



PORTO DE LUANDA E.P.

GOVERNO DA SUSTENTABILIDADE

**PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS
COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO – COP.
PERÍODO DE JUNHO DE 2018 A SETEMBRO DE 2019**

PARA TODAS AS NOSSAS PARTES INTERESSADAS

A Empresa Portuária de Luanda- E.P., vulgarmente conhecida por Porto de Luanda, é uma empresa pública estratégica do País, cuja importância no tecido económico e social é deveras reconhecido por todos, assumindo-se assim como um verdadeiro motor para o desenvolvimento económico e social da nação angolana, que está preocupada com a criação de valor para todas as partes interessadas, através da adopção de modelos e práticas que a curto, médio e longo prazo possam garantir a necessária sustentabilidade da organização e de todos os demais stakeholders, que de uma forma directa ou indirecta influenciam ou sofrem de alguma influência das actividades por esta desenvolvidas.

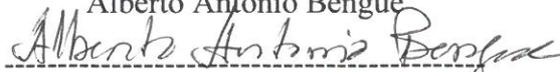
Em nome do Conselho de Administração desta Empresa Portuária de Luanda e dos cerca de 435 colaboradores, tenho o prazer de confirmar e reafirmar o nosso apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre os direitos humanos, trabalho, meio ambiente e o combate à corrupção.

Nessa Comunicação de Progresso anual, descrevemos as nossas acções para melhorarmos continuamente a integração do Pacto Global e os seus princípios na nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias, cuja aposta consideramos estar apenas no começo.

Também nos comprometemos a partilhar tais informações com as nossas partes interessadas, usando os nossos principais canais de comunicação.

De V.^a Exc.^{as},

Atentamente,

Alberto António Bengue


Presidente do Conselho de Administração

2. AS ACÇÕES

No decurso do período que vai desde o momento da admissão da Empresa Portuária de Luanda no Pacto Global das Nações Unidas, ocorrida aos 21 de Junho de 2018 até agora que produzimos este reporte, várias são as iniciativas e acções que foram realizadas, acções essas todas elas interligadas na materialização das quatro temáticas fundamentais que integram o Pacto Global, importando salientar que outras se encontram com decisões já tomadas para a sua realização futura.

Consideramos o caminho ora abraçado um enorme desafio, e, conseqüentemente, uma experiência gratificante, o que vai exigir o empenho da organização na sua abordagem com maior profundidade face as aprendizagens efectuadas e outras que teremos pela frente, cujas sementes foram lançadas para colhermos os resultados ao longo desta nobre jornada que persegue uma gestão sustentável da Empresa.

Assim, passamos a descrever os esforços da organização nas áreas temáticas que se seguem:

DIREITOS HUMANOS

Princípio 1: A empresa deve apoiar e respeitar a protecção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente

A Empresa Portuária de Luanda, assume e tem vindo a proteger a não violação dos direitos humanos por via da publicação de instrumentos de conduta ética e sensibilização dos trabalhadores sobre a importância do seu cumprimento, pois temos um Código de Ética que tem a sua divulgação efectuada a nível da página web da empresa e tem sido levado a cabo sessões de esclarecimentos destinadas aos colaboradores com vista a tornar o instrumento mais conhecido, assim como a renovação do compromisso ético.

Das sessões realizadas o ano passado e as que tiveram lugar no ano em curso, abrangerem o total de (210) colaboradores, conforme imagens que juntamos como evidência da sua efectivação.



Figura 1 - Sessões de esclarecimento sobre o Código de Ética

Foram criados os mecanismos indispensáveis para permitir que os colaboradores possam aceder ao mesmo, quer através da plataforma electrónica, o que pode ser encontrado no endereço www.portoluanda.co.ao, quer por via do suporte físico. Paralelamente a isso, os colaboradores têm toda a liberdade de apresentarem as suas reclamações, solicitar informações e efectuar denúncias dirigindo-se ao Comité de Ética da Empresa Portuária



Figura 2 - Sessões de esclarecimentos sobre o Código de Ética

de Luanda, através do seu Presidente, o que garante o combate efectivo do assédio no local de trabalho quer em termos sexuais, físico ou verbal, porquanto está disponibilizado o endereço do Comité de Ética para o efeito: comitedeetica@portoluanda.co.ao, e ainda o canal fale com o presidente.

De referir que os princípios éticos são igualmente aplicáveis aos nossos parceiros de negócios, fundamentalmente os concessionários a quem foi passada uma Carta de Princípios para o efeito, cujo propósito consiste em alinhar a sua actuação àquilo a que constituem as boas práticas nesta matéria.

No que diz respeito as condições de protecção, higiene e segurança laboral, foram desenvolvidas acções relevantes, visando garantir que os colaboradores exerçam as suas actividades nas melhores condições possíveis e também que a ocorrência de acidentes seja minimizada.

Sobre a matéria realizaram-se as acções seguintes:

1. Desinfestação e desratização

O processo de desinfestação e desratização tem sido efectuado pela empresa FRAGÓM – Prestação de Serviços, em todas as áreas orgânicas da EPL, bem como ao refeitório da empresa, conforme o Plano Anual, com o objectivo de eliminar os focos vectores de doenças nos postos de trabalho.

Assim sendo, no período acima referenciado, foram realizadas desinfestações nos seguintes meses:

ANO - 2018		ANO - 2019	
Mês de Junho	Mês de Outubro	Mês de Fevereiro	Mês de Junho

2. Trabalhadores em Situação de Junta Médica

Para o controle e acompanhamento devido, no ano de 2018, o Sector de Protecção, Higiene e Segurança Laboral registou sete (7) colaboradores em situação de junta médica, sendo que neste ano (2019) temos 3 colaboradores.

