PILARES DE
DESENVOLVIMENTO
HUMANO

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE MÃO DE OBRA

Piauí: Projeto de Investimento em Saúde e Proteção Social para Recuperação do Desenvolvimento Humano Pós-COVID 19

Novembro 2023

THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

SECRETARIA
DO **PLANEJAMENTO**
SEPLAN

Sumário

1. Visão Geral do uso de Mão de obra no projeto 3
2. Atividades do Projeto: Objetivos e componentes 3
3. Avaliação dos principais riscos em potencial ligados à mão de obra 6
4. Síntese da Legislação do trabalho: Termos e Condições 8
5. Síntese da legislação do trabalho: Saúde e Segurança Ocupacional 12
6. Idade de Emprego 15
7. Termos e Condições 16
8. Pessoal Responsável **Erro! Indicador não definido.**
9. Políticas e Procedimentos 22
10. Treinamentos e capacitações 25
11. Monitoramento e reporte 27
12. Mecanismo de Queixas 29
13. Gestão de Empresas Contratadas **38**
14. Gestão de Empresas Contratadas, Trabalhadores Comunitários e Trabalhadores de Fornecimento Primário **40**
15. MGAS e o Guia de Boas Práticas **40**

1. Visão Geral do uso de Mão de Obra no Projeto

Dada a natureza do Projeto Pilares de Desenvolvimento Humano (doravante designado por Projeto PDH), o total de trabalhadores a serem empregados ainda não podem ser definidos ou estimados com qualquer grau de confiabilidade.

A mão de obra a ser alocada no projeto será composta, basicamente por:

- **Servidores Públicos:** Funcionários do quadro da administração direta, autárquica ou de fundação pública, titulares de cargo público e com relação estatutária. No âmbito do projeto, tais servidores estão vinculados à SEPLAN (Secretaria de Estado do Planejamento), SESAPI (Secretaria de estado da Saúde do Piauí), SASC (Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Direitos humanos) e OGE (Ouvidoria Geral do Estado).
- **Consultores:** Contratados para a realização de trabalho de caráter intelectual, pessoas físicas que realizam atividades dentro do escopo estabelecido, podendo firmar contratos de trabalho com diversos contratantes, com organização própria quanto aos insumos e local de execução do trabalho contratado e liberdade de horários dedicados à execução do objeto do contrato, tendo responsabilidade quanto ao objeto contratado a entregar para fazer jus à contraprestação do pagamento acordado em contrato.
- **Prestadores de serviços:** Contratados para atividades eventuais de caráter não intelectual, prestadores de empresas terceirizadas, regidos pelo regime estabelecido pela Consolidação das leis Trabalhistas.

Não há previsão de contratação de trabalhadores migrantes para a implementação do projeto. Não será permitida a contratação para a realização de atividades centrais do Projeto de trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

2. Atividades do Projeto: Objetivos e Componentes

O objetivo geral do Projeto PDH é fortalecer a vigilância em saúde, proteção social e sistemas de prestação de serviços de emprego para beneficiar a população vulnerável do Estado.

Ao apoiar os sistemas de vigilância em saúde, proteção social e prestação de serviços de emprego, o projeto fortalecerá sistemas e instituições que podem responder de forma mais eficaz a choques e pandemias econômicas, climáticas e ambientais no futuro. As

atividades do projeto incorporam, conforme tecnicamente relevante e viável, as perspectivas de gênero, engajamento do cidadão e mudanças climáticas consistentes com a legislação brasileira.

Nesse sentido, o projeto está organizado em quatro componentes, a seguir detalhamento das atividades financiadas por cada componente:

Componente 1: Fortalecimento dos Sistemas e Capacidades de Vigilância em Saúde.

(a) estruturação física e tecnológica dos serviços de vigilância em saúde responsáveis pelo processo contínuo e sistemático de coleta, consolidação, análise e disseminação de informações sobre eventos relacionados à saúde;

(b) estruturação física e tecnológica dos serviços laboratoriais e de suporte de diagnóstico;

(c) revisão e atualização de protocolos, regulamentos, normas técnicas e diretrizes, no contexto da estrutura de governança;

(d) introdução de tecnologias de gestão e governança nos serviços de coordenação e execução do sistema estadual de vigilância;

(e) fortalecimento dos processos de coleta, tratamento e análise de dados de Violência Baseada em Gênero – VBG;

(e) aperfeiçoamento profissional dos técnicos e dirigentes da rede estadual de vigilância em saúde por meio de processos de capacitação em gestão de serviços; gestão de riscos à saúde; gestão de sistemas de informação, VBG, bem como em planejamento, execução e avaliação das políticas e programas de vigilância (sanitária, epidemiológica, ambiental e de saúde do trabalhador);

(f) reorganização do sistema descentralizado de vigilância em saúde, incluindo modernização das instalações e introdução de novas tecnologias de gestão nos níveis regional e municipal conforme necessário; e

(g) revisão e compatibilização de normas e regulamentos técnicos relacionadas à determinação de fatores e situações de risco à saúde.

Componente 2: Fortalecimento dos Sistemas e Capacidades de Proteção Social

(a) melhorar o Sistema Estadual de Proteção Social, as políticas de inclusão produtiva e as capacidades institucionais/governamentais, fortalecendo os benefícios da assistência social para aqueles que necessitam de apoio imediato;

(b) estruturação dos serviços para viabilizar uma inclusão produtiva mais sustentável, melhorando a capacidade do estado de desempenhar um papel mais efetivo na fiscalização e apoio às atividades de proteção social e de trabalho.

As atividades a serem financiadas nesse componente abrangem os 224 municípios do estado, incluindo os 125 classificados como de maior índice de risco por capacidade para eventos climáticos. Tais atividades são desagregadas em três grupos:

Grupo I – Apoio ao programa de transferência de renda.

(i) financiar benefício pecuniário do programa estadual de transferência de renda em favor de pobres crônicos ou atingidos por desastres naturais e eventos climáticos no âmbito do auxílio emergencial (Lei nº 7.500/2021);

(ii) aprimorar os protocolos de visita domiciliar, incluindo a aplicação do questionário de avaliação familiar e encaminhamentos para o pacote de serviços;

(iii) capacitação de assistentes sociais para realização de visitas domiciliares, manejo de casos e elaboração de diagnóstico socioassistencial local.

(iv) equiparação dos municípios para gerir as transferências monetárias e prestar serviços de inclusão econômica.

Grupo II – Estruturação do acesso às oportunidades econômicas do estado.

(vi) reorganização da oferta de serviços de emprego numa rede de encaminhamentos (intermediação laboral/qualificação/assistência social);

(vii) estruturar a oferta de qualificação à população vulnerável através do apoio a ofertas de cursos, melhoria dos protocolos de encaminhamentos de serviços da assistência social e de apoio à redução das barreiras de acesso ao mundo do trabalho;

(viii) reforma das sedes estaduais do SINE e aquisição de equipamentos de informática, veículos para atendimentos aos municípios que não possuem sedes estaduais do SINE;

(ix) aprimorar os protocolos de intermediação trabalhista (capacitação de vagas com empregadores e encaminhamentos de trabalhadores);

(x) fornecer ferramentas e treinamentos de pessoal para capacitação para a prestação de serviços de qualidade.

Grupo III - Fortalecimento da capacidade institucional por meio da modernização da infraestrutura e equipamentos da SASC e capacitação.

(xi) adequação física da infraestrutura da SASC, incluindo modernização e adequação da infraestrutura do prédio, aquisição de móveis e equipamentos de informática;

(xii) capacitação e treinamento do pessoal da SASC em cursos de gestão para melhorar a eficiência do trabalho e para a ação integrada em vários temas.

Componente 3: Fortalecimento da vigilância alimentar e nutricional e resposta à segurança alimentar.

(a) implementar ações de vigilância alimentar e nutricional como parte da atenção primária de rotina (avaliação de dietas domiciliares, uso da escala autorreferida de segurança alimentar e avaliações antropométricas);

(b) ampliar as medidas de prevenção e controle da desnutrição infantil e promoções de práticas alimentares saudáveis na atenção primária, especialmente para famílias em situação de risco;

(c) fortalecer a interoperabilidade entre os sistemas de informação de saúde e proteção social;

(d) fortalecer a capacidade dos gestores de saúde e proteção social para utilizar os dados de vigilância para melhor identificar os determinantes das vulnerabilidades sociais, rastrear as famílias afetadas e priorizar intervenções focadas em famílias com crianças menores de cinco anos em risco ou classificadas como desnutrido, particularmente em famílias chefiadas por mulheres;

(e) estabelecer mecanismos de comunicação formais e rápidos entre a saúde e a proteção social para fortalecer de forma sustentável os serviços e encaminhamentos para grupos de risco no futuro.

Componente 4: Gerenciamento de Projetos

Esse componente visa fortalecer a capacidade das agências estatais e fornecer apoio geral de implementação às Unidades de Coordenação e Implementação de Projetos (UCP e UIP) em áreas técnicas, ambientais, sociais, fiduciárias, supervisão, monitoramento e avaliação (M&A) e comunicações relacionadas, incluindo treinamento e custos operacionais. Isso incluirá apoio para estabelecer uma unidade central de compras dedicada na SEPLAN e a criação de mecanismos de projeto para coordenação entre agências governamentais que têm um papel na implementação do projeto. Também financiará o fortalecimento do Tribunal de Contas do Estado – TCE, na qualidade de auditor externo através da contratação de serviços selecionados de consultoria, formação e custos operacionais associados à formação.

3. Avaliação dos principais riscos em potencial ligados à mão de obra

Os principais riscos ligados à mão de obra que podem estar associados ao projeto podem abranger:

Quadro: Acidentes em Serviço e Medidas de Proteção à Mão de Obra

Acidentes em Serviço	Medidas de Proteção à Mão de Obra
Danos físicos ou mentais sofridos pelo trabalhador relacionados às atribuições do cargo exercido.	Adotar medidas de segurança rodoviária: manutenção de veículos, operação com rastreamento e capacitação de motoristas em direção defensiva.
Agressão ou ofensa física intencional sofrida e não provocada no exercício do cargo por motivo de disputa relacionada ao serviço.	Fornecer Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), como sinalizações, extintores, corrimãos, pisos antiderrapantes, aterramento elétrico, iluminação adequada e sistemas de exaustão.
Doenças relacionadas ao trabalho ou provenientes de contaminação acidental no exercício das atribuições.	Fornecer gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados, como capacetes, botas, luvas, aventais, protetores auriculares e solares.

