Programa de Gestão Integrada dos Recursos Hídricos e Revitalização de Bacias Hidrográficas do Espírito Santo – Programa Águas e Paisagem II

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DA MÃO DE OBRA (PGMO)

(Minuta)

Agosto de 2023

Sumário

1.INTRODUÇÃO E OBJETIVOS 3
2.VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO 4
2.1. PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS A TRABALHO 4
2.1.1. PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS A EXECUÇÃO DE OBRAS (RISCOS OPERACIONAIS) 8
2.1.2. PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTE DE ESCRITÓRIO (RISCOS ADMINISTRATIVOS) 12
2.1.3. PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTES NATURAIS (RISCOS OPERACIONAIS) 14
2.1.4. PRINCIPAIS RISCOS – SANEAMENTO (RISCOS OPERACIONAIS) 15
3.SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO TRABALHO 18
3.1. CONDIÇÕES DE TRABALHO E GESTÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO 18
3.2. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL e NORMAS REGULAMENTADORAS APLICÁVEIS 21
4.EQUIPE RESPONSÁVEL 25
4.1. PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO DE CONSULTORIAS E OBRAS 28
5.MECANISMO DE QUEIXAS 29
6.GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS, TRABALHADORES COMUNITÁRIOS E TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO 30
ANEXO 1 - CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROJETO 31
ANEXO 2 – TERMO DE COMPROMISSO 36
ANEXO 3 – MODELO DE FORMULÁRIO ELETRÔNICO 37

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

O Programa de Gestão Integrada dos Recursos Hídricos e Revitalização de Bacias Hidrográficas do Espírito Santo – Programa Águas e Paisagem II conta com o apoio do Banco Mundial, por meio de uma operação na linha de Financiamento de Projetos de Investimentos (IPF) com custo total estimado em US$ 113.600.000, com parcela do empréstimo do Banco e de fundos de contrapartida estadual e com previsão de implementação para um período de seis anos.

O Programa tem como Objetivos de Desenvolvimento (ODP): (i) fortalecer a capacidade do Mutuário para gerenciar os riscos de segurança hídrica[1] em um contexto de mudança climática; (ii) reduzir esses riscos em áreas selecionadas do território do Mutuário; e, (iii) numa ocorrência de uma Crise ou Emergência Elegível, responder pronta e efetivamente a ela.

O Programa comtempla ações de capacitação, fortalecimento institucional, elaboração de planos, estudos e projetos, Pagamento por Serviços Ambientais, melhorias em políticas públicas, campanhas de comunicação e obras de resiliências em áreas rurais e urbanas. Os investimentos planejados para a implementação do Projeto estão agrupados em três componentes focados nas seguintes escalas geográficas: em nível estadual, o Componente - Capacitação do Estado para a segurança hídrica em um contexto de mudança climática; em nível de bacia hidrográfica, o Componente 2 - Abordagens integradas e inteligentes em termos climáticos de redução de risco à segurança hídrica em bacias selecionadas; e em nível municipal, o Componente 3 - Redução de riscos de inundação em municípios selecionados. Prevê ainda ações de apoio à gestão do Projeto por meio do Componente 4 - Gestão do Programa e um componente contingencial para atender o Mutuário em emergências associadas a eventos hidrológicos extremos, de fundo zero, por meio do Componente 5 – Contingencial de Respostas a Emergências (CERC).

Em atendimento notadamente às diretrizes da *Norma Ambiental e Social 2: Condições de Trabalho e Mão de Obra* contida no Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, e ao estabelecido no Marco de Gestão Ambiental e Social do Projeto, foi elaborado este documento referente à Procedimentos de Gestão de Mão de Obra (PGMO) do Programa Águas e Paisagem II, para que sejam adotados e implementados necessariamente antes do início das intervenções do Programa, de modo a promover condições de trabalho seguras e saudáveis, o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do Programa. Os procedimentos deverão orientar ainda para a proteção dos trabalhadores do Programa, incluindo categorias vulneráveis, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário e evitando o uso de todas as formas de trabalho forçado ou infantil. Os procedimentos previstos deverão se aplicar aos trabalhadores diretos do Projeto, assim como aos trabalhadores contratados e de fornecimento primário, sejam eles trabalhadores a tempo integral, a tempo parcial, temporários ou sazonais.

[1] os riscos de segurança hídrica referem-se à probabilidade de danos às pessoas e bens decorrentes de deficiências hídricas (quando a demanda de água excede a disponibilidade) ou de eventos hidrológicos extremos, como enchentes, deslizamentos de terra ou secas.

VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO

O Programa se utilizará de trabalhadores internos, servidores públicos, bem como de apoio técnico por meio de consultorias terceirizadas privadas. Além disso, serão utilizados trabalhadores nas obras e serviços previstos para alguns componentes.

***Número de trabalhadores do projeto**:* não é possível, neste momento, estimar o número de trabalhadores das empresas que serão contratadas para a implementação nas atividades ou subprojetos do Programa Águas e Paisagem II (Projeto), uma vez que estudos, planos e projetos básicos e executivos deles estão sendo licitados. Outros profissionais/trabalhadores do Projeto serão incorporados de acordo com seu desenvolvimento e necessidades.

***Características dos trabalhadores do projeto**:* os trabalhadores que estarão relacionados ao Projeto são servidores públicos estaduais vinculados às instituições públicas estaduais da administração direta e indireta responsáveis pela sua gestão e implementação, além de profissionais e empresas que serão contratados para a execução de serviços e obras relativas ao Projeto e ainda trabalhadores responsáveis pelo fornecimento primário.

Não está prevista a utilização de trabalhadores comunitários nem de trabalhadores migrantes na implementação do Projeto.

As relações de trabalho no Brasil são regidas, no serviço público, pelo regime do serviço público e na iniciativa privada e na administração pública indireta, pelas disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. As Normas Regulamentadoras (NR) estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) são disposições complementares ao Capítulo V da CLT.

O Brasil é ainda signatário de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, com destaque sobre atividades que envolvam trabalho forçado (Convenção OIT 29 e Decreto No 41.721 de 1957) ou trabalho infantil (Convenção OIT 138 e Decreto No 4.134 de 2002).

1.1. PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS A TRABALHO

As atividades do Programa serão implementadas no território do Mutuário, o qual é vulnerável aos impactos das mudanças climáticas e, especialmente, em três municípios que sofreram impactos consideráveis com inundações recentes, sujeitando a comunidade e os trabalhadores a riscos.

Na tabela a seguir estão sintetizados os principais riscos relacionados a trabalho para cada Componente do Programa:

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	AÇÃO/INTERVENÇÃO	GRUPO DE RISCO*
COMPONENTE 1 - Capacitação do Estado para a segurança hídrica em um contexto de mudanças climáticas	Subcomponente 1.1. Fortalecimento institucional e ferramentas de Gestão de Recursos Hídricos (GRH)	Contratação de recursos humanos, consultorias, desenvolvimento de sistemas e aquisição de equipamentos	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria para integração de dados secundários	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria para elaboração de estudo	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria em sistemas de informação	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria para elaboração de Plano	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Instalação de Estações Hidro meteorológicas - 5.	OPERACIONAL (OBRA)
		Contratação de atividade de capacitação	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
	Subcomponente 1.2. Fortalecimento da gestão de risco de desastres	Construção de Centro Especializado em Resposta a Desastres - 1.	OPERACIONAL (OBRA)
		Contratação de consultoria em sistemas de informação	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Instalação de Estações Hidro meteorológicas - 5.	OPERACIONAL (OBRA)
		Contratação de consultoria em sistemas de informação	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria para elaboração de Estudo	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Campanhas de comunicação - 6.	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria para atualização de Plano	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
COMPONENTE 2 - Demonstrando abordagens integradas	Subcomponente 2.1. PSA para melhoria da cobertura florestal e do uso do solo	Manutenção de áreas conservadas	OPERACIONAL (AMBIENTES NATURAIS)
		Reflorestamento - 3.	OPERACIONAL (AMBIENTES NATURAIS)

