

# COP

2021-2022



PORTO DE  
LUANDA







## GOVERNO DA SUSTENTABILIDADE

### PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO – COP. PERÍODO DE JUNHO DE 2021 A 14 DE JUNHO DE 2022

PARA TODAS AS NOSSAS PARTES INTERESSADAS

A Empresa Portuária de Luanda- E.P., também conhecida por Porto de Luanda – E.P., é uma empresa pública estratégica do país afecta ao sector dos transportes, cuja importância no tecido económico e social é deveras por todos reconhecido, assumindo-se desta forma como um verdadeiro motor para o desenvolvimento económico e social da nação angolana, estando preocupada com a criação de valor para todas as partes interessadas, através da adopção de modelos e práticas de gestão que a curto, médio e longo prazo poderão garantir a necessária sustentabilidade da organização e de todos os demais stakeholders, que de uma forma directa ou indirecta influenciam ou sofrem o impacto das actividades por esta desenvolvidas.

Em nome do Conselho de Administração desta Empresa Portuária de Luanda – E.P. e, dos cerca de 371 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 começa a ter uma maior interiorização baseada na projecção e realização de iniciativas que estão intimamente ligadas a esses princípios.

Também nos comprometemos a continuarmos a partilhar as informações sobre as nossas realizações/acções com as nossas partes interessadas, usando os nossos principais canais de comunicação.

De V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup>,

Atentamente,

Alberto António Bengue

Presidente do Conselho de Administração

## 2. DAS ACÇÕES

Do conjunto das acções que decorreram desde o nosso último reporte efectuado em 2021, trazemos aqui a nossa Comunicação de Progresso que vai de Junho de 2021 até final de Maio de 2022, durante o qual apesar dos enormes constrangimentos registados decorrentes da situação provocada pela pandemia da COVID 19, ainda assim dentro deste cenário menos bom para todas as organizações e a sociedade em geral, foi possível serem realizadas várias iniciativas e acções, que num cenário de normalidade os resultados seriam melhores, não fosse as restrições e os desafios a que todos estivemos submetidos, o que obrigou a adopção de estratégias de resiliência.

Contudo, cientes da nossa responsabilidade para com o Pacto Global das Nações Unidas e com as demais partes interessadas, que acompanham o nosso desenvolvimento, a quem depositamos a nossa confiança pelo compromisso e sentido de missão, faremos um relato do percurso das acções realizadas e aquelas que perspectivamos vir a realizar ou que ainda estejam em curso, tal como passaremos a descrever nas linhas que mais abaixo se seguem, nas principais áreas temáticas, a saber:

### DIREITOS HUMANOS

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

A Empresa Portuária de Luanda- E.P., tem vindo a assumir com maior profundidade a bandeira da protecção e da não violação dos direitos humanos pois, esta matéria consta dos nossos instrumentos normativos internos que regulam a conduta ética dos vários intervenientes na cadeia da actividade portuária desde a própria Administração Portuária, estendendo – se até aos nossos concessionários e entidades prestadoras de serviços em geral.

É exemplo do que afirmamos, a sua inclusão nos princípios do Código de Ética, da Carta de Princípios para os Concessionários da Empresa e agora no Código de Conduta para Fornecedores de Bens e Serviços da EPL, o que espelha a nossa aposta na sua observância.

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 no local de trabalho seja minimizada.

Sobre esta matéria em particular, realizaram-se as seguintes acções:

### 1. Desinfestação e Desinfecção

O processo de desinfestação e desinfecção tem sido efectuado pela empresa FRAGÓM – Prestação de Serviços, em todas as áreas orgânicas da EPL, bem como as demais áreas complementares à Administração Portuária (CUP, Academia Portuária de Luanda e Guichet Único do Porto de Luanda), 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 2021		Ano 2022	
Mês	Qtd.	Mês	Qtd.
Jul.	5	Jan.	3
Ago.	6	Fev.	0
Set.	5	Mar.	3
Out.	7	Abr.	0
Nov.	0	Mai.	1
Dez.	0	Jun.	0

### Trabalhadores em Situação de Junta Médica

Para o controle e acompanhamento devido, no ano de 2021 o Sector de Assistência Social, Protecção, Higiene e Seguros registou 1 colaborador em situação de junta médica, sendo que neste ano de Junho 2022 até a data presente não temos nenhum colaborador em situação de Junta Médica.

### 1. Exames médicos periódicos ou pontuais

Para concretização dos exames médicos previstos no artigo 91º da Lei Geral de Trabalho, a Empresa Portuária de Luanda-E. P no âmbito do acto da celebração do contracto com a Pegos Clínic, empresa vocacionada na prestação de serviços de medicina no trabalho, no período em análise realizou exames periódicos a 213 colaboradores.

Quanto aos exames admissionais foram realizados na mesma clínica 25 exames aos colaboradores recém-admitidos na Empresa.



Em função da caducidade do contracto celebrado entre a EPL – EP e a Clínica Trabmed, está em curso o processo de selecção de uma outra clínica tendo em atenção os seguintes objectivos:

- A E.P.L-E.P. tem em carteira a análise de cartas de apresentação de algumas empresas para o cumprimento das premissas da 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.

## **2. Inspecção**

Com vista a verificar a conformidade das actividades das concessionárias, sustentado nos contractos de concessão e nas disposições legais existentes “nº. 1 e 2 do art.º 7 do Decreto 53/05, de 15 de Agosto e no art.º 26.º do Decreto 31/94, de 05 de Agosto”, foi realizado o seguinte:

- Os inspectores afectos a Direcção Comercial e Gestão das Concessões, fizeram o acompanhamento de diversas obras que ocorreram nos terminais portuários com destaque para as seguintes:

### **SOGESTER:**

- Sinalização vertical e horizontal do pavimento dos terraplenos.

### **SONILS:**

- Pavimentação das ruas do interior do Terminal da Soins;
- Ligação de Energia a Rede Pública na Sonils;
- Instalação de Placa Solar na Sonils;
- Oficinas e Centro Operacional de Controlo da Sonils;
- Obras do Cais e Calado do novo Terminal de Passageiros da Sonils;

### **MULTITERMINAIS**

- Reparação do cais TCG 3 e pintura do pavimento ao longo do cais;
- Colocação de defensas e cabeços ao longo do cais (concluída primeira fase);
- Reparação e substituição da linha no cais para permitir a movimentação da VIGAN.

