

DIGITAL CABO VERDE PROJECT
(P171099)

PLANO DE GESTÃO LABORAL
(PGL)

Julho 2021

Tipo e histórico do documento

Nome do Projeto	<i>Digital Cabo Verde Project</i>
Coordenador da UGPE	Nuno Gomes
Gestor do Projeto	Guevara Cruz
Especialista Ambiental e Social	Larissa Varela
Tipo de documento	Plano de ação
Título de documento	Plano de Gestão Laboral

Consultor Responsável

Responsável pela Consultoria	<i>Engenheira Arlinda Neves</i>
Título	Consultor Individual

Version	Date	Responsible	Changed Point
V01	11/05/2021	UGPE	1º draft Plano de Gestão Laboral
V02	27/05/2021	UGPE	2º Draft do LMP considerados todos os comentários da equipa do Banco Mundial recebidos a 01/07/2021
V03	31/08/2021	UGPE	3º Draft do LMP considerados todos os comentários indicados pelo segundo nível de revisão do Banco Mundial - WAESF Team, recebidos a 17/08/2021

Sumário

RESUMO EXECUTIVO	vi
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
1.INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Contexto	1
1.2. Descrição do projeto	2
2. OBJETIVOS DO PLANO DE GESTÃO LABORAL	3
3. ASPECTOS GERAIS SOBRE A UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO PROJETO	3
3.1. Tipo de trabalhadores	3
3.2. Número de trabalhadores do projeto	5
3.3. Características dos trabalhadores do projecto	5
3.4. Calendário para o cumprimento dos requisitos laborais	7
4. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS QUE PODEM AFETAR OS TRABALHADORES DO PROJETO	7
4.1. Atividades do projeto	7
4.2. Avaliação dos principais riscos laborais potenciais	7
5. LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL	10
5.1. Legislação laboral nacional: termos e condições	10
5.2. Legislação laboral nacional: saúde e segurança no trabalho	11
5.3 Legislação nacional sobre Violência Baseada no Género	11
6. DIRETRIZES DO BANCO MUNDIAL.....	12
6.1. NAS2: Trabalho e condições de trabalho	12
6.2. Lacunas existentes	13
7. PAPEL E RESPONSABILIDADES.....	15
7.1. Implementação do Plano de Gestão Laboral	15
7.2. Recrutamento e gestão dos trabalhadores do projeto	15
7.3. Recrutamento e gestão de fornecedores/prestadores de serviço ou subcontratados ...	16
7.4. Saúde e segurança no trabalho	16
7.5. Formação dos trabalhadores	16
7.6. Gestão das reclamações.....	16
7.7. Responsabilidades específicas	16
8. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS.....	20
8.1. Políticas	20
8.2. Procedimentos	20

8.3. Idade de emprego	21
8.4. Termos e condições gerais	21
8.5. Salários e deduções	22
8.6. Horário de trabalho	22
8.7. Férias	22
8.8. Trabalho suplementar	23
8.9. Conflitos laborais	23
8.10 Reclamações	23
9. MECANISMO DE GESTÃO DE RECLAMAÇÕES	23
9.1. Objetivos	24
9.2. Princípios	24
9.3. Procedimentos	25
9.4. Apresentação de reclamações	25
9.5. Dispositivo de tratamento de reclamações	26
9.6. Modo de tratamento	26
10. GESTÃO DE FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS	31
10.1. Procedimentos de selecção	31
10.2. Procedimentos referentes aos empregados dos prestadores de serviços diretos do projeto	31
10.3. Monitorização do desempenho do fornecedor	31
10.4. Proteção dos trabalhadores	31
11. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	32
12. ORÇAMENTO DO PLANO DE GESTÃO LABORAL	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 : Lacunas entre requisitos do BM e Cabo Verde	13
Tabela 2 : Quadro de responsabilidades.....	19
Tabela 3 : Categorias de reclamações.....	25
Tabela 4. Etapas do processamento de reclamações	28
Tabela 5: Estrutura da base de dados de monitorização de reclamações.....	30
Tabela 6 : Orçamento para a implementação do Plano de Gestão Laboral	33

LISTA DE SIGLAS

A&S	Ambiental e Social
BM	Banco Mundial
CC	Comité de Coordenação
CGR	Comité de Gestão de Reclamações
CV	Cabo Verde
DGTED	Direcção Geral das Telecomunicações e Economia Digital
EDPA	Economia Digital para África
EPI	Equipamentos de Protecção Individual
EPC	Equipamentos de Protecção colectiva
GovCV	Governo de Cabo Verde
ICIEG	Instituto Caboverdiano para a Igualdade e Equidade do Género
M&A	Monitorização e Avaliação
MF	Ministério das Finanças
MGR	Mecanismo de Gestão de reclamações
NAS	Normas Ambientais e Sociais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEDS	Plano Estratégico Desenvolvimento Sustentável
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PGL	Plano de Gestão Laboral
QAS	Quadro Ambiental e Social
QGAS	Quadro de Gestão Ambiental e Social
SNIAAC	Sistema Nacional de Identificação e Autenticação Civil
SSO	Segurança e Saúde Ocupacional
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
UGPE	Unidade de Gestão de Projetos Especiais
UIP	Unidade de Implementação do Projeto
VAC	Violência contra as Crianças
VBG	Violência Baseada no Género

RESUMO EXECUTIVO

O Governo de Cabo Verde (GovCV) está empenhado em fortalecer as bases da competitividade digital de Cabo Verde e melhorar a oferta de serviços públicos digitais, através da implementação do Projeto Cabo Verde Digital, com o financiamento do Banco Mundial.

Para o efeito, o Governo prevê situar a sua actuação nos seguintes pilares: (i) acelerar a transformação Digital (ii) tornar Cabo Verde como pólo regional no meio do Atlântico e (iii) impulsionar a transformação digital de África e assegurar a sua plena participação na economia digital global.

O Projeto Digital Cabo Verde está a ser preparado sob a égide do novo Quadro Ambiental e Social (QAS) do Banco Mundial, que entrou em vigor a 1 de outubro de 2018, em substituição das Políticas Operacionais desse organismo financeiro.

O Projeto está estruturado em 5 componentes:

Componente 1: *Ambiente Legal e Regulatório favorável.* Esta componente irá apoiar o GovCV na melhoria do ambiente legal e regulamentar para uma economia digital.

Componente 2: *Competitividade Digital.* Esta componente visa equipar melhor os indivíduos e as empresas em todo o país para serem mais competitivos no mercado de trabalho da economia digital e para estimular a inovação e o crescimento da produtividade.

Componente 3: *Serviços Públicos Digitais e Mercados.* Esta componente irá apoiar atividades destinadas a aumentar a capacidade do GovCV para melhor prestar serviços públicos digitais nos domínios: (i) governo-a-governo (G2G), (ii) governo-a-empresa (G2E) e (iii) governo-a-pessoa (G2P).

Componente 4: *Apoio à Implementação de Projetos.* Esta componente dará apoio tanto às unidades de implementação de projetos globais (UIP) como fiduciários, para a gestão e implementação de atividades associadas ao projeto. Financiará atividades relacionadas com a gestão de projetos, incluindo a coordenação de projetos, o aprovisionamento, a gestão financeira (GF), a monitorização e avaliação, a comunicação de projetos, o envolvimento dos cidadãos e as salvaguardas ambientais e sociais.

Componente 5: *Componente de Resposta de Emergência Contingente.* No contexto da emergência COVID-19, uma Componente de Resposta de Emergência Contingente (CREC) é acrescentada à estrutura do projeto para permitir o desembolso rápido de saldos não comprometidos como medida de resposta a esta ou qualquer crise futura. Terá um valor inicial zero, mas poderá ser financiada durante a implementação do projeto para permitir uma resposta ágil a eventos emergentes, com fundos redirecionados de outras componentes.

O Projeto Cabo Verde Digital apresenta uma abrangência institucional nacional, onde se encontram incluídas tanto as instituições sedeadas no território de Cabo Verde, como em todos os países de Residência diplomática.

OBJETIVOS DO PLANO DE GESTÃO LABORAL

O Plano de Gestão Laboral (PGL) permite identificar os principais requisitos de trabalho e riscos associados ao projeto Digital-Cabo Verde e ajudar o Mutuário a determinar os recursos necessários para lidar com problemas laborais. Trata-se de um documento dinâmico, que neste caso é elaborado na fase de arranque do projeto e será revisto e atualizado ao longo do desenvolvimento e implementação do mesmo, sempre que se justifique.

ASPECTOS GERAIS SOBRE A UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO PROJETO

O dono do projeto é a Direcção Geral das Telecomunicações e Economia Digital (DGTED) em representação do Governo de Cabo Verde e a Agência de Execução do Projeto é a Unidade de Gestão de Projetos Especiais (UGPE), tutelada pelo Ministério das Finanças.

A Norma Ambiental e Social 2 (NAS 2) do Banco Mundial, estabelece as diferentes categorias de trabalhadores de um projecto desta natureza, designadamente: trabalhadores diretos, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores da fonte primária.

O número total de trabalhadores a serem empregados no projeto envolverá trabalhadores diretos, incluindo agentes da função pública, e trabalhadores contratados.

Os requisitos dos parágrafos 9 a 30 das NAS 2 (mão de obra e condições de trabalho) serão aplicados aos trabalhadores diretos. Aos trabalhadores contratados serão aplicados os requisitos elencados nos parágrafos 9 a 33 da NAS 2.

O pessoal diretamente envolvido no Projecto Digital Cabo Verde, é constituído na sua quase totalidade por profissionais do Ministério das Finanças (MF), com o apoio das Instituições Parceiras.

No âmbito da implementação do Projeto CV-Digital, poderá ser contratada qualquer pessoa de nacionalidade caboverdiana ou estrangeira, homem ou mulher, com idade mínima de dezoito anos, e/ou de quinze anos para desempenhar tarefas que não comprometem desenvolvimento físico e intelectual do adolescente, e que tenha as habilitações exigidas para a função a desempenhar. Para a implementação do Projeto, os mesmos serão recrutados com base nos requisitos do trabalho a executar, excluindo qualquer tratamento discriminatório relacionado com o sexo, religião e afiliação racial, deficiência, etc.

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

A duração da cobertura para trabalhadores do Projeto é de 6 anos, período de implementação do projeto. O local de afectação é a cidade da Praia, na sede do Projeto na UGPE. Os consultores temporários trabalharão em todos os municípios envolvidos no Projeto e a duração de trabalho depende da finalização da consultoria.

AValiação dos Principais Riscos que Podem Afetar os Trabalhadores do Projeto

Os principais riscos potenciais que podem afetar os trabalhadores no âmbito deste projeto são a seguir indicados:

Riscos laborais associados a trabalhadores contratados ao nível das componentes do projeto. As diferentes componentes do projeto serão implementados por parceiros nacionais admitindo-

se que a maioria dos trabalhadores contratados será contratada localmente. Todos os contratados deverão ter um contrato de trabalho assinado, materialmente consistente com o Código Laboral Nacional e a NAS 2, em conformidade com as estipulações do presente PGL, particularmente sobre o trabalho infantil e o trabalho forçado, seguindo os requisitos do Documento Padrão de Aquisições (DAP/SPD) do Banco Mundial. Todos os trabalhadores do projecto irão também assinar um Código de Conduta que contém indicações específicas para proibição de actos de exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS) bem como as relativas sanções no caso em que haja uma violação do mesmo.

Os riscos laborais, incluindo o influxo de mão de obra e a prevenção e resposta à violência baseada no gênero (VBG) incluindo exploração e abuso sexual e assédio sexual associados, e o trabalho infantil são a seguir apresentados.

Os **riscos para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST)** são considerados de nível baixo a moderado. Contudo, continua a existir o risco de ocorrência de eventuais acidentes que possam ocasionar lesões corporais.

Riscos laborais associados a GBV / EAS / AS / VAC

Foram identificados alguns riscos sociais ligados ao comportamento de trabalhadores e empregadores, designadamente:

- Assédio moral e abuso de poder;
- Assédio sexual e importunação;
- Violência baseada no gênero (VBG);
- Exploração e abuso sexual;
- Assalto a trabalhadores no regresso à casa, após horas de trabalho excessivamente longas.

Esses riscos são considerados baixos, no entanto, os riscos relacionados com a VBG/EAS/AS e a violência contra as crianças (VAC) são desafios importantes em qualquer sociedade, apesar da existência de leis e regulamentos nacionais para abordar estas questões. O projeto implementará portanto um conjunto de medidas para enfrentar os riscos, medidas específicas para garantir que grupos e indivíduos vulneráveis / desfavorecidos se beneficiem plenamente do projeto através da sensibilização e capacitação dos próprios trabalhadores do projecto e comunidades abrangidas e estabelecimento de procedimentos de reclamação sob o mecanismo de reclamação para tratar de reclamações de EAS/ AS e VAC de forma ética e confidencial.

Risco de horas extraordinárias de trabalho. Existe o risco da prática de horas de trabalho não contabilizadas e de falta de compensação por trabalho suplementar.

O projeto implementará medidas específicas para minimizar ou assumir o controlo de tais riscos, designadamente:

- Sessões de IEC para a prevenção e combate à COVID 19 (uso de máscaras, distanciamento social, lavagem das mãos, etc).
- Utilização de equipamentos adequados para reduzir o risco de exposição (ex: instalação de filtros nos computadores do projecto).
- Treinamento em questões de ergonomia: postura correcta frente ao computador;
- Adopção e aprovação de um Mecanismo de Gestão de Reclamações acessível a todos e que também trata de incidentes relacionados com trabalhadores e VBG;

- Obrigação de integrar em todos os contratos uma cláusula específica de proteção à criança, prevenção da violência baseada no gênero;
- Incorporação em todos os contratos de trabalho de um código de conduta com cláusulas específicas sobre VBG/EAS/AS e VAC e relativas sanções;
- Certificação de realização de trabalho em horas normais e aceitáveis;
- Sensibilização/conscientização sobre a violência baseada no gênero entre todos os empresários e trabalhadores.

LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL

As questões de saúde e segurança no trabalho são enquadradas e consagradas na Constituição da República de Cabo Verde. Nos termos do Artigo 60º da Constituição da República, “Todos os cidadãos têm direito ao trabalho, incumbindo aos poderes públicos promover as condições para o seu exercício efectivo. O dever de trabalhar é inseparável do direito ao trabalho”.

A legislação laboral nacional é regido pelo Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro, que aprova o Código Laboral Cabo-Verdiano.

As condições de trabalho e a gestão das relações de trabalho serão regidas pelos requisitos estabelecidos pelo Código Laboral Cabo-Verdiano, associado às normas ambientais e sociais estabelecidas pelo Banco Mundial (NAS2).

As questões de violência baseada no gênero são enquadradas na Lei Especial contra Violência Baseada no Gênero. A Lei 84/VII/11 e relativo Decreto da sua regulamentação N.º8/2014 estabelecem as medidas destinadas a prevenir e reprimir o crime de violência baseada no gênero (Lei VBG), considerado um crime público e uma violação de direitos humanos e um obstáculo para alcançar a igualdade de gênero. Os mesmos estabelecem também as responsabilidades do Estado em matéria de prevenção, assistência, protecção e repressão, definindo os direitos das vítimas e as medidas de reabilitação para os autores da violência.

As questões de prevenção e resposta à violência baseada no gênero ligadas às relações de trabalho serão regidas pela legislação nacional e pelas normas estabelecidas pelo Banco Mundial.

DIRETRIZES DO BANCO MUNDIAL

As estipulações do Banco Mundial relativas ao trabalho e condições de trabalho estão delineadas na NAS 2. A agência de execução promove sólidas relações de gestão dos trabalhadores e proporciona condições de trabalho seguras e saudáveis.

A NAS 2 aplica-se aos trabalhadores do projeto, incluindo trabalhadores a tempo inteiro, a tempo parcial, temporários, sazonais e migrantes. A NAS 2 não se aplicará a funcionários públicos.

Os principais requisitos da Saúde e Segurança no Trabalho aplicados em Cabo Verde são similares aos definidos pelo Banco Mundial.

A NAS 2 do Banco Mundial e a estrutura nacional são consistentes em matéria de condições de trabalho e emprego (remuneração, salários, férias), medidas visando proteger categorias vulneráveis de trabalhadores, trabalho infantil e idade mínima dos trabalhadores, natureza do mecanismo para lidar com reclamações e outros meios de reparação, saúde e segurança no trabalho bem como a sua implementação.

Pelo que concerne as indicações relativas à prevenção, mitigação dos riscos e resposta à VBG/EAS/AS do Banco Mundial se faz referência à Notas de Boas para responder à EAS/AS do ano 2020.

PAPEL E RESPONSABILIDADES

A garantia da implementação do presente Plano de Gestão Laboral (PGL) é da responsabilidade do coordenador da Unidade de Gestão de Projetos Especiais (UGPE). O Coordenador é apoiado pelo gestor do projeto e pelo responsável pelos aspectos ambientais e sociais.