de segurança hídrica nas principais bacias		Contratação de consultoria para melhoria do Reflorestar	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Construção de tanques e bacias de captação de água da chuva (barraginhas) - 2.	OPERACIONAL (OBRA)
		Soluções de saneamento individual simplificadas - 4.	OPERACIONAL (SANEAMENTO)
		Contratação de atividade de capacitação dos consultores	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Campanhas de comunicação - 6.	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
	Subcomponente 2.2. Soluções baseadas na natureza para abordagem integrada de segurança hídrica na Bacia do Rio Itapemirim.	Contratação de consultoria para elaboração de Estudo	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria para elaboração de Estudo de viabilidade	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
COMPONENTE 3 - Apoio a medidas pacíficas (*no regrets*) de resiliência em municípios críticos		Contratação de consultoria para elaboração de Estudo de viabilidade	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Contratação de consultoria para elaboração de Estudo de pré-viabilidade	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)
		Construção de obras de redução de enchentes - DRAGAGEM	OPERACIONAL (OBRA)
		Construção de obras de redução de enchentes - LIMPEZA DE LEITO DE RIOS	OPERACIONAL (OBRA)
		Construção de obras de redução de enchentes - CANAIS DE DESVIO	OPERACIONAL (OBRA)
		Construção de obras de redução de enchentes - CANALIZAÇÃO DE RIOS	OPERACIONAL (OBRA)
COMPONENTE 4 - Gestão e Supervisão		Contratação de recursos humanos, consultorias, desenvolvimento de sistemas e aquisição de equipamentos	ADMINISTRATIVO (ESCRITÓRIO)

*Os principais riscos relacionados às atividades de OBRAS, ESCRITÓRIO e AMBIENTES NATURAIS seguem exemplificados na sequência, com indicação da norma regulamentadora afim, bem como, indicação das ações a serem tomadas para garantir a conformidade legal trabalhista das contratações e subcontratações previstas por este programa.

1.1.1. PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS A EXECUÇÃO DE OBRAS (RISCOS OPERACIONAIS)

A seguir estão os riscos potenciais associados aos trabalhadores/mãos de obra, principalmente para aqueles envolvidos em obras. Cada risco identificado segue com indicação de qual Norma Regulamentadora específica do Ministério do Trabalho deve ser observada, bem como, com a recomendação para mitigação/neutralização destes riscos:

• Falta de treinamento/conscientização/orientação da força de trabalho e sensibilização para a segurança no trabalho

- NR 1 - Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais: estabelece a obrigatoriedade de programas de treinamento para os trabalhadores, visando à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Recomendação: A empresa deve implementar programas de treinamento abrangentes e contínuos para todos os funcionários, enfatizando práticas de segurança e conscientização sobre os riscos associados ao trabalho. Além disso, deve promover uma cultura de segurança no ambiente de trabalho.

• Questões de segurança, durante o trabalho em altura e ao redor de equipamentos/máquinas em movimento

- NR 18 - Norma Regulamentadora nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção: estabelece requisitos de segurança para trabalho em altura e o uso de equipamentos e máquinas.

- NR 35 - Trabalho em Altura – Estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores que realizam atividades em altura, definidas como qualquer trabalho realizado acima de dois metros do nível inferior, onde haja risco de queda.

Recomendação: A empresa deve garantir que todos os trabalhadores envolvidos em atividades em altura recebam treinamento adequado, utilizem os equipamentos de proteção individual (EPIs) corretos e sigam rigorosamente as normas de segurança durante o manuseio de máquinas e equipamentos em operação.

• Falta/equipamento de proteção pessoal inadequado ou inapropriado e/ou acessórios de segurança para trabalhadores

- NR 6 - Norma Regulamentadora nº 6 - Equipamento de Proteção Individual (EPI): estabelece o uso obrigatório de EPIs adequados para cada atividade e risco.

Recomendação: A empresa deve fornecer EPIs adequados para cada função, garantindo que sejam devidamente utilizados pelos trabalhadores. É essencial realizar inspeções periódicas para verificar a integridade e a eficácia dos EPIs fornecidos.

• Lesões/acidentes com risco de morte, durante o trabalho ou percurso, devido a negligência no trabalho e/ou experiência/treinamento inadequado ou acidentes

- NR 1 - Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais: abrange a necessidade de treinamento e orientação para prevenir acidentes.

Recomendação: A empresa deve investir em programas de capacitação e treinamento contínuo, além de promover uma cultura de segurança no ambiente de trabalho. É crucial identificar e corrigir as causas dos acidentes, incentivando a comunicação e o relato de incidentes para aprimorar a segurança.

• Instalações de primeiros socorros inadequadas nos locais de trabalho e falta de mecanismo de resposta de emergência para deslocamento feridos para hospitais e cuidados com os mesmos

- NR 7 - Norma Regulamentadora nº 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): estabelece a obrigatoriedade de ter instalações de primeiros socorros e um plano de emergência para atendimento médico.

Recomendação: A empresa deve garantir a existência de instalações de primeiros socorros bem equipadas em locais acessíveis e de fácil identificação. Além disso, é fundamental desenvolver e comunicar um plano de emergência eficaz, com procedimentos claros para atendimento e encaminhamento de feridos para hospitais ou cuidados médicos adequados.

• Efeitos de curto e longo prazo na saúde devido à superexposição a níveis de poeira, vibrações e ruído, durante o trabalho

- NR 15 - Norma Regulamentadora nº 15 - Atividades e Operações Insalubres: trata das atividades que envolvem exposição a agentes insalubres, como poeira, vibrações e ruído.

Recomendação: A empresa deve implementar medidas para controlar a exposição dos trabalhadores a poeira e ruído excessivos, como o uso de barreiras físicas, EPIs adequados e a manutenção preventiva de equipamentos. É fundamental realizar avaliações periódicas da exposição, monitorando a saúde dos trabalhadores para prevenir doenças ocupacionais.

• Efeitos de longo prazo na saúde devido à exposição a produtos químicos/resíduos perigosos, se houver

- NR 15 - Norma Regulamentadora nº 15 - Atividades e Operações Insalubres: abrange a exposição a agentes químicos e perigosos.

Recomendação: A empresa deve realizar avaliações de risco e identificar todos os produtos químicos perigosos utilizados nas atividades. Medidas de prevenção, como o uso correto de EPIs e a implantação de procedimentos de manuseio e descarte seguro de substâncias, devem ser adotadas para evitar a exposição nociva aos trabalhadores.

• Instalações de acomodação inadequadas em canteiros de obra

- NR 18 - Norma Regulamentadora nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção: estabelece requisitos para os alojamentos de trabalhadores.

Recomendação: A empresa deve garantir que os alojamentos ofereçam condições adequadas de higiene, conforto e segurança para os trabalhadores, cumprindo as normas estabelecidas na NR 18.

• Falta de saneamento adequado e instalações de saúde em canteiros de obra

- NR 24 - Norma Regulamentadora nº 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho: trata das condições sanitárias nos locais de trabalho.

Recomendação: A empresa deve disponibilizar instalações sanitárias adequadas, garantindo higiene e privacidade aos trabalhadores. Além disso, é importante oferecer condições para que os trabalhadores tenham acesso a serviços de saúde preventivos e de atendimento médico quando necessário, promovendo o bem-estar geral da equipe.

• Falta de pagamento e disparidade de salários

NR: Não ligado a uma NR específica de segurança no trabalho, mas deve seguir as leis trabalhistas vigentes.

Recomendação: A empresa deve garantir o cumprimento rigoroso das leis trabalhistas relacionadas a salários e benefícios, promovendo a transparência nas políticas de remuneração e assegurando a igualdade de pagamento por igual trabalho.

• Falta de pagamento e/ou negação de benefícios (remuneração, bônus, benefícios de maternidade, etc.)

NR: Não ligado a uma NR específica de segurança no trabalho, mas deve seguir as leis trabalhistas vigentes.

Recomendação A empresa deve aderir estritamente às regulamentações trabalhistas, garantindo o pagamento adequado e oportuno de salários e benefícios, além de oferecer suporte integral aos direitos das trabalhadoras gestantes e lactantes.

• Discriminação no emprego (por exemplo, rescisão abrupta do emprego, condições de trabalho, salários ou benefícios, etc.)