○ **Outras Actividades**

- Promoção de 2 (dois) encontros alargados de trabalho com os Inspectores operativos de todos os domínios ligados as diferentes áreas orgânicas da Empresa,
- Reuniões operativas com as autoridades e entidades portuárias que intervêm na cadeia portuária;
- Participação nos encontros da Comissão Multisectorial junto das concessionárias;
- Encontro de trabalho com as Direcções de operações e Seguranças do Terminal da Pumangol;
- Encontro de esclarecimento com os Agentes de navegação que operam no Terminal da Sonils e da DP World;
- Encontro de trabalho com as direcções dos concessionários da DP World, Multiterminais e da Epinosul;
- Encontro de trabalho com comissão sindical da Epinosul.

○ **OCORRÊNCIAS, ACIDENTES, INFRAÇÕES E MULTAS**

Relativamente a esta matéria, temos a destacar o seguinte:

- Registo na Multiterminais da avaria de uma das balanças, que tem provocado aglomeração de camiões à entrada do referido terminal;
- Incêndio verificado no rebocador Montevil do concessionário Epinosul, onde danificou o sector de máquinas sem recuperação possível;
- Navio Bourbon Explorer 519, que trouxe consigo um cadáver proveniente do offshore.

Quanto as infracções e multas, tivemos o registo e controlo de 7 (sete) casos, nomeadamente:

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ▪ Agência Brokrag navegação                     | - Akz 2.216.491,89, |
| ▪ Maersk Angola, 2 (duas) vezes                 | - Akz 1.766.002,48, |
| ▪ Banco de Investimento Rural S.A               | - Akz 128.536,21 e  |
| ▪ DK-Associados-Consultorias, Gestão e Formação | - Akz 8.280,87      |
| ▪ Bolloré -                                     | AKz 289.346,95      |
| ▪ Rosex Empreendimentos Lda. -                  | AKz 1.280.361,00    |

<b>Total das multas no valor de</b>	<b>Akz: 5.689.019,40</b>
-------------------------------------	--------------------------





### Perspectivas futuras:

Relativamente as perspectivas futuras, considerando os desafios actuais e vindouros, pretende-se concluir o projecto de implementação do VTMS do CCN – Centro de Coordenação de Navios, que vai auxiliar no monitoramento e segurança das embarcações que escalam o Porto de Luanda.

### **3. CPAT – Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho**

Conforme referimos no nosso reporte passado, por Despacho n.º 13/68.00/2020 de 11 de Março, foi criada a Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho, composta por membros representando os diversos serviços da organização cuja actuação assenta na promoção das auto-inspecções, investigação das causas dos acidentes de trabalho, apresentar sugestões sobre medidas de prevenção julgadas necessárias, auxiliar na promoção, educação e instrução dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e promover o cumprimento das normas regulamentadoras sobre segurança, e saúde no trabalho;

#### **○ Implementação**

No período a que se refere a presente comunicação, a Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho desenvolveu as seguintes acções:

- Deu sequência do processo de sensibilização dos utentes do recinto portuário, sobretudo os operadores dos terminais, alertando-lhes sobre a necessidade de se garantir a segurança dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho em virtude dos riscos associados à natureza da actividade de cada área;
- De igual forma, aos concessionários foi reforçada a necessidade de se estabelecer e implementar a Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho a nível de cada terminal, o que permitiu a criação das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho no Terminal da DP World e na Unicargas, respectivamente;
- Em coordenação com as Comissões dos Terminais já criadas, está em curso o mapeamento e avaliação de potenciais actividades presentes na cadeia de exploração portuária cujos postos de trabalho acarretam riscos elevados;



Na sequência da criação da Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho, o que trouxe enormes desafios, para a sua implementação estão em curso os trabalhos que visam adequar os procedimentos que propiciem a execução plena da letra e espírito do conteúdo do Despacho nº 025/68.00.01/2021 de 27 de Maio, que entre vários objectivos visa garantir que sejam cumpridos os procedimentos de segurança e de fiscalização, antes, durante e após a execução de qualquer obra, no intuito de salvaguardar a vida das pessoas presentes no ambiente laboral, bem como daquelas que estiverem directamente envolvidas nos trabalhos de construção/manutenção, seja de que natureza for.

## COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

O TRIÂNGULO DE SEGURANÇA SINTETIZA OS FACTORES CRÍTICOS PARA O SUCESSO DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO ESTABELECIDAS PELO PORTO DE LUANDA, E ESTÁ SUSTENTADO PELOS SEGUINTE PILARES:

**RESPEITO:** significa acatar, entender, aceitar, enfim, devemos ter respeito por nós mesmos, pelo próximo, pela vida, saúde, segurança, normas, procedimentos, etc.

**ATTITUDE:** nossas atitudes exercem influência crucial nos nossos resultados, sejam eles, positivos ou negativos, a atitude de acatar as normas, utilizar os E.P.Is, seguir procedimentos e alertar sobre os riscos pode eliminar possíveis acidentes e trazer enormes benefícios, seja para si próprio ou para o próximo.

**RESPONSABILIDADE:** Quando estamos comprometidos, assumimos a responsabilidade por nossos actos, e entendemos que todos somos responsáveis directos pela nossa segurança.



M



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

Decorrente da situação da pandemia, a Empresa Portuária de Luanda, no âmbito da execução das actividades ligadas a Estratégia e Plano de Sustentabilidade e, após ter lançado o primeiro evento de celebração do Natal com todos os filhos dos colaboradores da empresa, no período que aqui reportamos face a situação restritiva da pandemia da Covid 19, a empresa limitou-se a atribuição de vouchers de aquisição de brinquedos para os filhos dos colaboradores, num valor Kz: 50,000,00 como gesto para assinalar a passagem de Natal.

Considerando ser um evento de realização anual, perspectiva-se a adopção de um procedimento menos rígido no ano em curso, visto terem sido aliviadas algumas medidas restritivas que impunham ser cumpridas, entretanto, levantadas decorrente do levantamento da situação de calamidade pública.

#### ▪ Campanha de Acção Social

A Empresa Portuária de Luanda - E.P., é uma instituição que tem vindo a apostar na concretização de acções de cariz social, procurando sempre que possível, contribuir para a mitigação das necessidades/dificuldades enfrentadas por algumas instituições de saúde e outras ou de entidades voltadas para a filantropia, daí que desenvolveu algumas iniciativas que visaram dar algum conforto as famílias abrangidas no apoio de bens alimentares e material de biossegurança.

