas para categorias específicas de trabalhadores, por exemplo, trabalhadores da saúde ou outros trabalhadores essenciais devido a medidas de emergência COVID-19 ou às exigências de programas de vacinação urgentes.

De acordo com Avaliação da prontidão nacional para a vacina, (VRAF), disposições laborais estão em fase de preparação para Garantir a disponibilidade de planos de proteção da segurança do pessoal (por exemplo, durante uma emergência ou uma grande campanha), bem como a segurança nas instalações de armazenamento central e/ou regional e dos produtos em trânsito Assegurar a existência de regulamentação com respeito ao pessoal que levará a cabo a vacinação, incluindo a totalidade dos

funcionários/pessoal/consultores, etc. envolvidos nessas atividades (abranger igualmente o pessoal militar, se for o caso), bem como incluir requisitos relativos a substâncias químicas, físicas e biológicas, não pactuando com abuso e exploração sexuais nem assédio sexual, participação nas formações, apresentação de relatórios e não retaliação

4. BREVE VISÃO GERAL DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO: SAÚDE E SEGURA NO TRABALHO

Conforme referido, a legislação nacional do trabalho é regida pelo Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro, que aprova o Código Laboral Cabo-Verdiano.

As medidas de SSO serão concebidas e implementadas para tratar da: (a) identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do projeto, particularmente aqueles que podem ser fatais; (b) provisão de medidas de prevenção e proteção, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; (c) capacitação dos trabalhadores do projeto e manutenção de registros de capacitação; (d) documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; (e) prevenção de emergência e preparação e resposta a situações de emergências; e (f) identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.

5. PESSOAL RESPONSÁVEL

Foram identificadas as seguintes instituições responsáveis pela gestão e execução do projeto:

1. Engajamento e gestão dos trabalhadores do projeto: DNS e de toda a campanha de vacinação
2. Engajamento e gestão de contratados / subcontratados: DNS + UGPE;
3. Saúde e segurança ocupacional (SSO): DNS;
4. Formação de trabalhadores; DNS + UGPE;
5. Tratamento de reclamações dos trabalhadores: UGPE.

6. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

De acordo com as NAS 2, as medidas de SSO serão concebidas e implementadas para tratar da: (a) identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do projeto, particularmente aqueles que podem ser fatais; (b) provisão de medidas de prevenção e proteção, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; (c) capacitação dos trabalhadores do projeto e manutenção de registros de capacitação; (d) documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; (e) prevenção de emergência e preparação e resposta a situações de emergências;¹⁹ e (f) identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.

O Projeto de Emergência Covid 19 apresenta um Plano de Controle de Infecções e Gestão de Resíduos (PCIGR) de cada Instituição de Saúde também fornecerá orientações sobre saúde e segurança ocupacional para esses trabalhadores, bem como o mecanismo de registo de queixas ou reclamações que surjam no local de trabalho. É preciso ainda destacar no âmbito da Vacinação, os seguintes:

- Conforme figura no PNV, será desenvolvido um plano de formação sobre a introdução da vacina contra a COVID19, junto dos principais intervenientes e parceiros relevantes, que incluirá a metodologia de formação a ser adotada (presencial ou virtual), tendo em conta os instrumentos orientadores a serem disponibilizados pela OMS.
As normas e instrumentos de suporte para a formação sobre a vacinação, supervisão e avaliação serão revistos e/ou adaptados em conformidade com os *standards* da OMS, para salvaguardar a qualidade da vacinação e segurança das injeções, a qualidade do registo, tratamento dos dados e seguimento dos indicadores.
A formação (teórico-prática) será multiplicada localmente, com todos os participantes designados, sustentando a transmissão completa e correta das informações de uma forma harmonizada.
- Durante a vacinação, a supervisão será garantida por um técnico capaz, aplicando um *check-list* que permita a observação dos procedimentos corretos e a orientação de medidas corretivas a serem tomadas para melhorar as deficiências detetadas.
- Fornecimento adequados de EPIs, incluindo batas, aventais, cortinas; máscaras médicas e respiradores (N95 ou FFP2); luvas (médicas, e de limpeza pesada); protecção dos olhos (óculos de protecção ou viseiras faciais); sabão de lavagem das mãos e higienizador; e equipamento de limpeza eficaz. Quando não for possível obter EPI relevantes, o plano deve considerar alternativas viáveis, tais como máscaras de pano, produtos de limpeza à base de álcool, água quente para limpeza e instalações de lavagem de mãos extra, até que os fornecimentos estejam disponíveis.
- Melhorar a percepção comunitária do programa de vacinação, particularmente quando ocorrem em cenários frágeis;
- Para os locais de vacinação, assegurando que o espaço é organizado de forma segura e socialmente distante, e que os necessários controlos logísticos e gestão de resíduos são planeados com antecedência;
- Para a distribuição e utilização de vacinas, práticas seguras da cadeia de frio, verificação de que as vacinas são aprovadas para utilização pela OMS ou outra autoridade reguladora acordada pelo Banco, seleção de equipamento de injeção seguro, práticas de imunização para pessoas vulneráveis, tais como mulheres grávidas ou crianças com menos de 5 anos, plano de eliminação de resíduos de imunização, supervisão e relatórios sobre a implementação de práticas de imunização, conforme exigido pela legislação nacional.
- Realização de medidas de limpeza melhoradas, incluindo a limpeza completa (utilizando desinfetante adequado) das instalações de restauração/cantinas/alimentares/bebidas, latrinas/toilettes/showers, áreas comuns, incluindo puxadores de portas, pavimentos e todas as superfícies que são tocadas regularmente.
- Formação e fornecimento de EPI adequados ao pessoal de limpeza na limpeza de salas de consulta e instalações utilizadas para tratar doentes infetados.
- Implementar uma estratégia/plano de comunicação para apoiar a comunicação regular, atualizações acessíveis e mensagens claras, relativamente à propagação da COVID-19 em locais próximos, os factos e estatísticas mais recentes, e os procedimentos aplicáveis.

7. IDADE DE EMPREGO

No que se refere à idade mínima para a contratação de trabalhadores deverão ser respeitados os seguintes procedimentos:

- a. A idade mínima do trabalhador para emprego no projeto: 18 anos
- b. Os procedimentos de verificação da idade dos trabalhadores do projeto; Através de apresentação de Cédula Pessoal ou Bilhete de Identidade
- c. Os procedimentos a implementar em caso de constatação de presença de trabalhadores menores trabalhando no projeto; São imediatamente suspensos

- d. O procedimento para realizar avaliações de risco para trabalhadores com idade compreendida entre a idade mínima e os 18 anos de idade. Não se aplica.

TERMOS E CONDIÇÕES

De acordo com o Código Laboral e as NAS 2, os trabalhadores do projeto receberão informações e documentações claras e de fácil compreensão a respeito dos seus respetivos termos e condições de emprego. A informação e documentação em causa estabelecerão os seus direitos segundo a legislação de trabalho nacional (que incluirá quaisquer acordos coletivos aplicáveis), incluindo os seus direitos relacionados com horário de trabalho, salário, horas extras, indenizações e benefícios, assim como os direitos resultantes dos requisitos da NAS 2. Estas informações e documentações serão fornecidas no início do contrato, e quando ocorrer qualquer alteração material aos termos ou condições de emprego.

Os trabalhadores do projeto serão pagos regularmente, de acordo com a legislação nacional e os procedimentos de gestão de mão de obra. As deduções do pagamento dos salários só serão feitas conforme permitido pela legislação nacional ou pelos procedimentos de gestão de mão de obra, e os trabalhadores do projeto serão informados sobre as condições de aplicação dessas deduções. Os trabalhadores do projeto terão direito a períodos de descanso semanais adequados, férias anuais e licença maternidade, licença por motivo de doença e licença para acompanhar pessoa da família, conforme exigido pela legislação nacional e pelos procedimentos de gestão de mão de obra.