NR: Não ligado a uma NR específica de segurança no trabalho, mas deve seguir as leis trabalhistas vigentes.

Recomendação A empresa deve estabelecer uma política de não discriminação e promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, garantindo que todas as decisões relacionadas a emprego, condições de trabalho e remuneração sejam tomadas de forma justa e imparcial.

• Engajamento de trabalho infantil

NR: 31 - Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: Estabelece requisitos de segurança e saúde para trabalhadores nesses setores.

Recomendação A empresa deve cumprir rigorosamente as normas estabelecidas pela NR 31, garantindo a proibição do trabalho infantil e proporcionando um ambiente seguro e saudável para todos os trabalhadores, em conformidade com a legislação.

• Assédio sexual em locais de trabalho ou em canteiro de obras ou alojamento de trabalhadores

NR 1 - Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais: Aborda medidas de prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho.

Recomendação A empresa deve implementar políticas de prevenção e combate ao assédio, promovendo a conscientização, a educação e a criação de canais seguros para denúncias. É essencial garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

• Segurança e proteção dos alojamentos de trabalhadores

NR 18 - Norma Regulamentadora nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção: Estabelece requisitos para os alojamentos de trabalhadores.

Recomendação: A empresa deve seguir estritamente as diretrizes da NR 18, assegurando que os alojamentos atendam a todas as condições de segurança, higiene e conforto para os trabalhadores, contribuindo para o bem-estar geral da equipe.

• Segurança e proteção da força de trabalho feminina nos locais de trabalho e nos alojamentos

NR 1 - Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais: Aborda a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Recomendação: A empresa deve criar um ambiente inclusivo e equitativo, adotando práticas que garantam a igualdade de tratamento e oportunidades para a força de trabalho feminina, e implementando medidas específicas para garantir a segurança e o bem-estar delas.

• Falta/inadequação de instalações para trabalhadoras gestantes e lactantes

NR 32 - Norma Regulamentadora nº 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde: Estabelece requisitos para a proteção da saúde das trabalhadoras gestantes e lactantes.

Recomendação: A empresa deve seguir os requisitos da NR 32 para garantir que as instalações e condições de trabalho atendam às necessidades de trabalhadoras gestantes e lactantes, promovendo a saúde e o conforto delas.

• Questões de violência de gênero nos alojamentos de trabalhadores

NR: Não ligado a uma NR específica de segurança no trabalho, mas deve seguir as leis e regulamentações de combate à violência de gênero.

Recomendação: A empresa deve promover um ambiente seguro e respeitoso nos alojamentos, implementando políticas e procedimentos para prevenir e abordar qualquer forma de violência de gênero, e proporcionando recursos para apoio às vítimas.

• Conflitos com a comunidade local, particularmente questões de violência de gênero, incluindo assédio.

NR: Não ligado a uma NR específica de segurança no trabalho, mas deve seguir as leis e regulamentações de convivência harmoniosa com a comunidade.

Recomendação: A empresa deve manter uma comunicação aberta e transparente com a comunidade local, promovendo relações positivas e colaborativas, e adotando medidas para prevenir e resolver conflitos, especialmente relacionados à violência de gênero.

• Riscos para a saúde dos trabalhadores relacionados ao HIV/AIDS e outras doenças sexualmente transmissíveis;

NR 32 - Norma Regulamentadora nº 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde: Estabelece requisitos para a proteção dos trabalhadores da área da saúde, incluindo riscos de transmissão de doenças.

Recomendação: A empresa deve adotar práticas de prevenção e educação para a saúde, seguindo as orientações da NR 32, visando proteger os trabalhadores contra riscos de transmissão de doenças, incluindo o HIV/AIDS e outras doenças sexualmente transmissíveis.

• Ausência ou mecanismo de resposta de emergência inadequado ou não responsivo para resgate de força de trabalho, durante calamidades naturais como rajadas de vento, desabamento/deslizamentos de terra, desastres devido a terremoto/inundações/ incêndio em locais operacionais e/ou alojamentos de trabalhadores

- NR 1 - Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais: abrange a necessidade de um plano de emergência e resposta para calamidades naturais.

Recomendação: A empresa deve desenvolver e implementar um plano de emergência abrangente que contemple todas as possíveis calamidades naturais que podem ocorrer em suas áreas operacionais e nos alojamentos dos trabalhadores. Esse plano deve ser revisado e atualizado regularmente para garantir a eficácia da resposta em situações de emergência e assegurar a segurança da força de trabalho.

1.1.2. PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTE DE ESCRITÓRIO (RISCOS ADMINISTRATIVOS)

• Carga de Trabalho Excessiva e Estresse

NR 17 - Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia: Estabelece parâmetros que visam garantir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.

Recomendação: A empresa deve adotar medidas para gerenciar a carga de trabalho, promover pausas regulares, oferecer atividades de relaxamento e promover um ambiente que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

• Má Postura e Ergonomia inadequada

NR 17 - Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia: Estabelece diretrizes para a adaptação das condições de trabalho às características dos trabalhadores.

Recomendação: A empresa deve fornecer móveis e equipamentos ergonômicos, promover treinamento sobre postura correta e incentivar pausas para alongamento.

• Exposição a Telas de Computador e Fadiga Visual

NR 17 - Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia: Aborda o conforto visual e as condições adequadas para trabalho em frente a telas de computador.

Recomendação: A empresa deve garantir iluminação adequada, intervalos para descanso dos olhos e uso de óculos de proteção, se necessário.

• Riscos Psicossociais e Assédio Moral

NR 17 - Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia: Considera aspectos psicossociais do trabalho, incluindo a prevenção de situações de assédio moral.

Recomendação: A empresa deve promover um ambiente de respeito, implementar políticas anti-assédio, oferecer treinamento em inteligência emocional e promover a saúde mental dos trabalhadores.

• Incêndios e Evacuação de Emergência

NR 23 - Norma Regulamentadora nº 23 - Proteção Contra Incêndios: Estabelece medidas de proteção contra incêndios e procedimentos de evacuação.

Recomendação: A empresa deve manter sistemas de prevenção e combate a incêndios, realizar treinamentos de evacuação e promover a conscientização sobre medidas de segurança.

• Falta de Higiene e Limpeza no Ambiente de Trabalho

NR 24 - Norma Regulamentadora nº 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho: Estabelece diretrizes para as condições de higiene e conforto no ambiente de trabalho.

Recomendação: A empresa deve garantir a limpeza regular do ambiente, disponibilizar locais adequados para higienização pessoal e promover a conscientização sobre higiene.

• Falta de Estrutura para Primeiros Socorros

NR 7 - Norma Regulamentadora nº 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): Aborda a necessidade de estrutura para primeiros socorros no local de trabalho.

Recomendação: A empresa deve disponibilizar kits de primeiros socorros, treinar funcionários em primeiros socorros básicos e manter profissionais habilitados em caso de emergências médicas.

• Riscos Elétricos

NR 10 - Norma Regulamentadora nº 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade: Estabelece medidas de segurança em instalações elétricas.

Recomendação: A empresa deve manter instalações elétricas seguras, realizar inspeções regulares, fornecer treinamento em segurança elétrica e adotar procedimentos para evitar riscos elétricos.

• Falta de Sinalização de Segurança e Rotas de Fuga

NR 26 - Norma Regulamentadora nº 26 - Sinalização de Segurança: Estabelece padrões para sinalização de segurança e rotas de fuga.

Recomendação: A empresa deve providenciar sinalização adequada, treinar os trabalhadores sobre rotas de fuga e conduzir simulações de evacuação.

• Riscos Ergonômicos em Trabalho com Computadores

NR 17 - Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia: Considera aspectos ergonômicos do trabalho com computadores.

Recomendação: A empresa deve promover a ergonomia no ambiente de trabalho com computadores, fornecendo cadeiras ajustáveis, suportes para monitores e teclados ergonômicos.

1.1.3. PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTES NATURAIS (RISCOS OPERACIONAIS)

• Acidentes em Ambiente Natural

NR 31 - Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: Estabelece diretrizes para a segurança e saúde no trabalho em atividades rurais, incluindo exploração florestal.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento em segurança para atividades em ambientes naturais, equipamentos de proteção individual adequados, avaliar riscos antes das atividades e estabelecer procedimentos de emergência.