Como exemplo tivemos:

Fornecimento de produtos alimentares e material de biossegurança aos agregados familiares da Boavista, cujo contingente foi entregue a Administração Distrital da Ingombota para proceder a entrega aos beneficiários.



*Am*



Por sua vez no passado mês de Março do ano de 2022, dedicado a mulher, realizaram-se algumas actividades de cariz social, no âmbito das festividades do Março Mulher nos dias 04, 11, 18, 24 e 25 de Março, animados com palestras, retiro de lazer feminino, momento de poesias, músicas e doação ao presídio feminino.

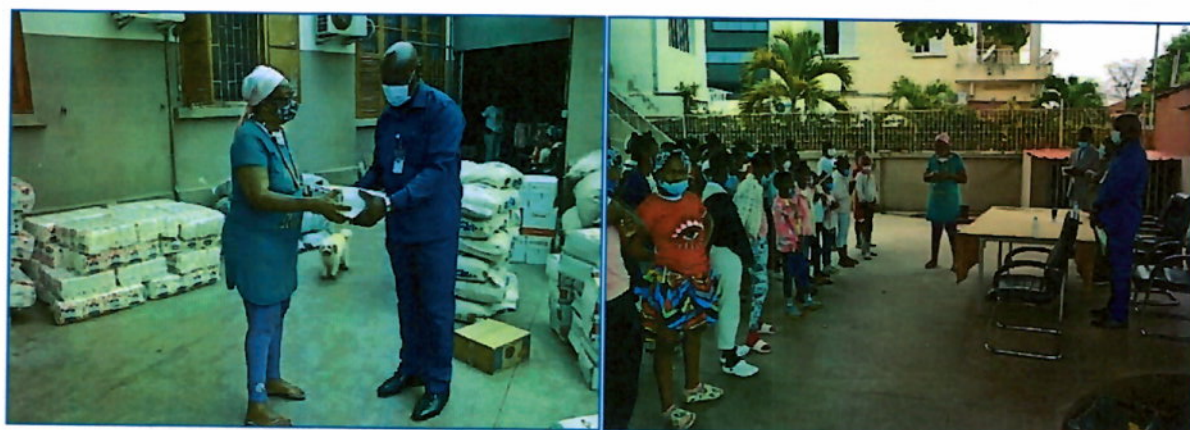
- **Campanha Solidária (Natal Solidário)**

Para mostrar o nosso compromisso com a causa das populações que enfrentam dificuldades, foram realizados eventos na Ilha do Mussulo, na Associação de Solidariedade a Crianças e Adolescentes – no Maculusso e no Centro de Reabilitação e Reinserção de Toxicodependentes no Musseque Capari - Bengo, que tiveram como objectivo proporcionar um momento diferente aos utentes, tendo para o efeito sido distribuídos bens alimentares, brinquedos, material de biossegurança e de higiene pessoal.

Distribuição de Brinquedos, Productos Alimentares e Material/Biossegurança no Mussulo



Momento da Entrega de Bens Alimentares na Associação de Solidariedade p- Crianças e Adolescentes no Maculusso



*Handwritten signature*



Momento da Entrega de Bens no Centro de Reabilitação e Reinserção p-Toxicodependentes/Musseque Capari – Bengo



**Princípio 2: Garantir a sua não participação em violação dos direitos humanos.**

A Empresa Portuária de Luanda – E.P., reafirma a não participação em qualquer acção que vise a violação dos direitos humanos, porquanto sempre assumiu a necessidade da sua salvaguarda, daí a essa garantia e protecção constar dos instrumentos de conduta ética que estão em vigor na organização aplicáveis aos parceiros de negócios, clientes em geral e colaboradores, nomeadamente o Código de Ética, o Código de Conduta para Fornecedores de Bens e Serviços e a Carta de Princípios para os Concessionários, além da legislação laboral aplicável a matéria, o que tem vindo a reforçar junto dos seus parceiros, fundamentalmente os concessionários.

**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 organização 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 apostados na estabilidade laboral e social dos trabalhadores, com vista a garantir a satisfação das necessidades colectivas, consubstanciado na realização do interesse público.

Am

A Empresa tem vigente um Acordo Colectivo de Trabalho celebrado com os colaboradores por via do Conselho de Administração e da Comissão Sindical para defesa dos interesses das partes, instrumento que tem proporcionado uma relação de consenso, 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 empresa 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 exercer o direito da negociação colectiva. Hoje os resultados desse acordo são visíveis no desempenho e na paz social que impera na empresa.

No âmbito da satisfação das necessidades dos colaboradores a Empresa Portuária de Luanda – E.P., garante um nível de remuneração que consideramos adequada a realização das aspirações dos colaboradores, constituindo por si só uma componente de incentivo a motivação e a produtividade, complementado com o fornecimento de outros benefícios sociais, tais como:

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

Existe um contracto 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, ambulatório, medicamentos, assistência medica domiciliar, 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 correspondente à 5 dependentes e o seu titular.

- **Seguro de Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais**

Existe um contracto entre a Empresa Portuária de Luanda, E.P. e a Fidelidade-Seguros, contra os acidentes de trabalho e doenças Profissionais para todos os trabalhadores.





- **Fornecimento de Alimentação (Refeitório)**

A EPL-EP, possui um refeitório devidamente apetrechado para o fornecimento de refeições aos seus Colaboradores e contratou para o efeito uma Empresa que cuida da confecção dos alimentos, procedendo a sua distribuição em pacotes de take-away devido as restrições impostas pelo distanciamento social enquanto medida de prevenção contra a propagação da Covid- 19.

Preocupada com o bem-estar dos seus Colaboradores, face as obras de benfeitorias que foram realizadas na instalação efectuou-se 1 (uma) inspecção para aferir as condições que foram criadas com vista a retoma do seu funcionamento na plenitude.

Para garantir a sustentabilidade do serviço, uma situação de normalidade, ao Colaborador é cobrada uma comparticipação 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)**

A EPL-EP, com base na Deliberação n.º 019/68.01/2018, atribui cesta alimentar com os principais produtos da cesta básica a todos os seus colaboradores.