8. MECANISMO DE RECLAMAÇÕES

O Projeto de Emergência Covid-19 prevê a criação de um Mecanismo de Gestão de Reclamações, que visa os seguintes objetivos:

- Fornecer às pessoas afetadas meios para apresentar uma reclamação ou resolver qualquer disputa que possa surgir durante a implementação dos projetos;
- Garantir que ações de reparação apropriadas e mutuamente aceitáveis sejam identificadas e implementadas para satisfação dos reclamantes;
- Evitar a necessidade de recorrer a processos judiciais.
- Abrir um canal de comunicação para qualquer pessoa compartilhar sugestões, solicitar informações e fornecer comentários sobre o projeto; e
- Recolher feedbacks diferentes sobre o projeto.

9. GESTÃO E CONTRATAÇÃO

De acordo com as NAS 2, a contratação de trabalhadores do projeto será baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não haverá nenhuma discriminação com relação a quaisquer aspetos da relação de trabalho, tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego,¹¹ acesso a capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou aposentadoria, ou medidas disciplinares. Os procedimentos de gestão de mão de obra definirão medidas para prevenir e resolver casos de assédio, intimidação e/ou exploração. Caso a legislação nacional seja incompatível com este parágrafo, o projeto tentará realizar as atividades do projeto de forma consistente com os requisitos do mesmo, na medida do possível.

As medidas especiais de proteção e assistência para remediar discriminações ou a seleção para uma função específica, com base nos requisitos inerentes do trabalho ou nos objetivos do projeto, não serão consideradas como discriminação, desde que sejam consistentes com a legislação nacional.

O empregador fornecerá medidas de proteção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do projeto, incluindo grupos específicos de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças (em idade de trabalho, de acordo com esta NAS). Tais medidas podem ser necessárias apenas por prazos específicos, dependendo das circunstâncias do trabalhador do projeto e da natureza da vulnerabilidade.

10. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

O projeto poderá envolver trabalho comunitário. Conforme refere a NAS 2, embora acordos individuais com trabalhadores comunitários não precisem ser por escrito, é uma boa prática reunir-se com a comunidade e os trabalhadores comunitários para discutir e concordar com os termos de seu envolvimento com o projeto, preparar as atas de tais reuniões e compartilhá-las com a comunidade, os agentes comunitários e seus representantes.

Da mesma forma a NAS 2 refere ainda que, quando o projeto incluir a prestação de mão de obra por trabalhadores da comunidade (por exemplo, fornecer assistência humanitária e de saúde direcionada às operações do COVID-19 em ambientes frágeis ou apoiar a distribuição de vacinação e divulgação), o Mutuário aplicará as disposições pertinentes a essa NAS de modo a que reflita e seja proporcional: (a) à natureza e âmbito do projeto; (b) às atividades específicas do projeto nas quais os trabalhadores comunitários estão envolvidos; (c) a natureza dos possíveis riscos e impactos nos trabalhadores comunitários. As disposições sobre as Condições de Trabalho e/ou Saúde e Segurança Ocupacional serão avaliadas em relação à mão de obra da comunidade e aplicadas de modo que reflita os pontos (a) a (c) atrás referidos. A forma como estes requisitos serão aplicados às circunstâncias do projeto será definida nos procedimentos de gestão de mão de obra.

11. FORNECIMENTO DE TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS

Não se aplica. O projeto não prevê trabalho infantil ou trabalho forçado.

Exemplo do formulário de reclamação

N 001



**Ministério
das Finanças**

Unidade de Gestão
de Projectos Especiais

REPÚBLICA DE CABO VERDE
MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
UNIDADE DE GESTÃO DE PROJETOS ESPECIAIS
Mecanismo de Gestão de Reclamações da UGPE
Formulário de Registo de Reclamações

1. Identificação

Nome: _____

Género: M F Idade: _____ E-mail: _____

Nº de Telefone: _____ Nº de Telemóvel: _____

2. Residência

Ilha: _____ Município: _____ Localidade: _____

3. Apresentação da Reclamação/Sugestão/Observação

Resumo

4. Data de preenchimento: ____ / ____ / ____

5. Assinatura Reclamante

6. Assinatura Recetor