• Riscos de Queda em Terrenos Irregulares

NR 35 - Norma Regulamentadora nº 35 - Trabalho em Altura: Estabelece requisitos mínimos para trabalho em altura, incluindo prevenção de quedas.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento em trabalho em altura, utilizar equipamentos de proteção individual (EPIs) como cintos de segurança e implementar medidas de proteção coletiva, como guarda-corpos e redes de segurança.

• Exposição a Condições Climáticas Extremas

NR 9 - Norma Regulamentadora nº 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): Estabelece a necessidade de avaliação e controle dos riscos ambientais, incluindo condições climáticas adversas.

Recomendação: A empresa deve realizar avaliações de riscos ambientais, fornecer EPIs adequados para proteção contra condições climáticas extremas e implementar pausas em ambientes climaticamente desafiadores.

• Acidentes com Animais Peçonhentos

NR 31 - Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: Aborda a prevenção de acidentes com animais peçonhentos em ambientes naturais.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento em prevenção e primeiros socorros em casos de acidentes com animais peçonhentos, orientar sobre uso de equipamentos de proteção e criar procedimentos de emergência.

• Lesões por Ferramentas Manuais e Equipamentos de Corte

NR 31 - Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: Aborda a segurança no uso de ferramentas e equipamentos de corte.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento sobre uso seguro de ferramentas, inspecionar regularmente os equipamentos e garantir a disponibilidade de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados.

• Riscos de Afogamento em Áreas Aquáticas

NR 35 - Norma Regulamentadora nº 35 - Trabalho em Altura: Considera os riscos associados a atividades em ambientes aquáticos, como lagos e rios.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento para atividades em ambientes aquáticos, orientar sobre o uso correto de coletes salva-vidas e implementar medidas de segurança em áreas próximas a corpos d'água.

• Exposição a Agentes Biológicos

NR 31 - Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: Aborda a prevenção da exposição a agentes biológicos, incluindo doenças transmitidas por animais.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento sobre medidas de higiene, disponibilizar EPIs adequados para proteção contra doenças transmitidas por animais e implementar procedimentos para lidar com casos de exposição.

• Falta de Sinalização e Delimitação de Áreas de Risco

NR 18 - Norma Regulamentadora nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção: Estabelece diretrizes para a segurança em áreas de trabalho, incluindo sinalização de segurança.

Recomendação: A empresa deve delimitar e sinalizar áreas de risco, fornecer treinamento sobre o significado das sinalizações e alertar os trabalhadores sobre os riscos associados.

1.1.4. PRINCIPAIS RISCOS – SANEAMENTO (RISCOS OPERACIONAIS)

• Exposição a Agentes Biológicos

NR 31 - Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: Aborda a prevenção da exposição a agentes biológicos, incluindo doenças transmitidas por animais.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento sobre medidas de higiene, disponibilizar EPIs adequados para proteção contra agentes patógenos e implementar procedimentos para lidar com casos de exposição.

• Riscos Ergonômicos

NR 17 - Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia: Estabelece diretrizes para a adaptação das condições de trabalho às características dos trabalhadores.

Recomendação: A empresa deve garantir que as atividades sejam desenvolvidas de forma ergonômica, fornecendo equipamentos e ferramentas adequados, orientando sobre posturas corretas e promovendo pausas para descanso.

• Riscos de Queda em Terrenos Irregulares

NR 35 - Norma Regulamentadora nº 35 - Trabalho em Altura: Estabelece requisitos mínimos para trabalho em altura, incluindo prevenção de quedas.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento em trabalho em altura, utilizar equipamentos de proteção individual (EPIs) como cintos de segurança e implementar medidas de proteção coletiva, como guarda-corpos e redes de segurança, caso se apliquem.

• Exposição a Produtos Químicos

NR 31 - Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: Aborda a prevenção da exposição a produtos químicos.

Recomendação: A empresa deve fornecer informações sobre os produtos químicos utilizados, treinamento sobre manuseio seguro, disponibilizar EPIs adequados e implementar medidas de controle, como ventilação adequada.

• Riscos de Acidentes com Equipamentos e Ferramentas

NR 12 - Norma Regulamentadora nº 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos: Estabelece requisitos para garantir a segurança na operação de máquinas e equipamentos.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento na operação segura de equipamentos e ferramentas, garantir a manutenção preventiva regular e instruir sobre o uso correto de dispositivos de segurança.

• Riscos de Queda de Materiais e Ferramentas

NR 18 - Norma Regulamentadora nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção: Aborda a prevenção de quedas de materiais e ferramentas em áreas de trabalho.

Recomendação: A empresa deve implementar medidas para evitar quedas de materiais e ferramentas, como barreiras de proteção, redes de segurança e organização do local de trabalho.

• Riscos de Condições de Trabalho Desfavoráveis

NR 9 - Norma Regulamentadora nº 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): Estabelece a necessidade de avaliação e controle dos riscos ambientais.

Recomendação: A empresa deve realizar avaliações de riscos ambientais, fornecer EPIs adequados e implementar medidas de controle para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis.

• Falta de Treinamento Adequado

NR 1 - Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais: Aborda a necessidade de treinamento e orientação para prevenir acidentes.

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento abrangente sobre as atividades, riscos envolvidos e medidas de prevenção, garantindo que os trabalhadores estejam capacitados para realizar suas funções com segurança.

É importante ressaltar que a lista de riscos apresentada engloba uma ampla gama dos possíveis cenários de risco relacionados à segurança e saúde ocupacional dos trabalhadores envolvidos nas atividades a serem desenvolvidas. No entanto, essa lista não é exaustiva e não cobre todos os potenciais riscos que podem surgir durante a execução das tarefas. Todas as empresas contratadas para realizar essas atividades têm a responsabilidade e o dever de atender a todos os riscos listados, bem como quaisquer outros riscos não mencionados, agindo em total conformidade com as leis trabalhistas brasileiras e seguindo rigorosamente as diretrizes e cuidados estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e pela *Norma Ambiental e Social 2: Condições de Trabalho e Mão de Obra* contida no Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial[2], bem como o também estabelecido no Marco de Gestão Ambiental e Social do Projeto[3].

A mitigação de riscos trabalhistas e gestão da Saúde e Segurança dos trabalhadores e questões relacionadas que surgem durante as obras estarão sob o controle direto das empresas contratadas para realização das obras. A segurança e a proteção da saúde dos trabalhadores são fundamentais, e é imperativo que todas as medidas preventivas e corretivas sejam implementadas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Os requisitos descritos no Marco (Ambiente, Social, Saúde e Segurança) foram especificados e serão incorporados como condições especiais e requisitos de desempenho em todos os documentos dos pacotes de licitação. Assim, os potenciais licitantes (contratados) estarão totalmente cientes dos requisitos de desempenho e, consequentemente, deverão incluir nos seus custos de implementação o cumprimento dos requisitos previstos no MGAS.

Sob nenhuma circunstância, os contratados (incluindo subcontratados) se envolverão em trabalho forçado (todas as formas), incluindo trabalhar contra uma dívida impossível, restrições à liberdade de movimento,, manutenção/retenção forçada de identidade do trabalhador ou qualquer documento emitido pelo governo ou pertences pessoais, imposição de taxa de recrutamento ou pagar comissão direta ou indiretamente no início do emprego, perda ou atrasos de salários que impeçam o direito dos trabalhadores de encerrar o emprego dentro de seus direitos legais, multas inadequadas, punição física, uso de segurança ou outros seguranças para forçar ou extrair trabalho de trabalhadores do projeto ou outras restrições que obriguem um trabalhador do projeto a trabalhar de forma não voluntária. Isso será assegurado através de i) inclusão do código de conduta nos documentos contratuais; e ii) monitoramento regular incluído nos relatórios de progresso do Projeto.

[2] Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial. Disponível em: *https://thedocs.worldbank.org/en/doc/456161535383869508-0290022018/Environmental-Social-Framework-Portuguese.*

[3] Marco de Gestão Ambiental e Social do Programa Águas e Paisagem 2. Disponível em: *https://seama.es.gov.br/aguas-e-paisagem-2.*

2. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO TRABALHO

2.1. CONDIÇÕES DE TRABALHO E GESTÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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.