Face o modelo adoptado a partir do ano de 2019 a EPL-EP, que passou para uma nova abordagem que consiste no atendimento com recurso aos grandes fornecedores de bens alimentares existentes no mercado, onde são abertos os créditos para todos os colaboradores, visando o fornecimento da cesta básica, bem como um valor para complementar as necessidades alimentares dos colaboradores.

Com a depreciação da moeda e do aumento dos valores dos bens alimentares a EPL-EP, tem actualizado quando a situação se impõe o montante do crédito dos seus colaboradores, estando actualmente o valor da cesta básica estimado em Kz 150.100,00 e o valor do crédito complementar em Kz 120.000,00.

- **Transporte (Subsídio)**

Dentro da nossa responsabilidade social perante os trabalhadores, a empresa atribui mensalmente um subsídio de transporte e de combustível aos colaboradores, como forma de custear as despesas das 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, uma vez não existir mais a disponibilização de autocarros da empresa para o efeito

- **Implementação:**

Com base no acima mencionado, a empresa por Deliberação nº 024/68.00.01/2021 decidiu incrementar o valor do subsídio de transporte assim como o subsídio 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.

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

Em consequência da pandemia da Covid-19 que assola o mundo, não se realizaram actividades desportivas, culturais nem recreativas, aguardando-se por melhor oportunidade face ao actual alívio das medidas restritivas e o levantamento da situação de calamidade pública.

**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 tratamento degradante seria 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 garanta 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 planejar, gerir, regular, fiscalizar e promover o Porto de Luanda e garantir a sustentabilidade económica, social e ambiental, bem como a oferta de serviços e infra-estruturas capazes de responder às necessidades da província e do País, a actuação dos demais actores integrados na exploração portuária deve estar alinhada com as políticas aprovadas pela Empresa, pelo que a ocorrência desse fenómeno é simplesmente inexistente e inaceitável a nível da Administração Portuária e, tão pouco a nível dos concessionários, na medida em que temos reforçado essa limitação mediante a existência de instrumentos como o Código de Ética, o Código de Conduta para Fornecedores de Bens e Serviços e a Carta de Princípios p/ os Concessionária da Empresa, o que vincula a todos no cumprimento dos princípios éticos e da legalidade.





- Implementação

Trata-se de um processo contínuo a implementação do Código de Ética na Empresa Portuária de Luanda, da Carta de Princípios dos Concessionários da empresa e do Código de Conduta para Fornecedores de Bens e Serviços, instrumentos que ajudam na sensibilização e na mudança de mentalidades de todos os colaboradores, Responsáveis, Concessionários e inclusive os prestadores de serviço que acedem a informação disponível, colocando - nos 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, género, 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. Daí que durante o período que aqui fazemos reporte foram admitidas na organização 2 (duas) cidadãs com condições especiais, cujo processo de acolhimento decorreu com bastante normalidade.

Com esta iniciativa, conseguimos demonstrar que a Empresa Portuária de Luanda-E.P., é uma organização onde se aceita a coabitação laboral com todos os colaboradores, seja de que origem for, religião, raça e outra condição com a qual se identifique. E outra das iniciativas tem sido o aconselhamento às empresas com as quais se relaciona a criarem a igualdade de oportunidades para o género, o incentivo e apoio as causas sociais, permitindo que todos tenham a mínima dignidade de vivência.

- **Contratação e Acolhimento**

Tem início quando o candidato vai a uma entrevista de emprego, e interage com o profissional de RH da empresa. Este primeiro contacto é muito importante para ambas as partes. A empresa analisa se o candidato reúne competências e experiências necessárias para função, e por outro lado, o candidato avalia se a empresa possui uma cultura e políticas internas que correspondem aos seus valores e expectativas profissionais.

De seguida temos os seguintes:

- Mensagem de boas-vindas;
- Apresentação do manual de ética;
- História da empresa e apresentação do Conselho de Administração;
- Cultura, visão, missão, e valores da empresa;
- Políticas e procedimentos internos;
- Atribuição das funções dos novos colaboradores;
- Visita aos terminais para conhecerem o Core Business da empresa.
- Conhecer o volume de negócio de cada terminal e a sua especificidade e a actividade.

#### ▪ **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 República de Angola.

Entretanto, no período antes do levantamento da situação de calamidade pública, os serviços administrativos funcionaram com a redução de trinta minutos para evitar a permanência prolongada e exposição ao risco no local de trabalho.



INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO / 2021						
	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
N.º DE COLABORADORES FORMADOS	43	52				108
N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	180	58				127
N.º DE FORMAÇÕES NO SECTOR MARIÍTIMO PORTUÁRIO	41	0	0	21	0	21
N.º DE HORAS DE FORMAÇÕES EM PÓS GRADUAÇÕES	0	0	0	0	0	0
N.º DE HORAS DE FORMAÇÕES EM MESTRADOS	160	240	400	400	400	400
N.º DE HORAS DE FORMAÇÕES EM DOUTORAMENTOS	0	0	0	0	0	0
N.º DE HORAS DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS	330	330	0	0	0	0
N.º DE HORAS DE ESTÁGIOS ACADÉMICOS	0	0	0	165	165	165

- **Mestrados / Apoios**

N.º	Nome do colaborador	Curso	Ano	Instituição	Estado
1	Jeanette Liz	Mestrado em Direcção Estratégica	2021	Universidade Iberoamericana	Em curso
2	Matondo João	Pós-Graduação em Low Enforcement, Compliance e Responsabilidade Empresarial	2021	Instituto de Direito Privado	Em curso
3	Neusa Nascimento	Enforcement, Compliance e Responsabilidade Empresarial	2021	Instituto de Direito Privado	Em curso
4	Filomena Sebastião	Mestrado em Business Administration	2021	Universidade Namíbia	Em curso
5	Celso Sousa	Mestrado em Estratégica em Tecnologias de Informação	2022	Universidade Iberoamericana	Em curso

- **Bolseiros**

N.º	Nome do colaborador	Curso	Ano	Instituição
1	Domingos Albano Jones	Mestrado em Estudos Marítimos	2021	WMU
2	Bento Mateus	Mestrado em Desenvolvimento de Políticas de Recursos Humanos	2022	Universidade de Lisboa
3	Rafael António Nangayafina	Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho	2022	Instituto Universitário de Lisboa
4	Vanusa Margarete Carlos	Mestrado em Gestão	2022	Universidade Portucalense
5	António Rodrigues Domingos	Mestrado em Governança e Sustentabilidade do Mar	2022	Instituto Universitário de Lisboa
6	Luís Albino	Mestrado em Governança e Sustentabilidade do Mar	2022	Instituto Universitário de Lisboa

