PIAUÍ
PILARES DE
CRESCIMENTO E
INCLUSÃO SOCIAL II

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE **MÃO DE OBRA**

Piauí: Pilares de Crescimento e Inclusão Social II

THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

SUMÁRIO

1. Visão geral do uso de mão de obra no projeto 3
2. Avaliação dos principais riscos em potencial ligados à mão de obra 3
3. Síntese da legislação de trabalho: termos e condições 6
4. Síntese da legislação de trabalho: saúde e segurança ocupacional 8
5. Pessoal responsável 12
6. Políticas e procedimentos 13
7. Idade de emprego 15
8. Termos e condições 16
9. Mecanismo de queixas 18
10. Gestão de empresas contratadas 21
11. Trabalhadores comunitários 22
12. Trabalhadores de fornecimento primário 23

1. Visão geral do uso de mão de obra no projeto

Dada a natureza do Projeto Pilares do Crescimento e Inclusão Social – Fase 2 (doravante designado por Projeto), o total de trabalhadores a serem empregados ainda não pode ser definido ou estimado 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), SAF (Secretaria de Estado da Agricultura Familiar), SEMARH (Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Recursos Hídricos, INTERPI (Instituto de Regularização Fundiária e do Patrimônio Imobiliário do Estado do Piauí) 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 dedicado 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, funcionários de empresas terceirizadas, regidos pelo regime estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Trabalhadores Comunitários: o Projeto prevê que as Organizações Produtivas beneficiadas poderão oferecer sua contribuição de contrapartida na forma de trabalhos comunitários contabilizáveis, e, portanto, trabalhadores comunitários poderão estar envolvidos na realização de tarefas imprescindíveis à consecução dos objetivos do Projeto.

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

Atividades do projeto: O objetivo geral do Projeto Pilares II é assegurar a segurança fundiária de agricultores familiares, assentamentos e povos e comunidades tradicionais (PCT), adotar práticas agrícolas climaticamente inteligentes para agricultura familiar e PCT e realizar o manejo sustentável de recursos naturais nos Territórios de Desenvolvimento (TDs) que o Projeto irá abranger de forma prioritária (Planície Litorânea, Cocais, Entre Rios, Carnaubais, Tabuleiros do Alto Parnaíba e Chapada das Mangabeiras).

Através das ações propostas, o Projeto Pilares II visa contribuir com a promoção do desenvolvimento sustentável da agricultura familiar, aumentando a inclusão socioprodutiva e o dinamismo econômico dos assentamentos da reforma agrária e

territórios de povos e comunidades tradicionais, com segurança jurídica de posse de terra. Com base nisso, o Projeto irá apoiar a regularização fundiária e incentivar a adoção de práticas agrícolas climaticamente inteligentes por agricultores familiares, além da implementação de práticas de conservação e manejo sustentável de recursos naturais por proprietários de terras e comunidades tradicionais e do fortalecimento institucional dos órgãos públicos.

O Projeto está organizado em quatro componentes e seus respectivos subcomponentes:

Componente 1: Regularização fundiária

- **Subcomponente 1.1.** Modernização e fortalecimento do INTERPI;
- **Subcomponente 1.2.** Regularização dos assentamentos da reforma agrária;
- **Subcomponente 1.3.** Regularização dos territórios dos Povos e Comunidades Tradicionais (PCT).

Componente 2: Gestão Ambiental

- **Subcomponente 2.1.** Prevenção, controle e manejo de incêndios em vegetação natural;
- **Subcomponente 2.2.** Gestão dos recursos hídricos;
- **Subcomponente 2.3.** Regularização ambiental nos assentamentos e territórios selecionados.