3. Exames médicos periódicos

Para concretização dos exames médicos previstos no artigo 91º da Lei Geral de Trabalho, a Empresa Portuária de Luanda-E.P assinou com a empresa TRABMED um contrato de prestação de serviços de medicina no trabalho, com o objectivo de:

- a) Realizar exames médicos periódicos;
- b) Auditoria para averiguar as condições actuais de SHT, Riscos e Perigos Ocupacionais, susceptíveis de provocar danos à integridade física e mental dos colaboradores.

Do universo de 435 colaboradores, foram examinados 275 colaboradores, estando em falta 160.

4. Inspeção

Com vista a verificar a conformidade das actividades das concessionárias, sustentado nos contratos de concessão e nas disposições legais existentes “ nº 1 e 2 do artº. 7 do Decreto 53/05, de 15 de Agosto e no artº. 26 do Decreto 31/94, de 05 de Agosto”;

- Do dia 18 a 21 do mês de Março de 2019, foi realizada a inspeção geral na empresa Concessionária EPINOSUL, integrando os Inspectores de vários domínios;
- De igual modo, foi realizada a inspeção à Concessionária Multiterminais do dia 27 a 31 de Maio;
- No dia 15 e 16 de Julho, foi igualmente, realizada a inspeção às instalações da empresa subcontratada da Multiterminais, GMA - Grandes Moagens de Angola.

No dia 13 de Agosto foi realizada a inspeção às instalações da concessionária Intertransport Center. De dizer que essa inspeção será extensível a todos outros concessionários.

Perspectivas futuras

Considerando que a prevenção dos acidentes nos locais de trabalho, constitui uma constante preocupação do Estado, está em curso na EPL, o processo de constituição/ criação da CPAT – Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho, com base no Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho que é parte integrante/ anexo ao Decreto Executivo nº 21/98, de 30 de Abril.

▪ Dia Anual da Família Portuária (Natal da Família Portuária)

A Empresa Portuária de Luanda, no âmbito da execução das actividades ligadas a Estratégia e Plano de Sustentabilidade lançou no passado dia 07 de Dezembro de 2018 o primeiro evento de celebração do Natal com todos os filhos dos colaboradores da empresa, uma iniciativa que se enquadra numa relação de convívio colaboradores e respectivas famílias, visando proporcionar alegria e diversão para os mesmos e os seus descendentes terem a oportunidade de manter um contacto com o local em que os seus pais trabalham, pois entendemos ser importante se estabelecer esta ligação.

É um projecto de realização anual, que se pretende melhorar a cada ano que ocorrer de forma a envolver mais colaboradores, bem como os respectivos descendentes, pois a reacção positiva que tivemos anima-nos a continuar nesta senda.



Figuras 3-4 - Natal da Família Portuária

Princípio 2: Assegurar a não participação em violações destes direitos.

A implementação de vários processos ou mecanismos conducentes ao cumprimento dos princípios de protecção dos direitos humanos, constituem uma aposta séria da Empresa, que tem procurado garantir que tal seja de igual modo vivido pelos parceiros que se relacionam connosco, tendo sido reforçada esta preocupação com a próxima implementação de facto do Código de Conduta para Fornecedores de Bens e Serviços já aprovado pelo Conselho de Administração, através da Deliberação 015/68.00/2019, de 02 de Julho.-

▪ Campanha Solidária

Para mostrar o nosso comprometimento com a causa das populações que enfrentam dificuldades, foi realizada a campanha solidária de recolha de donativos no passado mês de Julho, que possibilitou que os colaboradores da nossa empresa fornecessem bens destinados a doação para as vítimas da seca da região sul do País (ver imagens dos produtos doados mais abaixo), tendo participado nessa iniciativa alguns colaboradores da organização, bens esses que pela sua exiguidade serão entregues nos próximos dias a um centro de acolhimento e de apoio a jovens desfavorecidos – O El Betel, situado na zona do Zango 2 - Viana.



Figuras 5-6 - Campanha Solidária

TRABALHO

Princípio 3: A empresa deve apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva.

A Empresa Portuária de Luanda apoia e promove a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva, pois existe em pleno funcionamento uma estrutura sindical, criada nos termos da Lei Sindical – Lei n.º 21-C/92, de 28 de Agosto, órgão que representa os interesses legítimos dos colaboradores, cuja relação com a Administração tem sido salutar e permitido manter um clima de trabalho adequado, estando todos virados para a garantia da realização do interesse público.

A Empresa tem vigente um Acordo Colectivo de Trabalho celebrado com os colaboradores para defesa dos interesses das partes, instrumento que tem proporcionado uma relação de consenso e de equilíbrio e estabilidade, cuja finalidade última, para além de assegurar de forma efectiva os direitos e deveres, visa também manter a paz social.

Implementação

Para dar consistência ao acima frisado, importa realçar que existe no seio da nossa organização uma Comissão Sindical e uma Comissão Paritária, sendo que esta última integra representantes da Administração e representantes dos colaboradores, que reúne para tratar os assuntos de interesse da empresa relativos aos colaboradores sempre que tal se torna necessário e solicitado por uma das partes, cujas propostas de decisões são apresentadas ao Conselho de Administração, o que tem permitido dirimir potenciais conflitos, consolidar e exercitar o direito da negociação colectiva. Este mecanismo é tão relevante que inclusive consta da Estratégia e Plano de Sustentabilidade do Porto de Luanda, com execução por via dos órgãos existentes.