Acidente no local e horário do trabalho por agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros ou companheiros de serviço.	Orientar trabalhadores sobre o uso de EPIs, fiscalizar e exigir seu uso.
Acidentes decorrentes de imprudência, negligência ou imperícia de terceiros ou companheiros de serviço.	Adotar um Código de Conduta dos Trabalhadores para regulamentar relações com pares e população afetada, baseado nos princípios do documento.
Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou de força maior.	Disponibilizar um canal para sugestões, queixas e denuncias, garantindo proteção contra represálias pelo uso do canal.
Acidentes sofridos no percurso da residência para o trabalho e vice-versa, ou, fora do local e horário de serviço, na execução de ordem ou na realização de serviço relacionado às atribuições do trabalhador, ou em viagem a serviço independentemente do meio de locomoção utilizado.	Promover campanhas de conscientização sobre segurança no trânsito; realizar treinamentos para motoristas sobre direção defensiva e prevenção de acidentes; planejar viagens considerando períodos seguros para deslocamento, evitando horários de maior risco, garantir a manutenção periódica dos veículos utilizados em viagens; avaliar e implementar medidas de proteção específica para trajetos identificados como perigosos; estabelecer um canal para que os trabalhadores possam reportar condições inseguras no trajeto ou em deslocamentos.
Os que, embora não tenham causa única, tenham contribuído diretamente para redução ou perda da capacidade do servidor para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.	Implementar medidas de controle coletivo, como ventilação, isolamento de áreas de risco e adequação do ambiente de trabalho; promover treinamentos regulares sobre práticas seguras e prevenção de acidentes; garantir o fornecimento gratuito de EPIs e fiscalizar o uso correto dos EPIs oferecendo orientações para os trabalhadores sobre a sua importância; realocar o trabalhador em funções compatíveis com sua condição, caso haja redução permanente da capacidade laborativa; disponibilizar um canal para que os trabalhadores reportam situações de risco ou irregularidades relacionadas à saúde e segurança do trabalho
A exposição ao sol e ao calor e o risco de acidentes com animais peçonhentos em virtude da execução de trabalhos a céu aberto.	Idem.
A execução de trabalhos perigosos em virtude de maquinário pesado em obras	Idem

civis, da falta de entendimento dos requisitos de saúde e segurança ocupacional e do uso incorreto ou resistência ao uso de equipamentos de proteção individual.	
Incidentes em virtude de assédio sexual	Estabelecer diretrizes e protocolos de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho; disponibilizar um canal Seguro para que os trabalhadores possam reportar situações de assédio sexual; oferecer treinamentos de combate e conscientização a ESA/AS.

Avalia-se como baixa ou inexistente a probabilidade de riscos relacionados a: (i) incidentes de trabalho infantil ou de trabalho forçado; (ii) situações de abuso ou exploração sexual; (iii) presença de imigrantes e/ou trabalhadores sazonais; (iv) ao ingresso de mão de obra em comunidades remotas ou isoladas levando à violência de gênero.

4. Síntese da Legislação do trabalho: Termos e Condições

As relações trabalhistas são regidas pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou pelo Código Trabalhista Brasileiro, bem como por numerosas Leis e Regulamentos Complementares. Essas relações, tanto na iniciativa privada, como na administração pública indireta, são regidas mais expressamente pelas disposições contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5452, de maio de 1943. Além disso, é realizada uma negociação coletiva entre empresa, empregado e sindicato, com o objetivo de aprovar um Acordo Coletivo de Trabalho, que tem por objetivo estabelecer regras próprias entre a empresa e seus empregados.

Termos e condições de emprego. A legislação brasileira estabelece que, para contratar um empregado, o empregador deve: (i) Registrar o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), incluindo informações sobre o cargo, salário e data de admissão. A CTPS é um documento de propriedade do trabalhador e deve permanecer com ele e ser-lhe devolvido depois que o empregador tenha concluído o preenchimento dos dados; (ii) preencha os dados do empregado também no livro de registro dos funcionários – um arquivo de empregador que contém todas as informações relativas a

contratos de trabalho e que deve estar disponível para autoridades da auditoria; (iii) informar ao governo da contratação, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); (iv) inscrever o empregado para o Programa de Integração Social (PIS); (v) fornecer mensalmente informações sobre a remuneração do empregado no sistema do SEFIP/GFIP (ou seja, um guia para o controle governamental da Lei do Fundo de Garantia do tempo de Serviço – FGTS e contribuições previdenciárias); (vi) apresentar anualmente informações à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), registro que fornece informações relacionadas a contratos de trabalhos para instituições governamentais.

Condições de pagamento e deduções. No Brasil, a jornada regular de trabalho é de 44 horas de trabalho semanais, que são distribuídas ao longo de um período de 6 dias (8 horas por dia, por 5 dias, 4 horas por dia, por 1 dia). Isso representa uma carga de 220 horas de trabalho por mês. As horas que excedem o dia de trabalho devem ser pagas com um mínimo adicional de 50% (100% aos domingos ou feriados). Essa taxa pode ser alterada nos termos dos acordos coletivos de trabalho. A Lei proíbe turnos acima de 10 horas por dia, portanto apenas 2 horas extras são permitidas para um dia normal de trabalho. Os salários são geralmente pagos mensalmente. O salário mínimo mensal é definido por Lei Federal, mas pode ser aumentado pelos acordos coletivos de trabalho e é reajustado anualmente. Os Estados são livres para elevar o valor do "salário mínimo" para além do nível federal, se comprovarem que dispõe de recursos orçamentários para fazê-lo. Os salários são geralmente reajustados anualmente, mas a lei não prevê aumentos salariais obrigatórios. Ajustes salariais são determinados através de livre negociação entre as partes. Se as partes não chegarem a um acordo, elas podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Qualquer ajuste deve ser o resultado da livre negociação entre empregados e empregadores. Se a negociação falhar, empregados e empregadores podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas após completar um ano de trabalho. A remuneração do período de férias corresponde ao salário mensal acrescido de um bônus de férias equivalente a 1/3 do salário mensal. Esse direito é garantido em dois períodos diferentes, com no mínimo 10 dias corridos. A época de concessão das férias deve levar em consideração o interesse do empregador. Adicionalmente, os trabalhadores recebem um "Bônus de Natal" obrigatório – 13º Salário, equivalente ao salário mensal e pago proporcionalmente ao número de meses trabalhados ao ano.

Término do contrato. A legislação brasileira estabelece que um trabalhador contratado para uma atribuição específica ou por um período fixo (máximo de dois anos) pode ser demitido na expiração do contrato sem responsabilidade adicional do empregador. Se um contrato for rescindido sem justa causa, o empregador deverá pagar 50% do saldo da remuneração devida pelo restante do contrato. Caso contrário, o empregador deve dar um aviso prévio de oito dias (ou remuneração equivalente) se o empregado for pago semanalmente ou 30 dias se o empregado for pago em intervalos maiores ou tiver sido empregado por mais de um ano. Um funcionário que pede demissão deve dar o mesmo aviso ao empregador, nos mesmos prazos. O tempo de férias acumulado deve ser pago quando um funcionário deixa uma empresa. O sistema de indenização exige que os empregadores contribuam com 8% da folha de pagamento para contas bloqueadas – o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – para todos os funcionários. O saldo acumulado é transferível quando o empregado muda de emprego voluntariamente ou é pago em dinheiro na aposentadoria ou demissão injustificada. Os funcionários podem recorrer às contas do FGTS em outros momentos para determinados fins, como emergências de saúde ou pagamento de entrada de casa própria. Se algum desses direitos ou benefícios não for observado, os funcionários podem reivindicá-los em juízo até dois anos após o término de seu contrato de trabalho. Os processos trabalhistas podem ser apresentados pelo período de 5 anos anterior ao exercício desses direitos. Empregados não têm permissão para renunciar a direitos ou benefícios declarados em Lei ou em contrato de trabalho. Mudança na estrutura legal ou propriedade do empregador não afeta os direitos adquiridos pelos empregados sob as leis trabalhistas. As demissões injustificadas também dão aos empregados o direito a um pagamento de 40% de suas contas de FGTS, o que constitui uma multa suportada pelos empregadores. Um adicional de 10% (total de 50%) deve ser pago pelos empregadores nesse caso.

Não discriminação e igualdade de oportunidades. A lei brasileira proíbe estritamente a discriminação em relação aos salários, ao exercício de qualquer função e/ou critérios de contratação e rescisão com base no sexo, idade, raça, estado civil, orientação sexual ou deficiência. Infrações contra esses direitos de não discriminação são julgados em um Tribunal de Justiça. O empregador e os empregados podem resolver as reclamações a qualquer momento antes ou durante o processamento judicial da reclamação. A legislação prevê as seguintes medidas remediadoras: (i) reintegração ao emprego com pagamento de todos os salários ou pagamento em dobro de todos os salários desde a rescisão injusta,

(ii) concessão de igualdade de condições de trabalho se relacionado a tratamento desigual, (iii) compensação por danos morais (dor e sofrimento).

Organização de trabalhadores. A lei nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formar e unir-se à organização de trabalhadores de sua escolha, bem como de negociar coletivamente sem interferência. Um único sindicato representa todos os trabalhadores brasileiros de um setor industrial em uma determinada área geográfica. O órgão central desses sindicatos regionais cobra taxas de todos os trabalhadores. Com a reforma trabalhista de 2017/2018 essas taxas deixaram de ser obrigatórias. A Constituição concede ampla liberdade de greve, que é limitada apenas por uma lei que determina períodos de advertência, garantindo a continuidade de serviços essenciais (como serviços públicos e transporte público) e quóruns mínimos para votos de greve. As empresas podem realizar discussões e negociações com representantes trabalhistas para evitar e resolver greves. Se os dois lados não conseguirem chegar a um acordo mutuamente aceitável, o trabalhador pode optar por fazer greve. A ação geralmente é resolvida em uma nova rodada de negociações coletivas entre empregados e empregadores. Se as partes não chegarem a um acordo, a disputa é encaminhada ao tribunal trabalhista regional para arbitragem. O tribunal trabalhista pode declarar a legalidade da greve.

Trabalho forçado. Segundo a legislação brasileira, o trabalho forçado ou análogo ao escravo consiste em submeter um indivíduo a condições de trabalho degradantes (isto é, violação de direitos ou riscos fundamentais à saúde e vida dos trabalhadores), ou dias de trabalho exaustivos (esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que leve a problemas de saúde ou riscos de morte), ou trabalho forçado (manter um indivíduo no trabalho por meio de fraude, isolamento geográfico, ameaça e violência física ou psicológica), ou servidão por dívida (forçar os trabalhadores a incorrerem em dívidas ilícitas e vinculá-los a isso). É penalizado pelo Código Penal, art. 149. O Brasil teve, nos últimos anos, agências governamentais (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo), políticas e programas específicos com foco na detecção e liberação de trabalhadores semelhantes a escravos. O Ministério Público do Trabalho disponibiliza, em seu site, um canal para registro de denúncias de crimes que atentam contra os direitos dos trabalhadores. A notificação pode ser feita de forma anônima. Lista suja de empresas ou empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravos são publicadas oficialmente a cada ano pelo ministério do trabalho e Emprego. A “lista suja” do trabalho escravo no brasil tem passado por atualizações significativas nos

últimos anos. Em abril de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) incluiu 248 empregadores no cadastro, marcando a maior inclusão já realizada na história. Posteriormente, em outubro de 2024, mais 176 empregadores foram adicionados à lista.