Componente 3: Desenvolvimento Rural

- **Subcomponente 3.1.** Apoio a investimentos produtivos sustentáveis aos agricultores;
- **Subcomponente 3.2.** Fortalecimento dos serviços produtivos para os agricultores

Componente 4: Componente de Emergência (CERC)

Componente 5: Gestão do Projeto

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

(i) Os acidentes em serviço:

- Os danos físicos ou mentais sofrido pelo trabalhador, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido;
- Danos decorrentes de agressão ou ofensa física intencional sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo por motivo de disputa relacionada ao serviço;
- Os decorrentes de doenças relacionadas ao trabalho ou proveniente de contaminação acidental no exercício das atribuições do trabalhador e o acidente sofrido no local e no horário do trabalho, em consequência de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de serviço;

- Os decorrentes de ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de serviço;

- Os decorrentes de desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

- Os 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;

- os que, embora não tenham sido a causa única, tenham contribuído diretamente para a redução ou perda da capacidade do servidor para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

- A exposição ao sol e ao calor e o risco de acidentes com animais peçonhentos em virtude da execução de trabalhos a céu aberto.

- A execução de trabalhos pesados e perigosos em virtude do uso de maquinário pesado do uso de pesticidas para implementação dos Planos de Negócio das Organizações Produtivas, da falta de entendimento dos requisitos de saúde e segurança ocupacional e do uso incorreto ou resistência ao uso de equipamentos de proteção individual.

- O risco de incidentes com comunidades beneficiárias em virtude da incompreensão e desrespeito de visões de mundo e valores culturais distintos por parte dos trabalhadores.

- O risco de incidentes de assédio sexual em virtude da localização remota de algumas atividades.

Considerando esses riscos, as agências executoras, empresas contratadas e as Organizações Produtivas beneficiárias devem tomar as seguintes medidas de proteção à mão-de-obra:

- Adotar medidas de segurança rodoviária: manutenção dos veículos utilizados em bom estado de conservação e operação e com sistema de rastreio, capacitação dos motoristas para direção defensiva;

- Fornecer equipamentos de Proteção Coletiva (EPC): sinalizações, extintores de incêndio, proteção das escadas com corrimão, rodapé e piso antiderrapante, aterramento dos equipamentos elétricos, iluminação adequada, sistema de exaustão, entre outros e conforme a necessidade;

- Fornecer, gratuitamente, equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados a cada situação de trabalho e os riscos que elas ensejam (capacetes, botas, luvas, avental, protetores auriculares, protetores solares, entre outros.

- Orientar os trabalhadores quanto ao uso de EPIs, fiscalizar e exigir seu uso.

- Adotar Código de Conduta dos Trabalhadores em suas relações com seus pares e com as populações das comunidades beneficiadas pautado pelos princípios e

procedimentos descritos na seção 6 – Políticas e Procedimentos do presente documento.

- Disponibilizar um canal para apresentação de sugestões, queixas e denúncias relacionadas à preocupações em relação ao ambiente e às relações de trabalho e informar a todos os trabalhadores sobre as medidas postas em prática para protegê-los contra qualquer represália pelo uso deste canal.

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

3. Síntese da legislação de 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 do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Além disso, é realizada uma negociação coletiva entre a 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 registros 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 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 trabalho 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 seis dias (8 horas por dia por 5 dias e 4 horas por dia 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). Esta 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 elevarem o valor do "salário mínimo" para além do nível federal,

se comprovarem que dispõem dos 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, trabalhadores 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. Este 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 no 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 do 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 em uma casa. Se algum desses direitos ou benefícios não for observado, os funcionários podem reivindicá-los em juízo até dois anos após o término de seus contratos de trabalho. Os processos trabalhistas podem ser apresentados pelo período de cinco anos anterior ao exercício desses direitos. Um funcionário não tem permissão para renunciar a direitos ou benefícios declarados em uma lei ou em um contrato de trabalho. Uma mudança na estrutura legal ou propriedade de um 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 nesses casos.

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 julgadas 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, 2) concessão de igualdade de condições de trabalho se relacionado a tratamento desigual, 3) compensação por danos morais (dor e sofrimento).