Os principais parceiros institucionais envolvidos na implementação deste projeto são:

- Unidade de Gestão da competitividade do Gabinete do Primeiro Ministro;
- Ministério da Educação (Escolas do Ensino Básico obrigatório/ Ensino Secundário/Ensino Profissional – TIC conectividade) ;
- Ministério dos Negócios Estrangeiros (todos os países de Residência diplomática);
- Departamento de Telecomunicações e Economia Digital (DGETED);
- Agência de Regulação Multisectorial da Economia (ARME)
- NOSI (Departamento de Telecomunicações e Economia Digital);
- Direção Nacional da Receita do Estado (DNRE);
- Direção Geral das Alfandegas (DGA)
- CV-TELECOM;
- Pro-Empresa;
- Comissão de Implementação do SNIAC.

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

De acordo com as NAS 2, as medidas de SST serão concebidas e implementadas para tratar seguintes questões: (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.

De acordo com a Nota de Boas Práticas do Banco Mundial para responder à EAS/AS será desenvolvido um código de conduta a ser assinado pelos trabalhadores, bem como pelo pessoal afecto ao projeto, que proíbe expressamente a EAS/AS e VAC e prevê as sanções aplicáveis. Serão também assegurados mecanismos para monitorar a sua implementação e acções que garantam que os trabalhadores e o pessoal do projeto recebam treinamento sobre EAS/AS e VAC, o código de conduta e comportamentos proibidos, além de instruções sobre o mecanismo de gestão das reclamações, conforme abaixo detalhado.

O emprego dos trabalhadores do projeto será baseado nos princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades e em conformidade com o Código Laboral nacional, complementado pela NAS 2, sempre que tal se mostrar necessário. Não poderá haver discriminação no que respeita a quaisquer aspectos relacionados com o emprego, incluindo o recrutamento, compensação, condições e termos de trabalho, acesso à formação, promoção ou rescisão do contrato de trabalho.

MECANISMO DE GESTÃO DE RECLAMAÇÕES

O Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) constitui um instrumento de apoio aos trabalhadores na defesa dos seus direitos, no desempenho das suas actividades no quadro da implementação do projecto.

Este MGR tem como principal objectivo garantir que as preocupações e reclamações dos trabalhadores do projeto, dos trabalhadores com alguma conexão com o projeto e das comunidades abrangidas, sejam prontamente registadas, analisadas e processadas, a fim de detectar precocemente as causas e implementar as correspondentes ações corretivas ou preventivas, de modo a evitar o agravamento de situações de conflito, assegurando o controlo ambiental e social dos projetos.

O MGR irá igualmente proporcionar aos trabalhadores do projecto canais através dos quais as suas queixas possam ser recebidas e resolvidas internamente de uma forma atempada, justa e consistente.

O mecanismo de gestão de reclamações pode contribuir de forma significativa para o cumprimento dos seguintes objectivos principais: (a) gerar a conscientização do público em geral sobre o projeto, (b) prevenir casos de fraude e corrupção e aumentar a prestação de contas, (c) fornecer à equipa do projeto sugestões e feedback sobre o processo de execução, (d) aumentar o envolvimento das partes interessadas (e) ajudar a compreender os problemas, prevenindo o seu agravamento, ampliação, ou transformação em conflitos.

Pelo que concerne as reclamações sobre a implementação do projecto que envolvam questões sensíveis, que terão de ser tratadas com o devido sigilo e respeito tais como reclamações relacionada com a violação dos direitos humanos e abusos graves de poder, nomeadamente: (i) Violência baseada no género, exploração e assédio sexual; (ii) Violência contra crianças e violação dos direitos das crianças; (iii) Falta de respeito pela privacidade de pessoas e atitudes incorrectas perante pessoas vítimas de VBG; (v) Abuso, violência, agressão por parte dos trabalhadores sobre as comunidades locais, especialmente mulheres e jovens, irão ser estabelecidos procedimentos específicos que garantam a confidencialidade, segurança e ética para recepção e gestão das reclamações ao longo de todo o processo.

GESTÃO DE FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Os fornecedores e prestadores de serviços serão selecionados de acordo com procedimentos de licitação e seus serviços serão regidos pelo código laboral e pelo código tributário.

Os fornecedores devem justificar que são legalmente constituídos e confiáveis (existência de aprovações/licenças comerciais, cópias de contratos previamente assinados com prestadores de serviços e fornecedores). Além disso, o Projeto realizará monitorias especiais para garantir que os fornecedores de projetos e respectivos funcionários cumprem a legislação laboral em vigor, especialmente em termos de saúde e segurança dos trabalhadores, gestão da força de trabalho, direitos dos trabalhadores e benefícios sociais, etc.

Nos documentos de licitação serão indicados também os requisitos para EAS/AS e VAC (per ex. CoC) e nos documentos de aquisição será indicado como os custos relacionados à estes requisitos serão pagos no contrato (por exemplo: incluir linhas específicas com custos e quantidades para actividades relacionadas à prevenção e mitigação e resposta de riscos de EAS/AS e VAC.

Os requisitos mencionados serão integrados nas disposições contratuais dos fornecedores.

O Projeto implementará procedimentos para verificar se foi levada em consideração a segurança social dos trabalhadores/fornecedor, tais como contratos de trabalho e medidas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e medidas de prevenção e mitigação de riscos de VBG/EAS/AS e VAC.

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O seguimento do processo de implementação do Plano de Gestão Laboral (PGL) e a atualização da base de dados são da responsabilidade da UGPE, assegurado diretamente pelo especialista ambiental e social (A&S) e pelo Gestor do Projeto.

A monitorização do PGL deve ser contínua, e a avaliação deve ser periódica e deve abranger todas instituições parceiras do projeto. A monitorização interna deverá ser permanente, dado que o Ministério das Finanças recebe, através da UGPE, todos os relatórios dos vários parceiros do projeto. Periodicamente será efectuada a supervisão no terreno.

A nível institucional, é o Ponto Focal (PF) de cada instituição parceira que monitoriza a implementação do PGL. O PF da instituição recolhe dados e informações, efectua levantamentos no terreno pelo menos uma vez por mês, avalia o nível de implementação dos requisitos do PGL, e produz o relatório mensal de seguimento do PGL na sua referida instituição, submetendo-o ao gestor do projeto.

A nível da coordenação geral, é o gestor do projeto que recebe todos os relatórios, e com o apoio do especialista A&S efectua a análise e supervisiona o processo de implementação do PGL.

Mensalmente, o gestor do projeto elabora um relatório de monitorização, que será enviado à Coordenação da UGPE. Esta instituição compilará todos os relatórios mensais em relatórios trimestrais que serão submetido ao Banco Mundial.

ORÇAMENTO DO PLANO DE GESTÃO LABORAL

A afetação dos recursos materiais e financeiros para a implementação do PGL são apresentados na tabela seguinte.

Orçamento para a implementação do Plano de Gestão Laboral

Atividades de gestão de mão de obra	Quantidade	Custo unitário	Custo total (EUR)	Prazo	Responsável
Sessões IEC ➤ Socialização do PGL ➤ Código de Conduta ➤ VBG/EAS/AS e VAC ➤ Prevenção da COVID 19 ➤ Sensibilização da população para registo das reclamações, com respetivas associações ao projecto	3	2,000	6,000	Início do Projeto	Gestor do Projeto Especialista A&S
Apoio no desenvolvimento de Planos de Gestão de Mão de Obra e protocolos COVID-19 e prevenção, mitigação de riscos e resposta à EAS/AS e VAC no local de trabalho	4	5,000	20,000	Ao longo da implementação	Instituições parceiras

Atividades de gestão de mão de obra	Quantidade	Custo unitário	Custo total (EUR)	Prazo	Responsável
Formações: ➤ Código laboral: direitos e deveres dos trabalhadores, Código de Conducta e disposições sobre EAS/AS e VAC; ➤ Procedimentos do BM/NAS 2; ➤ Principais riscos e impactos relacionados com a saúde e segurança no trabalho, VBG/EAS/AS e VAC; ➤ Mecanismo de Gestão de Reclamações. Para a UGPE instituições parceiras, empresas contratadas.	4	2,000	8,000	Início do Projeto	Gestor do Projeto Instituições parceiras Especialista A&S
Seguimento e Avaliação do processo de execução do Plano de Gestão Laboral: ➤ Sessões de trabalho periódicas com as diferentes instituições para avaliação do nível de implementação do PGL. ➤ Reuniões virtuais de operacionalização e funcionamento do Comité Central de Gestão de Reclamações. ➤ Despesas de viagem da equipe em atividades LMP (missões de supervisão e de salvaguarda).	12	500	6,000	Trimestralmente durante o período de execução do projeto.	Gestor do Projeto Instituições parceiras Especialista A&S
	12	0	0		
	12	800	9,600		
Sub-total			49,600		
Imprevistos	-	-	2,480		
Total			52,080		

EXECUTIVE SUMMARY

The Government of Cape Verde (GovCV) is committed to strengthening the foundations of Cape Verde's digital competitiveness and improving the provision of digital public services, through the implementation of the Cape Verde Digital Project, with funding from the World Bank.

For this purpose, the Government plans to place its activities on the following pillars: (i) accelerate Digital Transformation (ii) make Cape Verde a regional hub in the middle of the Atlantic and (iii) boost the Africa's digital transformation and ensure its full participation in the global digital economy.

The Digital Cape Verde Project is being prepared under the aegis of the World Bank's new Environmental and Social Framework (ESF), which came into force on October 1st, 2018, replacing the Operational Policies of that financial body.

The Project is structured in 5 components:

Component 1: *Favorable Legal and Regulatory Environment.* This component will support the GovCV, improving the legal and regulatory environment for a digital economy.

Component 2: *Digital Competitiveness.* This component aims to better equip individuals and companies across the country to be more competitive in the labor market of the digital economy and stimulating the innovation and productivity growth.

Component 3: *Digital Public Services and Markets.* This component will support activities aimed at increasing the capacity of the GovCV to better provide digital public services in the areas: (i) government-to-government (G2G), (ii) government-to-company (G2C) and (iii) government-to-person (G2P).

Component 4: *Support for Project Implementation.* This component will support both global project implementation units (PIU) and fiduciary, for the management and implementation of activities associated with the project. It will finance activities related to project management, including project coordination, procurement, financial management (FM), monitoring and evaluation, project communication, citizen involvement and environmental and social safeguards.

Component 5: *Contingent Emergency Response Component.* In the context of the COVID-19 emergency, a Contingent Emergency Response Component (CERC) is added to the project structure to allow quick disbursement of uncommitted balances as a response to this or any future crisis. It will have a zero-initial value, but it can be financed during the implementation of the project to allow an agile response to emerging events, with redirected funds from other components.

The Cabo Verde Digital Project has a national institutional scope, which includes institutions based in the territory of Cape Verde, as well as in all countries of diplomatic residence.

OBJECTIVES OF THE LABORAL MANAGEMENT PLAN

The Labor Management Plan (LMP) makes it possible identifying the main work requirements and risks associated with the Digital-Cabo Verde project and helping the Borrower to determine the resources necessary to deal with labor problems. It is a dynamic document, which in this

case is prepared at the start of the project and will be reviewed and updated throughout the development and project implementation, whenever justified.

GENERAL ASPECTS ABOUT THE USE OF THE PROJECT'S LABOR FORCE

The project owner is the Directorate General for Telecommunications and Digital Economy (DGTED) representing the Government of Cape Verde and the Project Execution Agency is the Special Projects Management Unit (UGPE), supervised by the Ministry of Finance.

The World Bank's Environmental and Social Standard 2 (ESS2) establishes the different categories of workers in a project of this nature, namely: direct workers, contract workers, community workers and workers from the primary source.

The total number of workers to be employed in the project will involve direct workers, including public service agents, and contracted workers.

The requirements of paragraphs 9 to 30 of the ESS2 (labor and working conditions) will apply to direct workers. To the contracted workers will be subject the requirements listed in paragraphs 9 to 33 of ESS2.

The staff directly involved in the Digital Cape Verde Project, is almost entirely made up of professionals from the Ministry of Finance (MF), with the support of the Partner Institutions.

In the framework of the implementation of the Digital – CV Project, it can be contracted any person of Cape Verdean or foreign nationality, male or female, at least eighteen years old and who has the qualifications required for the position to be performed. For the Project implementation, they will be recruited based on the requirements of the work to be performed, excluding any discriminatory treatment related to sex, religion and racial affiliation, disability, etc.

In the framework of the project's implementation, it is proposed that priority be given to gender equality and that the majority of the labor force is to be contracted locally, with possible exception of some specialized workers. Candidate recruitment will be specifically encouraged and promoted in particular for employees in non-traditional or supervisory positions. The project will ensure that potential candidates are informed about open recruitments and how to apply.

The duration of coverage for Project workers is estimated in 6 years, the project implementation period. The place of employment is the city of Praia, at the Project's headquarters at the UGPE. Temporary consultants will work in all municipalities involved in the Project and the duration of work depends on the completion of the consultancy.

EVALUATION OF THE MAIN RISKS THAT MAY AFFECT PROJECT WORKERS

The main potential risks that may affect workers within the scope of this project are as follows:

Labor risks associated with workers hired at the project component level. The different components of the project will be implemented by the national partners, assuming that the majority of contracted workers will be hired locally. All the contracted persons must have a signed labor contract, materially consistent with the National Labor Code and the ESS2, in accordance with the stipulations of this LMP, particularly on child labor and forced labor, following the requirements of the Standard Procurement Document (SPD/DAP) of the World Bank.

All project workers will also sign a Code of Conduct that contains specific indications for the prohibition of acts of exploitation and sexual abuse and sexual harassment (EAS/AS) as well as the related sanctions in case there is a violation on the same time

Occupational risks, including the influx of labor and the prevention and response to gender-based violence (GBV) including sexual exploitation and associated sexual abuse and harassment, and child labor are discussed below.

Occupational risks associated with GBV / EAS / AS / VAC

The **risks to the Health and Safety at Work (HSW)** are considered to be of low to moderate level and will depend on the type of works to be carried out. However, there is still a risk of possible accidents that could cause bodily injury.

Some social risks related to the behaviour of workers and employers have been identified, namely:

- Moral harassment and abuse of power;
- Sexual harassment and intimidation;
- Gender-based violence (GBV), sexual and abuse exploitation and sexual harassment;
- Robbery of workers returning home after excessively long hours of work.

These risks are considered low, however, the risks related to GBV/EAS/AS and violence against children (VAC) are major challenges in any society, despite the existence of national laws and regulations to address these issues. The project will therefore implement a set of measures to address the risks, specific measures to ensure that vulnerable/disadvantaged groups and individuals fully benefit from the project by raising awareness and empowerment of the project workers themselves and communities covered and establishing grievance procedures under the grievance mechanism to handle EAS/AS and VAC complaints ethically and confidentially.

Risk of overtime work. There is a risk of practicing unaccounted working hours and lack of compensation for overtime work.

The project will implement specific measures to minimize or take the control of such risks, namely:

- IEC sessions to prevent and combat the COVID-19 (wearing masks, social distance, hand washing, etc.)
- Use of appropriate equipment reducing the risk of exposure (eg, installation of filters on the project's computers).
- Training on ergonomic issues: correct posture in front of the computer;
- Adoption and approval of a Complaints Management Mechanism accessible to all and which also deals with all incidents related to workers and GBV;
- Obligation to integrate a specific child protection clause, preventing gender-based violence in all contracts;
- Incorporation in all employment contracts, of a code of conduct with specific clauses on GBV/EAS/AS and VAC and related to appropriate sanctions;
- Certification of carrying out work in normal and acceptable hours;
- Raising awareness of gender-based violence among all the entrepreneurs and workers.

NATIONAL LABORAL LEGISLATION

The issues of health and safety at work are framed and enshrined in the Constitution of the Republic of Cape Verde. Under the terms of Article 60 of the Constitution of the Republic, “All citizens have the right to work, and it is incumbent on public authorities to promote the conditions for their effective exercise. The duty to work is inseparable from the right to work”.

National labor legislation is governed by Legislative Decree No. 5/2007, of 16th October, which approves the Cape Verdean Labor Code.

The working conditions and management of employment relationships will be governed by the requirements established by the Cape Verdean Labor Code, associated with environmental and social standards established by the World Bank (ESS2).

Issues of gender-based violence are framed in the Special Law against Gender-Based Violence. Law 84 / VII / 2011 of January 10th and related Decree of its regulation N.º8/2014 establish measures aimed at preventing and repressing the crime of gender-based violence (Law GBV), considered a public crime and a violation of fundamentals human rights and a obstacle to achieving gender equality. They also establish the State's responsibilities in matters of prevention, assistance, protection and repression, defining the rights of victims and rehabilitation measures for the perpetrators of violence.

Issues of preventing and responding to gender-based violence in employment relationships will be governed by national law and standards established by the World Bank.

WORLD BANK GUIDELINES

The World Bank's stipulations regarding work and working conditions are outlined in ESS2. The executive agency promotes strong worker management relationships and provides safe and healthy working conditions.