No âmbito da satisfação das necessidades dos colaboradores a Empresa Portuária de Luanda, garante um nível de remuneração que consideramos adequado a realização das aspirações dos colaboradores, como uma componente de incentivo a motivação e a produtividade, fornecendo-se ainda outros benefícios sociais, tais como:

▪ **Assistência Médica e Medicamentosa (Seguro de Saúde)**

Existe um contrato de seguro de saúde entre a Empresa Portuária de Luanda, E.P. e a Fidelidade para os trabalhadores e seus dependentes, cujos plafonds de coberturas vão desde o Internamento hospitalar, Parto Normal, Cesariana e Interrupção involuntária de gravidez, parto normal, cesariana, ambulatório, medicamentos, assistência medica domiciliaria, emergência médica, avaliação telefónica e aconselhamento e informação médica, transporte de urgência para o hospital mais próximo e evacuação para a unidade hospitalar em Portugal, sendo o número por dependente do colaborador corresponder à 5 dependentes e o seu titular.

▪ **Fornecimento de Alimentação (Refeitório)**

A EPL-EP, construiu e equipou um refeitório para o fornecimento de Refeições aos seus Colaboradores e contratou uma Empresa para a confecção dos alimentos.

Preocupada com o bem-estar dos seus Colaboradores, realiza inspecções periódicas ao Refeitório e a empresa prestadora de serviço, socorrendo-se dos seus técnicos e não poucas vezes buscando instituições especializadas em serviços de Inspeção.

Ao Colaborador é cobrada uma colaboração que não ultrapassa os 50% do valor cobrado por refeição pela empresa gestora do refeitório, assumindo assim a nossa organização a totalidade dos custos.

- **Cesta Básica (Cartão para Complemento Alimentar)**

Fruto de uma auscultação aos colaboradores por meio de um inquérito sobre a qualidade dos produtos da cesta básica que até então eram oferecidos pela empresa Organizações Carreira, o Conselho de Administração deliberou que as cestas básicas passassem a ser atribuídas aos colaboradores através de cartões de compras para os Supermercados Kero, Shoprite, Max e Candando. Nesta modalidade, manteve-se o plafond correspondente ao valor da cesta básica de 95 000,00 Kwanzas, consubstanciado no novo paradigma traçado pela Deliberação n.º 019/68.01/2018, de 5 de Outubro.

- **Transporte (Subsídio)**

Dentro da nossa responsabilidade social perante os trabalhadores, a empresa atribui mensalmente um subsidio de transporte e de combustível aos colaboradores como forma de custear as despesas de deslocações de casa para o local de trabalho e vice-versa, atendendo as longas distâncias dos projectos habitacionais e as zonas residenciais em relação ao centro da cidade.

- **Implementação:**

Com base no acima mencionado, a empresa por Deliberação n.º 022/68.00/2019 decidiu incrementar o valor do subsidio de transporte à todos os colaboradores, assim como o subsidio de combustível no âmbito dos quadros remuneratórios e benefícios dos membros da administração e dos cargos de direcção, chefia e do secretariado da empresa Portuária de Luanda - Deliberação n.º 24/68.01/2019.

- **Promoção de Actividades Desportivas, Culturais e Recreativas**

Foi realizado no dia 07 à 11 de Junho de 2019, um torneio quadrangular de Futsal masculino, onde estiveram envolvidas 04 equipas de diversas áreas orgânicas do Porto de Luanda, com a participação de 60 atletas e 15 membros afectos a organização, cujo objectivo primordial é criar uma cultura desportiva saudável e de convivência no seio dos trabalhadores. Na mesma senda, outras actividades foram desenvolvidas com êxito, nomeadamente, garrafinha, futebol de praia para as senhoras em saudação ao dia da mulher africana, cuja participação envolveu 49 colaboradores, sendo 34 atletas e 15 membros afecto a organização do evento, na Ilha de Luanda no campo adjacente ao Arena Bai, respectivamente.



Figuras 7- 8 - Actividades desportivas, culturais e recreativas

Princípio 4: Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

Na Empresa Portuária de Luanda não existe qualquer situação de ocorrência de trabalho forçado nem tal é admissível, pois garantimos que cada colaborador desenvolva o seu trabalho em conformidade com as práticas mais adequadas. Para o efeito, e no domínio da Sustentabilidade esta matéria teve a sua consagração no princípio da responsabilidade, obrigando que se garante a sua não verificação(existência).

Princípio 5: Abolição efectiva do trabalho infantil

Considerando o modelo de gestão actual da empresa que é de um Porto Senhorio, ou seja de uma verdadeira Autoridade Portuária, cujo principal papel é de planear, gerir, regular, fiscalizar e promover o Porto de Luanda e garantir a sustentabilidade económica, social e ambiental, bem como a oferta de serviços e infraestruturas capazes de responder às necessidades da província e do País, a actuação dos demais actores integrados na exploração portuária deve estar alinhada

A handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page, consisting of stylized, cursive letters.

com as políticas aprovadas pela Empresa, pelo que a ocorrência desse fenómeno é simplesmente inexistente a nível da Administração Portuária, e tão pouco a nível dos concessionários, na medida em que temos reforçado essa limitação mediante a existência quer do Código de Ética, quer da Carta de Princípios p/ os Concessionária da Empresa, o que nos vincula a todos no cumprimento dos princípios.