Organizações de trabalhadores. A lei nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formar e unir-se a organizações 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, proteção 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 ou resolver greves. Se os dois lados não conseguirem chegar a um acordo mutuamente aceitável, o trabalhador pode optar por fazer greve. A ação é geralmente resolvida em uma nova rodada de negociações coletivas entre mão-de-obra 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, ameaças 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 e Divisão de Fiscalização para 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 atentem contra os direitos dos trabalhadores. A notificação pode ser feita de forma anônima. Listas sujas de empresas ou empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo são publicadas oficialmente a cada ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em 2018, a "lista suja" identificava 209 empregadores e os dados apontavam que, desde 2005, 2.879 trabalhadores haviam sido submetidos a condição análoga à escravidão.

Termos e condições aplicadas ao trabalhador rural: O trabalho rural é regulado pela Lei nº 5.889/73, regulamentado pelo Decreto nº 73.626/74 e artigo 7º da Constituição Federal/88. A CLT é aplicada de forma subsidiária ao empregado rural, de forma que os termos e condições acima citadas também se aplicam aos trabalhadores rurais quando não são contrários à Lei nº 5.889/73. Sendo assim, destacam-se os pontos de maior relevância dessa Lei, que se diferenciam da CLT:

- Salário utilidade: os descontos do salário utilidade terão como base o salário mínimo, sendo limitado em 20% pela ocupação de moradia e de 25% pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.

- Intervalo intrajornada: em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

- Trabalho noturno: considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. No meio rural, a hora noturna consiste de 60 (sessenta) minutos corridos e todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

- Contratação de pequeno prazo: o produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. Se, dentro do período de 1 (um) ano, essa contratação superar 2 (dois) meses, fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

4. Síntese da legislação de 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 de 34 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 o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ligada à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério da Economia), por meio de sistema tripartite paritário composto por grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados.

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 34 Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e vigentes são plenamente compatíveis com os requerimentos definidos na ESHG 2.0 - Saúde e Segurança Ocupacional. Essa ESHG tem por objetivos: eliminar o perigo removendo a atividade do processo de trabalho; controlar o perigo na sua origem através do uso de controles de engenharia; minimizar o risco através da concepção de sistemas de trabalho seguros e medidas de controlo administrativo ou institucional; e fornecimento de equipamento 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 ESHG 2.0 Saúde e Segurança Ocupacional	Normas Reguladoras 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) ser 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 ali trabalhem; (e) prover 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 primeiros socorros qualificados em todos os momentos.	Esses temas são tratados pela: 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.
Comunicação e treinamento, inclui: (a) treinamentos em saúde e segurança ocupacional a todos os novos funcionários e aos 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 Normas Regulamentadoras: 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 Normas Regulamentadoras: 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

Pilares da ESHG 2.0 Saúde e Segurança Ocupacional	Normas Reguladoras da ABNT
	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 pelas: 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.	Esses temas são tratados 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 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.

Adicionalmente, a Norma Regulamentadora 31 (NR 31) estabelece regras a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com segurança e saúde no meio ambiente de trabalho. Esta norma define os documentos de saúde e segurança exigidos para a atividade rural, a necessidade de atestados de saúde ocupacional, a obrigatoriedade de avaliações de segurança e de treinamentos e capacitações para a função agrícola, além de outras indicações, como moradia, alimentação, armazenamento, uso de máquinas, entre outras. A NR 31 também deixa claro quais são as obrigações do empregador e do empregado, conforme descritas no quadro subsequente:

Responsabilidades do Empregador

- Garantir aos empregados condições de trabalho, higiene e conforto adequadas às atividades desenvolvidas e sem nenhum custo para eles. Adotar medidas de proteção que reforcem a segurança de cada um.

- Tomar todas as providências para eliminar, controlar ou reduzir os riscos envolvidos nas atividades desenvolvidas na fazenda ou empresa rural. Isso inclui medidas técnicas, organização do trabalho e capacitação dos trabalhadores.

- Avaliar sempre os riscos à segurança e à saúde dos empregados, supervisionando o local de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e o modo de execução das tarefas. Ver se estão de acordo com as normas de segurança e saúde. Se não estiverem, tomar as medidas de proteção e prevenção necessárias.