M

INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO / 2022						
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
N.º DE COLABORADORES FORMADOS	0	23	0	45	50	18
N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	0	16	16	168	182	76
N.º DE FORMAÇÕES NO SECTOR MARÍTIMO PORTUÁRIO	0	0	0	61	61	0
N.º DE HOARS DE FORMAÇÕES EM PÓS GRADUAÇÕES	6	8	10	8	8	8
N.º DE HOARS DE FORMAÇÕES EM MESTRADOS	1034	1184	1184	1184	1184	1184
N.º DE HOARS DE FORMAÇÕES EM DOUTORAMENTOS	150	150	150	150	150	150
N.º DE HOARS DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS	77	143	154	154	154	154
N.º DE HOARS DE ESTÁGIOS ACADÉMICOS	154	143	154	0	0	0

#### ▪ Avaliação do Desempenho dos Colaboradores

Tendo como objectivo a realização da avaliação de desempenho a todos os colaboradores da empresa, a Direcção de Recursos Humanos com o apoio da Direcção de Tecnologias de Informação e Comunicação, está a trabalhar na actualização do sistema MYGIAF para a realização de testes para que doravante a avaliação possa ocorrer no sistema de suporte da empresa.

#### ▪ Participação nos Resultados

A participação nos resultados a nível da Empresa Portuária de Luanda – E.P., tem sido concretizada através da afectação dos valores correspondentes para a distribuição dos dividendos ao Estado, aos Colaboradores e para o Fundo Social dos Trabalhadores da empresa, neste último a que estão filiados os colaboradores, mediante processo de adesão expressa e voluntária, com vista a satisfação das necessidades sociais dos beneficiários.

#### ▪ Política Habitacional

No que concerne a este item, a Empresa Portuária de Luanda - E.P., ao longo deste período manteve a sua política social no domínio da habitação, com vista a proporcionar melhores condições de habitabilidade aos seus colaboradores, ajudando assim na mitigação dos problemas sociais que os seus membros enfrentam neste domínio, num esforço que tem sido assumido com pragmatismo pelo Conselho de Administração.

*Am*



#### ▪ 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, tais como benefícios e bonificações.

#### Medição dos Resultados

Neste aspecto a política salarial da empresa tem em devida atenção o desempenho econômico financeiro da organização e suas perspectivas de crescimento que seja sustentável para gerar o seu desenvolvimento futuro. Quanto as demais políticas, a sua manutenção trouxe aos colaboradores um maior comprometimento, pois sentem-se mais valorizados pela organização, o que permite ter-se uma percepção da sua satisfação.

#### PROTECÇÃO 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.

**Missão** - Planear, gerir, regular, fiscalizar e promover o Porto de Luanda.

**Valores** - Ética, Compromisso, Meritocracia, Sustentabilidade, 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 e combate de eventuais situações que possam afectar o meio ambiente e, entendemos que só agindo de forma proactiva e com a necessária antecipação poder-se-á evitar a ocorrência de danos ambientais cuja reparação será, em função da sua magnitude, bastante dispendiosa.

Nesta perspectiva, na abordagem preventiva aos desafios ambientais, na Empresa Portuária de Luanda, está em curso o estudo de avaliação de impacto ambiental a cargo da consultora Lespambiente, que teve seu início aos 06 de Junho de 2022, que visa a elaboração do Plano de Gestão de Resíduos bem como revisar e actualizar o Plano de Gestão Ambiental existente, de acordo com os riscos, aspectos ambientais e oportunidades de melhorias que forem identificados neste estudo.



*reunião de alinhamento com a empresa de consultoria contratada.*



*momento com os consultores do Porto de Antuérpia*

No quadro das acções que visam a certificação ambiental de acordo com a Norma ISO 14001:2015 e a Certificação em ECOPORTOS, foi realizada 1(uma) acção de formação e de consultoria ambiental ministrada pelos peritos do Porto Internacional de Antuérpia que decorreu no período de 30 de Maio a 03 de Junho de 2022, deixando para o efeito recomendações pertinentes que serão executadas pela EPL.

#### **Princípio 8: Realizar iniciativas para promover a responsabilidade ambiental.**

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

*M*

Assim, passamos a descrever o seguinte:

- Implementação

### A Nível das Iniciativas de Tecnologias da Informação

- O Processo de melhoria contínua é uma acção rotineira da DTIC. Para além dos Processos do Negócio, estamos a fazer melhorias nos processos da DRH e da Infra-estrutura tecnológica, tal como:

- ❖ PROCESSOS DO NEGÓCIO MELHORADOS:

- Automatização Contentores de *Transshipment*
- Automatização Contentores de Reexportação
- Desburocratização Verificação Documental
- Inclusão Concessionários Plataforma JUP (Relatório de Operações)
- Procedimento Simplificado De Entrada E Saída De Mercadorias De e Para o Recinto Portuário. (Agendamento para os Transitários)
- Automatização Serviço de Recolha de Resíduo
- Automatização Processo de Emissão de Passes de Acesso
- Recepção dos Manifestos Electrónicos
- Controlo das Notas de Desalfandegamento não pagas
- Recebimento em Dólar (Inclusão do Armador)
- Inclusão na JUPII da Empresa de Pilotagem
- Melhoria no controlo da Validação Dívidas (Despachante/Importador)
- Dinamização BI (Operacional e de Facturação)

- ❖ PROCESSOS DO RECURSOS HUMANOS MELHORADOS:

- Declaração de Serviço (*Self Service*)
- Gestão da Formação
- Gestão dos Seguros de Saúde
- Avaliação de Desempenho

- ❖ MELHORIA NA INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA:

- Requalificação do Datacenter.
- Requalificação e Segregação da Rede Estruturada.
- Renovação dos Activos de Rede (*Switch's – Layer3 e Router's*).
- Upgrade da infraestrutura tecnológica de física para virtual, com tecnologia *V-Center* da *VMWare*.
- Upgrade do sistema de Backup & Restore, também com tecnologia *VMWare*.
-