Essas regras e procedimentos deverão demonstrar uma adequada avaliação dos riscos associados à gestão de mão de obra, e definirão a maneira como os trabalhadores do Projeto serão geridos, em conformidade com os requisitos da legislação nacional aplicável[4] e da NAS-2, incluindo, minimamente, a abordagem dos seguintes temas:

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.

Jornada de Trabalho, Salários e Outros Benefícios e Períodos de Descanso e Férias. 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%. Esta taxa pode ser alterada, sempre em valores superiores, nos termos de Acordo ou Convenção Coletiva 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

[4] [4]As empresas contratadas deverão estar atentas a eventuais atualizações da legislação trabalhista e a alterações na jurisprudência dos Tribunais Superiores, bem como deverão ter conhecimento de Acordos e Convenções Coletivas celebrados no território do Mutuário que possam influenciar a gestão laboral do Programa.

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 até três períodos diferentes, sendo um com no mínimo 14 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. 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 (Lei nº 13.467 / 2017), 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, então e 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 infantil e idade mínima. 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.

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.

Mecanismo de Reparação das Reclamações. A resolução de conflitos relacionadas ao emprego estão sob a jurisdição da Justiça do Trabalho e são tratadas por: 1) Tribunais de primeira instância compostos por um único juiz, 2) tribunais regionais de apelação, 3) Tribunal Superior do Trabalho. Os funcionários não precisam pagar nenhuma taxa para enviar uma reivindicação. As decisões costumam levar um ano em primeira instância. A Lei nº 13.467 / 2017, implementada em novembro de 2017, introduz uma defesa contra reclamações trabalhistas que são frívolas, dando ao empregado uma penalidade de até 10% do valor reivindicado. Existem vários mecanismos de reclamação que os trabalhadores podem acessar no Brasil. As empresas não têm obrigação de ter mecanismos próprios, mas todos os trabalhadores podem reclamar por meio de seus sindicatos. Vários ministérios e órgãos públicos possuem mecanismos de ouvidoria.

Principais Agências Responsáveis pelo Cumprimento da Legislação e Proteção dos Direitos Trabalhistas:

- M*inistério de Trabalho e Emprego*
- *Secretaria de Inspeção do Trabalho*
- *Superintendências Regionais do Trabalho (nível estadual)*
- *Ministério Público do Trabalho*

2.2. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL e NORMAS REGULAMENTADORAS APLICÁVEIS

No Brasil, as questões relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelo conjunto de 34 Normas Reguladoras 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 (Decreto-Lei Federal Nº 5.452, DE 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho), 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.

As condições laborais estabelecidas para os trabalhadores do Projeto Águas e Paisagem II atenderão expressamente a todas as determinações estabelecidas por esse conjunto de Normas Reguladoras, que lidam, entre outros, com os seguintes temas que são relevantes para as obras e sub-projetos e atividades elegíveis para financiamento do Projeto:

(i) Direitos e obrigações do governo, dos empregadores e dos trabalhadores em relação à saúde e segurança ocupacional (NR-1 Disposições Gerais);

(ii) As condições que podem determinar a paralisação dos serviços, máquinas e equipamentos de empresas se eles demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigirem providências a serem adotadas para a regularização das irregularidades,

assegurando que os empregados recebam seus salários como se estivessem trabalhando (NR-3 – Embargo ou Interdição);

(iii) A obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);

(iv) A obrigatoriedade dos empregadores, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e do número mínimo de 20 empregados de organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, através da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais (NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA);

(v) A 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 (NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI);

(vi) A obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (NR-7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional);

(vii) Os requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham (NR-8 – Edificações);

(viii) A obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (NR-9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais);

(ix) A definição das condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo elaboração de projetos, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação, assim como a segurança de usuários e de terceiros, em quaisquer das fases de geração, transmissão, distribuição e consumo de energia elétrica, observando-se, para tanto, as normas técnicas oficiais vigentes e, na falta destas, as normas técnicas internacionais. Visa também cobrir em nível preventivo usuários e terceiros (NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade);

(x) A definição dos requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais. Estabelece medidas de prevenção na operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras (NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais);

(xi) A definição de medidas prevencionistas de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas pelas empresas em relação à instalação, operação e manutenção de máquinas e

equipamentos, visando à prevenção de acidentes do trabalho (NR-12 – Máquinas e Equipamentos);

(xii) A definição das atividades, operações e agentes insalubres, inclusive seus limites de tolerância e os meios de proteger os trabalhadores de tais exposições nocivas à sua saúde, tais como ruído contínuo ou permanente; ruído de Impacto; tolerância para exposição ao calor; radiações ionizantes; agentes químicos e poeiras minerais (NR-15 – Atividades e Operações Insalubres);

(xiii) A regulamentação das atividades e as operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações prevencionistas correspondentes (NR-16 – Atividades e Operações Perigosas);

(xiv) A definição de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (NR-17 – Ergonomia);

(xv) As diretrizes para implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção civil e definição do elenco de providências a serem executadas, em função do cronograma de uma obra, levando-se em conta os riscos de acidentes e doenças do trabalho e as suas respectivas medidas de segurança (NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção);

(xvi) As disposições regulamentadoras acerca do depósito, manuseio e transporte de explosivos e de líquidos combustíveis e inflamáveis (NR-19 – Explosivos e NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis);

(xvii) As medidas de prevenção e proteção relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto (NR-21 – Trabalho a Céu Aberto);

(xviii) Os métodos e normas de segurança a serem observados pelas empresas que desenvolvam trabalhos subterrâneos de modo a proporcionar a seus empregados condições satisfatórias de Segurança e Medicina do Trabalho (NR-22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração);

(xix) As medidas de proteção contra incêndios (NR-23 – Proteção Contra Incêndios);

(xx) Os preceitos de higiene e de conforto a serem observados nos locais de trabalho, especialmente no que se refere a: banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, visando a higiene dos locais de trabalho e a proteção à saúde dos trabalhadores (NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho);

(xxi) As medidas preventivas a serem observadas, pelas empresas, na destinação final a ser dada aos resíduos industriais (gasosos, sólidos, líquidos de alta toxidade, periculosidade, risco biológico, radioativo) resultantes dos ambientes de trabalho de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores (NR-25 – Resíduos Industriais);

(xxii) A padronização das cores a serem utilizadas como sinalização de segurança nos ambientes de trabalho, de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, evitando a distração, confusão e fadiga do trabalhador, bem como cuidados especiais quanto a produtos e locais perigosos (NR-26 – Sinalização de Segurança);

(xxiii) 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 (NR-28 – Fiscalização e Penalidades);

(xxiv) As garantias permanentes que devem ser dadas à segurança e saúde dos trabalhadores em espaços confinados e os requisitos mínimos e parâmetros de referência para identificação de espaços confinados por meio de Análise Preliminar dos Riscos (APR) e para o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes nesses espaços (NR 33 – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados); e,

(xxv) A definição de trabalho em altura e o estabelecimento de requisitos mínimos e medidas de proteção para o trabalho em altura, de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente (i.e., os que apesar de não estarem sujeitos ao risco de queda de altura, mas realizam atividades na proximidade de outros trabalhadores) com essa atividade (NR 35 – Trabalho em Altura).

As medidas de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) incluem os requisitos da presente seção e abordam as Diretrizes Ambientais, de Saúde e Segurança (DASS) gerais[5] também conhecidas como "Diretrizes Gerais de EHS", e, conforme apropriado, as DASS específicas do setor e outras Boas Práticas Internacionais (BPIS). As medidas de SSO aplicáveis ao Projeto são estabelecidas no Acordo Legal e no Plano de Compromisso Ambiental e Social (PCAS). As medidas SSO serão concebidas e implementadas para tratar da: (a) identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do projeto, particularmente aqueles que podem ser fatais; (b) provisão de medidas de prevenção e proteção, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; (c) capacitação dos trabalhadores do projeto e manutenção de registos de capacitação; (d) documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; (e) prevenção de emergência e preparação e resposta a emergências; e (f) identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.