- Caso ocorra um acidente de trabalho, adotar todos os procedimentos indispensáveis para socorrer a vítima. Analisar as causas e fazer o que for preciso para prevenir e eliminar a possibilidade de um novo acidente.

- Orientar os trabalhadores de maneira que entendam claramente todos os cuidados que devem tomar para preservar a saúde e ter mais segurança no trabalho. Orientá-los também sobre seus direitos.

- Manter os trabalhadores informados sobre: os riscos envolvidos na atividade, as medidas de proteção implantadas, os resultados dos exames complementares a que são submetidos pelo serviço médico contratado pelo empregador e os resultados das avaliações ambientais realizadas no local de trabalho.

Responsabilidades do Empregado

- Cumprir todas as determinações sobre as formas seguras de desenvolver as atividades.

- Adotar as medidas de segurança estabelecidas pelo empregador, de acordo com a NR 31. Se o trabalhador não fizer isso, vai cometer um ato faltoso e pode ser punido com advertência, suspensão ou, insistindo no erro, até mesmo a rescisão do contrato de trabalho.

- Fazer os exames médicos previstos na NR 31.

Finalmente, a NR 31 estabelece que todos os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, (b) receber instruções sobre segurança e saúde, e (c) ser orientado para que possa atuar na implantação das medidas de prevenção adotadas pelo patrão.

5. Pessoal responsável

A UCP do Projeto, abrigada na Secretaria de Planejamento do estado,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 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:

(i) 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 dos trabalhadores (trabalhadores diretos e contratados no Pilares II), 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 ou lesões graves aos trabalhadores ou pessoas externas ao Projeto (por exemplo, acidentes com veículos); incidentes relacionados com VBG, incluindo AES/AS; trabalho infantil ou qualquer outra forma de violência contra crianças; e trabalho forçado. Quando solicitado pelo Banco Mundial, preparar um relatório sobre o incidente ou acidente, propor medidas para prevenir a sua ocorrência e mitigar o risco de futuros incidentes;
- A equipe de aquisição da UCP deverá garantir a inclusão nos editais das licitações das obras os requisitos constantes nesse PGMO, bem como o código de conduta das 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 trimestrais pela empresas contratadas. Estes requisitos terão de ser refletidos nos contratos celebrados com as empresas selecionadas por meio de processo licitatório;
- A equipe de salvaguardas ambiental e social da UCP será responsável por rever e atualizar, sempre que possível, esse PGMO e garantir seu cumprimento ao longo do desenvolvimento e implementação do projeto;
- Monitorar as atividades dos trabalhadores em geral e das empresas contratadas, 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

(ii) 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, bem como o código de conduta das 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;
- Monitoramento de contratos e subcontratados na regular implementação desse PGMO.

(iii) 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 trimestrais (previsto no edital) sobre a sua performance em termos de saúde e segurança ocupacional e das comunidades;
- Comunicar a UCP/UIP no prazo de 48h, 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;
- Estabelecer contratos escritos com todos os trabalhadores contratados para o projeto, que descrevam 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 (CDC) para os trabalhadores envolvidos nas obras que descreva os respectivos direitos e obrigações e inclua disposições relativas a VBG, EAS/AS, prevenção de doenças e ética no trabalho;
- Garantir que todos os trabalhadores assinem o CDC e fiscalizar o cumprimento dos termos deste CDC;
- 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. 9° da Constituição Federal, bem como na Lei Complementar n° 7783/89.

6. Políticas e procedimentos

As atividades do Projeto envolverão a mão-de-obra de servidores públicos efetivos, servidores públicos temporários, consultores individuais, trabalhadores contratados de firmas de consultoria ou prestação de serviços, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecedores primários.

Em linha com a legislação nacional e com os requerimentos 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 UGP consultará o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.

- As firmas contratadas, os fornecedores primários e as Organizações Produtivas beneficiárias do Projeto deverão assinar declaração de que não submetem trabalhadores à condição análoga ao trabalho escravo.