### A Nível das Iniciativas de responsabilidade ambiental

Devido as limitações impostas pela propagação do vírus SARSC-COV-2, não foi possível alargar o leque de actividades, entretanto, com vista ao combate do referido vírus, foram realizadas as acções seguintes:

- Realizou-se uma doação de material de biossegurança ao Clube Ferroviário de Angola para a referida instituição fazer face aos desafios impostos pela pandemia;
- Efectuou-se a aquisição de equipamentos de higienização de ar para as salas de trabalho, esta última destinada aos trabalhadores da Administração Portuária;

### Iniciativas de responsabilidade social:

A empresa concretizou a construção e entrega de um fontenário com a capacidade de 30.000 litros, localizado na rua da Angases, na Boavista, para minimizar as dificuldades do fornecimento de água potável com que se debate a população que vive naquela comunidade;



Foram organizadas as 3 (três) acções já acima descritas que consistiram na entrega de bens alimentares e material de biossegurança aos utentes do Centro de Reabilitação e Reinserção de Toxicodependentes, a Associação de Solidariedade de Crianças e Adolescentes e uma comunidade da Ilha do Mussulo cujas quantidades descrevemos em baixo:

*Am*

No centro da Associação de Solidariedade de Crianças e Adolescentes – 04/01/2022

- Açúcar.....(20) sacos
- Arroz ..... (20) sacos
- Feijão.....(20) sacos
- Fuba de Milho..... (20) sacos
- Óleo Alimentar..... (20) Caixas
- Massa Esparguete.....(20) caixas
- Água Mineral ..... (20) caixas
- Farinha de trigo ..... (20) embalagens
- Frescos .....(20) caixas
- Papel Higiênico ..... (20) caixas
- Guardanapos .....(20) caixas
- Bolo rei.....(10) unidades
- Sumo.....(10) caixas

No Centro de Reabilitação e Reinserção p/ Toxicodependentes no Musseque Capari - Bengo aos 05/01/2022

- Açúcar.....(30) sacos
- Arroz ..... (30) sacos
- Feijão.....(30) sacos
- Fuba de Milho..... (30) sacos
- Óleo Alimentar..... (30) Caixas
- Massa Esparguete.....(30) caixas
- Água Mineral ..... (30) caixas
- Farinha de trigo ..... (30) embalagens
- Frescos .....(30) caixas
- Papel Higiênico ..... (30) caixas
- Guardanapos .....(30) caixas
- Bolo rei.....(10) unidades
- Sumo.....(10) caixas

Na Ilha do Mussulo dia 29 de Janeiro de 2022

- Cestas Básicas .....300
- Brinquedos.....300

*M*

Foram concluídas as obras de reabilitação e correspondente apetrechamento da Escola do Ensino Primário n.º 1221 (Ex- 1121) situada na ex- Textang I- Boavista, que visou criar melhores condições de ensino e aprendizagem para discentes e docentes naquele recinto escolar, cuja entrega ocorreu no dia 27 de Agosto de 2021 como contributo de responsabilidade social da Empresa Portuária de Luanda -E.P., em prol da comunidade;



Foram fornecidos produtos diversos de limpeza e higiene a referida escola, com vista a mantê-la limpa e em bom estado de conservação, compostos por equipamentos e produtos de limpeza, e baldes, vassouras e detergentes;

Am



Foram concluídas e entregues no dia 28 de Janeiro de 2022 as obras de reabilitação do Centro Médico da Boavista na mesma localidade, iniciativa que visou conferir um melhor atendimento dos pacientes que acorrem naquela instalação, cuja entrega foi efectuada no passado dia estando actualmente com as condições desejadas;



Efectuou-se a aquisição de 3 (três) motorizadas de 3 rodas, sendo 1 (uma) doada a **Associação de Solidariedade de Crianças e Adolescentes - ASCA**, localizada no Maculusso, com vista a permitir a mobilidade na comercialização dos produtos produzidos internamente para garantir a sustentabilidade da assistência aos utentes do centro, 1 (uma) entregue ao cidadão **Manuel João Tomás Filipe**, para facilitar as suas deslocações visto ter deficiência locomotora dos membros inferiores, e 1 (uma) a ser entregue proximamente a cidadã **Analdina Solange Micaela Cabral**, com vista ao seu empoderamento nos negócios, que deixou de realizar por falta deste meio de transporte uma vez possuir deficiência física igualmente nos membros inferiores;

Procedeu-se o pagamento da obrigação financeira decorrente da participação da empresa no Pacto Global das Nações Unidas, referente ao ano de 2021, num total de USD. 2 500,00 (Dois Mil e Quinhentos Dólares Americanos), concretamente no passado dia 24 de Agosto de 2021;

Am



Estão concluídas as de remodelação e ampliação do edifício da Direcção de Infra-estruturas, Obras e Aprovisionamento, que tiveram a finalidade de proporcionar aos colaboradores afectos a esta direcção maior comodidade e condições de trabalho;



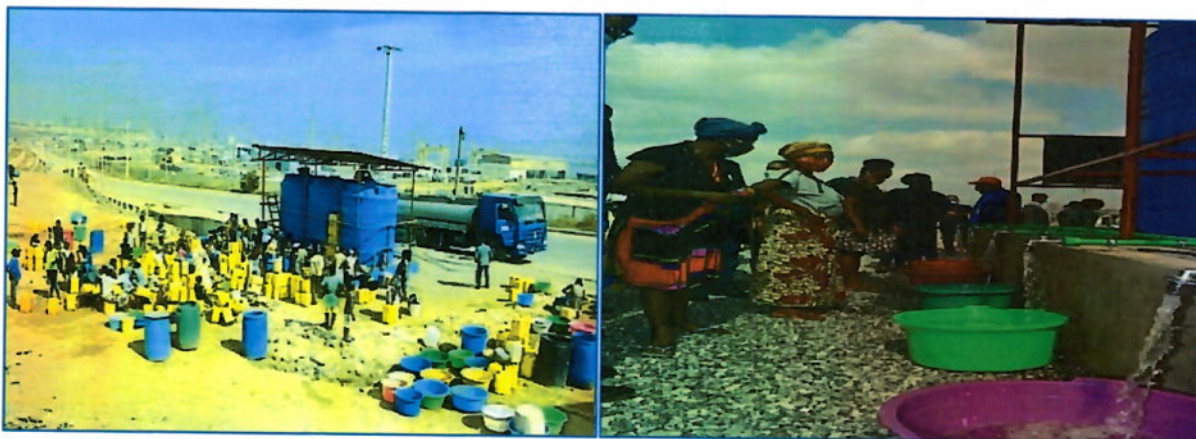
Foi realizada uma acção de formação sobre Responsabilidade Social, ministrada pela The Bridgeglobal, no período de 19 – 29 de Outubro de 2021, destinada a proporcionar conhecimento mais profundo sobre a matéria aos Responsáveis e Técnicos Superiores da EPL,