The ESS2 applies to project workers, including full-time, part-time, temporary, seasonal and migrant workers. ESS2 will not apply to public service agents.

The main Health and Safety at Work requirements applied in Cape Verde are similar to those defined by the World Bank.

The World Bank's ESS2 and national structure are consistent in terms of working and employment conditions (pay, wages, holidays), measures to protect vulnerable categories of workers, child labor and minimum age of workers, nature of the mechanism for dealing with complaints and other means of repair, health and safety at work as well as their implementation.

As regards the indications related to prevention, risk mitigation and response to the World Bank's GBV/EAS/AS, reference is made to the Good Notes to respond to the 2020 EAS/AS.

ROLE AND RESPONSIBILITIES

The guarantee of the implementation of this Labor Management Plan (LMP) is the responsibility of the coordinator of the Special Projects Management Unit (UGPE). The coordinator is supported by the project manager and the person responsible for environmental and social aspects.

The main institutional partners involved in the implementation of this project are:

- The Business Unit of the Prime Minister's Office;

- The Ministry of Education (Compulsory Basic Schools / Secondary Education / Professional Education - ICT connectivity);
- The Ministry of Foreign Affairs (all diplomatic residence countries);
- The Department of Telecommunications and Digital Economy (DGETED);
- The Agency for Multisectoral Regulation of the Economy (ARME)
- NOSI (Department of Telecommunications and Digital Economy);
- CV-TELECOM, Pro-Empresa, the Customs and SNIAC.

POLICIES AND PROCEDURES

According to ESS2, the HSW measures will be designed and implemented to address the following issues: (a) identification of potential risks for project workers, particularly those that could be fatal; (b) provision of preventive and protective measures, including modification, substitution or elimination of dangerous conditions or substances; (c) training of project workers and maintenance of training records; (d) documentation and disclosure of occupational accidents, diseases and incidents; (e) emergency prevention and emergency preparedness and response; and (f) identification of measures for negative impacts, such as accidents at work, deaths, disability and illness.

According to the World Bank Good Practice Note to respond to the EAS/AS, a code of conduct will be developed and to be signed by the workers, as well as by the personnel assigned to the project, which expressly prohibits the EAS/AS and VAC and provides for sanctions applicable. Mechanisms will also be ensured to monitor its implementation and actions to ensure that workers and project staff receive training on EAS/AS and VAC, the code of conduct and prohibited behaviors, as well as instructions on the grievance handling mechanism, as per detailed below.

The employment of project workers will be based on the principles of non-discrimination and equal opportunities and in accordance with the national Labor Code, complemented by the ESS2, whenever necessary. There can be no discrimination with respect to any aspects related to employment, including recruitment, compensation, terms and conditions of employment, access to training, promotion or rescission of the employment contract.

COMPLAINT MANAGEMENT MECHANISM

The Grievance Redress Mechanism (GRM) is an instrument to support workers in defending their rights, in the performance of their activities in the framework of the implementation of the project.

This GRM's main objective is to ensure that the concerns and complaints of project workers, workers with some connection to the project and the communities covered, are promptly registered, analysed and processed, in order to detect the causes earlier and implement the corresponding actions corrective or preventive, in order to avoid aggravating conflict situations, ensuring environmental and social control of projects.

The GRM will also provide to the project workers with mechanisms through which their complaints can be received and resolved internally in a timely, fair and consistent manner.

The Grievance Redress Mechanism can contribute significantly to the fulfilment of the following main objectives: (a) to generate awareness of the general public about the project, (b) to prevent from cases of fraud and corruption and to increase accountability, (c) provide the project team with suggestions and feedback on the execution process, (d) to increase the stakeholder

involvement (e) to help understanding the problems, preventing their aggravation, expansion, or transformation into conflicts.

As far as complaints about the implementation of the project that involve sensitive issues, which will have to be treated with due confidentiality and respect, such as complaints related to the violation of fundamentals human rights and serious abuses of power, namely: (i) Violence based on gender, exploitation and sexual harassment; (ii) Violence against children and violation of children's rights; (iii) Lack of respect for people's privacy and incorrect attitudes towards GBV victims; (v) Abuse, violence, aggression by workers on local communities, especially women and young people, specific procedures will be established to ensure confidentiality, security and ethics for the reception and management of complaints throughout the entire process.

MANAGEMENT OF SUPPLIERS AND SERVICE PROVIDERS

The Suppliers and service providers will be selected according to bidding procedures and their services will be governed by the national labor code and the tax code.

The Suppliers must justify that they are legally constituted and reliable (existence of commercial approvals / licenses, copies of contracts previously signed with service providers and suppliers). In addition, the Project will carry out special monitoring to ensure that the project suppliers and their employees comply with current labor laws, especially in terms of worker's health and safety, workforce management, worker's rights and social benefits, etc.

The bidding documents will also indicate the requirements for EAS/AS and VAC (eg CoC) and the procurement documents will indicate how the costs related to these requirements will be paid in the contract (for example: including specific lines with costs and quantities for activities related to the prevention and mitigation and response of EAS/AS and VAC risks.

The requirements mentioned will be integrated into the contractual provisions of the suppliers.

The Project will implement procedures to verify whether the social security of workers / suppliers has been taken into account, such as employment contracts and Occupational Health and Safety (OHS) measures and measures to prevent and mitigate the risks of VBG/EAS/AS and VAC. .

MONITORING AND EVALUATION

The monitoring of the implementation process of the Labor Management Plan (LMP) and the updating of the database are the responsibility of the UGPE, directly ensured by specialists in monitoring & evaluation and environmental & social safeguard.

The monitoring of the LMP must be continuous, and the evaluation must be periodic and must cover all partner institutions of the project. Internal monitoring should be permanent, given that the Ministry of Finance receives, through the UGPE, all reports from the various project partners. Field supervision will be carried out periodically.

At the institutional level, it is the Focal Point (FP) of each partner institution that monitors the implementation of the LMP. The institution's FP collects data and information, surveys on the spot at least once a month, assesses the level of implementation of the LMP requirements, and produces the monthly LMP follow-up report at said institution, submitting it to the project manager.

At the level of general coordination, it's the project manager who receives all reports, and with the support of the M&E and E&S specialists, performs the analysis and supervises the LMP implementation process.

The project manager prepares a monitoring report on a monthly basis, which will be sent to the UGPE Coordination. This institution will compile all monthly reports into quarterly reports that will be submitted to the World Bank.

LABOR MANAGEMENT PLAN BUDGET

The allocation of material and financial resources for the implementation of the LMP are shown in the table below.

Budget for the implementation of the Labor Management Plan

Management activities of labor	quantity	Unit cost	Total cost (EUR)	Deadline	Responsible
IEC Sessions ➤ LMP Socialization ➤ Code of Conduct ➤ GBV/EAS/AS and VAC ➤ Coronavirus-19 prevention ➤ Raising awareness among the population to register complaints, with respective associations to the project	3	2,000	6,000	Project Start	Project Manager S&E Specialist
Support in the development of Labor Management Plans and Coronavirus-19 protocols and prevention, risk mitigation and response to EAS/AS and VAC in the workplace.	4	5,000	20,000	Throughout the implementation	Partner institutions
Formations for UGPE partner institutions, contracted companies: ➤ National Labor code: workers' rights and duties; ➤ Code of Conduct and provisions on EAS/AS and VAC; ➤ WB / ESS2 procedures; ➤ Main risks and impacts related to health and safety at work; ➤ Complaints Management Mechanism.	4	2,000	8,000	Project Start	Project Manager Partner institutions S&E Specialist

Management activities of labor	quantity	Unit cost	Total cost (EUR)	Deadline	Responsible
Monitoring and Evaluation of the Labor Management Plan execution process: ➤ Periodic work sessions with the different institutions for assessing the level of implementation of the LMP. ➤ Virtual meetings for the operationalization and functioning of the Central Committee for Grievances Management. ➤ Travel expenses of the team for the LMP activities (supervision and safeguard missions).	12	500	6,000	Quarterly during the period of the project execution.	Project Manager Partner institutions S&E Specialist
	12	0	0		
	12	800	9,600		
Subtotal			49,600		
Unforeseen	-	-	2,480		
Total			52,080		

1.INTRODUÇÃO

1.1. Contexto

O Governo de Cabo Verde (GoCV) está fortemente empenhado em responder aos desafios de uma administração eficiente e está ciente de que todas as reformas realizadas e a empreender devem convergir de forma coordenada e harmonizada visando fortalecer as bases da competitividade digital de Cabo Verde e melhorar a oferta de serviços públicos digitais.

Para cumprir com esse desiderato, o Governo decidiu promover a implementação do Projeto Cabo Verde Digital, com o financiamento do Banco Mundial (BM).

O objectivo de desenvolvimento do Projeto “Cabo Verde Digital” é fortalecer as bases da competitividade digital de Cabo Verde e melhorar a oferta de serviços públicos digitais. Para tal, o Governo prevê actuar nos seguintes pilares: (i) acelerar a transformação Digital (ii) tornar Cabo Verde como pólo regional no meio do Atlântico e (iii) impulsionar a transformação digital de África e assegurar a sua plena participação na economia digital global.

A Direcção Geral das Telecomunicações e Economia Digital (DGTED) reconhece que a força de trabalho é um ativo valioso e que uma boa gestão dos recursos humanos e relações sólidas entre a equipa de coordenação/gestão e os trabalhadores com base no respeito pelos direitos dos trabalhadores, incluindo a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva são fatores essenciais para a sustentabilidade das atividades.

O Projeto está a ser preparado sob a égide do novo Quadro Ambiental e Social (QAS) do Banco Mundial, que entrou em vigor a 1 de outubro de 2018, em substituição das Políticas Operacionais do BM. No âmbito do (QAS), todos os mutuários do Banco Mundial concordaram em cumprir com as dez Normas Ambientais e Sociais (NAS) aplicadas a empréstimos para projetos de investimento financiados pelo Banco.

O Projeto “Digital Cabo Verde” reconhece, e adota as Normas Ambientais e Sociais (NAS), para identificar e avaliar, bem como gerir os riscos e impactes ambientais e sociais associados. A análise efectuada pelo Banco classificou os riscos ambientais e sociais como sustentáveis. Como resposta, a UGPE, na qualidade de agência de implementação, desenvolveu vários instrumentos-chave específicos para a correspondente abordagem. Uma das normas aplicáveis (NAS2) refere-se às Condições de Trabalho desenvolvidas no âmbito da elaboração do Plano de Gestão Laboral (PGL). No que concerne os riscos de exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual foi feita uma avaliação preliminar do projecto resultado de nível baixo, entretanto serão igualmente implementadas um conjunto de medidas para garantir que grupos e indivíduos vulneráveis/desfavorecidos se beneficiem plenamente do projecto e para que o projecto possua mecanismos e procedimentos específicos para prevenção, mitigação de riscos e resposta à VBG/EAS/AS e VAC.

Um Plano de Gestão Laboral conciso e atualizado permitirá que diferentes partes interessadas do projeto, por exemplo, a Unidade de Implementação do Projeto (UIP), instituições parceiras, contratados e subcontratados e trabalhadores do projeto, tenham um entendimento claro e acertado dos requisitos necessários associados a uma questão laboral específica. O nível de detalhe do PGL dependerá do tipo de projeto e informações disponíveis.

Na preparação e atualização do PGL, os Mutuários recorrem aos requisitos expressos na legislação nacional bem como a NAS2 e a Nota de Orientação para a NAS2 (NO-GN).

1.2. Descrição do projeto

O objectivo de desenvolvimento do Projeto Digital Cabo Verde é fortalecer as bases da competitividade digital de Cabo Verde e melhorar a oferta de serviços públicos digitais. O projeto está estruturado em 5 componentes:

Componente 1: *Ambiente Legal e Regulatório favorável.* Esta componente irá apoiar o GoCV na melhoria do ambiente legal e regulamentar para uma economia digital.

Componente 2: *Competitividade Digital.* Esta componente visa equipar melhor os indivíduos e as empresas em todo o país para serem mais competitivos no mercado de trabalho da economia digital e para estimular a inovação e o crescimento da produtividade.

Componente 3: *Serviços Públicos Digitais e Mercados.* Esta componente irá apoiar atividades destinadas a aumentar a capacidade do GoCV para melhor prestar serviços públicos digitais nos domínios: (i) governo-a-governo (G2G), (ii) governo-a-empresa (G2E) e (iii) governo-a-pessoa (G2P).

Componente 4: *Apoio à Implementação de Projetos.* Esta componente dará apoio tanto às unidades de implementação de projetos globais como fiduciários (UIP) para a gestão e implementação de atividades associadas ao projeto. Financiará atividades relacionadas com a gestão de projetos, incluindo a coordenação de projetos, o aprovisionamento, a gestão financeira (GF), a monitorização e avaliação, a comunicação de projetos, o envolvimento dos cidadãos e as salvaguardas ambientais e sociais.

Componente 5: *Componente de Resposta de Emergência Contingente.* No contexto da emergência COVID-19, uma Componente de Resposta de Emergência Contingente (CERC) é acrescentada à estrutura do projeto para permitir o desembolso rápido de saldos não comprometidos como medida de resposta a esta ou qualquer crise futura. Terá um valor inicial zero, mas poderá ser financiada durante a implementação do projeto para permitir uma resposta ágil a eventos emergentes, com fundos redirecionados de outras componentes.

O Projeto Cabo Verde Digital apresenta uma abrangência institucional nacional, onde se encontram incluídas tanto as instituições sedeadas no território de Cabo Verde, como em todos os países de Residência diplomática.

Os principais parceiros institucionais envolvidos na implementação do projeto são os seguintes:

- ✓ Unidade de Negócios do Gabinete do Primeiro Ministro;
- ✓ Ministério da Educação (Escolas do Ensino Básico obrigatório/ Ensino Secundário/Ensino Profissional – TIC conectividade) ;
- ✓ Ministério dos Negócios Estrangeiros (todos os países de Residência diplomática);
- ✓ Departamento de Telecomunicações e Economia Digital (DTED);
- ✓ Agencia de Regulação Multisectorial da Economia (ARME)
- ✓ NOSI (Departamento de Telecomunicações e Economia Digital);
- ✓ CV-TELECOM, Pro-Empresa, Alfandega e SNIAC.

2. OBJETIVOS DO PLANO DE GESTÃO LABORAL

O Plano de Gestão Laboral (PGL) permite identificar os principais requisitos de trabalho e riscos associados ao projeto Digital-Cabo Verde e ajudar o Mutuário a determinar os recursos necessários para lidar com problemas laborais. Trata-se de um documento dinâmico, que normalmente é elaborado na fase de arranque do projeto, devendo ser revisto e atualizado ao longo do desenvolvimento e implementação do mesmo sempre que se justifique.

Nessa base, o presente documento detalha o tipo de trabalhadores e as relações de trabalho, que provavelmente serão desenvolvidas na gestão e execução do projeto, e prevê orientações específicas para a equipa do projeto e para os parceiros, de potenciação dos eventuais benefícios ao longo do desenvolvimento do mesmo.

O Plano de Gestão da mão de obra do Projecto Digital-Cabo Verde permitirá à equipa do projeto e aos parceiros envolvidos, o desenvolvimento das seguintes acções principais:

- Respeitar e proteger os princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores;
- Promover a Agenda de Trabalho Decente, incluindo o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores;
- Estabelecer, manter e melhorar um relacionamento saudável entre a equipa de coordenação e gestão e os trabalhadores;
- Promover e proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, em particular proporcionando condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Prevenir o uso do trabalho forçado e infantil (conforme definido pela OIT);
- Prevenir a violência baseada no género (VBG);
- Promover a segurança e saúde ocupacional;
- Proteger os trabalhadores, especialmente aqueles que são vulneráveis, tais como mulheres, pessoas com deficiência;
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e acordos coletivos de trabalhadores de acordo com a legislação nacional.

3. ASPECTOS GERAIS SOBRE A UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO PROJETO

O Dono do projeto é a Direcção Geral das Telecomunicações e Economia Digital (DGTED) em representação do Governo de Cabo Verde e a Agência de Execução do Projeto é a Unidade de Gestão de Projetos Especiais (UGPE), tutelada pelo Ministério das Finanças.

3.1. Tipo de trabalhadores

A Norma Ambiental e Social 2 (NAS 2) do Banco Mundial, estabelece as seguintes categorias de trabalhadores: trabalhadores diretos, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores da fonte primária.

A Avaliação Ambiental e Social na fase de preparação do projeto estabeleceu as seguintes categorias de trabalhadores: trabalhadores diretos, trabalhadores contratados, trabalhadores de fornecimento primário e trabalhadores comunitários. Entretanto no decurso do processo de

elaboração do projeto, ficou claro que os trabalhadores de fornecimento primário e comunitários não são relevantes. Os membros da comunidade podem ser empregados pelas empresas contratadas, devendo ser enquadrados na categoria de Trabalhadores Contratados. Constatou-se ainda que é improvável o fornecimento de quaisquer materiais essenciais críticos para o projeto numa base contínua de fornecedores selecionados. Em conclusão, os trabalhadores do fornecimento primário não são relevantes para o projeto.