- Todas as firmas contratadas, fornecedores primários e Organizações Produtivas beneficiárias 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, firmas contratadas, Organizações Produtivas beneficiárias – 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 – agências governamentais executoras, firmas contratadas, Organizações Produtivas beneficiárias – são igualmente obrigadas a disponibilizar equipamentos de proteção coletiva e proteção individual aos trabalhadores (incluindo os trabalhadores comunitários), orientar sobre seu uso e exigi-lo permanentemente;

- Todas as firmas contratadas e Organizações Produtivas beneficiárias do Projeto 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 esses 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 executoras, firmas contratadas, Organizações de Produtores beneficiárias – na implementação das atividades do Projeto são obrigadas a tomar medidas para averiguar as causas e responsabilidades pelos acidentes e incidentes, prestar atendimento às suas vítimas e demais pessoas envolvidas, e evitar sua recorrência de forma aceitável ao Banco Mundial.

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

- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, firmas contratadas, Organizações de Produtores beneficiárias – 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 aos canais para registro de queixas dos trabalhadores do Projeto;

- Divulgar nos locais de trabalho aos canais e serviços oficiais de referência existentes para apresentação de queixas contra assédio, abuso e exploração sexual;
- Promover ações de orientação e conscientização contra o assédio, abuso e exploração sexual;
- Adotar, apresentar, explicar e fazer cumprir por todos os trabalhadores a um Código de Conduta pautado em medidas que previnam, e evitem e coíbam:
    - ✓ Atitudes desrespeitosas e humilhantes em relação a membros das comunidades e outros trabalhadores;
    - ✓ atitudes discriminatórias e ofensivas 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 firmas contratadas (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, firmas contratadas, Organizações de Produtores beneficiárias – na implementação das atividades do Projeto são obrigadas a divulgar os canais para registro de queixas dos trabalhadores do projeto (estabelecidos na seção 9 do presente documento) sobre as condições de trabalho e dos locais de trabalho (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 neste documento. Os responsáveis pela coleta de dados e produção de relatórios à unidade de coordenação 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.

7. Idade de emprego

A idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos (art. 403 do Código do Trabalho). A idade mínima para trabalho perigoso é 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 restritiva 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 firmas contratadas, os fornecedores primários e as Organizações Produtivas beneficiárias do Projeto deverão assinar declaração de que não empregam mão de obra infantil em contrariedade aos dispositivos da legislação nacional.

A unidade de coordenação do projeto e as agências executoras realizarão visitas periódicas de supervisão às firmas contratadas e Organizações Produtivas beneficiárias. Caso se identifique o uso de mão-de-obra infantil em suas atividades associadas ao projeto serão tomadas as medidas necessárias para sua imediata substituição.

Em relação aos fornecedores primários, sempre que casos de trabalho infantil cheguem ao conhecimento da unidade de coordenação do projeto e das agências executoras, estas exigirão que o fornecedor primário adote as medidas corretivas necessárias e, quando não for possível a aplicação de medidas corretivas, os substituirá, em um período razoável, por fornecedores que possam comprovar o cumprimento dos requisitos da legislação nacional e da Norma Ambiental e Social 2 – Mão de Obra e Condições de Trabalho do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial.

8. Termos e condições

As atividades do Projeto envolverão a mão-de-obra de servidores públicos efetivos, servidores públicos temporários, consultores individuais e trabalhadores contratados de firmas de consultoria ou prestação de serviços.