#### ▪ Acções em curso

Estão em construção 3 (três) enfermarias/dormitórios no Centro de Reabilitação e Reinserção para Toxicodependentes afecto ao Ministério da Saúde, localizado no Musseque Capari província do Bengo, com vista a melhorar as condições de internamento de jovens e adultos que se encontram a lutar contra os efeitos nocivos das drogas, uma iniciativa de parceria em apoio ao Ministério dos Transportes;

Apoio contínuo no abastecimento de água as populações a partir dos 2 fontenários implementados pela Empresa Portuária de Luanda-E.P., em benefício da comunidade da Boavista, nos sectores próximo da Rotunda e na rua da Angases;

*M*



Aquisição de uma moto-cisterna destinada para apoiar as actividades de plantação e conservação de árvores na zona de jurisdição portuária, como iniciativa que visa a protecção ambiental;

#### ▪ 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:

A construção de 50 (cinquenta) casas sociais para residentes da Boavista e Chicala em local a indicar pela Administração local, que visa contribuir na minimização das dificuldades habitacionais dos cidadãos, conferindo-lhes uma habitação condigna;

Construção de um Centro Médico na localidade do Mussulo para atender as necessidades de assistência médica e medicamentosa, visto não existir nenhuma unidade sanitária naquela comunidade, o que coloca em risco a vida daquelas populações;

Implementação da cozinha comunitária a ser erguida na Boavista junto do Centro Dom Bosco, para atender as necessidades alimentares básicas de pessoas idosas e crianças em idade escolar cujas famílias não possuam condições sociais adequadas para o suporte dos mesmos;

Reabilitação e Ampliação de 1(uma) escola primária na comunidade do Mussulo, para aumentar a capacidade de atendimento das necessidades da população naquela localidade;

Am



Promover Iniciativas de Impacto Social em prol da sociedade;

De âmbito nacional, está em fase final de execução o projecto MULTIPORTOS, onde o Porto de Luanda vai colocar em produção a JUPII Multiportos (Janela Única Portuária Multiportos – que é uma *“plataforma electrónica que implementa o conceito de balcão único virtual, onde todas as entidades e empresas da comunidade portuária trocam informações.”*), um sistema de Gestão da Comunidade Portuária, transversal a todos os Portos Nacionais. Numa primeira fase, serão abrangidos os Portos do Namibe, Lobito e Cabinda. Este projecto vem simplificar, harmonizar e padronizar os procedimentos Portuários. Há um aqui um claro envolvimento com a Transformação Digital no Subsector Marítimo-Portuário e logístico de Angola, com os seguintes benefícios:

- ✓ Maior controlo das actividades dos intervenientes da cadeia portuária, que vai impactar nas receitas fiscais;
- ✓ Interoperabilidade entre os diversos parceiros, públicos e privados, que actuarão no mesmo sistema informático. Este projecto, que tem a segunda quinzena de Julho como data de entrega, vai colocar os Portos Nacionais mais bem preparados para “ombrear” com os outros Portos da região.

**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.

### 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 acções concretas, sobretudo a nível do reforço da sensibilização sobre os 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 da Carta de Princípios dos Concessionários ainda no ano de 2015, o lançamento público da Estratégia e Plano de Sustentabilidade em Dezembro de 2017 seguido da adesão da organização ao Pacto Global das Nações Unidas ocorrida em 2018, bem como o lançamento aos 25 de Março de 2021 do Código de Conduta para Fornecedores de Bens e Serviços da EPL, actos que vieram consolidar o nosso compromisso e empenho no combate a corrupção.

- **Implementação (acções realizadas)**

- Com o suporte do nosso Gabinete Jurídico, nos processos de formação de instrumentos jurídicos deu-se continuidade a inclusão de cláusulas que enunciam as boas práticas (Ética e Transparência) e, reitera – se a solicitação da remessa de documentação legal actualizada por parte da entidade a contratar para efeitos de compliance/due diligence;
- Internamente, efectuou-se de forma reiterada alertas em sede de reuniões e documentalmente às distintas áreas orgânicas da Empresa, sobre a importância do cumprimento dos procedimentos internos existentes, em sede da formação dos processos e dos normativos em vigor para as matérias as quais são aplicáveis;
- Sem prejuízo da assessoria jurídica que é prestada casuisticamente, em cada processo submetido, cuja apreciação remete sempre para o cumprimento dos procedimentos internos e diplomas legais vigentes, com a referência aos princípios administrativos a seguir e as recomendações de melhoria para as questões omissas em sede dos referidos processos despoletados pelas competentes áreas orgânicas.

- Com vista a consolidar - se o conhecimento sobre a temática ética, efectuou-se a distribuição (entrega) de 65(sessenta e cinco) manuais do Código de Ética e igual número de manuais do respectivo regulamento interno, bem como 109 (cento e nove) exemplares do Código de Conduta para Fornecedores de Bens e Serviços da EPL, mecanismo que foi encontrado para comunicar a existência deste instrumento a todos aqueles que ingressaram na organização, os que foram nomeados e empossados para cargos de gestão do topo, intermédio e de secretariado, e ainda aos nossos clientes externos.
- Na perspectiva da maior divulgação e sensibilização sobre os instrumentos existentes, foram também distribuídos seis (6) manuais de Estratégia e Plano de Sustentabilidade bem como 13(treze) manuais da Carta de Princípios para os Concessionários da Empresa Portuária de Luanda.
- A realização de um Workshop sobre Combate a Corrupção, no dia 18 de Outubro de 2021, iniciativa do Comité de Ética da empresa, destinado aos fornecedores de bens e serviços, a gestão do topo, aos responsáveis das unidades orgânicas e entidades externas com vista a sensibilização e consolidação das boas práticas no seio da organização e da sociedade em geral;
- A realização do workshop sobre a Contratação Pública, Prevenção e Combate a Corrupção, promovido pelo Comité de Ética da EPL no dia 14 de Dezembro de 2021, para consolidar conhecimentos sobre os respectivos temas;
- Para tornar mais conhecidos os princípios de conduta ética constantes do Código de Ética, do Código de Conduta para os Fornecedores de Bens e Serviços e do Pacto Global das Nações Unidas, foram produzidos 2500 (dois mil e quinhentos) flyers (cartilhas), para sua distribuição pública em feiras, eventos de toda a natureza e nas áreas de maior contacto com o público;



mm



- **Acções em Curso**

- Está em curso a realização das acções de formação sobre Governança Corporativa, uma iniciativa que visa a capacitação dos quadros da EPL sobre as normas internacionais alinhadas com os 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável;