Trabalhadores diretos :

A designação “trabalhador direto” significa um trabalhador com o qual o Mutuário tem uma relação de trabalho diretamente contratada e o controle específico sobre o trabalho, condições de trabalho e tratamento. O trabalhador é empregado ou contratado pelo Mutuário, remunerado diretamente pelo Mutuário e está sujeito à instrução e controle diário do Mutuário (exemplos de trabalhadores diretos podem incluir pessoas empregadas ou contratadas pela unidade de implementação do projeto para gerir o projeto, monitorizar e avaliar e, envolver a comunidade alvo).

Em matéria de regulamentação, os requisitos dos parágrafos 9 a 30 da NAS 2 serão aplicados aos trabalhadores diretos.

Alguns funcionários dos Ministérios/Instituições parceiras envolvidos no Projeto encontram-se, ou serão, mobilizados para trabalharem em conexão com o projeto a tempo integral ou parcial conforme o caso.

Ressalta-se que esses funcionários não serão transferidos para o Projeto. Assim, ficarão sujeitos aos termos e condições do contrato em vigor no setor público. Todo o pessoal do Projeto terá um contrato de trabalho.

O número abrangente de peritos e funcionários do governo (central ou local) com conexões com o projeto ainda não é totalmente conhecido. Entretanto, o Anexo 1 do PGL apresenta uma listagem do pessoal atualmente activo nas diversas atividades no projeto.

Globalmente, os trabalhadores diretos do Projeto são compostos por: (i) pessoal da unidade de implementação do projeto (UIP), cujo número é estimado em cerca de três (03) pessoas composta por um Gestor do Projeto, um Especialista Ambiental e Social e um Assistente Administrativo; e (ii) outros consultores individuais que o projeto contratará diretamente para realizar o trabalho do projeto.

Prevê-se ainda que a implementação do projeto exigirá o recrutamento de cerca de 50 trabalhadores (como Consultores temporários) que serão recrutados a nível central, e chamados a executar missões técnicas quando necessário.

Trabalhadores Contratados:

Estão previstas duas grandes categorias de trabalhadores contratados: (i) aqueles que trabalham sob a égide das organizações privadas que fornecerão capacitação local, bem como serviços de apoio à implementação das atividades do projeto; e (ii) consultores que são contratados directamente pelo projeto.

Um “trabalhador contratado” representa um trabalhador empregado ou contratado por um terceiro para realizar tarefas ou fornecer serviços relacionados com as funções essenciais do projeto, em que o controlo sobre o trabalho, condições de trabalho e o tratamento do trabalhador do projeto é exercido por terceiros. Em tais circunstâncias, a relação de emprego é estabelecido entre o terceiro e o trabalhador do projeto, mesmo que este último esteja a trabalhar continuamente nas atividades do projeto.

Em matéria de regulamentação, os requisitos dos parágrafos 9 a 33 da NAS2 serão aplicados a trabalhadores contratados.

Entre os trabalhadores diretos ainda podem ser encontrados os trabalhadores migrantes, que correspondem a trabalhadores nacionais ou estrangeiros que migram do seu país ou da sua ilha/município a procura de emprego.

Nas situações onde se mostrar necessário serão recrutados trabalhadores migrantes (nacionais ou estrangeiros) e em matéria de regulamentação, os requisitos dos parágrafos 9 a 33 da NAS2 serão aplicados a esses trabalhadores assim como a legislação laboral nacional .

3.2. Número de trabalhadores do projeto

De referir que o número total de trabalhadores a serem empregados no projeto envolverá trabalhadores diretos (incluindo agentes da função pública), e contratados.

Os requisitos dos parágrafos 9 a 30 das NAS 2 (mão de obra e condições de trabalho) serão aplicados aos trabalhadores diretos. Aos trabalhadores contratados serão aplicados os requisitos dos parágrafos 9 a 33 da NAS 2.

Trabalhadores Contratados. O número exacto de trabalhadores do projecto a serem contratados deverá ser conhecido durante a fase de implementação. Da mesma forma o número de consultores será conhecido nessa mesma fase, tendo em conta que existem atividades que ainda não foram iniciadas.

Os próprios beneficiários disponibilizarão espaços apropriados com devidas condições de funcionalidade, para acolher os equipamentos adquiridos no âmbito do projeto, evitando quaisquer obras adicionais.

3.3. Características dos trabalhadores do projecto

Está baseada na UGPE uma equipa específica para a coordenação da implementação das actividades do projecto que inclui os seguintes especialistas: um gestor, um assistente administrativo, e um especialista ambiental & social, e um especialista em M&A e um especialista em aquisições, sob a coordenação do Coordenador da UGPE. Paralelamente, está prevista a contratação de peritos técnicos e empresariais pelas instituições parceiras para apoiar o reforço do trabalho operacional e a realização de formações, bem como a realização de visitas regulares de tutoria para apoiar os beneficiários.

O pessoal diretamente envolvido no Projecto Digital Cabo Verde, é constituído na sua quase totalidade por profissionais do Ministério das Finanças (MF), com o apoio das Instituições Parceiras.

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

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

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

Um trabalhador estrangeiro ou apátrida que seja trabalhador independente e autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território cabo-verdiano, ou que esteja de alguma forma sujeito à legislação laboral cabo-verdiana, goza dos mesmos direitos e está sujeito ao mesmo tratamento que um trabalhador de nacionalidade cabo-verdiana. Os trabalhadores estrangeiros vítimas de acidentes de trabalho em território nacional, as suas famílias ou dependentes gozam dos mesmos direitos e tratamento que os nacionais cabo-verdianos no que respeita à indemnização por acidentes.

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

Serão ainda implementadas disposições específicas para formar e contratar o maior número possível de trabalhadores das comunidades locais, i.e. nos sítios aonde as actividades serão implementadas.

Circunstancialmente, poderão ser contratadas empresas/consultores para a realização de inquéritos, formações e outras avaliações no âmbito do projecto. A natureza da força de trabalho a recrutar refere-se a trabalhadores qualificados/peritos.

De acordo com o Código Laboral os trabalhadores a contratar têm que ter pelo menos 18 anos de idade, sendo expressamente proibido a contratação de trabalho infantil. Todos os trabalhadores do projecto irão também assinar um Código de Conduta que contém indicações específicas sobre a proibição de actos de exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS) bem como as relativas sanções no caso em que haja uma violação dos mesmos.

A nível de capacitação serão levadas a cabo diversas acções de formação nomeadamente: Código laboral e Código de Conduta; Direitos e deveres dos trabalhadores; Procedimentos do Banco Mundial (NAS2); Principais riscos e impactos relacionados com a saúde e segurança no trabalho e à EAS/AS e VAC; Mecanismo de Gestão de Reclamações.

Essas formações terão como público-alvo os trabalhadores das instituições parceiras e das empresas contratadas.

3.4. Calendário para o cumprimento dos requisitos laborais

A duração da cobertura para trabalhadores do Projeto é de seis (6) anos, período de implementação do projeto. O local de afectação é a cidade da Praia, na sede do Projeto na UGPE. Os consultores temporários trabalharão em todos os municípios envolvidos no Projeto e a duração de trabalho depende da finalização da consultoria.

Os trabalhadores directos serão geralmente solicitados a tempo inteiro. Os prazos previstos para o emprego dos trabalhadores contratados serão conhecidos em fases posteriores, no entanto, só serão contratados pela duração dos respectivos componentes, que provavelmente não será superior a 12 meses.

4. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS QUE PODEM AFETAR OS TRABALHADORES DO PROJETO

Esta seção procede à identificação dos riscos potenciais e correspondentes medidas a adoptar durante a execução do Projeto conforme a seguir se indica.

4.1. Atividades do projeto

As diferentes atividades a realizar pelos profissionais ligados à implementação do projecto, referem-se à:

- Aquisição, transporte e armazenamento de equipamentos eletrónicos;
- Aquisição de outros bens e serviços;
- Formação;
- Rastreamento e monitorização de equipamentos;
- Desenvolvimento de softwares e planos estratégicos;
- Informação/educação/comunicação;
- Recolha de dados pessoais;
- Comércio eletrónico;
- Transações electrónicas.

As atividades acima referidas serão realizadas em todo o território nacional (todos os municípios do país) e em todos os países de Residência diplomática.

4.2. Avaliação dos principais riscos laborais potenciais

A avaliação dos principais riscos laborais potenciais foi efectuada tendo em conta a estruturação, o campo de actuação, os objectivos e as actividades a desenvolver pelo projecto. Foram identificados os riscos laborais a seguir indicados.

Principais riscos laborais: Sendo as obras de construção civil de pequena escala, não está previsto nenhum risco importante .

Globalmente, os principais riscos potenciais que podem afetar os trabalhadores no âmbito do projeto são os seguintes:

Riscos laborais associados a trabalhadores contratados ao nível das componentes do projeto.

As diferentes componentes do projeto serão implementadas por parceiros nacionais, admitindo-se que a maioria dos trabalhadores contratados será contratada localmente. Todos os trabalhadores contratados deverão ter um contrato de trabalho assinado, materialmente consistente com o Código Laboral Nacional e a NAS 2, em conformidade com as estipulações do

presente PGL, particularmente sobre o trabalho infantil e o trabalho forçado, seguindo os requisitos do Documento Padrão de Aquisições (DAP/SPD) do Banco Mundial.

Riscos laborais, incluindo o influxo de mão de obra e a violência baseada no gênero (VBG) associada, e o trabalho infantil. São considerados baixos, com base nos seguintes parâmetros:

- ✓ A UGPE e seus parceiros encontram-se regem-se pelo código laboral nacional que proíbe o trabalho forçado e infantil;
- ✓ O trabalhador contratado será obrigado nos termos de cláusula específica do contrato a comprometer-se contra o recurso a trabalho infantil e ao trabalho forçado;
- ✓ A UGPE está a conceber um plano de prevenção e resposta à violência baseada no género, exploração e abuso sexual, e assédio sexual, plano este a ser implementado ao longo do ciclo do projeto;
- ✓ Serão monitorizados e reportados os casos de trabalho forçado/infantil e os casos de VBG;
- ✓ As aquisições a nível local serão efetuadas mediante recurso à legislação nacional sobre aquisições públicas (Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro).

Os riscos para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) são considerados baixos ou negligenciáveis. Entretanto, sendo o manuseamento de meios informáticos a principal actividade do projeto, chama-se a atenção para a prevenção do risco poitencial de ocorrência de acidentes que possam ocasionar lesões corporais.

Foram identificados os seguintes riscos laborais associados à SST:

- Dores ou desconforto nos olhos devido a exposição prolongada, à tela de computadores, pelos operadores de entrada de dados;
- Dores ou desconforto corporal devido a difíceis condições ergonómicas ou postura de trabalho incorrecta de trabalho no computador, conduzindo a lesões particularmente na coluna vertebral;

A prevenção destes riscos requer que seja dada atenção às posturas na execução das atividades, e às condições dos mobiliários adequados para o trabalho. Os profissionais devem conhecer os seus direitos no exercício dos seus deveres com segurança. O planeamento e a realização de investimentos em treinamentos, para que os trabalhadores adotem posturas corretas, assim como em modernização de equipamentos que reduzem este tipo de desgaste profissional, são necessários. A aposta na organização do espaço físico como arrumação dos equipamentos e mobiliários e também a separação dos equipamentos e mobiliários com problemas técnicos para reparos, minimiza a exposição dos trabalhadores a estes riscos. Todos os contratados serão obrigados, a garantir a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI), especialmente no quadro actual da pandemia da COVID-19, promovendo acções de formação básica em segurança e outras ações preventivas. Máscaras individuais, dispensadores de álcool em gel são EPI relevantes.

Riscos laborais. Os trabalhadores serão contratados pela UGPE e parceiros, quer diretamente como pessoal do projeto, quer indiretamente, como parte de contratos como Consultores ou prestadores de serviços.

Foram identificados alguns riscos sociais ligados ao comportamento de trabalhadores e empregadores, designadamente:

- Assédio moral e abuso de poder;
- Assédio sexual e importunação;

- Violência baseada no gênero (VBG);
- Exploração e abuso sexual;
- Assalto a trabalhadores no regresso à casa, após horas de trabalho excessivamente longas.

Como referido acima estes riscos são considerados baixos, no entanto, os riscos relacionados com a VBG/EAS/AS e a violência contra as crianças (VAC) são desafios importantes em qualquer sociedade, apesar da existência de leis e regulamentos nacionais para abordar estas questões. O projeto implementará um conjunto de medidas para mitigar os riscos, incluindo a sensibilização e capacitação dos próprios trabalhadores do projecto e comunidades abrangidas e estabelecimento de procedimentos de reclamação sob o mecanismo de reclamação do projecto para tratar de reclamações de EAS/ AS e VAC de forma ética e confidencial.

Risco de horas extraordinárias de trabalho. Existe o risco da prática de horas de trabalho não contabilizadas e de falta de compensação por trabalho suplementar. De acordo com o Código Laboral (Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro, que aprova o Código Laboral Cabo-Verdiano) mediante acordo do empregador, os trabalhadores directos poderão gozar de horas de descanso equivalentes em dias a acordar como compensação por horas extraordinárias. A mitigação deste risco inclui, por um lado, a informação dos trabalhadores directos sobre os seus direitos e por outro, o estabelecimento de Mecanismos de Gestão de Reclamações (MGR). O projeto implementará medidas específicas para minimizar ou assumir o controlo desses riscos, designadamente:

- Sessões de IEC para a prevenção e combate à COVID 19 (uso de máscaras, distanciamento social, lavagem das mãos, etc.)
- Utilização de equipamentos adequados para reduzir o risco de exposição (ex: instalação de filtros para todos nos computadores do projecto).
- Treinamento em questões de ergonomia: postura correcta frente ao computador;
- Adopção e aprovação de um Mecanismo de Gestão de Reclamações acessível a todos e que também trata de incidentes relacionados com trabalhadores e VBG;
- Obrigação de integrar em todos os contratos uma cláusula específica de proteção à criança, prevenção da violência baseada no gênero;
- Incorporação em todos os contratos de trabalho, de um “código de conduta” com cláusulas específicas sobre EAS/AS e VAC e relativas sanções;
- Certificação de realização de trabalho em horas normais e aceitáveis;
- Sensibilização/conscientização sobre a violência baseada no gênero entre todos os empresários e trabalhadores.

O acesso a um Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) será disponibilizado a todos os funcionários diretos ou contratados (e às suas organizações, quando relevante,) para lidar com desvios de cumprimento de regras e disposições no local de trabalho. Os funcionários serão informados sobre o mecanismo de reclamações no momento da contratação e das medidas a implementar visando a sua protecção contra qualquer acto de represália referente ao recurso a esse instrumento. Ou seja, as medidas de protecção serão implementadas de modo a permitir que o mecanismo de gestão de reclamações seja facilmente acessível a todos os trabalhadores do projeto.

O mecanismo de gestão de reclamações será proporcional à natureza e dimensão dos possíveis riscos e impactos associados ao projeto e será concebido para abordar os problemas de forma rápida, usando um processo transparente e compreensível que forneça resposta em tempo útil a todos os interessados numa linguagem de fácil entendimento, sem risco de qualquer

retaliação, e funcionará de forma independente e objetiva. O MGR pode utilizar os procedimentos existentes, se forem concebidos e implementados do modo apropriado, resolverem as preocupações prontamente e sejam facilmente acessíveis aos trabalhadores do projeto. Os mecanismos/procedimentos existentes podem ser complementados conforme necessário com acordos específicos para o projeto.

No que concerne as reclamações que envolvam questões sensíveis, que terão de ser tratadas com o devido sigilo e respeito tais como, reclamações relacionada com a violação dos direitos humanos e abusos graves de poder, nomeadamente: (i) Violência baseada no género, exploração e assédio sexual; (ii) Violência contra crianças e violação dos direitos das crianças; (iii) Falta de respeito pela privacidade de pessoas e atitudes incorretas perante pessoas vítimas de VBG; (v) Abuso, violência, agressão por parte dos trabalhadores sobre as comunidades locais, especialmente mulheres e jovens, irão ser estabelecidos procedimentos específicos que garantam a confidencialidade, segurança e ética para receção e gestão das reclamações ao longo de todo o processo.

5. LEGISLAÇÃO LABORAL NACIONAL

5.1. Legislação laboral nacional: termos e condições

As questões de segurança no trabalho são enquadradas e consagradas na Constituição da República de Cabo Verde. Nos termos do Artigo 60º da Constituição da República, “Todos os cidadãos têm direito ao trabalho, incumbindo aos poderes públicos promover as condições para o seu exercício efectivo. O dever de trabalhar é inseparável do direito ao trabalho”.