Os servidores efetivos do Governo do Estado do Piauí são regidos pelo o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí.[1] Para os efeitos desta legislação, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público e o cargo público se define 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 brasileira ou estrangeira (na forma da lei), o gozo dos direitos políticos, a quitação com as obrigações militares e eleitorais, a idade mínima de dezoito 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 de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras e reservam-se para as mesmas no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo 20% (vinte por

[1] Lei Complementar nº 13/1994 compilada, atualizada pelas Lei Complementar nº 15/1994, Lei Complementar nº 23/1999, Lei Complementar nº 25/2001, Lei Complementar nº 57/2005, Lei Complementar nº 71/2006, Lei Complementar nº 84/2007, Lei Complementar nº 90/2007, Lei Complementar nº 101/2008, Lei Complementar nº 103/2008, Lei Complementar nº 124/2009, Lei nº 6.290/2012, Lei nº 6.371/2013, Lei nº 6.455/2013, Lei nº 6.555/2014, Lei nº 6.560/2014, Lei nº 6.743/2015, Lei nº 7.128/2018, Lei nº 7.215/2019, Lei nº 7.311/2019 e Lei Complementar nº 261, de 25/10/2021.

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 doze 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 que a regulamenta 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 das firmas 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) preencha os dados do empregado também no livro de registros 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 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 trabalho 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 dia 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). Esta 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 elevarem o valor do "salário mínimo" para além do nível federal, se comprovarem que dispõem dos recursos orçamentários para fazê-lo.

As firmas contratadas para a execução das atividades ou para o 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 convocatórios e de seus termos contratuais, os quais, por sua vez, serão espelhados nas condições gerais aqui estabelecidas (ver seção 11 Gestão de Empresas Contratadas, a seguir).

Quanto aos consultores individuais, sua contratação é regida por contratos temporários, sem exclusividade. Pode-se firmar contratos de trabalho com diversos contratantes, com organização própria quanto aos insumos e local de execução do trabalho contratado e liberdade de horários dedicado à execução do objeto do contrato. Observa-se a responsabilidade quanto ao objeto contratado a entregar para fazer jus à contraprestação do pagamento acordado em contrato.

9. Mecanismo de queixas

Segundo as 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.

Esses funcionários serão informados sobre o mecanismo de Queixas no momento da contratação e as medidas postas em prática para protegê-los contra qualquer represália pelo uso desse mecanismo. As medidas serão implementadas para permitir que o Mecanismo de Queixa seja facilmente acessível a todos os trabalhadores do projeto

Para cumprimento da NAS 2 ficou acordado que será disponibilizado um link no site do Projeto que ficará abrigado no site da SEPLAN, bem como nas páginas oficiais das co-executoras. Esse link levará o usuário a um formulário para que ele possa se manifestar, sigilosa ou abertamente, esse será o mecanismo específico de queixas dos trabalhadores do Projeto. Além do link, será disponibilizado um número de contato nos mesmos canais para quem desejar realizar a denúncia por telefone.

Quando do início do vínculo dos trabalhadores com o Projeto, serão distribuídos folders contendo um QR code que dará acesso ao link. Nesse material serão incluídas as informações para registros das queixas, bem como o Código de Conduta.

A responsável por verificar essas queixas será a assessora técnica em gestão social da UCP, que acompanhará e verificará o fundamento legal nos fatos relatados pelo demandante e tomará as providências necessárias para gestão adequada das queixas. Em seguida, a UCP do Projeto será informada para que tome tempestivamente as medidas necessárias à correção dos fatores que as tenham causado, zelando pela saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores e pela garantia de seus direitos trabalhistas.

Caso haja procedência das queixas, as mesmas serão informadas ao Secretário Estadual de Planejamento (ou alguns de seus subordinados) que tomará as providências necessárias à sua apuração e facilitará a solução adequada assegurando a não retaliação aos trabalhadores que a apresentem.

Importante deixar claro 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 mecanismos 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 Trabalhista.

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

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

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 a 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.

Com o objetivo de assegurar a todos os brasileiros o efetivo acesso ao direito social ao trabalho, a Constituição 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, carreira típica de Estado, que têm como órgão de cúpula a Subsecretaria de Inspeção 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, da 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).

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

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 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 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.

10. 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, como preceitua a lei brasileira (art. 67 do Estatuto Geral de Licitações), avaliando-se as particularidades da execução de cada contrato, no estrito atendimento à especificidade do objeto contratado.