Em relação ao número de trabalhadores resgatados de condições análogas à escravidão, os dados também são alarmantes. Em 2023, 3.190 trabalhadores foram resgatados, representando o maior número desde 2009. Esses números refletem um aumento preocupante tanto na identificação de empregadores envolvidos em práticas de trabalho escravo quanto no número de trabalhadores resgatados, destacando a importância contínua da fiscalização e combate a essas violações de direitos humanos no Brasil.

5. Síntese da legislação do trabalho: Saúde e Segurança Ocupacional

No Brasil, as questões relacionadas à saúde e segurança ocupacional são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelo conjunto das 37 Normas Regulamentadoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que definem a aplicação de artigos específicos da CLT.

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio de um Sistema Tripartite paritário que envolve representantes do governo, empregadores e trabalhadores, promovendo um diálogo social equilibrado.

A Segurança no trabalho é definida por normas e leis e descrita como Serviço Especializado em engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho (SESMT), regulamentada em uma portaria do Ministério do trabalho e Emprego (MTE), pela Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), além das convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil. Além disso, a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) determina a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, que tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

As 37 Normas Regulamentadoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e vigentes são plenamente compatíveis com os requerimentos definidos na NAS 2 – Saúde e Segurança Ocupacional. Essa NAS tem por objetivos: (i) eliminar o perigo na sua origem através do uso de controles de engenharia; minimizar o risco através da concepção de sistemas de trabalho seguro e medidas de controle administrativa e/ou institucional; e fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) em conjunto com treinamento, uso e manutenção do EPI. Ela se organiza em torno de seis pilares que são tratados pelas NRs conforme consta no quadro abaixo:

Pilares da NAS 2 - Saúde e Segurança Ocupacional	Normas Regulamentadoras da ABNT
Projeto geral de Instalação e Operação, aborda o tema da integridade das estruturas do local de trabalho, que devem: (a) ser projetadas e construídas para suportar os elementos esperados para a região e ter uma área designada para refúgio seguro, se apropriado; (b) fornecer a cada trabalhador espaço adequado para exercerem de forma segura todas as suas atividades; (c) serem projetadas para impedir o início de incêndios; (d) disponibilizar instalações sanitárias adequadas (banheiros e áreas de lavagem) e áreas de alimentação limpas em tamanho suficiente para o número de pessoas que se espera que trabalhem; (e) promover abastecimento adequado de água potável; (f) receber luz natural e iluminação artificial suficiente para promover a segurança e saúde dos trabalhadores e a operação segura dos equipamentos; (g) garantir acesso fácil, seguro e suficiente; (h) fornecer ar fresco suficiente para espaços de trabalho fechados e/ou confinados; (i) manter a temperatura ambiente em um nível adequado; e (j) fornecer	Esses temas são tratados pelas seguintes NRs: NR-1: Disposições Gerais; NR-3: Embargo ou Interdição; NR-4: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho; NR-7: Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR-8: Edificações; NR-23: Proteção Contra Incêndios; e NR-24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

primeiros socorros qualificados em todos os momentos.	
Comunicação e Treinamento, inclui: (a) treinamentos em saúde e segurança Ocupacional a todos os novos funcionários e os trabalhadores das empresas contratadas; (b) orientação a visitantes que possam ter acesso a áreas onde condições ou substâncias perigosas possam estar presentes; (c) sinalização adequada de áreas perigosas e saídas de emergência de acordo com padrões internacionais; e, (d) etiquetagem de equipamentos, recipientes e tubulações que possam conter substâncias perigosas por suas propriedades químicas, toxicológicas, por sua temperatura ou pressão.	Esses temas são tratados pelas seguintes NRs: NR-4: Serviços especializados em engenharia de Segurança e em medicina do Trabalho; NR-5: Comissão interna de prevenção de Acidentes - CIPA; NR-9: Programas de prevenção de riscos Ambientais; NR-18: Condições e Meio Ambiente de trabalho na Indústria da Construção; NR-25: Resíduos Industriais; e NR-26: Sinalização de segurança.
Perigos físicos que possam estar relacionados a: (a) equipamentos rodantes e móveis; (b) condução de veículos industriais e tráfego local; (c) temperatura, iluminação precária, qualidade do ar, ruído e vibração no local de trabalho; (d) equipamentos e instalações elétricos; (e) equipamentos de soldagem e trabalho à quente; (f) incêndios e explosões; (g) partículas sólidas e sprays químicos que possam representar riscos oculares; (h) aspectos ergonômicos, movimentos repetitivos e esforço excessivo; (i) trabalho em altura; (j) manuseio.de produtos químicos, corrosivos, oxidantes e reativos; (k) materiais contendo amianto; e (l) perigos biológicos, químicos e radiológicos.	Esses temas são tratados pelas seguintes NRs: NR-10: Instalações e Serviços em Eletricidade; NR-11: Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR-12: Máquinas e Equipamentos; NR-13: Caldeiras e Vasos de Pressão; NR-14: Fornos; NR-15: Atividades e Operações Insalubres; NR-17: Ergonomia; NR-19: Explosivos; NR-20: Líquidos Combustíveis e Inflamáveis; e NR 35: Trabalho em Altura.
Equipamentos de Proteção Individual.	Esse tema é tratado: NR-6: Equipamentos de Proteção Individual – EPI, que define obrigatoriedade das empresas de fornecerem Equipamentos de Proteção Individual certificados pelo Ministério do Trabalho e Emprego a seus

	empregados, sempre que as condições de trabalho o exigirem, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.
Ambientes especialmente perigosos, incluindo espaços confinados e trabalhos em ambientes isolados e solitários.	Esses temas são tratados pelas seguintes NRs: NR-16: Atividades e Operações Perigosas; NR-21: Trabalho a Céu Aberto; NR-22: Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração; e NR 33: Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados.
Monitoramento das condições de saúde e segurança ocupacional visando verificar a eficácia das estratégias de prevenção e controle.	Esse tema é tratado pela: NR-28: Fiscalização e Penalidades, que estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de Segurança e Medicina do Trabalho, tanto no que diz respeito à concessão de prazos às empresas para a correção das irregularidades técnicas, como também, no que concerne ao procedimento de autuação por infração às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.

As condições laborais estabelecidas para os trabalhadores do Projeto atenderão expressamente a todas as determinações estabelecidas por esse conjunto de Normas Reguladoras.

6. Idade de Emprego

A idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos (art. 403 da CLT). A idade mínima para trabalho perigoso é de 18 anos de idade (art.2 da lista de trabalho perigoso). O Brasil fez em 2016 avanços significativos nos esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil. O governo aprovou uma nova lei contra o tráfico de pessoas que criminaliza o tráfico de crianças para fins de trabalho e exploração sexual; adotou o Pacto Federal pela Erradicação do Trabalho Forçado para fortalecer a implementação de políticas de trabalho forçado em nível estadual e aumentar o compartilhamento de

informações e a coordenação interinstitucional; e estabeleceu um órgão nacional de coordenação para coletar dados sobre casos de trabalho forçado e tráfico de pessoas. O governo também desenvolveu um Sistema de Monitoramento para o programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, permitindo que os governos estaduais e municipais acompanhem suas metas.

Assim sendo, a idade mínima para o exercício das atividades laborais requeridas para realização das tarefas indispensáveis à consecução dos objetivos do projeto respeitará a legislação brasileira, que é mais restrita do que os requerimentos da Norma Ambiental e Social 2 – Mão de Obra e Condições de Trabalho do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial.

Todas as empresas contratadas (construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços) deverão assinar declaração de que não empregam mão de obra infantil em contrariedade aos dispositivos da legislação nacional.

A unidade coordenadora do Projeto e as agências executoras realizarão visitas periódicas de supervisão às empresas contratadas. Caso identifique o uso de mão de obra infantil em suas atividades associadas ao projeto serão tomadas as medidas necessárias para sua imediata substituição.

7. Termos e Condições

As atividades do Projeto envolverão a mão de obra de servidores públicos efetivos, servidores públicos temporários, consultores individuais, consultorias de empresas, trabalhadores contratados por construtoras/empreiteiras ou empresas de prestações de serviços.

Os servidores públicos do governo do Estado do Piauí são regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí[1]. Para efeitos desta legislação, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público, este por sua vez define-se como o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, dentro da estrutura organizacional da Administração Direta, das autarquias e das fundações públicas estaduais. Os requisitos básicos para o ingresso no serviço público são a nacionalidade

[1] Lei Complementar nº 13/1994 compilada, atualizada pelas Lei Complementar nº 15/1994, Lei Complementar nº 23/1999, Lei Complementar nº 90/2007, Lei Complementar nº 101/2008, Lei Complementar nº 103/2008, Lei Complementar 124/2009, Lei nº 6.290/2012, Lei nº 6.455/2013, Lei nº 6.555/2013, Lei nº 6.560/ 2014, Lei nº 6.743/2015, Lei nº 7.128/2018, Lei nº7.215/2019 e Lei Complementar nº 261 de 25/10/2021.

brasileira ou estrangeira (na forma da lei), o gozo dos direitos políticos, a quitação com as obrigações militares e eleitorais, a idade mínima de 18 anos, a aptidão física e mental e o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo. Assegura-se às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento do cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras e reservam-se para elas no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado.

A posse do servidor efetivo no cargo público dá-se pela assinatura do respectivo termo, no qual constam as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei. Os servidores cumprem jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta e quatro horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquire estabilidade no serviço público ao completar três anos de efetivo exercício e só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Salvo por imposição legal ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento. O Estatuto prevê gratificações adicionais por insalubridade, periculosidade, penosidade, por tempo de serviço, por serviço noturno ou extraordinário, bem como adicional de férias a que o servidor faz jus (30 dias a cada 12 meses de exercício). É assegurada licença remunerada para o exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical ou associativa. O servidor faz jus também a licença por motivo de doença em pessoa da família, afastamento do cônjuge ou companheiro, prestação do serviço militar, atividade política ou desempenho de mandato classista, capacitação ou para tratar de interesses particulares.

No serviço público, é proibida a prestação de serviços gratuitos pelos servidores efetivos, o desvio de função ou atribuir-se ao servidor encargos ou serviços diferentes daqueles próprios de seu cargo. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

A Lei 5.309/2003 e o Decreto 15.547/14 dispõem sobre contratação por tempo determinado no serviço para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público na Administração Estadual direta, nas autarquias e fundações públicas, sob o regime de direito administrativo (nos termos do artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal). Entre as necessidades temporárias de excepcional interesse público incluem-se aquelas que comprometam a prestação contínua e eficiente dos serviços próprios da administração pública, que não possam ser realizadas com a utilização do quadro de pessoal existente, e que visem: (a) atender a situações de calamidade pública; (b) combater surtos epidêmicos; (c) combater pragas e surtos que ameacem a sanidade animal ou vegetal; (d) realizar campanhas preventivas de vacinação contra doenças; (e) admissão de profissional de notória especialização, inclusive estrangeiro, nas áreas de ensino, pesquisa científica e tecnológica; (f) substituir professor em regência de classe, desde que existentes cargos efetivos vagos ou cujos titulares se encontrem legalmente afastados; (g) fornecer suporte técnico ou administrativo para a execução de atividades desenvolvidas por órgãos ou entidades, quando a sua falta puder ocasionar a paralisação ou colapso dos serviços prestados à comunidade; (h) executar programas e projetos que têm duração determinada; (i) admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro; e (j) suprir atividades didático-pedagógicas em escolas de governo, técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho e técnicas especializadas de tecnologia da informação e de comunicação. Tais contratações só podem ser feitas por tempo determinado, após aprovação pelo Governador do Estado de proposta formulada pelo órgão ou entidade interessada, acompanhada de comprovação da sua necessidade, período de sua duração, número de pessoas a serem contratadas e estimativa de despesas e mediante prévio processo seletivo simplificado. As contratações temporárias são proibidas para servidores da Administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, empregados e servidores de suas empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como para atribuições de polícia, fiscalização de tributos ou para funções meramente burocráticas.