Os cidadãos da República têm o direito ao trabalho livre, a utilizar as suas capacidades laborais, a escolher a sua ocupação e área de actividades, o direito a condições de trabalho seguras que satisfaçam os requisitos de segurança e higiene e o direito a remuneração pelo seu trabalho e segurança social não inferior ao mínimo vital estabelecido por lei.

É espectável que o projeto abranja trabalhadores diretos e contratados. Trabalhadores diretos podem ser profissionais das referidas áreas, funcionários públicos ou consultores técnicos. Os profissionais e os funcionários públicos serão regidos pelo Código Laboral e os consultores técnicos por contratos mutuamente acordados. O Plano de cada Instituição parceira 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.

A legislação laboral nacional é regido 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 humana, 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 e a igualdade de oportunidades e a justiça nos rendimentos.

As condições de trabalho e a gestão das relações de trabalho serão regidas pelos requisitos estabelecidos pelo Código Laboral Cabo-Verdiano associado às normas ambientais e sociais estabelecidas pelo Banco Mundial (NAS2)

5.2. Legislação laboral nacional: saúde e segurança no trabalho

As medidas de Segurança e saúde Ocupacional (SSO) serão concebidas e implementadas para tratar: (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 registos 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.

A Constituição da República de Cabo Verde sobre as condições de trabalho e segurança no trabalho (Capítulo III, Artigo 62º), confere a todos os cidadãos os seguintes direitos:

- a) Condições de dignidade, higiene, saúde e segurança no trabalho;
- b) Um limite máximo da jornada de trabalho;
- c) Descanso semanal;
- d) Segurança social;
- e) Repouso e lazer.

De acordo com os preceitos da Constituição da República são fixadas as seguintes estipulações:

- É proibido e nulo o despedimento por motivos políticos ou ideológicos.
- O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei.
- A lei estabelece especial proteção ao trabalho de menores, de portadores de deficiência e de mulheres durante a gravidez e pós-parto.
- A lei garante à mulher condições de trabalho que facilitem o exercício da sua função maternal e familiar.

O Código do Trabalho da República de Cabo Verde representa o ato legislativo fundamental que visa regulamentar todas as questões laborais no país. Este Código rege as relações de trabalho e outras relações, diretamente relacionadas, dirigidas à proteção dos direitos e liberdades das partes nas relações de trabalho, estabelecimento das garantias mínimas dos direitos e liberdades na esfera do trabalho.

O Artº 7º do Código Laboral prevê que o Membro do Governo responsável pela área de trabalho poderá proibir, por portaria, a prestação do trabalho de menores assim como elevar os limites etários para determinadas modalidades de trabalho, profissões ou sectores de atividade.

O Código Laboral proíbe a discriminação e garante que todos os cidadãos têm direitos iguais ao trabalho; a discriminação nas relações de trabalho é proibida. São proibidas quaisquer diferenças, não admissão ou preferência, negação de emprego, independentemente da nacionalidade, raça, sexo, língua, religião, crenças políticas, estatuto social, educação, propriedade, que conduzam a uma violação da igualdade de oportunidades no domínio do trabalho.

5.3 Legislação nacional sobre Violência Baseada no Género

As questões de violência baseada no género são enquadradas na Lei Especial contra Violência Baseada no Género. A Lei 84/VII/11 e relativo Decreto da sua regulamentação N.º8/2014.

Estes instrumentos legais estabelecem as medidas destinadas a prevenir e reprimir o crime de violência baseada no género (Lei VBG), considerado crime público e uma violação de direitos

humanos e um obstáculo para alcançar a igualdade de género. Os mesmos estabelecem também as responsabilidades do Estado em matéria de prevenção, assistência, protecção e repressão, definindo os direitos das vítimas e as medidas de reabilitação para os autores da violência.

6. DIRETRIZES DO BANCO MUNDIAL

6.1. NAS2: Trabalho e condições de trabalho

As estipulações do Banco Mundial relativas ao trabalho e condições de trabalho estão delineadas na NAS2. A agência de execução promove sólidas relações de gestão dos trabalhadores e proporciona condições de trabalho seguras e saudáveis. Os principais objetivos da NAS2 são os seguintes:

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Promover o tratamento justo, a não-discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projeto;
- Proteger os trabalhadores do projeto, incluindo trabalhadores vulneráveis tais como mulheres, portadores de deficiência, crianças (em idade ativa, de acordo com esta NAS), trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de abastecimento primário, conforme o caso;
- Prevenir a utilização de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil;
- Apoiar os princípios da liberdade de associação e de negociação coletiva dos trabalhadores do projeto de forma compatível com a legislação nacional; e
- Proporcionar aos trabalhadores do projeto meios acessíveis para levantar preocupações no local de trabalho.

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

Condições de trabalho e gestão das relações laborais. A Agência de Implementação desenvolverá e implementará procedimentos internos de gestão do trabalho aplicáveis ao projeto. Estes procedimentos definirão a forma como os trabalhadores do projeto serão geridos, de acordo com os requisitos da legislação nacional e da NAS 2. Os procedimentos abordarão a forma como o presente Plano de Gestão Laboral (PGL) será aplicado a diferentes categorias de trabalhadores do projeto, incluindo trabalhadores diretos, e trabalhadores contratados.

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

Para mais detalhes sobre as Normas Ambientais e Sociais do BM, poderá ser consultado o seguinte link: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards.

No que concerne as indicações relativas à prevenção, mitigação dos riscos e resposta à VBG/EAS/AS do Banco Mundial faz-se referência à Nota de Boas Práticas para responder à EAS/AS do 2020 Link: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/741681582580194727-0290022020/original/ESFGoodPracticeNoteonGBVinMajorCivilWorksv2.pdf>

6.2. Lacunas existentes

Os principais requisitos da Saúde e segurança no Trabalho aplicados em Cabo Verde são similares aos definidos pelo Banco Mundial. A matriz a seguir indicada apresenta a comparação dos principais requisitos do Banco Mundial relacionados com a SST e os requisitos da legislação nacional nesta matéria.

Tabela 1 : Lacunas entre requisitos do BM e Cabo Verde

Item	Requisitos do Banco Mundial	Requisitos legais de Cabo Verde	Obs.
A. Condições de trabalho e gestão das relações laborais	Procedimentos de gestão de trabalho escritos	Procedimentos de gestão de trabalho escritos	Caso necessário aplicar os requisitos nacionais
	Termos e condições de emprego	Termos e condições de emprego	Caso necessário aplicar os requisitos nacionais
	Não-discriminação e igualdade de oportunidades	Não-discriminação e igualdade de oportunidades	Caso necessário aplicar os requisitos do BM
	Organizações de trabalhadores	Organizações de trabalhadores	Caso necessário aplicar os requisitos nacionais
B. Proteger a força de trabalho			
	Proibição do trabalho infantil	Proibição do trabalho infantil	Caso necessário aplicar os requisitos nacionais
	Proibição do trabalho forçado	Proibição do trabalho forçado	Caso necessário aplicar os requisitos nacionais
C. Mecanismo de Reclamações	O MGR deve ser posto em prática para trabalhadores diretos e contratados	O MGR é posto em prática para todos os trabalhadores	Caso necessário aplicar os requisitos do BM
	Os procedimentos de registo e acompanhamento de queixas estão disponíveis através da Lei	Os procedimentos de registo e acompanhamento de queixas estão disponíveis aos níveis local e central.	Caso necessário aplicar os requisitos do BM

Item	Requisitos do Banco Mundial	Requisitos legais de Cabo Verde	Obs.
D. Saúde e Segurança Ocupacional	Procedimento detalhado exigido para cada projeto.	Existem procedimentos de saúde e segurança no trabalho (SST).	Caso necessário aplicar os requisitos do BM
	Requisitos para proteger os trabalhadores, formar os trabalhadores, documentar incidentes, preparar para emergências, tratar de questões; e monitorizar o desempenho de SST	Requisitos para proteger os trabalhadores, formar os trabalhadores, documentar incidentes, preparar para emergências, tratar de questões; e monitorizar o desempenho de SST.	Caso necessário aplicar os requisitos do BM
E. Categoria de trabalhadores	Especifica as categorias de trabalhadores	Especifica as categorias de trabalhadores.	Caso necessário aplicar os requisitos do BM
F. Idade mínima dos trabalhadores	A idade mínima para o emprego é de 14 anos;	A idade mínima para o emprego é de 18 anos	Caso necessário aplicar os requisitos nacionais
	Uma criança entre 14-18 pode ser empregada ou contratada apenas em certas condições		Caso necessário aplicar os requisitos do BM
	Emprego admissível para 14 mais idade, mas com autorização do tutor.	-	Caso necessário aplicar os requisitos do BM
	14-18 anos não são autorizados a trabalhar sob condições difíceis e inseguras condições de trabalho	É proibido o trabalho infantil.	Caso necessário aplicar os requisitos do BM
G. Requisitos relativos à VBG/EAS/AS		Existem em CV regulamentos laborais específicos.	Caso necessário aplicar os requisitos nacionais

A análise comparativa da NAS2 e do quadro jurídico nacional revelou as seguintes conclusões:

A NAS2 do Banco Mundial e a estrutura nacional são consistentes quanto às condições de trabalho e emprego (remuneração, salários, férias), medidas para proteger categorias vulneráveis de trabalhadores, trabalho infantil e idade mínima dos trabalhadores, natureza do mecanismo para lidar com reclamações e outros meios de reparação, saúde e segurança no trabalho bem como a sua implementação.

A NAS2 e o enquadramento nacional complementam-se no que se refere à protecção de todas as categorias de trabalhadores regulados ou não pela lei, às condições de trabalho e à gestão da relação laboral, com destaque para o desenvolvimento de procedimentos de gestão de recursos humanos, informação e documentos sobre as condições de emprego mais explícito, informação sobre verbas rescisórias em caso de despedimento ou cessação da relação laboral, aplicação dos princípios da não discriminação, igualdade de oportunidades nas relações laborais e combate ao assédio.

Essas duas abordagens também se complementam nas questões relativas ao trabalho forçado, em que a NAS afeta mais o tipo de trabalho do que a estrutura nacional, mas também em relação ao mecanismo de tratamento de reclamações em benefício dos trabalhadores que são designadamente: o fornecimento e o uso de um mecanismo de gestão de reclamações para o benefício dos trabalhadores permitindo a resolução dos seus problemas ao nível do seu local de trabalho, empresa ou projecto, e a concepção do mecanismo de gestão de reclamações mais adaptado e acessível aos trabalhadores.

Em matéria de saúde e segurança ocupacional igualmente apresentam pontos de integração, designadamente medidas e projetos de medidas de SST cujos requisitos da NAS2 são mais consistentes do que os padrões nacionais, e o mecanismo de comunicação interna, situações de trabalho perigosas e direito de rescisão, que são mais benéficos para os trabalhadores. Finalmente os requisitos da NAS apresentam mais benefícios para trabalhadores contratados e trabalhadores comunitários.

Em relação aos requisitos relativos à VBG/EAS/AS, à semelhança do Banco Mundial, Cabo Verde possui regulamentos laborais específicos.

7. PAPEL E RESPONSABILIDADES

7.1. Implementação do Plano de Gestão Laboral

A garantia da implementação do Plano de Gestão Laboral (PGL) é da responsabilidade do coordenador da Unidade de Gestão de Projetos Especiais (UGPE). O Coordenador é apoiado pelo gestor do projeto e pelo responsável pelos aspectos ambientais e sociais.

O Gestor de Projecto, sob o controlo da Coordenação da UGPE, supervisionará e orientará todos os trabalhos associados ao projecto, nomeadamente:

- Recrutamento, engajamento e gestão dos trabalhadores do projeto: UGPE;
- Engajamento e gestão de contratados/subcontratados: UGPE+Parceiros;
- Saúde e segurança no Trabalho (SST): UGPE+Parceiros;
- Formação de trabalhadores; Parceiros + UGPE;
- Tratamento de reclamações dos trabalhadores: UGPE, instituições parceiras, especialista em comunicação e género.

7.2. Recrutamento e gestão dos trabalhadores do projeto

São responsáveis pelo recrutamento e gestão de trabalhadores para a Unidade de Implementação do Projeto as seguintes entidades:

- O Gestor do Projeto;

- O Responsável pela aquisição;
- O Assistente Administrativo e Financeiro (gestão de trabalhadores).

7.3. Recrutamento e gestão de fornecedores/prestadores de serviço ou subcontratados

Será responsável pelo recrutamento e gestão de fornecedores/prestadores de serviços ou subcontratados:

- O Coordenador da UGPE;
- O Gestor do Projeto;
- O Responsável pela aquisição;
- O Assistente Administrativo e Financeiro (gestão de fornecedores).

7.4. Saúde e segurança no trabalho

Será responsável pela Saúde e Segurança Ocupacional:

- O Coordenador da UGPE;
- O Gestor do Projeto;
- O Responsável A&S;
- O Assistente Administrativo e Financeiro.

7.5. Formação dos trabalhadores

Será responsável pelo treinamento dos trabalhadores:

- O Gestor do projeto;
- O Especialistas de acordo com os temas de treinamento identificados.

7.6. Gestão das reclamações

Será responsável pela gestão das reclamações dos trabalhadores

- O Gestor do Projeto;
- O Especialista A&S;
- O Especialista em comunicação e gênero (VBG);
- O Assistente Administrativo.

Os funcionários públicos envolvidos na implementação do Projeto não serão transferidos para o mesmo, ficando sujeitos aos termos e condições do seu contrato em vigor na função pública.

7.7. Responsabilidades específicas

Para além das responsabilidades gerais, foram definidas as seguintes responsabilidades específicas para o Gestor do projeto, o Especialista A&S e o contratado:

a. Gestor do projeto e Especialista A&S

O Gestor do projeto e o Especialista A&S terão a seu cargo as seguintes responsabilidades:

- Implementar o procedimento de gestão de trabalho aprovado.

- Assegurar que as empresas contratadas cumpram os procedimentos de gestão laboral, e também preparar planos de saúde e segurança e mitigação de riscos de EAS/AS e VAC no trabalho antes de mobilização para o terreno.
- Assegurar que os contratos sejam desenvolvidos em conformidade com as disposições do presente PGL e do QGAS do projecto, conforme detalhado no Manual de Operações do Projecto.
- Monitorizar para verificação se as empresas contratadas estão a cumprir as obrigações laborais e de SST e relativas à EAS/AS e VAC para com os trabalhadores contratados e subcontratados, tal como exigido pela legislação nacional e respectivos contratos entre as diferentes instituições parceiras.
- Monitorizar a implementação dos procedimentos da gestão laboral por parte das empresas contratadas.
- Controlar o cumprimento das normas de saúde e segurança bem como de prevenção, mitigação dos riscos e resposta à VBG/EAS/AS e VAC no trabalho em todos os locais de intervenção em conformidade com a legislação nacional de saúde e segurança no trabalho e a legislação nacional sobre VBG e VAC.
- Monitorizar e implementar formação em PGL e SST para trabalhadores de projectos.
- Assegurar que o mecanismo de gestão de reclamações dos trabalhadores do projecto seja estabelecido e implementado e que os trabalhadores sejam informados do seu objectivo e da forma de o utilizar e que o mesmo mecanismo contenha mecanismos específicos para reclamações de VBG/EAS/AS e VAC..
- Ter um sistema de monitorização e relatórios regulares sobre o desempenho em matéria de segurança e saúde no trabalho.
- Monitorizar a implementação do Código de Conduta do Trabalhador.
- Gerar Mensalmente, um relatório de monitorização, a ser enviado à Coordenação da UGPE, que compilará todos os relatórios mensais em relatórios trimestrais a serem submetidos ao Banco Mundial.

b. Empresas contratadas

As responsabilidades PGL e SST das empresas contratadas para prestação de serviços no âmbito do projeto são as seguintes:

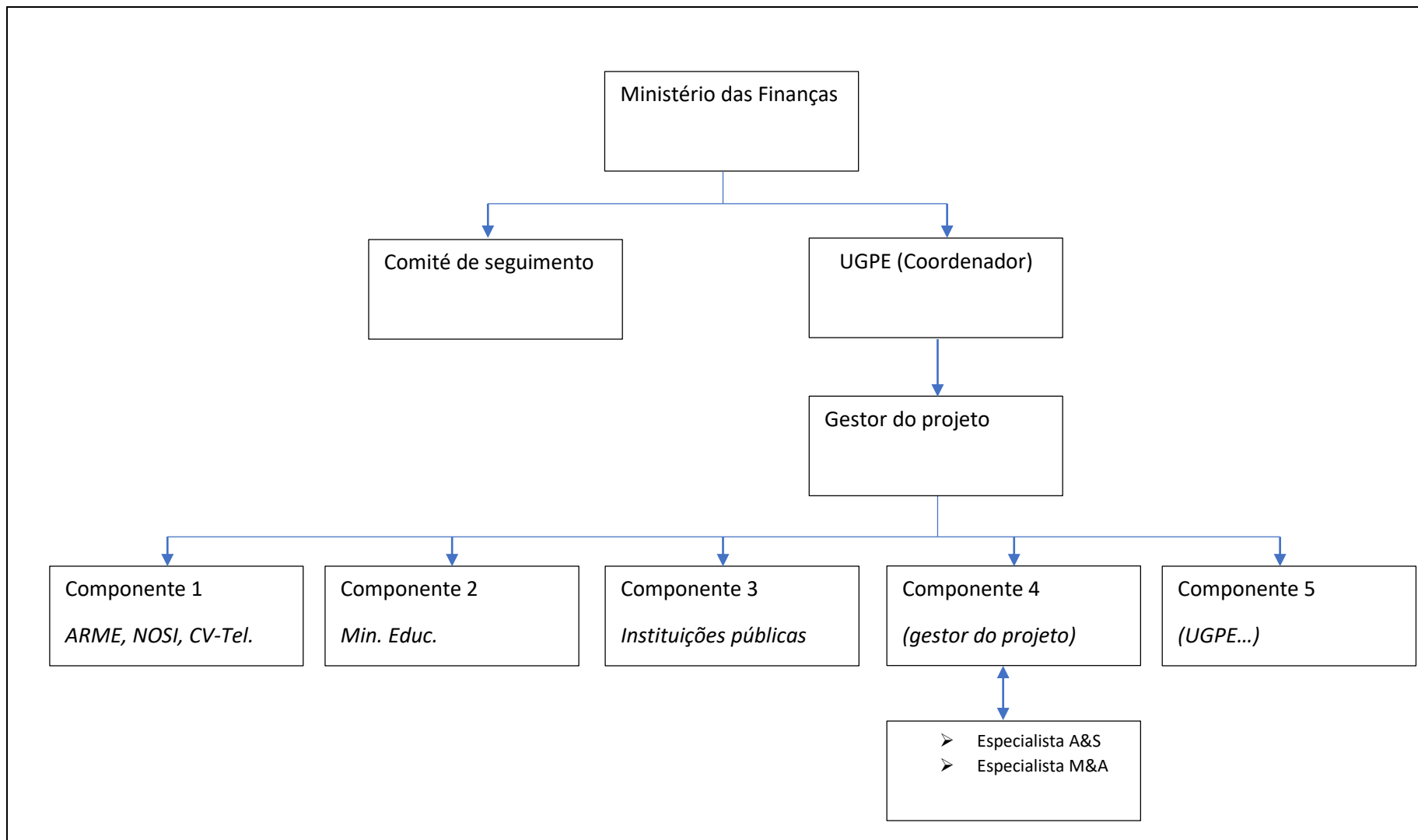
- Seguir os procedimentos de gestão da mão de obra e os requisitos de saúde e segurança no trabalho e os relativos à EAS/AS e VAC; Se o número de trabalhadores (diretos e contratados) for superior a 50, as empresas deverão elaborar e apresentar um PGL específico e um plano de SST.
- Manter registos de recrutamento e emprego de trabalhadores contratados, tal como previsto nos respectivos contratos.
- Comunicar inequivocamente as descrições de funções e condições de emprego a todos os trabalhadores.
- Certificar de que cada trabalhador contratado tem conhecimento do número de telefone, endereço de correio electrónico e portal web dedicado à UGPE, através do qual qualquer pessoa pode apresentar reclamações.
- Certificar de que cada trabalhador contratado tenha assinado o Código de Conduta.
- Proporcionar informação e formação regular aos trabalhadores em requisitos de proteção laboral, incluindo formação sobre os seus direitos em matéria de trabalho

seguro ao abrigo do Código Laboral, sobre os riscos de trabalho, e sobre medidas para reduzir os riscos para níveis aceitáveis.

- Proporcionar informação e formação regular aos trabalhadores sobre os Códigos de Conduta e suas disposições em matéria de EAS/AS e VAC e sobre os mecanismos de gestão das reclamações e sobre questões relacionadas à VBG/EAS/AS e VAC.

Em colaboração com o Gestor do Projecto o Especialista A&S deverá organizar formações sobre procedimentos de gestão de mão de obra e segurança no trabalho para gerir o desempenho e assegurar que todos os trabalhadores compreendem e assinem o Código de Conduta antes do início dos trabalhos, e supervisionar o cumprimento do Código.

Tabela 2 : Quadro de responsabilidades



8. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

8.1. Políticas

De acordo com as NAS 2 e com às Notas de Boas Práticas, as medidas de SST e prevenção e resposta à EAS/AS e VAC serão concebidas e implementadas para tratar as seguintes questões: (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; (f) identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença; (g) definição de protocolos de responsabilização e resposta, que estabelecem os procedimentos a seguir para responsabilizar indivíduos e sancionar violações do CoC.

Caso se vier a mostrar necessário para alguma componente do projeto, será elaborado um Plano de Saúde e Segurança Ocupacional (PSSO) que fornecerá orientações sobre a saúde e segurança ocupacional para os trabalhadores.

8.2. Procedimentos

Conforme especificações do Código do Trabalho, o emprego dos trabalhadores do projeto será baseado nos princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades em conformidade com o Código Laboral nacional complementado com a NAS 2 sempre que se mostrar necessário. Não poderá haver discriminação no que respeita a quaisquer aspectos relacionados com o emprego, incluindo o recrutamento, compensação, condições e termos de trabalho, acesso à formação, promoção ou rescisão do contrato de trabalho.

As seguintes medidas, serão seguidas pelos trabalhadores contratados e monitorizadas pela UGPE, com o apoio do Gestor do projeto, para assegurar um tratamento justo de todos os trabalhadores:

- Os procedimentos de recrutamento serão transparentes, públicos e não discriminatórios, e abertos em relação à raça, religião, sexualidade, deficiência ou género.
- As candidaturas a emprego só serão consideradas se apresentadas através dos procedimentos oficiais de candidatura, estabelecidos pela UGPE.
- Serão fornecidas descrições claras das funções antes do recrutamento e serão explicadas as competências necessárias para cada posto.
- Todos os trabalhadores terão contratos escritos descrevendo os termos e condições de trabalho e terão o conteúdo explicado a eles. Os trabalhadores assinarão o contrato de trabalho assim como o código de conduta.
- A mão de obra não qualificada será preferencialmente recrutada nas comunidades envolventes, com um objetivo de pelo menos 50 por cento.
- Os trabalhadores serão informados pelo menos um mês de antecedência sobre o término do contrato.
- Os trabalhadores contratados não serão obrigados a pagar quaisquer taxas de contratação. Se forem cobradas quaisquer taxas de contratação, estas serão pagas pela entidade patronal.

- Dependendo da origem do empregador e do empregado, os termos e condições de emprego serão comunicados em duas línguas, na língua oficial e no crioulo que seja compreensível para ambas as partes.
- Para além da documentação escrita, será fornecida uma explicação verbal sobre as condições e termos de emprego aos trabalhadores que possam ter dificuldade em compreender a documentação.
- Todos os trabalhadores terão a idade mínima de 18 anos.
- O tempo normal de trabalho não deve exceder as 40 horas por semana. Com uma semana de trabalho de cinco dias, a duração do trabalho diário é determinada pelo regulamento interno de trabalho aprovado pelo empregador, após consulta prévia com os representantes dos trabalhadores, em conformidade com a duração da semana de trabalho estabelecida.

8.3. Idade de emprego

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

- A idade mínima do trabalhador para emprego no projeto é de 18 anos. Entretanto, encontram-se estabelecidos na lei nº 50/VII/2013 de 26 de dezembro, no artigo 61º que a idade mínima para trabalho remunerado é fixado em 15 anos, quando as atividades em causa estimulam o desenvolvimento intelectual do adolescente e que não poem em causa a sua educação. O desenvolvimento de Software e outras actividades digitais associadas ao projeto podem-se enquadrar neste grupo;
- Verificação da idade dos trabalhadores do projeto, através de apresentação de Cédula Pessoal ou Bilhete de Identidade.

8.4. Termos e condições gerais

De acordo com o Código Laboral e a NAS2, 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 direitos consagrados na legislação nacional de trabalho (que incluirá quaisquer acordos coletivos aplicáveis), incluindo os seus direitos relacionados com horário de trabalho, salário, horas extras, indemnizações e benefícios, assim como os direitos resultantes dos requisitos da NAS2. 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 remunerados 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 serão informados sobre as condições de aplicação dessas deduções. Os trabalhadores do projeto, no âmbito deste financiamento, terão direito a períodos de descanso semanais adequados, férias anuais e licença de 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.

8.5. Salários e deduções

Os contratos e convenções coletivas estabelecem a forma e o montante da compensação pelo trabalho realizado durante um determinado período. O salário mensal de um empregado que tenha trabalhado e cumprido com o horário de trabalho e outras normas laborais (deveres do trabalhador) não pode ser inferior ao salário mínimo estabelecido por lei. O salário mínimo não inclui sobretaxas e subsídios, bônus e outros pagamentos de incentivos, bem como pagamentos por trabalho em condições diferentes das normais, por trabalho em condições climáticas especiais e em territórios expostos a contaminação radioativa, outras compensações e pagamentos sociais.

O empregador deverá pagar aos trabalhadores pelo menos uma vez por mês (Artigo 157 do Código Laboral). A entidade patronal deve suportar os custos devidos aos danos relacionados com o trabalho - danos sobre a saúde ou bens, devendo as famílias ser indemnizadas em caso de morte do trabalhador. As deduções são permitidas por razões específicas, mas não podem exceder 50% do montante devido ao trabalhador.

8.6. Horário de trabalho

A semana normal de trabalho é de 40 horas, não sendo permitido para os menores de 18 anos. O número de horas por dia, e o número de dias por semana, é estabelecido no contrato/acordo entre o empregador e o empregado.

Os empregadores devem proporcionar às mulheres com crianças até aos 18 meses trinta minutos adicionais para amamentação a cada quatro horas por dia. A pedido da trabalhadora, o tempo de descanso extra é adicionado ao intervalo para almoço e descanso, ou adicionado e utilizado no início ou no fim dos dias de trabalho (turnos), de acordo com o horário de trabalho reduzido. Os detalhes das horas de folga são estabelecidos nos contratos/acordos.

Os tipos de pausa para descanso são:

- Pausas durante o dia de trabalho (turno);
- Descanso diário (entre turnos);
- Fins de semana (descanso semanal contínuo);
- Férias não laborais;
- Férias.

Deve ser concedido aos empregados uma pausa para descanso e um intervalo para refeições durante o dia de trabalho. O tempo e a duração são regulados por regras de trabalho internas, horários de turnos, ou por um contrato individual de trabalho ou um acordo coletivo entre o empregador e o trabalhador.

8.7. Férias

Para além dos feriados nacionais, os trabalhadores têm de receber pelo menos 22 dias de férias pagas por ano.

As licenças sem pagamento também podem ser gozadas por certos grupos de pessoas e também podem ser cobertas por contratos. Na cessação do emprego, os trabalhadores são pagos por férias não utilizadas, ou podem utilizar as férias como o término do emprego.

As mulheres gozam de licença de maternidade mediante pedido formal.

8.8. Trabalho suplementar

Pode ser efectuado trabalho para além do horário normal de trabalho, quer por iniciativa do empregado (trabalho a tempo parcial) quer por iniciativa do empregador, intitulado trabalho suplementar.

O montante específico da remuneração de horas extraordinárias pode ser determinado por uma convenção coletiva ou pelo contrato de trabalho. A pedido do empregado, o trabalho extraordinário em vez de um aumento da remuneração pode ser compensado pela prestação de tempo de descanso adicional, mas não inferior ao tempo de trabalho extraordinário.

8.9. Conflitos laborais

Os litígios laborais são considerados como disputas não regulamentadas entre o empregador e o trabalhador sobre questões de aplicação de ações legislativas e outras normativas sobre o trabalho e as condições de trabalho, previstas no acordo (contrato) de trabalho ou contratos coletivos.

As disputas laborais individuais são tratadas pelo Tribunal Judicial da Comarca local, o organismo estatal autorizado no domínio da supervisão e controlo do cumprimento das leis laborais e dos tribunais. O trabalhador pode requerer a resolução da disputa laboral à comissão local de gestão de reclamações ou ao organismo estatal autorizado no domínio da supervisão e aplicação da legislação laboral ou diretamente ao tribunal. Nos casos em que a comissão de gestão de reclamações não exista, a disputa laboral está sujeita à consideração direta do organismo estatal autorizado no domínio da supervisão e controlo do cumprimento da legislação laboral ou em tribunal.

8.10 Reclamações

A Lei sobre Recursos de Pessoas Singulares e Entidades Jurídicas contém disposições legais sobre os canais de informação estabelecidos para os cidadãos apresentarem queixas, pedidos e reclamações. O artigo 8º da referida legislação estabelece os prazos para o tratamento de queixas e reclamações, de 15 dias a partir da data de recepção que não requerem estudo e pesquisa adicionais, e de 30 dias para os recursos que necessitam de estudo adicional.

9. MECANISMO DE GESTÃO DE RECLAMAÇÕES

O Mecanismo de Gestão de Reclamações (MGR) representa um processo concebido para receber, investigar e responder sistematicamente às reclamações dos trabalhadores ou comunidades afetadas durante a execução das atividades, sabendo que cada projeto engloba um contexto e desafios específicos. No presente contexto o MGR constitui um instrumento de apoio aos trabalhadores na defesa dos seus direitos, no desempenho das suas actividades no quadro da implementação do projecto.

O MGR está projetado para responder rapidamente a preocupações através de um processo transparente e fácil de entender que fornece feedback às partes afetadas numa linguagem

acessível, sem risco de represálias conferindo o apoio necessário de forma independente e objetiva. O mecanismo de reclamações pode fazer uso dos sistemas de exame de reclamações existentes, desde que estes sejam concebidos e aplicados corretamente, que respondam rapidamente às reclamações e que sejam facilmente acessíveis para trabalhadores do projeto. Os mecanismos existentes de gestão de reclamações podem ser complementados, se necessário, por mecanismos específicos do projeto.

O mecanismo de reclamações não deve impedir o acesso a outros meios de reparação judicial ou administrativa que possam ser previstos por lei ou por procedimentos de arbitragem, mecanismos existentes ou substituir os mecanismos de tratamento de reclamações estabelecidos em acordos coletivos.

9.1. Objetivos

O MGR tem como principal objectivo garantir que as preocupações e reclamações dos trabalhadores do projeto, dos trabalhadores com alguma conexão com o projeto sejam prontamente registadas, analisadas e processadas, a fim de detectar precocemente as causas e implementar as correspondentes ações corretivas ou preventivas, de modo a evitar o agravamento de situações de conflito, assegurando o controlo ambiental e social do projeto.

O MGR irá igualmente proporcionar aos trabalhadores do projecto, canais através dos quais as suas queixas possam ser recebidas e resolvidas internamente de uma forma atempada, justa e consistente. Os tipos de queixas previstas no local de trabalho do projecto incluem, mas não estão limitados a

- Horas de trabalho;
- Salários; e
- Cessação de emprego;
- Cuidados médicos;
- O processo de recrutamento;
- Saúde e segurança no trabalho;
- VBG/EAS/AS;

O mecanismo de gestão de reclama es pode contribuir de forma significativa para o cumprimento dos seguintes objectivos principais: (a) gerar a consci ntiza  o do público em geral sobre o projeto, (b) prevenir casos de fraude e corrupção e aumentar a prestação de contas, (c) fornecer à equipa do projeto sugestões e feedback sobre o processo de execução, (d) aumentar o envolvimento das partes interessadas (e) ajudar a compreender os problemas, prevenindo o seu agravamento, ampliação, ou transformação em conflitos.

9.2. Princípios

Para o efeito, o MGR assenta sobre os seguintes princípios fundamentais:

- **Acessibilidade:** facultar uma diversidade de pontos de entrada e recepção de reclamações assegurar que o mecanismo é simples (procedimentos administrativos mínimos), inclusivo e disponibilizar o serviço gratuitamente;
- **Confidencialidade dos processos:** assegurar que o direito de confidencialidade de cada reclamante é respeitado;

- **Direito à informação:** esclarecer políticas, procedimentos e funções e assegurar que todos os trabalhadores do projecto sejam informados sobre o PGL;
- **Garantir o recurso:** fornecer opções e alternativas de actuação aos reclamantes;
- **Entendimento e o diálogo entre as partes:** assegurar que os reclamantes não se sintam intimidados relativamente a represálias ou vitimização;
- **Capacidade de resposta:** utilizar a informação recolhida pelo mecanismo e consultas relacionadas com o PGM para melhorar o resultado do projecto.

9.3. Procedimentos

No âmbito da implementação do projeto todos os trabalhadores podem apelar ao Mecanismo de Gestão de Reclamações para os casos a seguir indicados, relacionados com as condições de trabalho.