As 34 Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e vigentes são plenamente compatíveis com os requerimentos definidos nas DASS - 2.0 - Saúde e Segurança Ocupacional. Essa DASS 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 pilares:

(i) **Projeto Geral de Instalação e Operação**, que 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)

[5] [5]Diretrizes Ambientais, de Saúde e Segurança (DASS) gerais e setoriais. Disponível em: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines

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.

(ii) **Comunicação e treinamento**, incluindo: (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.

(iii) **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;

(iv) **Perigos químicos;**

(v) **Perigos biológicos;**

(vi) **Perigos radiológicos;**

(vii) **Equipamentos de Proteção Individual (EPI);**

(viii) **Ambientes especialmente perigosos**, incluindo espaços confinados e trabalhos em ambientes isolados e solitários;

(ix) **Monitoramento** das condições de saúde e segurança ocupacional visando verificar a eficácia das estratégias de prevenção e controle.

3. EQUIPE RESPONSÁVEL

O Mutuário do Acordo de Empréstimo com o Banco Mundial é o Estado do Espírito Santo, sendo que a Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Recursos Hídricos - SEAMA irá conduzir a implementação do Programa e representar o Mutuário através de uma Unidade de Gerenciamento do Projeto – UGP, a qual será responsável pela coordenação, planejamento, supervisão e administração das atividades do projeto, assim como pelo monitoramento, controle e avaliação, aquisições, gestão financeira e gestão ambiental e social.

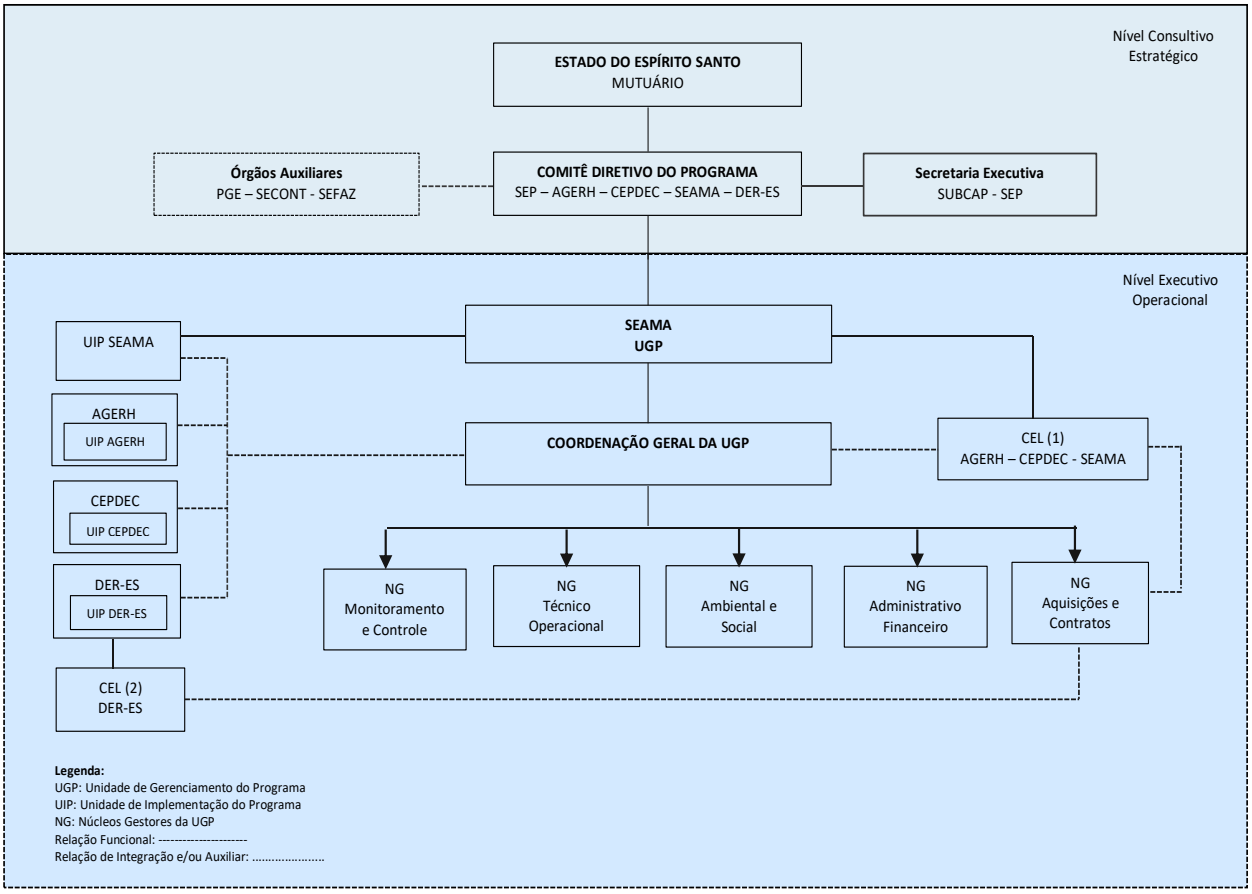
O modelo de gestão e execução do Programa é constituído de duas instâncias complementares, com a participação dos órgãos que compõem a estrutura administrativa do Estado com envolvimento na implementação das atividades e ações do Programa:

a) Nível Estratégico, de diretriz de governo e consultivo, exercida por meio de um Comitê Diretivo; e,

b) Nível Executivo Operacional, de coordenação geral do projeto, exercido por meio da UGP sob a coordenação da SEAMA e, de execução do projeto, exercida por meios dos Órgãos Executores.

A estrutura geral de execução do Programa está demonstrada na Figura 1:

Figura 1 – Organograma geral do Programa



A SEAMA deverá manter a UGP com estrutura adequada para atuar no desenvolvimento de suas atividades e ações e no gerenciamento de implementação do Projeto, vinculada diretamente ao Secretário da pasta, uma vez tratar da implementação de um projeto de investimentos que reúne um conjunto considerável de atividades e ações integradas e a multisetorialidade de sua execução, sob o suporte de financiamento de um organismo internacional, o Banco Mundial, somada a complexidade e a alta relevância do Projeto e, da necessária consideração das lições aprendidas em relação à gestão da implementação do Programa Águas e Paisagem em execução pelo Estado.

A UGP será constituída pelo mesmo ato legal do Mutuário que irá instituir o arranjo de implementação do Programa Águas e Paisagem II e será composta por uma Coordenação-geral e por 05 (cinco) Núcleos Gestores (NG) para as funções de gerenciamento técnico-operacional; ambiental e social; monitoramento e controle; administrativo-financeiro; e de aquisições e contratos.

Além disso, a UGP, responsável pela gestão dos compromissos ambientais e sociais estabelecidos para o Projeto e com a tarefa de realizar a gestão e o monitoramento do desempenho ambiental, social, de saúde e de segurança (ASSS), deverá contar com o suporte de Consultores contratados pelo Projeto para apoio técnico na realização das atividades nas áreas de aquisições, gerenciamento financeiro, jurídica, de monitoramento e controle, de gestão ambiental, social e de mobilização e comunicação comunitária e

envolvimento com partes interessadas, entre outros, seguindo o que rege o Acordo de Empréstimo, detalhado no Manual Operativo do Projeto (MOP).

O novo Quadro Ambiental e Social (*Environmental and Social Framework*) do Banco Mundial, que entrou em vigor em 1º de outubro de 2018, aplica-se às novas operações de financiamento de projetos de investimento e doação, e possui uma estrutura que permite que o Banco Mundial e seus países clientes gerenciem melhor os riscos ambientais e sociais dos projetos, bem como que melhorem os resultados de desenvolvimento. É composto por dez Normas Ambientais e Sociais (NAS), as quais estabelecem os requisitos a serem cumpridos pelo Mutuário ao longo de todo o ciclo de vida do Projeto, sendo que a NAS 2 refere-se a Condições de Trabalho e Mão de Obra.