Para trabalhadores de empresas contratadas, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que, para contratar um empregado, o empregador deve: (i) Registrar o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), incluindo informações sobre o cargo, salário e data de admissão. A CTPS é um documento de propriedade do trabalhador

e deve permanecer com ele e ser-lhe devolvido depois que o empregador tenha concluído o preenchimento dos dados; (ii) preencher os dados do empregado também no livro de registro dos funcionários – um arquivo do empregador que contém todas as informações relativas a contratos de trabalho e que deve estar disponível para as autoridades de auditoria; (iii) informar o governo da contratação, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); (iv) inscrever o empregado para o Programa de Integração Social (PIS); (v) fornecer, mensalmente, informações sobre a remuneração do empregado no sistema do SEFIP/GFIP (ou seja, um guia para controle governamental da Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e contribuições previdenciárias); (vi) apresentar, anualmente, informações à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), registro que fornece informações relacionadas a contratos de trabalho para instituições para instituições governamentais.

A jornada regular de trabalho é de 44 horas de trabalho semanais, que são distribuídas ao longo de um período de seis dias (8 horas por dia por 5 dias e 4 horas por um dia). Isto representa uma carga de 220 horas de trabalho por mês. As horas que excedem o dia de trabalho devem ser pagas com um mínimo adicional de 50% (100% aos domingos ou feriados). Essa taxa pode ser alterada nos termos dos acordos coletivos de trabalho. A lei proíbe turnos acima de 10 horas por dia, portanto apenas 2 horas extras são permitidas para um dia normal de trabalho. Os salários são geralmente pagos mensalmente. O salário mínimo mensal é definido por lei federal, mas pode ser aumentado pelos acordos coletivos de trabalho e é reajustado anualmente. Os Estados são livres para elevar o valor do "salário mínimo" para além do nível federal, se comprovarem que dispõem dos recursos orçamentários para fazê-lo.

As empresas contratadas para execução das atividades ou para fornecimento dos bens deverão seguir as normas brasileiras acerca de emprego e saúde de seus trabalhadores, bem como todas as demais condições especiais constantes do instrumento convocatório e de seus termos contratuais, os quais, por sua vez, serão espelhados nas condições gerais aqui estabelecidas (ver secção 12 Gestão de Empresas Contratadas, a seguir).

Quanto aos consultores individuais, sua contratação será regida por contratos baseados no tempo, que exigem exclusividade, ou seja, os consultores não podem manter vínculos profissionais fora do projeto. É imprescindível que os consultores cumpram com responsabilidade as obrigações pactuadas, assegurando a entrega mensal dos resultados estabelecidos para fazer jus à contraprestação financeira definida no contrato.

8. Pessoal Responsável

A UCP do Projeto, abrigada na Secretaria de Planejamento do Estado do Piauí, terá responsabilidade geral de supervisionar e coordenar a implementação do PGMO, visando o cumprimento dos requisitos da NAS 2 e da legislação brasileira em vigor, no que concerne às condições de trabalho e saúde e segurança ocupacional (SSO).

As responsabilidades de implementação do PGMO estão concentradas na coordenação do projeto, que incluem as áreas de aquisição e de gestão ambiental e social, estes por sua vez serão apoiados pelas equipes técnicas das áreas de gestão de riscos ambientais e sociais das unidades implementadoras do Projeto.

Os responsáveis pelos recursos humanos designados pelo projeto para implementar estes procedimentos de gestão de mão de obra terão as seguintes responsabilidades específicas:

Coordenação do Projeto (UCP)

- Garantir que a contratação e gestão dos trabalhadores do projeto observe as disposições constantes neste PGMO;
- Utilizar um mecanismo para responder às queixas e reclamações específico dos trabalhadores do projeto (trabalhadores diretos e contratados no PDH), de acordo com os requisitos da legislação nacional e da NAS 2;
- Garantir que os trabalhadores sejam informados sobre a sua existência no momento da contratação e sobre como podem utilizá-lo sem receio de represálias. Todas as reclamações de EAS/AS e VBG serão tratadas e resolvidas através de um filtro específico dentro do mecanismo de queixas e reclamações do projeto, para garantir um tratamento ético e confidencial desses casos;
- Notificar o Banco Mundial sobre qualquer incidente ou acidente envolvendo os trabalhadores do projeto que tenha ou possa ter um impacto adverso significativo sobre os próprios trabalhadores, as comunidades afetadas e público em geral, incluindo: acidentes que possam resultar em mortes e lesões graves aos trabalhadores ou pessoas externas ao projeto (por exemplo, acidentes com veículos); incidentes relacionados com VBG, incluindo EAS/AS; trabalho infantil ou qualquer outra forma de violência contra crianças; e trabalho forçado. Quando solicitado pelo banco Mundial, preparar um

relatório sobre incidente ou acidente, propor medidas para prevenir a sua ocorrência e mitigar o risco de futuros incidentes;

- As equipes de Aquisição e de Gestão Ambiental e Social da UCP deverão garantir a inclusão nos editais das licitações das obras os requisitos constantes nesse PGMO, bem como o Código de Conduta adotado pelas empresas (inclusive com relação a VBG, EAS/AS), as restrições em relação ao trabalho infantil e a proibição do trabalho forçado e o direito dos trabalhadores aderirem ou formarem sindicatos, bem como garantir a previsão de obrigatoriedade da apresentação de relatórios mensais pelas empresas contratadas. Esses requisitos terão de ser refletidos nos contratos celebrados com as empresas selecionadas por meio de processo licitatório;

- Monitorar as atividades dos trabalhadores em geral e das empresas contratadas, no que concerne à gestão de mão de obra para assegurar a conformidade com os requisitos constantes neste PGMO, definir medidas de correção e garantir a sua correta implementação.

Unidades Implementadoras do Projeto (UIPs)

- Monitorar as atividades dos trabalhadores em geral (dentro do âmbito de cada UIP) do Projeto, no que concerne à gestão de mão de obra para assegurar a conformidade com os requisitos constantes neste PGMO, definir medidas de correção e garantir a sua correta implementação;

- Apoiar a coordenação do Projeto no desenho e implementação do mecanismo de queixas e reclamações para os trabalhadores diretos e indiretos;

- Incluir nos Termos de Referência ou projetos básicos os requisitos constantes nesse PGMO, inclusive com relação a VBG, EAS/AS, as restrições em relação ao trabalho infantil e a proibição do trabalho forçado e o direito dos trabalhadores aderirem ou formarem sindicatos;

- Monitoramento de contratos e subcontratados na regular implementação desse PGMO.

Empresas Contratadas:

- Adotar e implementar as atividades com base nos requisitos estabelecidos neste PGMO;

- Incluir nas suas equipes pelo menos um(a) técnico(a) com experiência na gestão dos riscos ligados à mão de obra, em particular os riscos inerentes a SSO e EAS/AS;

- Preparar e submeter à apreciação da UIP, gestora do contrato, relatórios de monitoramento mensal (previsto no edital) sobre a sua performance em termos de saúde e segurança ocupacional e das comunidades;
- Comunicar a UCP/UIP no prazo de 48 horas, contados a partir da ciência do fato, sobre a ocorrência de quaisquer acidentes ou incidentes envolvendo os trabalhadores;
- Registrar e tratar adequadamente quaisquer acidentes ou incidentes envolvendo os trabalhadores do Projeto;
- Estabelecer contratos escritos com todos os trabalhadores contratados para o Projeto, que descrevem claramente todos os termos e condições aplicáveis;
- Prestar informações aos trabalhadores sobre os riscos potencialmente decorrentes dos trabalhos que irão realizar, em particular riscos fatais, e sobre os procedimentos/medidas previstos para evitar e minimizar esses riscos;
- Realizar capacitações dos trabalhadores relativos aos temas de VBG, EAS/AS;
- Definir um Código de Conduta próprio ou adotar o Código de Conduta do Projeto (Anexo I) para os trabalhadores envolvidos nas obras, detalhando seus direitos e obrigações. O documento deve incluir disposições específicas sobre prevenção e combate à Violência Baseada em Gênero (VBG), medidas relacionadas à Exploração e Abuso Sexual (ESA) e Assédio Sexual (AS), prevenção de doenças, além de diretrizes de ética e conduta profissional no trabalho;
- Garantir que todos os trabalhadores assinem o Código de Conduta e fiscalizar o cumprimento dos termos deste Código;
- Respeitar os direitos legais dos trabalhadores no que concerne à liberdade de associação, organização e exercício da atividade sindical, negociação coletiva e greve previstos no art. 9º da Constituição Federal, bem como na Lei Complementar nº 7783/89.

9. Políticas e Procedimentos

As atividades do Projeto envolverão a mão de obra de servidores públicos efetivos, servidores públicos temporários, consultores individuais, consultorias de empresas, trabalhadores contratados por construtoras/empreiteiras ou empresas de prestações de serviços.

Em linha com a legislação nacional e com os requisitos da Norma Ambiental e Social 2 – Mão de obra e Condições de Trabalho do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, os seguintes procedimentos serão tomados:

Para assegurar a proteção da força de trabalho:

- Antes de qualquer contratação, a UCP consultará o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.
- As construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços contratadas para o Projeto deverão assinar declaração de que não submetem trabalhadores à condição análoga à de escravo.
- Todas as contratadas (construtoras/empreiteiras e empresas de prestação de serviços) que não contemplem todos os cuidados necessários para proibir o trabalho forçado em suas atividades serão excluídos do Projeto, além de enfrentarem as medidas cabíveis, conforme a legislação do país.

Para assegurar a saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores do Projeto:

- Todas as partes envolvidas - agências governamentais executoras, empresas contratadas (construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços) – são obrigadas a adotar medidas que assegurem a saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores do Projeto (incluindo os trabalhadores comunitários) conforme os requisitos da legislação em vigor e da Norma Ambiental e Social 2 – Mão de Obra e Condições de Trabalho do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial.
- Todas as partes envolvidas, já citadas acima – são obrigadas igualmente a disponibilizar equipamentos de proteção individual aos trabalhadores, orientar sobre seu uso e exigi-lo permanentemente;
- Todas as empresas contratadas (construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços) são obrigadas a reportar às contratantes (e às autoridades legais) sobre acidentes e incidentes ocorridos com seus trabalhadores durante a prestação de serviços e/ou consultorias diretamente associados às atividades apoiadas pelo Projeto de forma imediata ao ocorrido. As agências governamentais contratantes desses serviços serão obrigadas a reportar – de forma imediata à ciência dos fatos – sobre acidentes e incidentes à Unidade de Coordenação do Projeto. Esta reportará os mesmos ao Banco no prazo de 48 horas a partir da tomada de conhecimento sobre os fatos;
- Todas as partes envolvidas – agências governamentais, empresas contratadas (construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços) – na implementação das atividades do Projeto são obrigadas a tomar medidas para averiguar as causas e

responsabilidade pelos acidentes e incidentes, prestar atendimento às suas vítimas e demais pessoas envolvidas, e evitar sua ocorrência de forma aceitável ao Banco Mundial.