Tabela 3 : Categorias de reclamações

Categoria de reclamações	Tipo	Exemplo
Categoria 1.	Gestão do projeto	
Categoria 2.	Aplicação de procedimentos	➤ Entrave na aplicação deste PGL ; ➤ Entrave na aplicação do regulamento interno da UIP.
Categoria 3.	Contrato de trabalho	➤ Desrespeito das disposições dos contratos de trabalho.
Categoria 4.	Respeito dos direitos humanos	Reclamações relacionadas com o desrespeito dos direitos humanos no trabalho: ➤ Inclusão / exclusão ; ➤ Discriminação.
Categoria 5.	Abuso	➤ Abuso do poder e da autoridade; ➤ Violência baseada no Género (VBG), ou assédio sexual ; ➤ Retaliação contra trabalhadores; ➤ Extorsão de fundos ...

9.4. Apresentação de reclamações

Todas as reclamações podem ser submetidas a qualquer momento através do superior hierárquico do trabalhador /ponto focal para o MGR das instituições parceiras, do Gestor do Projeto/Especialista A&S, das instituições parceiras, da associação de trabalhadores, por meio de qualquer um dos canais a seguir indicados e, se necessário, de forma anónima ou por meio de terceiros.

- Por telefone - ligação gratuita: 800 13 14
- Por e-mail: reclamacao.ugpe@mf.gov.cv
- Através do preenchimento de um formulário de reclamação online - <https://forms.gle/VE1fH2zp1oxQg2kM9>

- Registo da reclamação no livro de reclamações na UGPE e em todas as instituições parceiras de implementação do projeto;
- Por carta a todos os principais interessados no projeto;

Para as pessoas que não tenham acesso à plataforma online, ou não sabem ler ou escrever, as reclamações podem ser apresentadas verbalmente ao CLGR e ao CCGR, ou através da linha gratuita e serão tratadas de forma adequada.



Canais para registar reclamações

9.5. Dispositivo de tratamento de reclamações

Deverá ser estabelecido na UGPE (UIP) um Comité Central de Gestão de Reclamações (CCGR) para gerir todas as reclamações dos trabalhadores. Cada instituição/empresa parceira que participa na implementação do projeto, deve designar seu Ponto Focal (PF) para a gestão de reclamações.

O Comité Central de Gestão de Reclamações apresenta a seguinte constituição:

- O Gestor do projeto;
- O Especialista Ambiental e Social;
- O Especialista em comunicação e gênero (VBG);
- Um representante da instituição concernente (PF);
- Um representante dos trabalhadores.

9.6. Modo de tratamento

Estão previstos dois métodos de resolução de litígios no contexto da execução do projeto:

- **Resolução amigável** (incluindo o recurso ao superior hierárquico no caso de o agente sofrer uma injustiça do seu superior imediato pelos trabalhadores): consiste em chegar a um acordo sem intervenção judicial: concessões de ambas as partes são necessárias.
- **Recursos judiciais**: normalmente ocorre em caso de falha de um acordo amigável. Consiste em resolver o litígio perante um tribunal competente.

9.6.1. Etapas de tratamento das reclamações

O procedimento de gestão de reclamações dos trabalhadores do projeto compreende sete (07) etapas essenciais, que são as seguintes:

Etapas 1 : Recepção e registro de reclamações: Recolha de reclamações via Caixa de reclamações, telefone, cartas, E-mail, FB, por meio de pessoa de confiança' e registro na base de dados (registro de reclamações).

Etapas 2 : Categorização das reclamações: É feita de acordo com o "tipo" de reclamação (admissão de reclamações).

Etapas 3 : Análise de reclamações e inquéritos de verificação: Consiste em determinar a validade das reclamações tratadas; apurar e clarificar o compromisso ou promessa que não foi cumprido; decidir que medidas implementar para efectuar o seguimento.

Etapas 4 : Respostas e tomada de medidas. Visam corrigir, modificar ou alterar com o objectivo de melhorar a situação e resolver o problema. Uma reclamação formal requer uma resposta rápida do comitê. É imprescindível comunicar com clareza ao reclamante as constatações decorrentes do processo de exame e investigação e mantê-lo devidamente informado sobre as medidas que serão tomadas na sequência do processo de verificação e decisão;

Etapas 5 : Procedimento de Apelação. Se a resposta não for aceite e as partes envolvidas não conseguirem chegar a um acordo/solução, o reclamante pode decidir pela interposição de recurso da resposta/decisão. O procedimento de recurso permite rever o inquérito já realizado e determinar se é adequado manter a primeira decisão ou tomar uma nova com base nas conclusões da nova análise. Deve ser enfatizado que a resolução da comissão deve ser feita pela via amigável. O reclamante pode, dependendo da natureza do seu pedido, recorrer judicialmente.

Etapas 6 : Resolução. Ocorre quando todas as partes envolvidas na reclamação chegam a um acordo e, mais importante, o reclamante está convencido de que a reclamação foi tratada de forma justa e apropriada e que as medidas tomadas conduziram a uma solução consensual.

Etapas 7 : Acompanhamento e registro de reclamações. Esta fase irá garantir a monitorização e gestão das reclamações recebidas. Assegurar o seguimento das respostas ajuda a alimentar o processo de avaliação e permite aprender com a implementação e proceder aos ajustes que se mostrarem necessários no mecanismo de gestão de reclamações.

Tabela 4 : Etapas do processamento de reclamações

ETAPA	ACÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO MÁXIMO DE TRATAMENTO (DIAS)
REGISTO E EXAME PRELIMINAR	Recepção e registo da reclamação	CGR	1
CLASSIFICAÇÃO DA RECLAMAÇÃO	Exame preliminar, classificação e constituição do arquivo de clamação	CGR	2
ACUSAR A RECEPÇÃO	Enviar o aviso de recepção ao reclamante	CGR	2
TRATAMENTO	Sessão preliminar entre o Reclamante e o Comité de Gestão de Reclamações.	CGR	2
	Investigação	CGR	2 à 7
	Preparação e redação da decisão, transmissão da resposta.	CGR	1
SEGUIMENTO E ARQUIVO	Encerrar o caso	CGR	1
	Arquivar	CGR	1

O prazo necessário para processar as reclamações dependerá da natureza das mesmas e da complexidade das investigações. Para reclamações não delicadas e relativamente menos graves (abuso verbal, insultos, etc.) que não requeiram inquéritos ou requeiram pequenos averiguações, o comité pode dar uma resposta num período igual ou inferior a uma semana.

No entanto, para denúncias sensíveis e relativamente graves (corrupção, fraude, discriminação, assédio sexual, etc.), o prazo pode ser de até um mês, ou até mais, dependendo da complexidade das investigações.

- **Encerramento de um caso (feedback loop closure) :**

Um caso é classificado como encerrado ao nível do mecanismo de gestão de reclamações quando:

- Uma decisão "final" foi tomada pelo CGR sem a necessidade de ação corretiva e uma resposta formal (carta) foi enviada ao reclamante;
- Uma decisão "final" foi tomada pelo CGR e as "medidas descritas" na decisão foram executadas pelo "gestor dedicado".

Para reclamações anónimas, um relatório global de tratamento do caso servirá como resposta oficial.

- **Recurso à justiça**

Os reclamantes insatisfeitos podem, a qualquer momento, recorrer a medidas administrativas ou judiciais quando no seu entender as suas preocupações não foram devidamente tratadas.

9.6.2. Tratamento de casos específicos

- **Casos de violência baseada no género (VBG)**

- O projeto trabalhará em estreita colaboração com instituições/entidades dedicadas ao serviço de prevenção e resposta à VBG. Assim, todas as reclamações e denúncias de casos de violência baseada no género ou abuso e exploração sexual e assédio sexual registrados no âmbito do projeto serão diretamente transferidos e processados pela ICIEG, que presta todo o serviço de assistência ao sobrevivente, incluindo o (i) atendimento em saúde; (ii) atendimento psicossocial; e (iii) apoio jurídico, seguindo as normas e diretrizes globais e da instituição.
- Para os casos de VBG, o mecanismo de processamento termina no registro dos casos, e o projeto não iniciará nenhuma investigação, que deverá ser efectuada pelas entidades competentes.

- **Corrupção**

- Qualquer caso de suspeita de corrupção recolhido no âmbito do projeto será transferido diretamente para o nível das entidades competentes (Alta Autoridade contra a Corrupção) e levado ao conhecimento do Banco Mundial no prazo máximo de 24 horas.

9.6.3. Monitorização, seguimento e consolidação de dados sobre reclamações e litígios

O Projeto estabelecerá uma base de dados que consolidará todas as reclamações recebidas e tratadas no âmbito da sua implementação. A UIP garantirá a capitalização geral e a gestão da base de dados central, bem como a monitorização geral do processo de tratamento das reclamações.

9.6.4. Relatórios periódicos

O Projeto irá preparar relatórios periódicos sobre a situação das reclamações relacionadas ao Projeto (número de reclamações recebidas, categorias de reclamações, número de casos resolvidos, feedback aos reclamantes, etc.). Uma cópia desta situação será incluída no relatório periódico das atividades do projeto a ser enviado ao Banco, e antes da chegada de cada missão de apoio ao projeto.

O Projeto deve integrar meios logísticos na sua planificação para fortalecer os mecanismos de seguimento da gestão das reclamações e do retorno das informações aos reclamantes ao longo do tempo.

O quadro a seguir indicado apresenta a estrutura da base de dados de reclamações, indicando a forma como cada reclamação apresentada será tratada.

Tabela 5: Estrutura da base de dados de monitorização de reclamações

Nº	Número de referência da reclamação	Nome do subprojecto	Ilha	Município	Local	Reclamante			Apresentação da reclamação						Resolução			Comentários sobre o relatório
						Nome e Apelido	Género	Profissão/ocupação	Meios de apresentação	Categoria de apresentação	Resumo da reclamação	Data	Local de recebimento	Recebido por	Resolvido por	Data da resolução	Conteúdo da resposta	
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		

10. GESTÃO DE FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

10.1. Procedimentos de selecção

Principais procedimentos de selecção de fornecedores e prestadores de serviços:

- Os fornecedores e prestadores de serviços serão seleccionados de acordo com procedimentos de licitação e seus serviços serão regidos pelo código laboral e pelo código tributário;
- Os fornecedores devem justificar que são legalmente constituídos e confiáveis (existência de aprovações/licenças comerciais, cópias de contratos previamente assinados com prestadores de serviços e fornecedores);
- O Projeto realizará monitorias especiais para garantir que funcionários de fornecedores e os fornecedores de projetos cumprem a legislação laboral em vigor, especialmente em termos de saúde e segurança do trabalhador, gestão da força de trabalho, direitos dos trabalhadores, benefícios sociais, etc.
- Nos documentos de licitação serão indicados também os requisitos para EAS/AS e VAC (por ex. CoC) e nos documentos de aquisição será indicado como os custos relacionados à estes requisitos serão pagos no contrato (por exemplo: incluir linhas específicas com custos e quantidades para actividades relacionadas à prevenção e mitigação e resposta de riscos de EAS/AS e VAC.

Os requisitos apontados serão integrados nas disposições contratuais dos fornecedores.

10.2. Procedimentos referentes aos empregados dos prestadores de serviços diretos do projeto

A informação recolhida no âmbito do processo de contratação na selecção dos fornecedores deve referir se as condições gerais de trabalho dos empregados dos fornecedores estão sujeitas à legislação laboral nacional.

10.3. Monitorização do desempenho do fornecedor

O Projeto implementará procedimentos específicos para verificar se foi levada em devida consideração a segurança social dos trabalhadores/fornecedor, tais como contratos de trabalho, Códigos de conduta, bem como as medidas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e medidas de prevenção e mitigação e resposta à VBG/EAS/AS e VAC aplicadas.

10.4. Protecção dos trabalhadores

O Projeto implementará procedimentos específicos para verificar e garantir a disponibilização de um mecanismo de gestão de reclamações para trabalhadores/fornecedores em caso de incumprimento dos direitos dos trabalhadores e para questões relacionadas à EAS/AS no local de trabalho. Quando tal se justifique, o MGR será aplicável aos fornecedores e disponibilizado aos trabalhadores.

11. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O seguimento do processo de implementação do Plano de Gestão Laboral (PGL) e a atualização da base de dados são da responsabilidade da UGPE, assegurado diretamente pelo especialista A&S e pelo Gestor Projeto.

Os dados recolhidos a nível central e local serão utilizados pelo Gestor do projeto para monitorizar e avaliar os diferentes relatórios periódicos. O correspondente relatório mensal deverá incluir os seguintes elementos:

- Informações sobre a socialização do PGL;
- Saúde e Segurança no Trabalho;
- Implementação do Código de Conduta e do Código Laboral (direitos e deveres dos trabalhadores);
- Seguimento efetivo do Mecanismo de Gestão de Reclamações, para sistematizar evidências de suporte ao relatório; e
- Violência Baseada no Género.

A monitorização do PGL deve ser contínua, e a avaliação deve ser periódica abrangendo todas instituições parceiras do projeto. A monitorização interna deverá ser permanente, dado que o Ministério das Finanças recebe, através da UGPE, todos os relatórios dos vários parceiros do projeto. Periodicamente será efectuada a supervisão no terreno.

A nível institucional, o PF de cada instituição parceira monitoriza a implementação do PGL. O PF da instituição recolhe dados e informações, efectua levantamentos no terreno pelo menos uma vez por mês, avalia o nível de implementação dos requisitos do PGL, e produz o relatório mensal de seguimento do PGL na instituição, submetendo-o ao gestor do projeto.

A nível da coordenação geral, o gestor do projeto que recebe todos os relatórios, e com o apoio do especialista A&S efectua a análise e supervisiona o processo de implementação do PGL.

Não obstante, é importante referir que a monitorização contínua do PGL diz respeito a todas as instituições parceiras, está integrada na supervisão técnica do projeto, e que, qualquer visita no terreno por parte da equipa de coordenação, deverá incluir uma abordagem específica sobre o cumprimento das disposições desse instrumento.

As reclamações são monitoradas diretamente pelo especialista A&S. A UGPE assegurará que o sistema de recepção e acompanhamento de reclamações e queixas seja melhorado para prevenir e antecipar vários problemas e melhorar o nível de aceitação das intervenções do projecto. Será dada especial atenção às reclamações e queixas provenientes de pessoas vulneráveis.

Mensalmente, o gestor do projeto elabora um relatório de monitorização, a ser enviado à Coordenação da UGPE, que compilará todos os relatórios mensais em relatórios trimestrais a serem submetidos ao Banco Mundial.

12. ORÇAMENTO DO PLANO DE GESTÃO LABORAL

As principais ações de implementação do PGL compreendem a sensibilização, formação, informação e comunicação dos riscos laborais e das medidas de mitigação destes riscos no seio dos trabalhadores do projeto. A execução destas ações requer a afetação dos recursos materiais e financeiros necessários, conforme se indicado na Tabela 6.