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 relativas aos seus direitos previstos na legislação trabalhista, incluindo os direitos a salários e benefícios;

- Respeitar as condições de acordos coletivos 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 perigos específicos 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 os trabalhos;

- Promover campanhas de conscientização/sensibilização sobre o HIV/AIDS, e outras doenças sexualmente transmissíveis (DST) e disponibilizar preservativos gratuitamente para os funcionários, diretos e indiretos;

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

- Informar à Contratante e aos órgãos competentes, em cumprimento das normas legais, todos os acidentes, incidentes e fatalidades associados aos serviços contratados, resguardando a segurança dos trabalhadores e do público e fornecendo assistência imediata, de acordo com o que seja necessário, aos acidentados 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 prestação de serviços no âmbito do Projeto.

11. Trabalhadores comunitários

As Organizações Produtivas deverão cumprir os seguintes requerimentos em relação aos trabalhadores comunitários que contribuam com sua mão-de-obra para os trabalhos a serem contabilizados como contribuição de contrapartida para a implementação dos Planos de Negócios:

- Estabelecer procedimentos e manter registros documentais evidenciando que a mão de obra comunitária é fornecida de forma voluntária;

- Conhecer e cumprir as disposições legais sobre não-discriminação e tratamento igualitário;

- Conhecer e cumprir as proibições legais relativas ao trabalho infantil e ao trabalho forçado;

- Conhecer e cumprir os diplomas legais relativos à Saúde e Segurança Ocupacional, incluindo normas técnicas e regulamentadoras em vigor;

- Fornecer aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes às suas atividades;

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

- Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e a salubridade dos locais de trabalho;

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

- Informar aos trabalhadores sobre os mecanismos para apresentação de reclamações em relação ao Projeto e às condições de trabalho.

12. Trabalhadores de fornecimento primário

O projeto prevê atividades de planos de investimento produtivo através da SAF. Nesse sentido, foi identificado um potencial risco em relação aos fornecedores de insumos agrícolas. Nesse caso, a própria característica desses trabalhadores favorece as práticas ilegais relacionadas ao trabalho infantil e análogo ao escravo, são elas:

- Trabalhadores com baixa escolaridade e pouco acesso à informações sobre seus direitos tendem a não denunciar;
- Deficiência na fiscalização pelos órgãos competentes diminui a proteção dos trabalhadores e as consequências aos empregadores;
- Pobreza e falta de oportunidades que tornam os trabalhadores mais propensos a aceitar trabalhos precários e mal remunerados, incluindo trabalho forçado e infantil;
- A situação de violência no campo pode contribuir para prática de trabalhos forçados e infantil;
- Trabalhadores imigrantes sem acesso à rede de proteção social fornecida pelo estado e que desconhecem as condições de trabalho dos novos locais, os tornam mais vulneráveis ao trabalho forçado e infantil.

A contratação desses fornecedores será realizada pelas próprias entidades beneficiárias (cooperativas e organização de produtores), de acordo com a legislação nacional e regra de aquisições do Banco. Dessa forma, as entidades deverão ser assessoradas pela equipe de aquisição do projeto (SAF e SEPLAN) para garantir que a contratação ocorra dentro das regras previstas, e especialmente, em relação aos procedimentos de gestão de mão-de-obra que garantam a não contratação de fornecedores com antecedentes criminais ou na justiça do trabalho.

Os fornecedores primários 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 relativas aos seus direitos previstos na legislação trabalhista, incluindo os direitos a salários e benefícios;
- Respeitar as condições de acordos coletivos 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);
- Todos os fornecedores primários do Projeto deverão comunicar seus trabalhadores a respeito de seus direitos trabalhistas e sobre os canais existentes para resolução de queixas trabalhistas, de acordo com a legislação nacional.

- 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 perigos específicos 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; 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 os trabalhos;

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

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

Quando não for possível a aplicação de medidas corretivas, o Mutuário substituirá, em um período razoável, os fornecedores primários do projeto por fornecedores que possam comprovar o cumprimento dos requisitos da NAS2.