Para coibir e penalizar incidentes de assédio, abuso e exploração sexual:

- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, empresas contratadas (construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços) – na implementação das atividades do Projeto são obrigadas a:

- Reportar nos prazos estabelecidos no parágrafo anterior sobre qualquer incidente associado a assédio, abuso e violência sexual ocorrido entre os trabalhadores do projeto e entre estes e o público beneficiário a unidade de coordenação do projeto. Esta reportará os mesmos ao Banco Mundial no prazo de 24 horas a partir da tomada de conhecimento sobre os fatos;
- Divulgar nos locais de trabalho e no ato de contratação de seus trabalhadores os canais para registros de queixas dos trabalhadores do Projeto;
- Divulgar nos locais de trabalho os canais e serviços oficiais de referência existentes para apresentação de queixas contra assédio, abuso e exploração sexual;
- Promover ações de orientação e conscientização contra assédio, abuso e exploração sexual;
- Adotar, apresentar, explicar e fazer cumprir por todos os trabalhadores um Código de Conduta pautado em medidas que previnam, evitem e coíbam:
    - ✓ Atitudes desrespeitosas e humilhantes em relação a membros das comunidades e outros trabalhadores;
    - ✓ Atitudes discriminatórias e ofensas com base em distinções culturais, estado familiar, etnia, raça, gênero, religião, idioma, estado civil, nascimento, idade, deficiência ou convicção política;
    - ✓ Assédio sexual, comportamento indecente e despudor;
    - ✓ Solicitação, abuso e exploração sexual;
    - ✓ Violência contra mulheres e crianças;
    - ✓ Solicitação de favores ou tratamento preferencial;
    - ✓ Desrespeito e atentado contra posses, bens e propriedades.

Os princípios do Código de Conduta dos Trabalhadores serão incluídos em todos os documentos relevantes para a licitação das empresas contratadas - construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços – (editais e contratos).

Para lidar com as preocupações dos trabalhadores com os locais de trabalho (incluindo as relacionadas a assédio, abuso e exploração sexual):

- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, empresas contratadas (construtoras/empreiteiras, empresas de prestação de serviços) – na implementação das atividades do projeto são obrigadas a divulgar o Canal do Trabalhador do Projeto, sobre as condições de trabalho e o ambiente laboral (incluindo os serviços disponíveis em atendimento à legislação trabalhista nacional) em seus escritórios, canteiros de obras e quaisquer outras premissas associadas à implementação das atividades do Projeto;

- Serão elaborados e submetidos ao Banco Mundial relatórios semestrais sobre o andamento das atividades, de modo a evidenciar a aplicação das diretrizes dispostas nesse documento. Os responsáveis pela coleta de dados e produção de relatórios à unidade coordenadora do Projeto serão indicados, para organização do processo de trabalho e, caso necessário, terão acesso a capacitação para construção de documentos nos padrões estabelecidos pelo Projeto.

10. Treinamentos e Capacitações

Arranjos Temáticos e Objetivo Geral

O objetivo do programa de treinamento e capacitação é proporcionar aos trabalhadores as competências técnicas e operacionais necessárias para a execução das atividades do projeto, com um foco prioritário em saúde e segurança do trabalhador. As ações visam garantir que todos os procedimentos sejam realizados com eficiência, segurança e em total conformidade com a Norma Ambiental e Social 2 (NAS-2) e a legislação brasileira vigente, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Responsáveis pela Condução

As empresas contratadas serão responsáveis pela organização e realização dos treinamentos e capacitações, com especial atenção à saúde, segurança no trabalho e aspectos ocupacionais. Elas terão a missão de implementar programas que atendam às necessidades específicas dos trabalhadores, com a colaboração das Unidades Implementadoras do Projeto (UIP), que irão apoiar na coordenação e execução. A supervisão geral será realizada pela Unidade de Coordenação do Projeto (UCP),

garantindo que todos os processos estejam alinhados aos objetivos do Plano de Gestão de Mão de Obra (PGMO).

Temas a Serem Abordados

Os programas de treinamento e capacitação serão amplos e envolverão os seguintes temas essenciais:

1. **Saúde e Segurança Ocupacional (SSO):**
    - Uso correto de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Coletiva (EPC), com ênfase na sua aplicação no ambiente de trabalho.
    - Prevenção de acidentes e primeiros socorros, com foco na redução de riscos à saúde e segurança.
    - Protocolos de resposta a emergências, garantindo que os trabalhadores saibam como agir em situações de risco.
    - Esclarecimentos sobre o Canal do Trabalhador e os benefícios disponíveis para os trabalhadores do projeto.
2. **Código de Conduta e Ética no Trabalho:**
    - Direitos e deveres dos trabalhadores, com foco no respeito e na dignidade no ambiente de trabalho.
    - Ações de combate ao assédio, discriminação e exploração sexual, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.
3. **Gestão de Riscos:**
    - Identificação e mitigação de riscos ambientais e sociais, com foco na proteção da saúde e segurança de todos os envolvidos.
    - Monitoramento e avaliação contínua dos riscos para garantir que as condições de trabalho sejam sempre seguras.
4. **Divulgação dos Canais de Ouvidoria e Canal do Trabalhador:**
    - Apresentação dos canais de ouvidoria disponíveis e do Canal do Trabalhador específico, garantindo que todos os trabalhadores saibam onde buscar apoio e denunciar quaisquer irregularidades.

Periodicidade e Metodologia

Os treinamentos serão realizados de acordo com o cronograma interno das empresas contratadas e as necessidades específicas identificadas pelas UIPs. Para garantir a eficácia e o engajamento dos trabalhadores, as capacitações adotarão metodologias participativas, como oficinas práticas, estudos de caso e dinâmicas em grupo, com foco na aplicação prática de conceitos relacionados à saúde e segurança.

Monitoramento e Avaliação

As empresas contratadas serão responsáveis pelo monitoramento da execução dos treinamentos e pela avaliação dos resultados alcançados. Relatórios detalhados serão enviados à UIP, que, após análise, encaminhará as informações para a UCP. As atividades de monitoramento incluirão:

- Registro de participação de todos os trabalhadores.
- Avaliações de satisfação e aprendizagem, para garantir a absorção do conteúdo.
- Relatórios periódicos com indicadores de desempenho, avaliando a eficácia dos treinamentos.

Resultados Esperados

- Trabalhadores qualificados e plenamente conscientes de suas responsabilidades em relação à saúde e segurança no trabalho.
- Redução significativa de incidentes e acidentes de trabalho, criando um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Aumento da eficiência e qualidade na implementação das atividades do projeto, com foco na proteção e bem-estar dos trabalhadores.

Fortalecimento institucional das entidades executoras, garantindo a capacitação contínua e a melhoria nas práticas de segurança e saúde.

11. Monitoramento e reporte

Para assegurar a implementação efetiva deste documento, bem como, para atender os requisitos da NAS 2 – Mão de Obra e Condições de Trabalho do Quadro da Política

Ambiental e Social do Banco Mundial, será estabelecido um processo sistemático de monitoramento e reporte que abrangerá os seguintes aspectos:

Saúde e Segurança dos Trabalhadores:

- Verificar o cumprimento das condições de trabalho;
- Avaliar o atendimento às normas de saúde e segurança;
- Checar a aderência aos termos contratuais e ao PGMO.

Queixas:

- Registro e análise de todas as queixas recebidas por meio do Canal do Trabalhador do Projeto;
- Monitoramento das ações tomadas para solução das queixas, garantindo retorno ao manifestante no prazo estipulado.

Acidentes e Incidentes:

- Registro imediato de acidentes e incidentes, incluindo classificação em graves e não graves, casos de exploração sexual e abuso (ESA) e assédio sexual (AS);
- Comunicação ao banco dentro dos prazos estipulados, especialmente em casos graves;
- Acompanhamento das medidas corretivas e preventivas adotadas.

Treinamento e capacitação:

- Monitoramento da realização de treinamentos obrigatórios sobre saúde, segurança e Código de Conduta;
- Verificação de participação e avaliação dos resultados dos treinamentos

Campanhas:

- Planejamento, execução e monitoramento de campanhas de conscientização, como aquelas voltadas para saúde, segurança no trabalho e prevenção de assédio e exploração;
- Análise de impacto das campanhas junto aos trabalhadores e comunidades envolvidas.

Inspeção Interna e de Órgãos Fiscalizadores:

Registro das Inspeções internas realizadas, incluindo não conformidade identificadas e ações corretivas implementadas;

- Acompanhamento de inspeções realizadas por órgãos fiscalizadores assegurando a implementação das recomendações e ajustes necessários.

O monitoramento segue um processo estruturado que assegura a coleta, consolidação e reporte de informações ao banco por meio de relatórios de progresso semestrais. As contratadas são responsáveis por elaborar e enviar relatórios mensais às Secretarias Executoras, apresentando detalhes sobre o desempenho na implementação deste PGMO, além de informações relacionadas aos aspectos ambientais, sociais, de saúde e segurança (ASSS) dos trabalhadores, queixas e reclamações, treinamentos e capacitações, campanhas, ocorrência de acidentes e incidentes, inspeção interna e de órgãos fiscalizadores acompanhados de análises detalhadas. As Secretarias Executoras, por sua vez, revisam os documentos e os encaminham à Unidade de Coordenação do Projeto (UCP) dentro de um prazo razoável. A UCP consolida todas as informações recebidas, elabora os relatórios de progresso e os submete ao banco semestralmente, garantindo a transparência e a eficiência no acompanhamento das atividades.

12. Mecanismo de Queixas

Segundo a NAS 2 do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial haverá a necessidade da existência de um Mecanismo de Queixas para lidar com preocupações no local de trabalho, mecanismo esse que será disponibilizado a todos os funcionários diretos ou contratados para o Projeto.

Canal do Trabalhador

Ficou acordado que será disponibilizado um acesso no site do Projeto, administrado pela UCP, que também será divulgado nas páginas oficiais das Unidades Implementadoras do Projeto. Esse acesso levará o usuário a um formulário por meio do qual ele poderá se manifestar, de forma sigilosa ou aberta. Além disso, será disponibilizado um e-mail e número de contato, amplamente divulgados, para quem desejar realizar a denúncia por telefone. Esse será o mecanismo de queixas específico dos trabalhadores do Projeto. O canal do trabalhador será formalizado por meio de portaria, garantindo a transparência e a conformidade no tratamento das questões apresentadas.