Tabela 6 : Orçamento para a implementação do Plano de Gestão Laboral

Atividades de gestão de mão de obra	Quantidade	Custo unitário	Custo total (USD)	Prazo	Responsável
Sessões IEC ➤ Socialização do PGL ➤ Código de Conduta ➤ VBG/EAS/AS e VAC ➤ Prevenção da COVID 19	3	2,000	6,000	Início do Projeto	Gestor do Projeto Especialista A&S
Apoio no desenvolvimento de Planos de Gestão de Mão de Obra e protocolos COVID-19 e prevenção, mitigação de riscos e resposta à EAS/AS e VAC no local de trabalho	4	5,000	20,000	Ao longo da implementação	Instituições parceiras
Formações ➤ Código laboral: direitos e deveres dos trabalhadores ➤ Código de Conduta e disposições sobre EAS/AS e VAC; ➤ Procedimentos do BM/NAS 2; ➤ Principais riscos e impactos relacionados com a saúde e segurança no trabalho e EAS/AS e VAC; ➤ Mecanismo de Gestão de Reclamações. Para os trabalhadores da UGPE, instituições parceiras e empresas contratadas.	4	2,000	8,000	Início do Projeto	Gestor do Projeto Instituições parceiras Especialista A&S
Seguimento e Avaliação do processo de execução do Plano de Gestão Laboral ➤ Sessões de trabalho periódicas com as diferentes instituições para avaliação do nível de implementação do PGL. ➤ Reuniões virtuais de operacionalização e funcionamento do Comitê Central de Gestão de Reclamações.	12	500	6,000	Trimestralmente durante o período de execução do projeto.	Gestor do Projeto Instituições parceiras Especialista A&S
	12	0	0		
	12	800	9,600		

Atividades de gestão de mão de obra	Quantidade	Custo unitário	Custo total (USD)	Prazo	Responsável
➤ Despesas de viagem da equipe em atividades LMP (missões de supervisão e de salvaguarda).					
Sub-total			49,600		
Imprevistos	-	-	2,480		
Total			52,080		

ANEXOS

ANEXO 1 - Project Team - Digital Cabo Verde Project

#	Nome	Função	Entidade/Parceiro	Projecto UGPE	Gender
1	Nuno Gomes	Coordinator of the Special Projects Management Unit	UGPE	Digital Cabo Verde Project	M
2	Guevara Cruz	CV-Digital Project Manager	UGPE	Digital Cabo Verde Project	M
3	Larissa Varela	Environmental and social expert	UGPE	Digital Cabo Verde Project	F
4	Leonira Silva	Administrative assistant	UGPE	Digital Cabo Verde Project	F
5	Alberto Gonzales	Main contact, project management, administrative aspects	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
6	Ivon Ramalho	Main contact, project management, administrative aspects	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
7	Joaquín Cabezas (Lead)	Lead	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
8	Iván Fernández (Senior Full Stack Developer)	Senior Full Stack Developer	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
9	Lorena Sierra	Senior Full Stack Developer	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	F
10	João Serra	Senior IT Consultant	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
11	Jose Alberto Almeida	PM	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
12	Urko Larranaga	lead technical	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
13	Miguel Carpena	Blockchain expert	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
14	Unai Urquiaga	(Blockchain expert	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
15	Juan Ignacio Velasco	PM	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
16	Victor González	DXI director	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
17	Juan José Parada	Team Leader	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
18	Edemilson Alves	NOSI- Team leader	IZERTIS - Consultoria a NOSI/MS	ComVidaPLataforma	M
19	Esir Fernandes	NOSI- INSP, DNS, DGT,etc interlocutor	NOSI	ComVidaPLataforma	F

#	Nome	Função	Entidade/Parceiro	Projecto UGPE	Gender
20	Brocy Centeio	NOSI- Technical Team leader and Izertis tech team interlocutor	NOSI	ComVidaPLataforma	M
21	Ângelo Correia	NOSI- Government Applications	NOSI	ComVidaPLataforma	M
22	Cláudia Cruz	NOSI- (Brand Strategy & UXI)	NOSI	ComVidaPLataforma	F
23	Danielson Mendes	NOSI - NOSiCloud	NOSI	ComVidaPLataforma	M
24	Gerson Monteiro	NOSI - BI & streaming Analytics	NOSI	ComVidaPLataforma	M
25	Maria Cruz	NOSI - Customer Experience Management	NOSI	ComVidaPLataforma	F
26	Patrício Carvalho	NOSI - Storage and Data Management	NOSI	ComVidaPLataforma	F
27	Sandra Andrade	NOSI – Security and compliance	NOSI	ComVidaPLataforma	F
28	Venceslau Gama	NOSI - Agile Project Management for Government	NOSI	ComVidaPLataforma	M
29	Rui Cruz	Gestor de projeto	Opensoft	Portal Consular	M
30	Octavio Correia	Gestor de projeto	EmbaixadaCV-PT	Portal Consular	M
31	Jose Semedo	Informática Embaixada de Cabo Verde em Lisboa	EmbaixadaCV-PT	Portal Consular	M
32	Adilson Rodrigues	Responsavel segurança	NOSI	Portal Consular	M
33	Benvindo Costa	Coordenação da Área de Desenvolvimento EID NOSi	NOSI	Portal Consular	M
34	Roberto Silva Key	Key Developer	Opensoft	Portal Consular	M
35	Ricardo Monteiro	Key Developer	Opensoft	Portal Consular	M
36	Filipe Lourenço Key Developer 3	Key Developer	Opensoft	Portal Consular	M
37	Rui Neves Developer 21	Developer	Opensoft	Portal Consular	M
38	José Vilarinho Developer 23	Developer	Opensoft	Portal Consular	M
39	Ricardo Anastácio Developer 17	Developer	Opensoft	Portal Consular	M
40	Alberto Carvalho Developer 5	Developer	Opensoft	Portal Consular	M
41	Sónia Castro Developer 14	Developer	Opensoft	Portal Consular	F
42	Ana Fernandes Developer 7	Developer	Opensoft	Portal Consular	F
44	Filipe Monteiro Developer 9	Developer	Opensoft	Portal Consular	M
45	Indira Lopes	ARME	ARME	Focal point for 1.1 Foundational and forward-looking telecom/ICT policies and regulations /1.2	F

#	Nome	Função	Entidade/Parceiro	Projecto UGPE	Gender
				Trustworthy digital pre-requisites: Cybersecurity and data protection	
46	Aruna Handem	MF / DGTED	Department of Telecommunications and Digital Economy	Focal point for 1.3 Institutional structure and capacity / 2.3 Digital innovation and entrepreneurship ecosystem/ 2.4 Urgent response to the COVID-19 emergency	M
47	Miguel Angelo Sa nogueira	Ministries of Education	Ministries of Education	Focal point for 2.2 Digital skills /2.3 Digital innovation and entrepreneurship ecosystem	M
48	Juvenal Pereira	SNIAC	SNIAC	Focal point for (iii) Cloud Blockchain Platform (iv) Integrated e-ID;	M
49	Luis Teixeira	Doing Business Unit under the Prime Minister Office	Doing Business Unit under the Prime Minister Office	Focal point for (vii) Digital one-stop shop for investors and people looking to do business in Cabo Verde	M
50	Milton Cabral		Pro-Empresa	CODEfor all	M
51	Danilson Borges	MF / DGEFPEP / Diretor Geral - Danilson Borges <Danilson.Borges@mf.gov.cv>	Pro-Empresa	CODEfor all	M
52	Kas Kalba	Team Leader / kas.kalba@kalbainternational.com	kalba international/Consultoria para a ARME	Legal, Policy and Regulatory Assessment	M
53	Luiz Catarcione	Key expert - ICT / lcatarcione@hotmail.com	kalba international/Consultoria para a ARME	Legal, Policy and Regulatory Assessment	M
54	Calvin Monson	Key expert - ICT / calvin.monson@outlook.com	kalba international/Consultoria para a ARME	Legal, Policy and Regulatory Assessment	M
55	Claudia Domingues Santos	Key expert - Regulatory and legal / claudia.domingues@mottafernandes.com.br	kalba international/Consultoria para a ARME	Legal, Policy and Regulatory Assessment	F
56	Yvon-Didier MIEHAKANDA	Individual Consulting Services Support to the National Directorate for Telecommunications and Digital Economy (MF-DGTED) / yvondm@gmail.com	kalba international/Consultoria para a ARME		M

ANEXO 2 - Código de conduta a ser usado no âmbito do projeto CV-DIGITAL (proposta)

CÓDIGO DE CONDUTA

INTRODUÇÃO

Este código de conduta aplica-se a todos os trabalhadores envolvidos no quadro da implementação do projeto CV-DIGITAL.

O projeto CV-DIGITAL baseia-se no princípio de que o não cumprimento das Normas de Higiene, Saúde e Segurança Ambiental (HSSA) e de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) ou o envolvimento em actos de VBG, seja no local de trabalho, nos estaleiros ou nas comunidades vizinhas, constitui falta grave e, por consequência, motivo para sanções, penalidades ou eventual rescisão do contrato de trabalho. Os actos relacionados com a VBG poderão seguir os procedimentos legais e judiciais instaurados, caso aplicável.

COMPROMISSO GERAL

Eu _____ reconheço a importância de respeitar as normas ambientais, sociais e de saúde pública, respeitar as exigências de saúde e segurança no trabalho, e prevenir a violência baseada no género e a violência contra crianças.

Aceito que, na qualidade de trabalhador do projeto CV-DIGITAL, e no exercício das minhas funções devo:

1. Assistir e participar ativamente nas diferentes sessões de formação e de reforço de capacidades relacionadas com as normas ambientais e sociais e de saúde pública, SST, HIV/AIDS, VBG, Covid19, de acordo com a programação da coordenação do projecto ou das instituições parceiras.
2. Aderir e participar na implementação de medidas que visem a salvaguarda dos aspectos ambientais e sociais do projecto.

❖ Implementação do plano de gestão de Higiene, Saúde e Segurança Ambiental (HSSA).

3. Adiro-me à política de proibição de uso do álcool no exercício das atividades laborais e me abstenho de usar estupefacientes ou outras substâncias que de qualquer forma possam alterar as minhas faculdades.
4. Devo tratar as mulheres, as crianças (menores de 18 anos) e os homens com respeito, independentemente da raça, cor, idioma, religião, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro status.

❖ Prevenção e luta contra a VBG

5. Concordo em não usar linguagem ou comportamento em relação a mulheres, crianças ou homens que seja inadequado, ofensivo, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente impróprio.

6. Concordo em não me envolver em actos relacionados com assédio sexual - por exemplo, abordagens sexuais inconvenientes, pedidos de favores sexuais e outro comportamento verbal ou físico, de natureza sexual, incluindo atos subtis indiciando fins sexuais (por exemplo, olhar a pessoa de cima a baixo, beijar, gritar ou emitir sons, empurrar, assobiar e fazer chamadas, oferecer presentes pessoais, fazer comentários sobre a vida sexual de alguém, etc.).
7. Concordo em não pedir favores sexuais na realização das atividades do projeto - por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependente de atos sexuais - ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou de exploração.
8. Assumo não participar em contatos ou atividades sexuais com crianças. O pressuposto de equívoco sobre a idade de uma criança não constitui argumento de defesa. O eventual consentimento da criança, igualmente não constitui argumento de defesa ou desculpa.
9. Se pelo menos não tiver o consentimento total de todas as partes envolvidas, não terei interações sexuais com membros das comunidades vizinhas. Inclui relacionamentos envolvendo a efectivação ou promessa real de benefícios (monetários ou outros) para membros da comunidade em troca de sexo - tal atividade é considerada "não consensual" no âmbito da aplicação deste código de conduta.
10. Relatar ao meu superior hierárquico quaisquer suspeitas ou casos de VBG perpetrados por um colega, empregado ou não pela minha empresa, ou qualquer violação deste Código de Conduta.

❖ **Com relação a crianças menores de 18 anos**

11. Sempre que possível, devo garantir que outro adulto esteja presente quando eu trabalhar na proximidade de crianças.
12. Tomarei as devidas precauções para não convidar crianças não acompanhadas não relacionadas com a minha família para entrar em minha casa, a menos que corram risco eminente de ferimentos ou de perigo físico.
13. Não usarei computadores, telefones celulares, câmaras de vídeo e digitais ou qualquer outro meio para explorar ou assediar crianças ou acessar a pornografia infantil.
14. Respeitar todas as leis locais aplicáveis, incluindo as leis de trabalho infantil e as políticas de salvaguarda do Banco Mundial sobre trabalho infantil e idade mínima.

❖ **Uso de imagens de crianças para fins profissionais**

15. Em caso de fotografar ou filmar uma criança para fins profissionais e no quadro do projeto, devo:
 - Antes de fotografar ou filmar uma criança, avaliar e procurar respeitar as tradições locais ou restrições à reprodução de imagens pessoais;
 - Antes de fotografar ou filmar uma criança, obter o consentimento claro da mesma e de um dos pais ou do responsável. Nessas circunstâncias assumo explicar as formas e os fins em que a foto ou o filme será utilizado.
 - Assegurar-me de que as fotos, filmes, vídeos e DVDs apresentem as crianças de maneira digna e respeitosa e não de maneira vulnerável ou submissa. As crianças devem estar vestidas de forma adequada e não devem ter poses que possam ser consideradas sexualmente inadequadas.
 - Certificar-me de que as imagens são representações honestas do contexto e dos fatos.
 - Certificar-me de que as etiquetas dos arquivos não revelem informações de identificação sobre uma criança ao enviar as imagens por via eletrónica.

❖ **Sanções**

16. Estou ciente de que se eu não cumprir com o estipulado no presente Código de Conduta Individual, o meu empregador tomará medidas disciplinares que podem incluir:

- Repreensão verbal.
- Repreensão formal.
- Aviso formal
- Perda de até uma semana de salário.
- Suspensão do emprego (sem pagamento de salário), pelo período mínimo de 1 mês até o máximo de 6 meses.
- Rescisão de contrato.
- Informações à polícia, se necessário.

Assinatura : _____

Nome em maiúsculas : _____

Título : _____

Data : _____

ANEXO 3 - Diretrizes para o conteúdo do Código de Conduta no Local de Trabalho

Os Padrões Sociais incluídos no Código de Conduta no Local de Trabalho refletem os compromissos assumidos voluntariamente pelas instituições parceiras, empresas e trabalhadores contratados, associações ou outras entidades que estabelecem padrões e princípios para a execução das suas atividades no âmbito do Projeto “CV-Digital”. O Código de Conduta do Local de Trabalho do Projeto define normas laborais que visam alcançar condições de trabalho dignas e humanas.

Os padrões do Código são baseados na legislação nacional, nos padrões da Organização Internacional do Trabalho e nas boas práticas de trabalho internacionalmente aceites.

Espera-se que as instituições parceiras do Projeto cumpram todas as leis e regulamentos nacionais aplicáveis e implementem o Código de Conduta. Em caso de surgimento de diferenças ou conflitos nos padrões, as instituições parceiras deverão aplicar os padrões mais elevados. O comprometimento das instituições parceiras/empresas, no mínimo referem-se aos seguintes padrões sociais:

O Projeto monitoriza a conformização com o Código do Local de Trabalho examinando cuidadosamente a aderência aos requisitos de conformidade e aos princípios de monitorização. Os pontos de referência identificam requisitos específicos para o atendimento de cada padrão do Código, enquanto os princípios de monitorização orientam a avaliação da conformidade. O Projeto prevê que as instituições parceiras façam melhorias quando os padrões do Código não forem atendidos e desenvolvam mecanismos sustentáveis para garantir a conformidade ao longo da implementação.

Relações de trabalho: os empregadores devem adotar e cumprir as regras e condições de trabalho que respeitem os trabalhadores e salvaguardem seus direitos de acordo com as leis e regulamentos nacionais e internacionais de trabalho e da previdência social.

Não discriminação: Nenhuma pessoa será sujeita a qualquer discriminação no local de trabalho, incluindo contratação, compensação, promoção, disciplina, rescisão ou aposentadoria, com base no sexo, raça, religião, idade, deficiência, nacionalidade, opinião política, grupo social ou origem étnica.

Assédio ou Abuso: Todos os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade. Nenhum trabalhador estará sujeito a qualquer assédio ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal.

Trabalho Forçado: Não deverá haver lugar a trabalho forçado, trabalho escravo, ou outras formas de trabalho forçado.

Trabalho infantil: Não deverá ser empregado nenhum trabalhador com menos de 18 anos.

Liberdade de associação e negociação coletiva: os empregadores devem reconhecer e respeitar o direito dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva.

Saúde, Segurança e Meio Ambiente: Os empregadores devem assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para prevenir acidentes e lesões à saúde decorrentes de, relacionados ou ocorridos durante o trabalho ou como resultado do funcionamento das instalações. Os empregadores devem adotar medidas responsáveis para mitigar os impactos negativos do local de trabalho sobre o ambiente.

Horário de Trabalho: Os empregadores não devem exigir que os trabalhadores trabalhem mais do que as horas normais e extras permitidas pela legislação nacional. A semana normal de trabalho não deve exceder as 48 horas semanais. Os empregadores devem facultar aos trabalhadores pelo menos 24 horas consecutivas de descanso em cada período de sete dias. Qualquer trabalho extraordinário deve ser consensual. Os empregadores não devem solicitar horas extras com frequência e devem compensar todas as horas extras com uma taxa especial. Salvaguardando circunstâncias excepcionais, a soma das horas regulares e extras em uma semana não deve exceder 60 horas.

Compensação: Qualquer trabalhador tem direito a uma compensação por uma semana regular de trabalho que seja suficiente para atender às suas necessidades básicas. Os empregadores devem pagar pelo menos o salário mínimo ou o salário vigente apropriado (o que for mais Elevado), cumprir todos os requisitos legais sobre salários e fornecer quaisquer benefícios adicionais exigidos por lei ou contrato. Quando a compensação não atender às necessidades básicas dos trabalhadores, cada empregador deverá articular com o Projeto de modo a adoptar medidas adequadas que visem realizar progressivamente o devido nível de compensação.

A Empregadora será responsável por fornecer orientações aos funcionários e trabalhadores sobre o Código de Conduta, incluindo orientações sobre Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e Assédio Sexual (AS) no local de trabalho, Exploração e Abuso Sexual (EAS), VBG e deve receber orientações em relação às opções de MGR.

Os funcionários/trabalhadores comprometem-se a assumir um comportamento respeitoso visando:

- Cumprir as regras da instituição em relação ao horário de trabalho, notificação de licença e rescisão de contrato.
- Comportamento respeitoso no local de trabalho, dentro e fora da empresa, evitando qualquer declaração difamatória, ofensiva ou depreciativa dirigida a colegas de trabalho de qualquer categoria ou outras pessoas com as quais desenvolve actividades relacionados com o trabalho.
- Abster-se de qualquer discriminação ou assédio de colegas de trabalho ou comunidades vizinhas.
- Cumprir as regras de SST da empresa.
- Abster-se de abuso de substâncias durante o horário de trabalho.

As políticas e a definição de "má conduta" da Empresa devem ser explicadas conjuntamente com as regras de avisos e notificações.