- **Acções futuras**

- Está prevista a elaboração e partilha de cartilhas digitais sobre o cumprimento dos procedimentos internos e legais a seguir, com o intuito de assegurar a actuação das áreas orgânicas na conformidade da formação dos diversos processos.

- **Auditorias Internas**

A Empresa Portuária de Luanda – E. P, possui na sua estrutura funcional um Gabinete de Auditoria com duas áreas de actuação autónomas: i. Auditoria Interna e ii. Gestão de Riscos. Este órgão exerce um papel de reforço das garantias do exercício de um verdadeiro combate contra a corrupção e infracções conexas.

- **Acções realizadas**

- Aos 23 de Setembro de 2021, o Conselho de Administração aprovou o Relatório de Execução do Plano de Acção de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas referente ao primeiro semestre 2021 reportados pela Área de Gestão de Riscos;
- Aos 6 de Abril de 2022 o Conselho de Administração emitiu recomendações as diversas unidades orgânicas relativamente ao cumprimento das medidas previstas no Plano de Acção de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas – 2021, isto no âmbito do Reporte Anual de Execução do Plano de Acção de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas - 2021.

- **Acções a realizar**

- Para o período económico 2022 prevê-se monitorizar a implementação das medidas preventivas transitadas de 2021 para 2022.
- Está prevista para o período económico 2022, uma acção de Auditoria de forma a avaliar a efectividade dos controlos implementados para mitigação dos riscos de corrupção e infracções conexas.



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.

Sexo	N.º
Homens	232
Mulheres	139
Total	371

#### 4. MEDIÇÃO DOS RESULTADOS

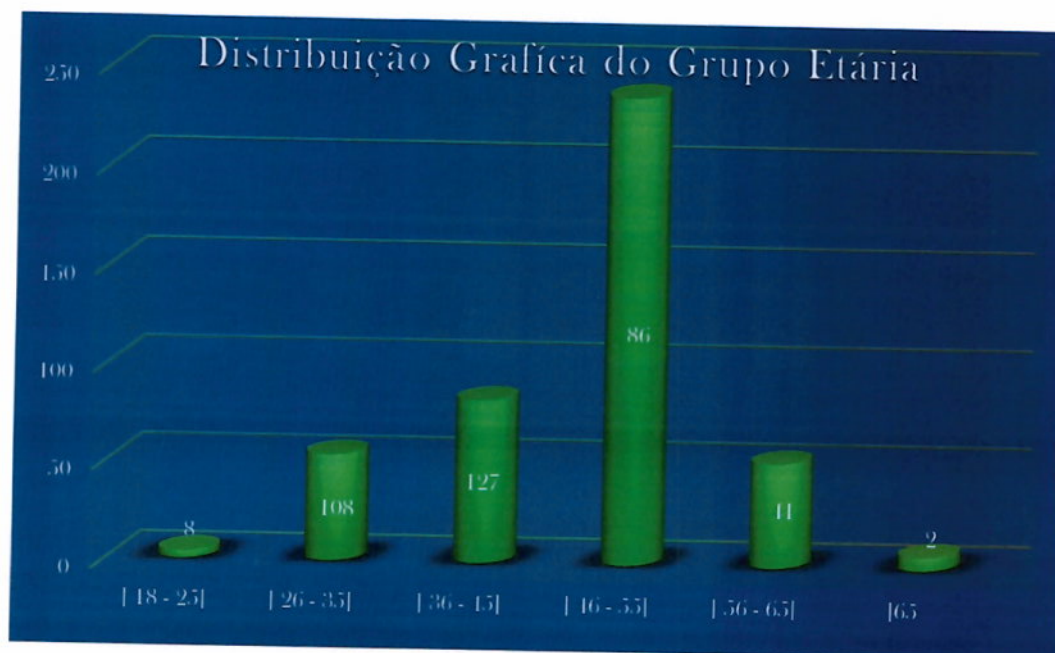
- Quanto ao Género, o total de trabalhadores se resume no seguinte:



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

Faixa etária	HOMENS	MULHERES	N.º Trab
] 18 - 25]	0	8	8
] 26 - 35]	54	52	108
] 36 - 45]	69	58	127
] 46 - 55]	70	16	86
] 56 - 65]	36	5	41
[65	2	0	2
Total	231	139	371

*mr*



O quadro ilustrativo que é distribuído por áreas orgânicas ficou da seguinte forma:

Áreas Orgânicas	Qtde
Conselho de Administração	7
Conselho Fiscal	3
Assessores Nomeados	4
Conselheiros	2
Direcção Administrativa e Financeira	23
Direcção Comercial e Gestão das Concessões	52
Direcção de Contabilidade e Património	19
Direcção de Infra-estrutura Obras e Aprovisionamento	60
Direcção de Recursos Humanos	51
Direcção de Segurança e Ambiente	71
DTIC	13
Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração	21
Gabinete de Auditoria Interna	9
Gabinete de Comunicação Institucional e Imprensa	12
Gabinete de Estratégia Empresarial	8
Gabinete Estudos, Planeamento e Controlo Gestão	9
Gabinete Jurídico	7
<b>Total Geral</b>	<b>371</b>

#### ➤ Controlo da Assiduidade e Absentismo

No que tange ao controle da assiduidade, o mesmo está a ser feito com base nas escalas enviada pelas Direcções no período de 15 de um mês a 16 do mês seguinte pois, o sistema de controlo Biométrico está desactivado em conformidade com as regras de prevenção contra a pandemia da COVID-19.