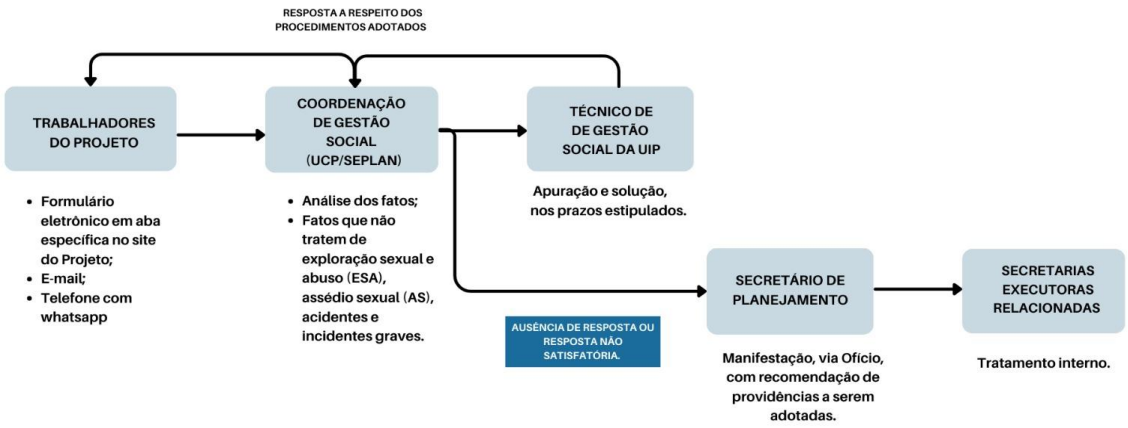
Quando do início do vínculo dos trabalhadores com o Projeto, eles serão informados sobre o mecanismo de queixas através da distribuição de folders. Esse material conterá:

- QR code que dará acesso ao link do formulário eletrônico;
- endereço de e-mail e número de telefone com whatsapp;
- resumo das medidas a serem adotadas para proteção dos trabalhadores contra qualquer represália pelo uso desse mecanismo;
- informação a respeito da existência do Código de Conduta dos trabalhadores do projeto.

A responsável por acompanhar essas queixas, nos diversos canais disponíveis, será a assessora técnica em gestão social da UCP, que deverá acolher, tratar e encaminhar os fatos relatados pelo demandante ao técnico de gestão social da UIP ou, em casos específicos, às autoridades competentes para a gestão adequada das queixas.

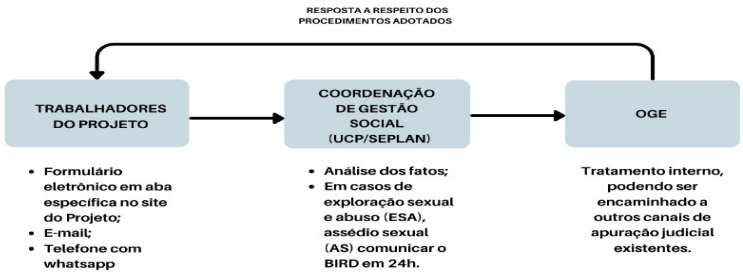
Com a finalidade de garantir o tratamento adequado das demandas, foram estabelecidos fluxos específicos, levando em consideração a gravidade das situações, incluindo casos de exploração sexual e abuso (ESA) e assédio sexual (AS). Esses fluxos foram elaborados para proporcionar uma resposta eficiente e apropriada a cada caso, assegurando que todas as questões sejam tratadas com a devida seriedade e em conformidade com as normativas e protocolos estabelecidos.

Demandas consideradas não graves



Após o recebimento e análise preliminar dos fatos pela assessora técnica em gestão social da UCP, a demanda será encaminhada ao técnico em gestão social da UIP correspondente para apuração e resolução dentro dos prazos estabelecidos. Na ausência de resposta ou caso a resposta seja insatisfatória, o Coordenador Geral da UCP, ciente da situação, informará o Secretário de Planejamento. Este, por sua vez, enviará uma manifestação com recomendações, por meio de Ofício, à Secretaria Executora envolvida, adotará as providências internas necessárias para a solução do caso. A técnica da UCP será responsável por documentar todos os procedimentos adotados e fornecer um retorno ao trabalhador, utilizando o canal escolhido pelo manifestante.

Casos de exploração sexual e abuso (ESA) e assédio sexual (AS), de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero



Após recebimento e análise preliminar dos fatos pela assessora técnica em gestão social da UCP, identificando que se trata de casos de ESA/AS, discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, deve:

● Assegurar que a vítima seja encaminhada a um Centro de Referência e informada sobre os canais de apuração judiciais disponíveis, respeitando sua decisão de procurar ou não o Centro e dar continuidade à investigação;

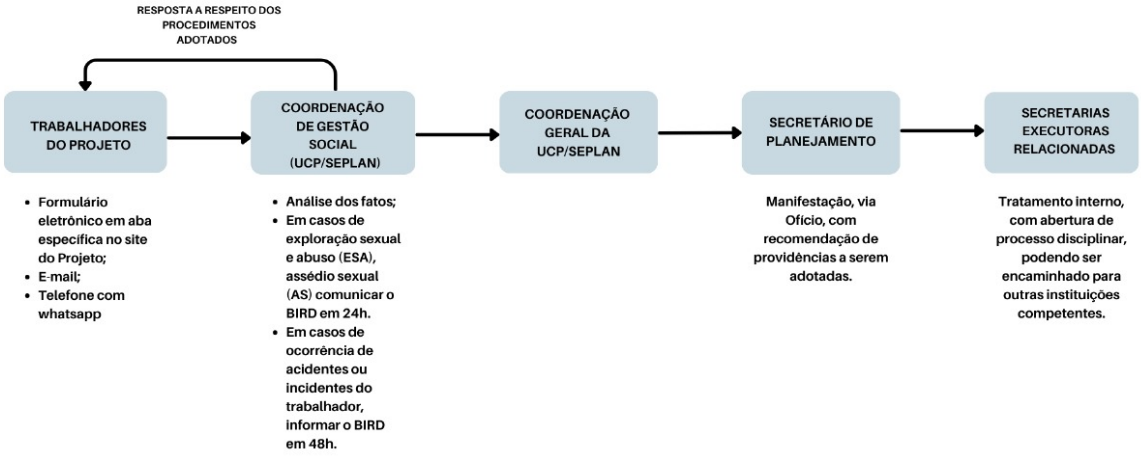
● Manter a identidade da vítima em sigilo;

● Comunicar todo o procedimento que será adotado;

● Comunicar o Banco dentro de 24 horas.

Em seguida, a responsável deverá enviar a manifestação à OGE, por meio de ofício. A partir daí, a OGE será responsável pelo tratamento interno necessário para melhor resolução do caso, bem como pela documentação de todos os procedimentos adotados, além de realizar retorno ao manifestante através do canal escolhido por ele. Todo processo relatado acima será devidamente documentado, seguindo os prazos definidos e reportados ao Banco.

Demandas consideradas graves e que não trate de exploração sexual e abuso (ESA), assédio sexual (AS)



Após o recebimento e análise preliminar dos fatos pela assessora técnica em gestão social da UCP, identificando que a situação não se trata de exploração sexual e abuso (ESA) ou assédio sexual (AS), mas configurando-se como uma situação grave, ou envolvendo acidentes ou incidentes graves, a assessora comunicará a Coordenação Geral do Projeto na SEPLAN-PI. Esta, ciente da situação, informará o Secretário de Planejamento, que, por sua vez, enviará uma manifestação com recomendações à Secretaria Executora envolvida, por meio de Ofício, para o tratamento interno do caso, com a abertura de um processo disciplinar, podendo ser encaminhado a outras instituições competentes, conforme necessário.

A técnica em gestão social da UCP deverá documentar todos os procedimentos adotados e manter o trabalhador/demandante informado sobre o andamento do processo, utilizando o canal de comunicação escolhido por ele.

Importante esclarecer que esse mecanismo de queixas não impedirá os trabalhadores de acessar outras medidas judiciais ou administrativas que possam estar disponíveis nos termos da lei ou por meio de procedimentos de arbitragem existentes, nem substituirá mecanismo de queixas através de Convenções Coletivas. Todos os trabalhadores do Projeto serão informados claramente sobre a existência desse canal, sobre seus direitos e

deveres, e sobre os canais de atendimento do Ministério do Trabalho e da justiça do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e Previdência possui um canal de atendimento específico para denúncias trabalhistas. Os dados pessoais informados ao registrar uma denúncia são sigilosos e não serão divulgados no curso de uma possível fiscalização[2]. Pode utilizar esse serviço qualquer usuário que desejar realizar denúncias ou reclamações trabalhistas. Público principal: trabalhadores ou usuários potenciais: sindicatos e associações trabalhistas; organizações que se relacionam com a norma do trabalho; cidadãos em geral. O interessado terá que acessar o Canal Digital de Denúncias Trabalhistas, se identificar e inserir o maior número de informações possível para que a fiscalização do trabalho identifique corretamente o problema. O Ministério do Trabalho e Previdência também disponibiliza um canal para registro de denúncias trabalhistas no **portal Gov.br**. O canal pode ser usado para denúncias, reclamações e registro de irregularidades trabalhistas. É preciso cadastrar o CPF - Cadastro de Pessoas Físicas - e uma senha na área de acesso ao portal Gov.br. Não é possível fazer denúncia anônima, mas os dados do denunciante são sigilosos e não serão divulgados no curso de uma possível fiscalização. O tempo estimado para realizar uma denúncia trabalhista é de cerca de 15 minutos.

A Subsecretaria de inspeção do Trabalho – SIT (subordinada ao Ministério do Trabalho e Previdência[3]) também funciona como mecanismo de queixa. O acesso a ela acontece por meio do disque 158, pelo atendimento presencial nas Agências de Trabalho e Emprego, presentes em diversas cidades, ou por meio eletrônico[4]. O Plantão Fiscal é um serviço prestado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, nas Superintendências Regionais do Trabalho (SRT) ou nas Gerências Regionais do Trabalho (GRT) em todos os Estados brasileiros. O atendimento é direcionado à sociedade, para aqueles que desejam tirar dúvidas trabalhistas, registrar denúncias referentes à legislação trabalhista ou solicitar a abertura de uma ação fiscal, inclusive quanto às questões de segurança e saúde no trabalho. A identidade de quem denunciar será mantida em sigilo, com o objetivo de resguardar o trabalhador de represálias por parte do empregador. É permitido que a denúncia seja feita por mais de um trabalhador da empresa.

---

[2] https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista

[3] https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/fiscalizacao

[4] https://www.gov.br/trabalho/pt-br

Com objetivo de assegurar a todos os brasileiros o efetivo acesso ao direito social ao trabalho, a Constituição Federal da República de 1988, no seu art. 21, inciso XXIV, atribui à União competência exclusiva para organizar, manter e executar a inspeção do Trabalho. Tal atribuição é exercida pelos Auditores Fiscais do Trabalho. SIT, unidade administrativa vinculada ao Ministério da Economia, do Poder Executivo Federal. Nesse mesmo sentido, há previsão expressa da Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na qual o Brasil é signatário e Estado membro fundador deste órgão internacional. Existe também um canal diferenciado para denúncia específica de trabalho análogo ao de escravo. Nesse caso, não é exigida a identificação do denunciante[5].