➤ **Implementação**

É um facto a implementação do Código de Ética na Empresa Portuária de Luanda e da Carta de Princípios dos Concessionários, instrumentos que ajudam na sensibilização e na mudança de mentalidades de todos os colaboradores, Responsáveis, Concessionários e inclusive prestadores de serviço que acedem a informação disponível, o que nos coloca o enorme desafio de tornar os princípios constantes dos mesmos a nossa cultura ética.

Princípio 6: Eliminação da discriminação no emprego.

Relativamente ao princípio supra, a nossa empresa não faz nenhum tipo de discriminação no emprego, em razão da raça, idade, gênero, origem social, etnia, orientação sexual ou religiosa, nacionalidade, filiação política, nem em razão da associação sindical, promovendo-se a liberdade de partilha de ideias e virtudes.

▪ **Contratação e Acolhimento**

Com relação ao acolhimento, o mesmo acontece depois da assinatura do contrato do novo colaborador, o Sector correspondente tem a competência de apresentar as instalações ao novo colaborador, bem como a área orgânica em que o mesmo vai ficar inserido. Tendo sempre um tutor que vai o encaminhar e acolher, normalmente esse processo ocorre em 6 meses.

Até a presente data a organização fez o acolhimento de 6 Técnicos que integram os quadros do Porto de Luanda, E.P.

▪ **Licença de Maternidade**

Toda mulher trabalhadora da EPL encontra-se vinculada à Lei de Base da Protecção Social Obrigatória Lei nº 7/04 e tem direito, por altura do parto a uma licença de maternidade de três meses sem perda dos seus salários mensais, conforme o Decreto Presidencial nº 8/11 de 07 de Janeiro. Por seu turno a entidade empregadora instrui o respectivo processo nos termos previstos na lei para efeitos de reembolso junto do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS).

Quanto a licença de maternidade ela é observada de acordo com o arº 247.º da Lei Geral do Trabalho (LGT) e o Decreto Presidencial nº8/11, de 7 de Janeiro. De referir que a licença de maternidade, no âmbito dos diplomas citados entende-se por um benefício de carácter previdenciário garantido às colaboradoras que suspendem a relação jurídico laboral na fase final da Gravidez ou logo após terem tido o parto. Este período tem a duração de três (3) meses, havendo sempre a possibilidade do mesmo ter início nas quatro (4) semanas anteriores ao parto ou ser a totalidade do tempo gozado depois do mesmo.

▪ **Horário de Trabalho (Carga horária)**

De acordo com a legislação em vigor (Lei Geral do Trabalho nº7/2015 de 15 de Junho), a Empresa Portuária de Luanda cumpre com o período normal de trabalho, ou seja, 8 horas diárias, perfazendo 44 horas semanais. O respectivo horário de trabalho encontra-se afixado na vitrine da empresa e está homologado pelo Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social da Republica de Angola.

▪ **Formação**

Ações de Formação Realizadas

Nº	Tipo de Formação	Nº de Participantes	Datas de Realização	Entidade Formadora/ Local
1	Contabilidade Sénior I	4	7 de Janeiro á 29 de Março	ETAC-Esco. Técn. de Audit. e Contabilidade
2	Contabilidade Sénior II	4	24 de Junho a 24 de Setembro	ETAC-Esco. Técn. de Audit. e Contabilidade
3	Contabilidade Sénior III	6	1 de Abril á 2 de Junho	ETAC-Esco. Técn. de Audit. e Contabilidade
4	Seminário Internacional de Gestão Portuária	6	25 de Fevereiro 02 de Março	FAEPESUL/Funda. De Apoio á Educação Pesquisa Unisul
5	Especialização em Secretariado Executivo de Administração e Gestores de Topo	2	18 de Fevereiro á 1 de Março	People e Skills/ Lisboa
6	Concessões Portuárias	44		Porto de Sines
7	Certificação Internacional de Coaching	2	Módulo I 30 de Abril - 2, 3 e 6 Módulo II 21 a 25 de Maio	Academia BAI
8	Marketing Portuário	14	11 15 de Março	Porto de Sines
9	Especialização em Secretariado Executivo de Administração e Gestores de Topo	3	29 de Abril á 3 de Maio	People e Skills/ Lisboa
10	Liderança	12	19 á 20 de Abril	A+
11	Gestão de Shipping	5	27 de Março á 2 de Abril	Academia Portuária de Luanda
12	Legislação Laboral	6	11 á 15 de Março	Academia Portuária de Luanda
13	Reflexão Estratégica e Planos de Negócios	12	25 á 29 de Abril	
14	Excel Básico I	15	15 á 26 de Abril	A+
15	Excel Intermédio I	14	8 á 12 de Abril	A+
16	Excel Básico II	15	22 de Julho á 02 de Agosto	A+
17	Excel Intermédio II	15	22 de Julho a 02 de Agosto	A+
18	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	7	8 á 12 de Abril	ENADPP
19	2º Simpósio Código IMDG em Angola		27 de Março 2019	APL
20	Atendimento de Excelência ao Cliente	10	8 á 12 de Abril	Academia de Língua Portuguesa
21	Protocolo e Comunicação empresarial	6	7 e 8 de Maio	INSIGNIS WEST
22	Gestão do Aprisionamento (Compra +Stocks)	2	3 á 14 de Junho	Get Training
23	Auditoria Interna A2	3	17 a 21 de Junho	Instituto dos Auditores Internos de Angola
24	Acidentes de Trabalho, Doenças Profissionais e Seguros	3	1 a 6 de Julho	CAPO'S - SAÚDE
25	Certificação de Analista de Recursos Humanos	3	1 a 13 de Agosto	Let's Talk Group
26	Elaboração de Pareceres Técnicos	15	2 a 10 de Setembro	A+
27	Técnicas de Análise Económica e Financeira I	1	2 a 30 de Setembro	Avalpefin
28	Treinamento Dinâmico	100	14 de Agosto	APL