A NAS 2 – Condições de Trabalho e Mão de Obra reconhece a importância da criação de emprego e geração de rendimento na busca da redução da pobreza e crescimento econômico inclusivo. Ao assegurar que os trabalhadores do Projeto sejam tratados de forma justa, com condições de trabalho seguras e saudáveis, o Mutuário pode promover relações sólidas entre trabalhadores e empregadores e potencializar os benefícios do desenvolvimento do Projeto.

A NAS 2 tem por objetivos: (i) promover condições de trabalho seguras e saudáveis e assegurar que os trabalhadores do projeto receberão informações e documentações claras e de fácil compreensão a respeito dos seus respectivos termos e condições de emprego.; (ii) promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projeto; (iii) proteger os trabalhadores do projeto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças (em idade laboral, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário; (iv) evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil; (v) apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores do projeto de maneira compatível com a legislação nacional; e (vi) fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projeto para levantar preocupações no local de trabalho. Requer a elaboração e inclusão em todos os contratos de aquisição de obras e serviços de procedimentos escritos sobre as condições laborais vigentes.

O Projeto envolve, ainda, a participação de 4 (quatro) órgãos executores, a própria SEAMA; a Agência Estadual de Recursos Hídricos – AGERH; a Coordenadoria Estadual de Proteção e Defesa Civil – CEPDEC; e o Departamento de Edificações e Rodovias do Espírito Santo – DER-ES. Cada Órgão Executor irá realizar suas atividades sob o acompanhamento de uma Unidade Implementação do Projeto (UIP), especialmente constituída no âmbito do respectivo órgão, como ponto focal para os assuntos do Projeto e de integração com a UGP. Cada Órgão Executor irá realizar suas atividades sob o acompanhamento de uma Unidade Implementação do Projeto (UIP), especialmente constituída no âmbito do respectivo órgão, como ponto focal para os assuntos do Projeto e de integração com a UGP. Tais Órgãos Executores do Programa - SEAMA, AGERH, CEPDEC e DER-ES, serão responsáveis pelo desenvolvimento e pela implementação das atividades e das ações do Projeto, conforme estabelecido nos documentos do Acordo de Empréstimo, fazendo uso de suas estruturas organizacionais e de seu corpo técnico para a execução de suas atribuições, desde a elaboração dos documentos de licitação, contratação, execução física, financeira e fiscalização, ao cumprimento dos indicadores de monitoramento e dos requisitos ambientais e sociais – os quais incluem a temática contemplada nos presentes Procedimentos de Gestão de Mão de Obra (PGMO) e Código de Conduta.

Essas atribuições e obrigações estão estabelecidas no Plano de Compromisso Ambiental e Social (PCAS) e nos demais documentos do Projeto e em conformidade com o Acordo de Empréstimo e o Manual Operativo do Projeto (MOP). Os Órgãos Executores deverão implementar suas respectivas atividades e ações, adotando e incorporando este PGMO e Código de Conduta nas especificações dos documentos de aquisição ou contratação de empreiteiras e empresas de supervisão - ou contratos que envolvam os compromissos aqui descritos - e posteriormente fazer a gestão e supervisionar os contratos ao longo de sua implementação de modo a garantir que as empreiteiras ou empresas de supervisão, ou outras contratadas cumpram e façam com que eventuais subcontratadas cumpram essas especificações e procedimentos em seus respectivos contratos.

Dessa forma, a responsabilidade institucional pela gestão dos trabalhadores do Projeto Águas e Paisagem II cabe tanto à UGP, estabelecida na SEAMA, através do Núcleo Gestor Ambiental e Social (NGAS), quanto às UIPs, estabelecidas nos Órgãos Executores, em consonância com as políticas de governança do Banco Mundial.

Cada UIP deverá contar com uma equipe mínima indicada pelo órgão correspondente para a função de coordenação interna no Órgão Executor respectivo, integração, transferência de conhecimento, instrução, orientação e suporte técnico no desenvolvimento dos trabalhos em suas respectivas instituições relacionados aos assuntos do Projeto, quanto: gestão financeira, de aquisições e contratos, monitoramento, gestão técnica, ambiental e social, como couber e exigível ao cumprimento das disposições do Acordo de Empréstimo e demais documentos do Projeto, incluindo os Acordos Subsidiários, Acordos de Cooperação Técnica e MOP.

A SEAMA, por meio de ato administrativo, irá designar a equipe da UGP com profissionais de sua estrutura e de consultorias individuais para as funções aceitáveis pelo Estado para a gestão de terceirizados. Também irá constituir e manter na estrutura da UGP sua UIP vinculada a Coordenação-geral da UGP para integração, transferência de conhecimento, instrução, orientação e suporte técnico no desenvolvimento das ações e atividades relacionadas aos Subcomponentes 2.1, parte do 2.2 e Componente 4.

A SEAMA e demais Órgãos executores deverão manter e operar a UGP e as UIPs respectivas com recursos e pessoal qualificado e em número adequado à execução e desenvolvimento dos trabalhos, enquanto durar a execução do Acordo de Empréstimo, de acordo com o dimensionamento estabelecido no MOP.

3.1. PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO DE CONSULTORIAS E OBRAS

Todas as aquisições e contratações de bens, obras, serviços técnicos (serviços de não consultoria) e serviços de consultorias demandadas pelo Projeto serão realizadas em consonância com as normas e procedimentos específicos previstos no próprio Acordo de Empréstimo, com a observância das Políticas e Procedimentos de Contratação do Banco Mundial[6].

A contratação de Consultores Individuais, os quais atenderão o Programa Águas e Paisagem II, será realizada, em primeiro momento, no âmbito do Programa Águas e Paisagem I, atualmente em execução

[6] *Procurement Policies and Procedures*. Disponível em: https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/brief/Brazil-procurement-documents-procedures

pelo Estado do Espírito Santo. Estes terão a atribuição de assessorar a UGP no início da implementação do Projeto, mitigando riscos, avaliando condicionantes e auxiliando na elaboração do planejamento tático-operacional de forma que o Mutuário atinja o pactuado no Acordo de Empréstimo. Em um segundo momento, os consultores individuais serão contratados diretamente pelo Programa Águas e Paisagem II conforme seu planejamento.

Durante a execução de seu trabalho, o consultor individual poderá, no âmbito de suas atribuições, realizar visitas de campo planejadas (conforme acordado entre as partes) ou voluntárias (que necessitarão de aviso prévio à contratante). No exercício de suas atividades, deverão estar munidos de equipamentos de proteção individual (EPI) adequados próprios ou cedidos pela contratante, assim como deverão obter treinamentos específicos no caso de vistorias que demandem níveis de segurança superiores.

Há previsão, também, de contratação de uma empresa de consultoria especializada que fornecerá todo o apoio necessário à UGP e às UIPs no gerenciamento do Projeto, ficando diretamente responsável pela mão de obra alocada para esse fim.

No que concerne à licitação e à contratação de obras para execução das intervenções pactuadas no Programa, estas estarão diretamente a cargo das UIPs, conforme atribuições e competências definidas por meio dos componentes pactuados no Manual Operativo do Projeto (MOP). Primariamente, haverá a contratação de uma empresa para cada intervenção de cada UIP, a qual apresentará quadro próprio de funcionários para execução das tarefas. Entretanto, dependendo do vulto da obra, bem como de suas complexidades, há a possibilidade de contratação de empresas para desempenho de tarefas de supervisão dos serviços executados, como apoio à UGP e às UIPs.

A UGP contará, ainda, com o suporte de um especialista jurídico para os assuntos do Projeto. O mesmo irá assistir o Núcleo Gestor de Aquisições e Contratos no desempenho de suas atribuições, quando necessário. O DER-ES contará com um especialista de aquisições para auxiliar a Comissão Especial de Licitações instituída em sua UIP.

4. MECANISMO DE QUEIXAS

O mecanismo de ouvidoria geral do Programa será gerenciado pela SEAMA, por meio de telefone, e-mail, correspondência ou formulário eletrônico, conforme detalhado no Plano de Envolvimento das Partes Interessadas do Projeto (PEPI) e reproduzido abaixo.

Qualquer pessoa pode realizar queixas e denúncias relativas ao Projeto, seja relacionada com questões técnicas, administrativas, impactos sociais, culturais ou ambientais ou ainda as decisões de concessão de subvenções, ou sobre a representação do Conselho Gestor, ou à atuação das organizações executoras, violações de direitos, violência ou outro tema relativo às atividades do Projeto.
O mecanismo de recebimento de queixas será divulgado no site do Projeto dentro do portal da SEAMA, contendo todas as informações, canais e instruções para que a parte interessada possa deixar sua manifestação.
O mecanismo de queixas deverá ser fornecido a todos os funcionários diretos ou contratados, e às suas organizações, para lidar com preocupações no local de trabalho. Os 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 deverão ser implementadas para permitir que o mecanismo de queixas seja facilmente acessível a todos os trabalhadores do projeto.
As queixas, reclamações, denúncias e solicitações de reparações de danos poderão ser realizadas, a qualquer tempo, pelos canais relacionados no Quadro abaixo.

Quadro - Canais Gerais de Recebimento de Reclamações do Programa Águas e Paisagem II:

Mecanismo de Recebimento	Canal
Site do Programa, dentro do portal da SEAMA	https://seama.es.gov.br/aguas-e-paisagem-2
E-mail	consulta.aguasepaisagem2@seama.es.gov.br
Telefone	(27) 36362603 Horário de atendimento: de 2ª a 6ª-feira, das 8h00 às 17h00
Na sede da SEAMA, presencialmente	Endereço: Rua Dr. João Carlos de Souza, 107 - Barro Vermelho CEP: 29057-530, Vitória, Espírito Santo, Brasil Telefone: Tel.: (27) 99278-2076
Via postal	Endereço: Rua Dr. João Carlos de Souza, 107 - Barro Vermelho CEP: 29057-530, Vitória, Espírito Santo, Brasil

5. 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 específicos 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. No caso de subcontratação, deverá ser exigido que os terceiros incluam requisitos e medidas corretivas 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 avaliação ambiental e social do projeto 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.

Programa de Gestão Integrada dos Recursos Hídricos e Revitalização de Bacias Hidrográficas do Espírito Santo – Programa Águas e Paisagem II

Coordenação-Geral do Programa: Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Recursos Hídricos – SEAMA através da Unidade de Gerenciamento do Programa – UGP.

ANEXO 1 - CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROJETO **(MINUTA)**

Subprojeto, Atividade ou Serviço: .....

Instituição ou Órgão do Estado Responsável pela Implementação (SEAMA, DER-ES, AGERH ou CEPDEC); .....

Empresa Contratada ou Empresa Subcontratada para execução ou supervisão do Subprojeto, Atividade ou Serviço.....

1. Apresentação

As obrigações contidas neste Código de Conduta se aplicam a todos os trabalhadores do Programa de Gestão Integrada dos Recursos Hídricos e Revitalização de Bacias Hidrográficas do Espírito Santo – Programa Águas e Paisagem II (Projeto), incluindo os trabalhadores de empresas contratadas e subcontratadas, profissionais responsáveis pela execução ou supervisão de subprojetos, atividades ou serviços. Se aplicam também aos profissionais da Unidade de Gestão do Projeto (UGP) e servidores estaduais vinculados às instituições públicas estaduais da administração direta e indireta responsáveis pela sua gestão e implementação.

Este Código de Conduta apresenta os requisitos mínimos a serem seguidos. Este Código pode e deve ser adaptado para acrescentar obrigações adicionais para responder às preocupações de natureza e requisitos específicos regionais, de local e da própria atividade.

Os servidores estaduais seguem também o Código de Ética dos Servidores Civis do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo, instituído pelo Decreto Nº1595-R de 06 de dezembro de 2005 regido pelo Conselho Estadual de Ética Pública que tem seu Regimento Interno aprovado pelo Decreto Nº 4885-R de 13 de maio de 2021.

2. 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 Águas e Paisagem II 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.

3. 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.

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

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

3.2. 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 no trabalho, para os quais for convocado.

3.3. 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 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 e da Empresa;

3.4. Manter a boa convivência, o respeito e a não discriminação em relação à condição (status) social, etnia, raça, gênero, religião, idioma, estado civil, idade, 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;

3.5. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado qualquer ato de [1]assédio sexual (AS) e proibido o uso de linguagem, comportamento ou gestos que sejam inapropriados, hostis, abusivos, sexualmente provocativos, humilhantes ou culturalmente inadequados;

3.6. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado qualquer tipo de violência, ou [2]exploração sexual e abuso (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 considerado argumento de defesa alegar desconhecimento da idade real do(a) menor;

Nesse sentido o trabalhador do Projeto deve:

a) Fazer todo 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, identidade 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, através 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 partes que realmente necessitem ter ciência do ocorrido;

d) Cooperar com a investigação de denúncias e os esforços para solucioná-las.

---

[1]**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 de 2021 - Artigo 216-A).
Assédio Sexual também pode ser qualquer manifestação sexual, pedido de favor sexual, conduta, gesto físico ou verbal inoportuno, de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser ou seja razoavelmente entendido como ofensa ou humilhação a outrem, que tal observação ou pedido sexual resulte ou não de uma relação de poder desigual.

[2]**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 a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (Lei nº 13.718, de 2018 - Artigo 215-A).
Estupro de vulnerável: Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos (Lei nº 12.015, de 2009 - Artigo 217-A).

3.7 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.

3.8. 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.

3.9. 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 ligações financeira, familiar ou pessoal. Ou que seja influenciado a agir contra os princípios da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais.

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

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

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

3.13. 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.

4. Canal de Denúncias

Ao vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações deste Código de Conduta, deve-se comunicar ou denunciar o fato aos superiores hierárquicos e/ou aos Canais de Denúncias.

Canais disponibilizados para acolher denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do 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 Instituição ou Empresa: (xx) xxxxxx-xxxx
- Formulário eletrônico: https://wwwxxxxxxxxxxxxx.denúncia-a-ouvidoria

Caso não seja possível através da ouvidoria, as alternativas abaixo podem ser utilizadas:

- ***Site* corporativo da Instituição ou Empresa** - recebe registro aberto ou anônimo de reclamações, denúncias, dúvidas ou sugestões relacionadas à ética, à fraude ou a qualquer forma de desvio de conduta envolvendo a Instituição ou Empresa: Endereço eletrônico: www.xxxxxxxxxxxxxxx.com.br, seção Canal de Denúncias.

- **Via postal, para a Instituição ou Empresa:**

  Endereço: Rua xxxxxxxxxx, Nº xxxxx – Bairro Xxxxxxx – CEP: xx.xxx-xx, Cidade: xxxxxxxx- Estado: XX.

Caso ainda tenha dificuldade de acesso aos canais da Instituição ou Empresa, poderá utilizar os Canais Gerais de Recebimento de Reclamações do Programa Águas e Paisagem II, conforme Quadro abaixo:

Mecanismo de Recebimento	Canal
Site do Programa, dentro do portal da SEAMA	https://seama.es.gov.br/aguas-e-paisagem-2
E-mail	consulta.aguasepaisagem2@seama.es.gov.br
Telefone	(27) 36362603 Horário de atendimento: de 2ª a 6ª-feira, das 8h00 às 17h00
Na sede da SEAMA, presencialmente	Endereço: Rua Dr. João Carlos de Souza, 107 - Barro Vermelho CEP: 29057-530, Vitória, Espírito Santo, Brasil Telefone: Tel.: (27) 99278-2076
Via postal	Endereço: Rua Dr. João Carlos de Souza, 107 - Barro Vermelho CEP: 29057-530, Vitória, Espírito Santo, Brasil

Em todas as opções será fornecido um número de protocolo para que o manifestante possa consultar o andamento do processo. É assegurado que toda e qualquer denúncia será investigada e tratada com total confidencialidade e imparcialidade.

ANEXO 2 – TERMO DE COMPROMISSO **(MINUTA)**

Declaro que recebi o Código de Conduta dos Trabalhadores do Projeto Águas e Paisagem II, para ler e consultar sempre que preciso; que tive explicações 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 encaminhamentos as autoridades legais constituídas.

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

Estou ciente 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 **(MINUTA)**

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:

ENVIAR

Limpar Formulário