Os mecanismos citados acima também se aplicam a casos de assédio moral e sexual. O trabalhador que suspeitar que está sofrendo assédio moral pode procurar a Ouvidoria do Ministério da Economia ou o Sindicato e relatar o acontecido. A denúncia também pode ser feita a órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e as Superintendências Regionais do Trabalho. A vítima pode ainda buscar assistência jurídica e, se for o caso, entrar com uma ação judicial contra o agressor para pleitear eventuais danos patrimoniais e morais. Nas hipóteses de assédio sexual e discriminação que configuram crime, a pessoa também pode registrar a ocorrência em uma delegacia. Se a vítima for mulher, em casos de assédio moral e sexual, a denúncia também pode ser feita pelo disque 180. Denúncias sobre trabalho infantil devem ser feitas: ao Conselho Tutelar da cidade; à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) mais próxima; às secretarias de Assistência Social (onde é possível ter acesso à comissão local do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - Peti).

Cumpre salientar que sempre estará à disposição dos trabalhadores que se julgarem prejudicados, os mecanismos legais de solução de controvérsias trabalhistas do Poder Judiciário Nacional. Além disso, os mesmos trabalhadores também terão a possibilidade de acionar os serviços de fiscalização das condições de trabalho da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, da Secretaria do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia. Tais serviços de fiscalização têm abrangência e atuação nacional, estando organizados através de serviços locais dentro de cada Superintendência Regional do Trabalho (órgão de atuação da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho em cada Estado da Federação). Paralelamente a isso, os trabalhadores também poderão recorrer diretamente

[5] https://ipe.sit.trabalho.gov.br/#!/

ao Ministério Público do Trabalho para relatarem toda e qualquer infração às normas trabalhistas e da proteção de saúde do trabalhador.

O Ministério Público do Trabalho – MPT atua em situações de desrespeito aos **direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de relevante valor social**, no campo das relações de trabalho (https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie). O MPT possui canal de ouvidoria, para representações, reclamações, críticas, elogios, sugestões e informações. O atendimento pode ser realizado de forma presencial ou por meio de formulário eletrônico: https://mpt.mp.br/pgt/ouvidoria/tipos-de-manifestacoes.

13. Gestão de Empresas Contratadas

A unidade de coordenação do projeto será responsável pelo processo de fiscalização das empresas contratadas e beneficiadas pelo projeto. Este será contínuo e realizado por meio de uma gestão contratual, fiscalização técnica, administrativa, setorial e da área gestora do contrato. A fiscalização das empresas contratadas será exercida necessariamente por servidores especialmente designados como representantes da Unidade Coordenadora do Projeto, conforme preceitua a Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos), em especial **o** art. 159, que trata da fiscalização e acompanhamento dos contratos administrativos.

As solicitações de pagamentos dos contratos será precedida da aferição da regularidade fiscal, trabalhista e Certificado de Regularidade do FGTS – CRF das Empresas a fim de assegurar que todas as Contratadas estejam regulares com suas obrigações trabalhistas e junto à Seguridade; bem como por atos preparatórios à instrução processual e ao encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para formalização dos procedimentos quanto aos aspectos que envolvam a prorrogação, alteração, reequilíbrio, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outros.

As empresas contratadas deverão:

- Conhecer e cumprir as disposições legais relativas a emprego e trabalho, incluído o trabalho infantil, e normas técnicas e regulamentadoras em vigor;

- Conhecer e cumprir os diplomas legais relativos à saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo normas técnicas e regulamentadoras em vigor;

- Documentar e fornecer a cada trabalhador, ao ser contratado, de forma clara e compreensível, as informações as informações relativas aos seus direitos previstos na legislação trabalhista, incluindo os direitos a salários e benefícios;

- Respeitar as condições de acordo coletivo e o direito à organização livre; de acordo com o princípio da igualdade de oportunidades e no tratamento justo, não fazendo discriminação em nenhum dos aspectos da relação trabalhista (recrutamento, contratação, remuneração, condições de trabalho e termos de contratação, treinamento, promoção, rescisão do contrato, aposentadoria e disciplina);

- Disponibilizar mecanismo de acesso fácil para reclamações aos trabalhadores e suas organizações, independente de outros recursos jurídicos, para que expressem suas preocupações quanto às condições de trabalho, com garantia de retorno aos reclamantes, sem qualquer retaliação;

- Fornecer aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes de seu setor em particular e às classes de perigo específicas das áreas de trabalho. Incluindo perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos; tomar medidas para prevenir acidentes, ferimentos e doenças resultantes, associadas ou ocorridas durante o curso do trabalho, segundo as boas práticas que incluem: a identificação de perigos potenciais para os trabalhadores, principalmente aqueles que possam ser um risco à vida; o fornecimento de medidas preventivas e de proteção, incluindo a modificação, a substituição ou a eliminação de condições ou substâncias perigosas; o treinamento de trabalhadores; a documentação e a divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; e organização para prevenção, preparação e resposta para emergências;

- Identificar os equipamentos de saúde existentes no local de prestação de serviço, considerando a disponibilidade de equipamentos e especialidades necessárias;

- Fornecer os equipamentos de Proteção Individual – EPIs e Equipamentos de Proteção Coletiva – EPCs, exigindo e verificando seu uso contínuo durante o trabalho;

- Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e o saneamento nas instalações de apoio aos colaboradores, com as áreas de vivência, refeitórios sanitários e vestiários nos locais de prestação dos serviços;

- Informar imediatamente à contratante e os órgãos competentes, em cumprimento às normas legais, todos os acidentes, incidentes e fatalidades associadas aos serviços contratados, resguardando a segurança dos trabalhadores e do público e fornecendo assistência imediata, de acordo com o que seja necessário, aos acidentes e seus familiares;

- Elaborar, divulgar e fazer cumprir o Código de Conduta dos Trabalhadores (contratados ou subcontratados), adotando medidas para prevenir as situações referidas na seção 6 – políticas e procedimentos do presente documento;

- Realizar, diretamente ou com o apoio de um terceiro, treinamento especializado no Código de Conduta para assegurar o cumprimento das suas obrigações ambientais, sociais, de saúde e segurança do contrato; e,

- Implantar um sistema para realização antecipada e periódica de exames médicos, para monitorar e prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais.

A referência destas condições deverá constar expressamente em todos os editais de licitação e em todos os contratos para consultorias e prestações de serviços no âmbito do projeto.

14. Gestão de Empresas Contratadas, Trabalhadores Comunitários e Trabalhadores de Fornecimento Primário

Deverão ser implementados todos os esforços possíveis para verificar se terceiros que empregam trabalhadores contratados são entidades legalizadas, respeitáveis e legítimas, e dispõem de procedimentos de gestão de trabalho aplicáveis ao projeto que lhes permitirá operar em conformidade com os requisitos da NAS-2, e com este PGMO, bem como os requisitos do contratante. Deverão ser estabelecidos procedimentos para gerir e monitorar o desempenho de terceiros em relação aos requisitos da NAS-2. Além disso, deverão ser incorporados os requisitos desta norma e deste PGMO em acordos contratuais com os terceiros, juntamente com medidas corretivas adequadas para casos de descumprimento equivalentes nos seus acordos contratuais com os subcontratados. Não estão previstos trabalhadores comunitários na implementação do Projeto. Em consonância aos riscos identificados na avaliação ambiental e social presentes no Marco de Gestão Ambiental e Social do Projeto (MGAS), os procedimentos de gestão acima citados também incorporarão medidas adequadas de gestão, avaliação e monitoramento de fornecedores primários.

15. MGAS e o Guia de Boas Práticas

O Marco de Gestão Ambiental e Social elaborado para o Projeto PDH contempla um Guia de Boas Práticas que serve como um documento de referência que reúne diretrizes, recomendações e procedimentos voltados para execução eficiente, segura e sustentável de atividades a serem adotadas pelos entes executores das obras civis no Projeto, buscando evitar ou minimizar riscos e impactos socioambientais esperados para intervenções desta natureza. No guia de boas práticas estão dispostas diversas medidas de

Gestão de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST) com objetivo de assegurar o bem estar dos trabalhadores e a conformidade com os padrões de segurança e saúde ocupacional que deverão ser seguidas pelas contratadas.

O Plano de Gestão de Mão de Obra (PGMO), incorpora e aplica as recomendações e práticas descritas no Guia do MGAS, estabelecendo a conexão entre as diretrizes gerais e as ações específicas de gestão de mão de obra. As empresas contratadas são responsáveis por adotar essas medidas em suas operações, garantindo a implementação efetiva das orientações tanto do guia de boas práticas como deste PGMO.

Entre as principais ações previstas no guia, destacam-se:

- Adoção de práticas para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;
- Promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- Treinamento e capacitação dos trabalhadores em temas relacionados à segurança;
- Monitoramento e controle de riscos nos canteiros de obras;
- Disponibilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs).

Assim, o alinhamento entre o Guia de Boas Práticas do MGAS e o PGMO reforça a importância de uma gestão integrada e eficiente, promovendo a segurança e o bem-estar dos trabalhadores envolvidos nos projetos, além de garantir o cumprimento das exigências ambientais e sociais estabelecidas.

ANEXO 1 – CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROJETO

Subprojetos, Atividades ou
Serviços:.....

Instituição ou Órgãos do Estado Responsável pela Implementação do projeto (SASC e SESAPI):.....
.....

Empresas Contratadas ou Empresas Subcontratadas para execução ou supervisão de Subprojetos, atividades ou
serviços:.....

Apresentação

As regras deste Código de Conduta são válidas para todos os trabalhadores do Projeto Piauí: Pilares de Desenvolvimento Humano – PDH, incluindo os funcionários de empresas contratadas e subcontratadas, profissionais responsáveis pela execução ou supervisão de subprojetos, atividades ou serviços. Se aplicam também aos profissionais da Unidade de Coordenação do Projeto (UCP) e servidores estaduais vinculados às instituições públicas estaduais da administração direta e indireta responsáveis pela sua gestão e implementação.

Este Código de Conduta busca definir procedimentos mínimos, condutas, valores e vedações para os colaboradores e trabalhadores envolvidos na execução do projeto, visando despertar a consciência ética e atender aos interesses de todas as partes envolvidas, podendo e devendo ser adaptado para acrescentar obrigações adicionais para responder às preocupações de natureza e requisitos específicos regionais

1. **Adoção e Cumprimento dos Procedimentos de Mão de Obra e Código de Conduta**

Os órgãos, empresas e profissionais que tiverem parte na gestão, supervisão, implementação ou execução do Projeto devem ter conhecimento, adotar , cumprir e fazer cumprir o que está estabelecido nos Procedimentos de Mão de Obra (PGMO) do Projeto Piauí: Pilares de Desenvolvimento Humano – PDH que dispõe sobre a legislação relacionada ao trabalho, condições de trabalho e gestão das relações de trabalho, saúde e segurança ocupacional, mecanismo de queixas e

gestão de empresas e trabalhadores do Projeto, assim como este Código de Conduta, que compõe o Anexo 1 do PGMO.