Acções de Formação não Previstas e Realizadas

Nº	Tipo de Formação	Nº de Participantes	Datas de Realização	Entidade Formadora/ Local
1	Direito do Trabalho e Segurança Social	3	de 13 de Abril a 1 de Junho	Universidade Agostinho Neto
2	Palestra Desenvolvimento Pessoal	2	26 de Fevereiro	Ingcambu Academia /Hotel Skyna/
3	Seminário de Capacitação Sobre a Lei dos Contratos Públicos	4	26, 27 e 28 Fevereiro	Tribunal de Contas/Mintrans
4	Certificação Internacional Analista PDA	1	15 á 16 de Março	A+
5	Feira de Combate a Corrupção, Impunidade e Serviço	28	8 á 9 de Maio	CCB
6	Reflexão Estratégica e Plano de Negócios	12	25 á 29 de Março	PWC
7	Seminário Advanced Management Program	1	29 de Maio a 05 de Julho	Universidade Católica Portuguesa
8	Elaboração do Orçamento	4	Janeiro	PWC/Lisboa e Angola
9	Contabilidade Básica	9	1 a 29 de Julho	ETAC-Esco. Técn. de Audit. e Contabilidade
10	XXV Fórum Internacional de Supply Chain e Expor. Logística			24 a 26 de Setembro
11	Mini-MBA em Gestão Empresarial	2	15 a 23 de Julho	Angoform
12	Atendimento de Excelencia ao Cliente On Job	1	21 de Junho	PMWCA CONCEDED VTC
13	Sensitization to Risk of Terrorista Attacks	1	17 a 21 de Junho	Lome

▪ Avaliação do Desempenho dos Colaboradores

A avaliação de Desempenho é feita anualmente, para o ano corrente de 2019, perspectiva-se a avaliação de 2018.

▪ Participação nos Resultados

De acordo com o artigo 26º da Lei do Sector Empresarial Público, quando a situação económico-financeira da empresa pública permitir e as circunstancias o justificarem, uma percentagem dos lucros remanescentes distribuíveis, pode ser destinada à atribuição de prémios individuais aos trabalhadores, em função da sua produtividade.

Assim sendo, a Empresa Portuária de Luanda-EP, sempre que possível, distribui anualmente aos seus colaboradores os lucros obtidos pela empresa em determinado exercício. O critério definido por Lei é o da produtividade ou da avaliação de desempenho, entretanto, o Porto de Luanda-E.P tem optado por distribuir em função do nível salarial até que o processo de avaliação de desempenho seja efectivado.

▪ Política Habitacional

No que concerne a este item, a Empresa Portuária de Luanda facilitou junto da Imogestin E.P. a aquisição de 62 residências de várias tipologias para igual número de colaboradores. Por Deliberação nº004/68.01/2019, foi aprovada pelo Conselho de Administração a aquisição de mais 72 residências para os colaboradores no âmbito da politica social e habitacional da empresa.

▪ **Política Salarial**

A boa política salarial pode ser definida como um factor totalmente estratégico para uma empresa. Ela é um diferencial, tanto para que a organização se destaque e se posicione no mercado, como também para o colaborador, que fica mais motivado e produtivo diante de uma remuneração adequada à sua função e competência. A organização respeita o padrão em vigor e procura compensá-los também de outras formas, como com benefícios e bonificações.

Medição dos Resultados

Neste aspecto a política salarial levará em conta o desempenho econômico financeiro da empresa e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento. Quanto as restantes políticas, notamos os colaboradores mais comprometidos e valorizados perante a organização.

PROTECCÃO DO AMBIENTE

A protecção do ambiente constitui uma das atribuições da Empresa Portuária de Luanda, tendo inclusive a necessária consagração legal em sede do actual Estatuto Orgânico, incumbência que vem retomada na nossa identidade corporativa que estabelece o seguinte:

Visão

Tornar o Porto de Luanda cada vez mais eficiente, competitivo e seguro, contribuindo para o crescimento económico e social de Angola.

Missão

Planear, gerir, regular, fiscalizar e promover o Porto de Luanda garantindo a segurança de pessoas e bens, a sustentabilidade económica, social e ambiental e a oferta de serviços e infraestruturas capazes de responder as necessidades da província e do país.

Valores

Ética, compromisso, aprendizagem, segurança e meio ambiente, responsabilidade social.

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

Na Empresa Portuária de Luanda os desafios ambientais ganharam um novo impulso com a adesão ao Pacto Global das Nações cujos princípios animam-nos a aprofundar a temática da protecção do ambiente, fundamentalmente nos aspectos ligados a prevenção, pois só agindo de

forma proactiva e com a necessária antecipação se poderão evitar a ocorrência de danos ambientais cuja reparação será, em função da sua magnitude, bastante onerosa.

Princípio 8: Realizar iniciativas para promover a responsabilidade ambiental.

A responsabilidade ambiental tem uma relação muito próxima e indissociável da sustentabilidade levou-nos a enquadrar neste espaço não só as acções que retratam as iniciativas de promoção da responsabilidade ambiental, mas, também, aquelas que se referem a sustentabilidade em geral e a responsabilidade social em prol da sociedade/comunidade.

Assim, passamos a descrever o seguinte:

➤ **Implementação**

- Conclusão e aprovação do Plano de Emergência e Contingência Interno do Porto de Luanda;
- Foi totalmente elaborado o Plano de Gestão Ambiental (norma ISO 14001: 2015) do Porto de Luanda, aguardando-se apenas a sua revisão e posterior aprovação pelo Conselho de Administração para a sua operacionalização;
- Realizou – se uma vasta campanha de limpeza ao longo da faixa adjacente ao recinto portuário, que teve como objectivo a preservação e a sensibilização sobre os temas ambientais, que contou com a participação dos colaboradores desta Administração Portuária e dos nossos parceiros – os concessionários;
- Promoveu-se uma campanha de arborização nos arredores do recinto portuário, partindo da Administração até ao Terminal Multiuso, tendo sido utilizadas cerca de 450 plantas de diversas espécies com resultados que inspiram muita satisfação tendo em conta o seu actual desenvolvimento;
- A concepção e elaboração de uma cartilha com a finalidade da sua utilização na sensibilização e educação ambiental de todos os utilizadores do recinto portuário, particularmente os seus colaboradores;
- Através do órgão correspondente, concluiu-se o processo de levantamento das empresas de gestão de resíduos, o seu cadastramento para o seu consequente licenciamento;
- Procedeu-se o pagamento da contribuição relativa a participação da empresa no pacto Global das Nações Unidas, referente ao ano de 2018;
- Foram promovidas duas sessões de trabalho nos meses de Julho e Agosto de 2019, para discutir os termos da reorganização da estrutura da Sustentabilidade de forma a torná-la mais dinâmica, funcional e dedicada aos enormes desafios assumidos, tendo sido apresentadas as correspondentes propostas sobre a matéria para análise e deliberação do Conselho de Administração;

- Criada a Verificação Documental Electrónica (VD-e), cujo objectivo em termos estratégicos da Empresa visa modernizar os meios de relacionamento com a Comunidade Portuária, ferramenta que reputamos ser de grande impacto.
- Está em curso a melhoria do Sistema de Gestão de Portarias, que visa melhorar as condições de trabalho dos Transitários (responsáveis pela entrega da mercadoria ao importador ou receber do Exportador e depositar no Porto), que são integrantes da Cadeia Logística e Portuária. Toda a autorização de entrada e saída de (**Camiões x Motorista x Mercadoria**) passará pelo sistema Gestão de Portarias onde todos esses elementos estão devidamente cadastrados.
- Por Despacho n.º 023/68.01/2019, de 23 de Agosto, foi constituída a comissão de avaliação para condução do processo de contratação do processo destinado a reabilitação de uma escola primária na zona portuária da Boavista, que pretende traduzir-se numa acção de impacto social em benefício da comunidade aí residente, o que em termos práticos contribuirá para a melhoria das condições de aprendizagem dos discentes e de ensino para os docentes, tendo em conta o estado de degradação das referidas instalações conforme algumas imagens que aproveitamos juntar.



Am

➤ Acções futuras

Com o propósito de fazer com que o produto das nossas actividades tenha algum benefício para a comunidade local, estão agendadas mais acções em prol da mesma, designadamente:

- Apoio e reabilitação do Centro de Saúde da Boavista, de forma a dotá-lo de condições mais adequadas ao atendimento da população que demanda os seus serviços;
- Preparação de um estudo conducente a implementação do projecto da criação de uma cozinha comunitária para apoio social de cidadãos desfavorecidos da terceira idade;
- O Porto de Luanda está a desenvolver o modelo de facturação actual para que no futuro o cliente do Porto de Luanda pague uma única factura em detrimento das duas que paga hoje (Factura do Porto e a do Terminal). É pretensão do Porto de Luanda implementar a **Factura Portuária** no primeiro semestre de 2019.
- No âmbito Nacional, o Porto de Luanda pretende estabelecer a JUPII (Janela Única Portuária - *“plataforma electrónica que implementa o conceito de balcão único virtual, onde todas as entidades e empresas da comunidade portuária trocam informações.”*), como sistema de Gestão Portuária comum a todos os Portos Nacionais, para isso está a ser desenhado o Sistema **JUPII MULTIPORTOS**.
- Está em fase de concurso o projecto CCTV e Controlo de Acessos para todo o Porto. Com este projecto o Porto de Luanda (Administração) e os Terminais (Concessionários) terão um único centro de controlo de acessos (Posto de Comando) onde toda a segurança electrónica será supervisionada pelo Porto de Luanda.

Princípio 9: Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.

Sobre esta matéria, a Empresa Portuária de Luanda tem adoptado o uso de elementos apropriados para o seu uso na contenção de pequenos vestígios de derrames de óleos ou combustíveis, garantindo que a sua utilização não afecte o meio ambiente por se tratar de produtos não poluentes.

Por outro lado, e no que diz respeito as tecnologias amigas do ambiente, foi feita a aquisição de 2 cataventos (1.80m) e 01 Trotec SL400, equipamentos que visam o melhor controlo da direcção dos ventos e a medição sonora, respectivamente.

ANTI-CORRUPÇÃO

O combate a corrupção e infracções conexas é, nos dias que correm, um desafio que a organização está a levar a cabo com o maior comprometimento a partir do desenvolvimento de iniciativas que permitem desencorajar o envolvimento dos Dirigentes, Responsáveis, colaboradores e clientes externos em actos que possam contender com este princípio. Trata-se de um tema actual e pertinente, cuja concretização apela o esforço de todos daí constar dos nossos instrumentos de trabalho e de conduta, nomeadamente a Estratégia e Plano de Sustentabilidade do Porto de Luanda 2017 - 2020, o Código de Ética e demais instrumentos destinados aos concessionários e fornecedores

tais como a Carta de Princípios dos Concessionários e o Código de Conduta para os Fornecedores.

No período que aqui reportamos, foram realizadas ações concretas, sobretudo a nível da publicitação dos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, cujo resumo fazemos mais adiante nas linhas abaixo dedicadas ao princípio em causa.

Princípio 10: As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

Na Empresa Portuária de Luanda, a aposta no combate a corrupção tem o seu registo com o processo de lançamento e implementação do Código de Ética e a Carta de Princípios dos Concessionários ainda no mês de Junho de 2015 e o lançamento público da Estratégia e Plano de Sustentabilidade em Dezembro de 2017 seguido da adesão da organização ao Pacto Global das Nações Unidas, o que veio assim reforçar o nosso compromisso e empenho no combate a corrupção.

➤ **Implementação (ações realizadas)**

- No período a que se reporta esta comunicação, foram promovidas e realizadas 13 sessões de esclarecimentos dirigidas aos colaboradores sobre o Código de Ética da Empresa Portuária de Luanda, que integra a temática relativa ao combate a corrupção e outros fenómenos conexos;
- Foram produzidos e afixados os rol – ups contendo os Dez Princípios do Pacto Global das Nações, com vista o seu conhecimento por parte de todos os colaboradores e clientes externos;
- Foram produzidas centenas de exemplares de cartilhas desdobráveis (flyers), com publicidade sobre os princípios do Código de Ética e os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, que têm vindo a ser distribuídos e expostos em diversos eventos tais como feiras e workshops, sensibilizando-se assim o público da importância desses assuntos;
- Foi exarada uma circular, com a referência n.º 001/68.01/2019, de 25 de Março, que orienta que:
 - i. “ Que a partir desta data, todos os órgãos da Empresa envolvidos no processo de formação dos contratos públicos e de aquisição/fornecimento de bens e de serviços, deverão observar os princípios constantes no Código de Ética da Empresa Portuária de Luanda, na Carta de Princípios para os Concessionários da Empresa Portuária de Luanda –E.P. e nos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas”;
 - ii. Que nos diferentes tipos de contratos em formação, sejam acautelados os aspectos relativos ao combate a corrupção e à exigência da observância do comportamento

ético necessário na prossecução do negócio, sem desprimor do cumprimento de disposições legais que sejam aplicáveis à matéria;

- iii. Considerando existirem contratos já em execução, que eventualmente não contêm exigências expressas de pendor ético e anticorrupção, deverá o Gabinete Jurídico promover a elaboração de adendas para os mesmos, que deverão, após o seu tratamento com a outra parte ser submetidos à assinatura do Presidente do Conselho de Administração da Empresa Portuária de Luanda – E.P;
 - iv. Que, de igual forma, todos os órgãos desta Administração, se proponham a elaborar procedimentos internos sobre os diversos serviços existentes, e que neles estejam integradas as componentes do combate à corrupção e do comportamento ético a ser observado;
 - v. As obrigações constantes nos números anteriores, são de cumprimento obrigatório, pois decorrem da materialização dos compromissos que assumimos na Empresa, diante da Sociedade e do Pacto Global das Nações Unidas”.
- o Foi publicada em toda a empresa para conhecimento geral, a carta de solicitação de adesão da empresa ao Pacto Global das Nações, que expressa o compromisso da organização no cumprimento dos Dez Princípios e dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável e a correspondente carta de boas vindas dos escritórios centrais do Pacto Global em Nova York;



Handwritten signature or initials.



Figura 12 – Certificados de adesão ao Pacto Global

▪ Auditorias Internas

A Empresa Portuária de Luanda – E. P, possui na sua estrutura funcional um Gabinete de Auditoria, órgão que exerce um papel de reforço das garantias do exercício de um verdadeiro combate contra a corrupção e infracções conexas.

➤ Acções a realizar

Existe um projecto em carteira com a Empresa Deloitte, com previsão de arranque ainda este ano, que tem como um dos principais objectivos o de se sistematizar os principais riscos relacionados com a Corrupção e Infracções Conexas, e a elaboração do respectivo Manual de Prevenção.

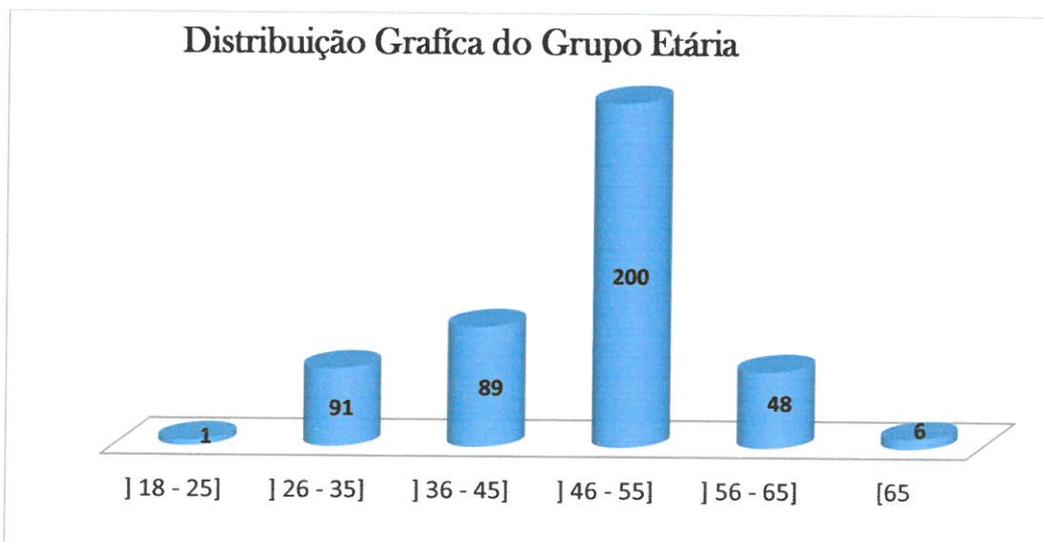
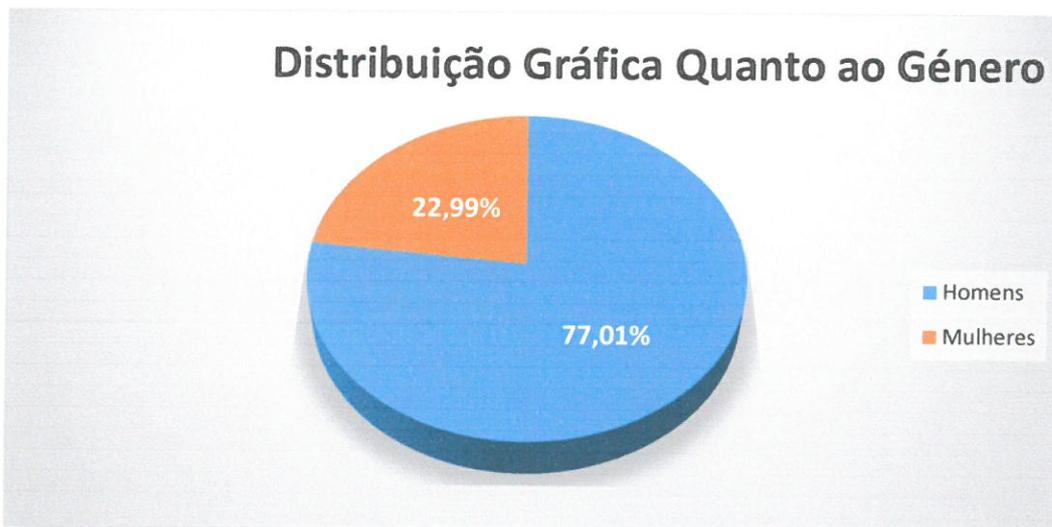
EM

3. MEDIÇÃO DOS RESULTADOS

Sexo	N.º
Homens	335
Mulheres	100
Total	435

➤ Quanto ao Grupo Etário, o total de trabalhadores se resume no seguinte:

Faixa etária	HOMENS	MULHERES	N.º Trab	Percentagem
] 18 - 25]	0	1	1	0,23%
] 26 - 35]	50	41	91	20,92%
] 36 - 45]	48	41	89	20,46%
] 46 - 55]	185	15	200	45,98%
] 56 - 65]	46	2	48	11,03%
[65	6	0	6	1,38%
Total	335	100	435	100,00%



ÁREAS DE DESEMPENHO	Efectivo Mês Anterior	Efectivo Actual	PRESENCAS		TIPOS DE AUSÊNCIAS						Total das Ausências	
			Potenciais	Registadas	Doença	Nojo	Casam.	Inj	Mat.	Disp.		
Conselho de Administração	7	7	175	175	0	0	0	0	0	0	0	0
Conselho Fiscal	3	3	75	75	0	0	0	0	0	0	0	0
Assessor Nomeado	5	5	125	125	0	0	0	0	0	0	0	0
Conselheiros	2	2	50	50	0	0	0	0	0	0	0	0
Gabinete A.C. Administração	14	14	350	349	1	0	0	0	0	0	0	1
Gabinete C.I. Imprensa	13	13	325	321	0	4	0	0	0	0	5	4
Gabinete Jurídico	4	4	100	94	6	0	0	0	0	0	2	6
Gabinete E.C de Gestão	11	11	275	274	1	0	0	0	0	0	4	1
Gab. de Aud. Interno	6	6	150	124	26	0	0	0	0	0	3	26
Direcção de Gestão de P. e Administrativa	50	51	1275	1230	31	6	8	0	0	23	45	45
Dir. Fin. E Patrimonial	33	33	825	821	2	1	0	1	0	10	4	4
Dir. Comercial	45	45	1125	1107	16	2	0	0	0	15	18	18
Dir. Técnica e Engenharia	57	57	1425	1425	0	0	0	0	0	0	0	0
Direcção S. Ambiente	163	163	4075	3877	175	12	0	11	0	8	198	198
DTIC	16	16	400	400	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal do Efectivo Activo	429	430	10750	10447	258	25	8	12	0		303	303
Força Trab. Não Efectivo Inactivo												
Junta Médica	3	3										
Aguardam Reforma	2	2										
Subtotal	5	5										
Total de Efectivo	434	435										

No que tange ao controle da assiduidade, a análise ao quadro supra, permite determinar que do total de **435** trabalhadores efectivos, os índices de absentismo registados em relação ao capital humano (força de trabalho) activa, cotou-se em **3,07%**, ao passo que as presenças registadas cifraram-se em **96,98%**. O índice de absentismo foi motivado pelas seguintes razões: doença, nojo, casamento, e faltas injustificadas. Por sua vez, em termos percentuais, elas foram distribuídas respectivamente em: **2,62%**, **0,25%**, **0,08%**, **0,12%**.

EMPRESA PORTUÁRIA DE LUANDA, AOS 11 DE SETEMBRO DE 2019