2. Obrigações, Deveres e Responsabilidades

É responsabilidade de todos e todas garantir que ninguém se sinta desconfortável, ameaçado ou inseguro por causa do seu comportamento ou do comportamento de um (a) colega, bem como ajudar a criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e produtivo.

É de responsabilidade de cada um a aplicação deste Código de Conduta, e seu objetivo é inspirar e guiar nossas ações diárias.

Para tal, são obrigações pessoais e profissionais do trabalhador do projeto:

2.1. Familiarizar-se com este Código de Conduta e promover a sua implementação;

2.2. Observar, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança estabelecidas e as demais normas vigentes acerca da saúde e segurança de trabalho, e melhores práticas de prevenção de acidentes, tais como:

a) Usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e outros de segurança do trabalho, bem como os uniformes, quando recebidos, de forma a evitar acidentes consigo ou com terceiros;
b) Utilizar o crachá, em local visível e de fácil identificação, quando estiver nos estabelecimentos, a serviço, ou representando a instituição empregadora;
c) Participar prontamente dos Simulados de Emergências e exercícios de abandono de prédios, organizados pela Brigada de Emergência ou área de Segurança do Trabalho, observando os procedimentos estabelecidos;
d) Informar ao superior imediato ou à área de segurança do trabalho qualquer situação ou prática que possa colocar em risco a segurança das pessoas e prejudicar o bom andamento das atividades ou que ameaçam o meio ambiente;
e) Zelar pela sua própria saúde e segurança, a de seus colegas de trabalho e da comunidade vizinha;

f) Participar dos treinamentos obrigatórios referentes à saúde e segurança do trabalho, para os quais foi convocado.

2.3. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado portar ou utilizar armas, apresentar-se em serviço alcoolizado ou sob o efeito do uso de substâncias entorpecentes durante o expediente, nas dependências ou a serviço da empresa, comprometendo a sua integridade física, moral e do grupo de colegas de trabalho e comunidade vizinha, o desenvolvimento das atividades, a segurança e a imagem do Projeto;

2.4. Manter a boa convivência, o respeito e a não discriminação em relação à condição (status) social, etnia, raça, gênero, religião, estado civil, idade, orientação sexual, deficiência de qualquer natureza ou convicção política. Manter boa interação e transmitir essa mesma atitude de respeito, boa convivência e não discriminação com os membros da comunidade vizinha ao local de trabalho;

2.5. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado qualquer ato de Assédio sexual[6] (AS) e proibindo o uso de linguagem, comportamento ou gestos que sejam inapropriados, hostis, abusivos, sexualmente provocativos, humilhantes ou culturalmente inadequados;

2.6. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado qualquer tipo de violência, ou exploração sexual[7] e abuso sexual (EAS), sendo proibido a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante e explorador. Atividades sexuais envolvendo menores de 18 anos são igualmente proibidas, independentemente da idade de consentimento ou maioridade local, não sendo

[6] **Assédio Sexual**: Constrangimento a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Código Penal Brasileiro – Lei nº 10.224 – Artigo 216-A).

[7] **Exploração Sexual**: As Nações Unidas definem a exploração sexual como qualquer abuso real ou tentado da posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a benefício monetário, social ou políticos pela exploração sexual de outro. Atos de exploração e abuso sexual podem envolver violência ou incentivos reais ou ameaçados, como proteção, comida, abrigo ou similares, em troca de sexo.

Importunação Sexual: Praticar contra alguém e sem anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (Lei nº 13.718, de 2018 – Artigo 217-A).

Estupro de Vulnerável: Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 anos (Lei nº 12.015, de 2009 – Artigo 217-A).

considerado argumento de defesa alegar desconhecimento da idade real do(a) menor;

Nesse sentido o trabalhador do Projeto deve:

a) Fazer o possível para criar e manter um ambiente livre de qualquer forma de violência sexual ou abuso de poder, o que inclui agir de maneira não ameaçadora e desencorajar ativamente comentários nocivos baseados em sexo, independente de gênero, orientação sexual, raça, etnia, idade, nível socioeconômico, deficiência de qualquer natureza;
b) Relatar qualquer preocupação ou suspeita com relação a possíveis incidentes de violência sexual no contexto de trabalho, quer seja cometido ou sofrido por algum trabalhador ou participante do Projeto. Preocupações ou suspeitas também devem ser relatadas informalmente ou mesmo formalmente, por meio do canal de Denúncias (ver item 4 abaixo), ou aos supervisores ou por meio do formulário formal de denúncia apresentado no Anexo 3 adiante. Denúncias anônimas e de boa fé também são aceitas;
c) Tratar qualquer informação relacionada à violência sexual (quer seja uma denúncia informal ou uma queixa formal) com o máximo de confidencialidade, compartilhando-a somente com as partes que realmente necessitem ter ciência do ocorrido;
d) Cooperar com a investigação de denúncias e os esforços para solucioná-las.

2.7. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado todo tipo de trabalho forçado ou compulsório, ou seja, qualquer trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob sanção e para a qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente.
2.8. Zelar pela limpeza e higiene do local de trabalho e demais dependências da empresa e utilizar adequadamente as instalações e utensílios de cozinha ou refeitórios, quando existentes, e dos banheiros e instalações sanitárias do seu local de trabalho.
2.9. Não se envolver em qualquer atividade ou situação que configure conflito de interesse, tais como qualquer tipo de benefício, contrato, emprego, tratamento

preferencial ou favores a qualquer pessoa ou empresa com quem haja ligação financeira, familiar ou pessoal. Ou seja, influenciado a agir contra os princípios da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais.

2.10. Dever de proteger e usar adequadamente as instalações e a propriedade, evitando descuidos, desperdícios e o uso inapropriado.

2.11. Dever de relatar violações deste Código de Conduta e cooperar com a investigação de denúncias e os esforços para solucioná-las.

2.12. Dever de compreensão e não retaliação contra trabalhadores que denunciarem violações ao Código, se essa denúncia for feita de boa-fé.

2.13. Respeitar as instruções de trabalho relação às normas ambientais e sociais, bem como o dever de manter as condições originais da paisagem (flora e fauna nos arredores das intervenções, sendo proibida a caça de animais ou aves silvestres, a venda dos referidos animais ou manutenção destes em cativeiro, a pesca ilegal, a extração ilegal de madeira e uso de incêndios para limpar a vegetação.

3. Canal de Denúncias

Ao presenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de qualquer comportamento que viole este Código de Conduta deve-se relatar o ocorrido aos superiores hierárquicos e/ou utilizar os canais de denúncias disponíveis:

3.1. Canais disponibilizados para receber denúncias internas e externas relativas ao descumprimento deste Código de Conduta:

- Ouvidoria da Instituição ou Empresa – Recebe e encaminha manifestação de qualquer cidadão que queira elogiar, esclarecer, denunciar usuário, sugerir ou reclamar de situações não resolvidas no atendimento, que envolvam a Instituição ou Empresa. O prazo padrão para resposta é de até 20 dias, podendo ser prorrogado por mais 10 dias mediante justificativa. Também recebe os pedidos de informação em conformidade com a LAI – Lei de Acesso à Informação.

Telefone de Ouvidoria da Empresa ou Instituição	
Formulário eletrônico	

- Mecanismo de Atendimento e Reclamações do Projeto

- **Ouvidoria Geral do Estado do Piauí**

Atendimento presencial	Av. Pedro Freitas, 1900, Centro Administrativo Prédio CGE/ETIPI, São Pedro, Teresina-PI.
e-mail	atendimento@ouvidoriageral.pi.gov.br
Site	Ouvidoriageral.pi.gov.br
WhatsApp	(86) 99544-7924
Plataforma Fala BR	https://falabr.cgu.gov.br/web/home

- **Ouvidorias Setoriais**

Mecanismo de Recebimento	Canal
Plataforma Fala.BR	
Ouvidoria setorial SASC	E-mail: ouvidoria@sasc.pi.gov.br
Ouvidoria Setorial SESAPI	E-mail:ouvidoriasetorial@saude.pi. Telefone: (86) 99424 - 5794
Ouvidoria setorial da SEPLAN-PI	Email: ouvidoria@seplan.pi.gov.br Telefone/Whatssap: (86) 998851 - 2970

- Mecanismo de Queixas dos Trabalhadores do Projeto

Site oficial do Projeto	https://pdh.seplan.pi.gov.br/
Páginas oficiais das coexecutoras	SASC: SESAPI:
e-mail	
telefone	

ANEXO 2 – TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi o Código de Conduta dos Trabalhadores do projeto Piauí: Pilares de Desenvolvimento Humano, para ler e consultar sempre que preciso; que tive explicação e esclarecimentos e que compreendo os padrões que se aplicam ao meu trabalho e concordo em cumprir seus termos, por ser uma condição para me manter no emprego, bem como estou ciente de que o não cumprimento poderá implicar em ações disciplinares e outras sérias consequências, incluindo demissão por justa causa e denúncia e/ou encaminhamento às autoridades legais constituídas.

Aceito a responsabilidade de estimular a boa conduta ética no ambiente do trabalho e manter uma comunicação aberta com os outros, em relação a questões de práticas de conduta.

Estou ciente de que este Termo de Compromisso, assinado por mim, passa a ser parte integrante da minha pasta/ficha funcional.

Nome:					
Instituição/Empresa:					
Matrícula ou nº CTPS:					
Cargo/Função:					
Data:					
Assinatura					

*CTPS: Carteira de Trabalho e previdência Social

ANEXO 3 – MODELO DE FORMULÁRIO ELETRÔNICO

Todas as denúncias relacionadas ao Código de Conduta serão tratadas de maneira confidencial e não será divulgado seu conteúdo a terceiros, exceto na medida necessária para conduzir uma investigação completa e justa.

e-mail: Alternar conta

Não compartilhado

Nome (opcional – a denúncia pode ser feita de forma anônima)

Sua resposta:

Instituição/Empresa (opcional):

Sua resposta:

Supervisor(a) (opcional):

Sua resposta:

Telefone e/ou endereço de e-mail (opcional):

Sua resposta:

Como soube do incidente (marque com um X)?

Sou a vítima:
Fui testemunha:
Soube por outras pessoas:

Descreva a suspeita ou o incidente de assédio, exploração sexual ou abuso:

Sua resposta:

[Data do incidente denunciado:

Data:

O incidente relatado (marque com um X):

Está em curso:
Não está em curso:
Não está claro se está em curso ou não:
Escreva outras informações (caso disponha):

Pessoa(s) suspeita(s) de cometer assédio, exploração ou abuso sexual (incluindo nome e sobrenome caso disponha dessa informação):

Sua resposta:

Instituição/Empresa/Cargo ou Função da(s) pessoa(s):

Sua resposta:

Como se deu conta do incidente?

Sua resposta:

Descreva as medidas que tomou (se aplicável) antes de preencher este formulário:

Sua resposta: