



GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
SECRETARIA DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVAÇÃO E
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

PROGRAMA DE APOIO AO FORTALECIMENTO DA GESTÃO
PÚBLICA DO ESPÍRITO SANTO
ESPÍRITO SANTO MAIS INTELIGENTE

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO

DE MÃO DE OBRA

(PGMO)



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS	3
2. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO	5
2.1. Principais riscos relacionados ao trabalho	9
2.2. Principais riscos relacionados a execução de obras (Riscos Operacionais)	17
2.3. Principais riscos – ambientes de escritório (Riscos administrativo)	25
2.4. Principais riscos – Ambientes Naturais (Riscos Operacionais)	27
2.5. Principais riscos – Saneamento (Riscos Operacionais)	29
3. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO TRABALHO	32
3.1. Condições de Trabalho e Gestão das Condições de Trabalho	32
3.2. Saúde e Segurança Ocupacional e Normas Regulamentadoras aplicáveis	39
4. EQUIPE RESPONSÁVEL	46
4.1. Processos de Contratação de Consultorias e Obras	52
5. MECANISMO DE QUEIXAS	53
6. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS.	55
ANEXO I - CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROJETO (MINUTA)	56
ANEXO II – MODELO DE FORMULÁRIO ELETRÔNICO (minuta)	62
ANEXO III – TERMO DE COMPROMISSO (minuta)	65

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

O *Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo*, também conhecido como *Espírito Santo Mais Inteligente*, recebe apoio do Banco Mundial por meio de uma operação na linha de financiamento de Projetos de Investimento (IPF). O custo total estimado do Programa é de US\$61,216 milhões, com uma parte sendo financiada pelo empréstimo do Banco Mundial e a outra parte, US\$15,304 milhões, proveniente de fundos de contrapartida Estadual. A implementação do Programa está prevista para ocorrer ao longo de um período de 6 (seis) anos.

O projeto propõe a integração dos serviços digitais do governo por meio da criação de um Portal Inteligente com Inteligência Artificial, a construção de um novo *Datacenter* para suportar o aumento da demanda de armazenamento de dados e a implementação do Centro Integrado de Defesa Social para aprimorar a gestão operacional na área de Segurança Pública. Foi estruturado junto ao Banco Mundial para a execução do Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo para buscar otimizar a prestação de serviços aos cidadãos, fortalecendo a eficiência do serviço público estadual, impulsionando o desenvolvimento digital no Espírito Santo, e promovendo uma gestão pública mais eficiente e integrada.

Os investimentos planejados para a implementação do Projeto estão agrupados em quatro componentes: Componente 1 - Infraestrutura de dados resilientes e competências digitais, o Componente 2 – Fortalecimento da Infraestrutura Pública Digital (DPI), o Componente 3 – Modernizar o Sistema de Gestão de Emergências e o Componente 4 – Gerenciamento de Projetos.

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 Plano de Compromisso, foi elaborado este documento referente a Procedimentos de Gestão de Mão de Obra (PGMO) do Programa de apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo mais Inteligente, 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 devem ser abrangentes e incluir medidas para proteger os trabalhadores do Programa em todas as etapas do processo de trabalho. Algumas diretrizes a serem consideradas incluem:

- **Treinamento e conscientização:** todos os trabalhadores devem receber treinamento adequado sobre seus direitos, treinamento às práticas ambientais sustentáveis, medidas de segurança no local de trabalho e procedimentos para relatar abusos ou violações;
- **Não discriminação:** garantir que não haja discriminação com base em gênero, idade, deficiência, *status* migratório ou qualquer outra característica protegida pela legislação.
- **Condições de trabalho seguras e saudáveis:** fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo medidas para prevenir acidentes, doenças ocupacionais e outros riscos à saúde.
- **Proibição de trabalho infantil e forçado:** comprometer-se a não utilizar trabalho infantil ou trabalho forçado em nenhuma circunstância, conforme definido pelas leis e convenções.
- **Equidade de gênero:** promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de seu gênero, e implementar medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de discriminação de gênero.
- **Acessibilidade:** garantir que as instalações e oportunidades de trabalho sejam acessíveis para trabalhadores com deficiência, fornecendo ajustes razoáveis conforme necessário.
- **Monitoramento e cumprimento:** Estabelecer mecanismos eficazes de monitoramento para garantir que os procedimentos sejam implementados corretamente e que qualquer violação seja prontamente corrigida. Isso pode incluir auditorias regulares, relatórios de progresso e meios para denúncia obrigatórios.

Os procedimentos previstos deverão ser aplicados aos trabalhadores contratados, sejam eles trabalhadores a tempo integral, a tempo parcial ou temporários. Seguindo essas diretrizes e incorporando esses princípios nos procedimentos operacionais, o Programa pode garantir um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso para todos os trabalhadores envolvidos.

2. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO

O Programa contará com o 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: Ainda não é possível definir o número de trabalhadores nos projetos, mas existe uma estimativa de 80 a 100 trabalhadores entre consultores, empresa de apoio e profissionais em tecnologia uma vez que os estudos, planos e projetos básicos e executivos ainda estão em fase de preparação para licitação de empresas de consultoria. O número de trabalhadores dependerá das necessidades identificadas durante essas etapas e das especificações das atividades a serem realizadas.

Características dos trabalhadores do projeto: profissionais e empresas que serão contratados para a execução de serviços e obras relativas ao 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).

Tipo Trabalho	Local	Número	Tipo	Qualificação
Elaboração das especificações técnicas do <i>Datacenter</i> e acompanhar a implementação	PRODEST	1	Consultoria	Especialista
Apoio na elaboração das especificações técnicas de equipamentos que compõe o <i>Core Computacional</i> de Comunicação do <i>Datacenter</i> .	PRODEST	1	Serviço Técnico	Especialista
Construção do <i>Datacenter</i> Modular.	PRODEST	A definir	Obras	Profissional
Desenvolvimento de habilidades digitais (formação, capacitação, treinamento e conscientização)	SECTI	Empresa	Serviço Técnico	Especializada
Implementação do Programa de Aceleração de <i>star-ups</i>	SECTI	1	Consultoria	Especialista
Desenvolvimento de <i>software</i> de integração dos serviços/processos ao Portal.	SEG	1	Serviço Técnico	Especialista

Avaliação de <i>interfaces</i> – UX e implementação de formação de Multiplicadores da ESESP para treinamento de servidores no uso do portal	SEG	1	Consultoria Individual	Especialista
Emissão de passagens e hospedagem e hospedagem para realização de visitas técnicas a outros parceiros para cooperação técnica	SEG	Empresa	Serviço Técnico	Especializada
Estudo de viabilidade técnica e de documentos para apoio aos processos de aquisição e especificação técnica relacionadas à modernização do sistema de emergência do ES.	SESP	1	Consultoria	Especialista
Construção do Plano de Integração Tecnológica do Sistema Estadual de Segurança Pública para resposta a Emergência.	SESP	1	Consultoria	Especialista
Emissão de passagem e hospedagem para realização de visitas técnicas a outros parceiros para	SESP	Empresa	Consultoria	Especializada

cooperação técnica (componente 3).				
Capacitação e formação em atividades relacionadas à segurança pública, <i>cybersegurança</i> , experiência do usuário, comando e controle e gestão de emergências.	SESP	1	Consultoria	Especialista
Construção do Centro Integrado de Comando e Controle da Segurança Pública (CIDES)	SESP	Empresa	Obras	Especializada
Supervisão das obras comando e controle da segurança pública (CIDES).	SESP	Empresa	Consultoria	Especializada
Desenvolvimento ou aquisição de uma plataforma de TI para a integração dos processos e produtos do centro integrado.	SESP	Empresa	Serviços Técnicos	Especializada
Especialista de suporte à UGP Ambiental, social, aquisição, financeiro, monitoramento e controle	SECTI	4	Consultor individual	Especialista
Empresa de apoio	SECTI	Empresa	Consultoria	Especializada
Elaboração do programa de habilidades digitais	SECTI	1	Consultoria	Especialista

Elaboração de programa de Captação de Recursos para inovação.	SECTI	1	Consultoria	Especialista
Emissão de passagem e hospedagem para realização de visitas técnicas a outros parceiros para cooperação técnica	SECTI	Empresa	Serviços Técnicos	Especializada
Comunicação para divulgação do Projeto por meio de campanhas e mídias sociais.	SECTI	1	Consultoria	Especialista
Produção de matérias gráficas do Programa.	SECTI	Empresa	Serviços Técnicos	Especializada
Auditoria Externa para o Projeto.	SECTI	Empresa	Serviços Técnicos	Especializada

2.1. Principais riscos relacionados ao trabalho

Os edifícios do projeto serão construídos em terrenos estatais pré-selecionados que estão desocupados, localizados em áreas urbanizadas e terrenos estatais pré-selecionados que estão desocupados. Não se espera que as atividades de construção resultem em perda de habitat ou impactos significativos em áreas ambientais sensíveis.

Na construção e operação do Centro integrado de Defesa Social e do *Datacenter*, municípios de Vitória e Serra, respectivamente, é esperado que resultem impactos ambientais moderados, incluindo:

- i) geração de resíduos de construção e descarte de resíduos potencialmente perigosos (amianto, baterias de chumbo-ácido usadas);
- ii) emissões atmosféricas de máquinas de construção e geradores de energia de reserva;
- iii) emissões de ruído e poeira fugitiva durante a construção;

- iv) riscos de contaminação ambiental decorrentes do uso e armazenamento de combustíveis e lubrificantes para as máquinas de construção e geradores de energia;
- v) risco de incêndios e explosões associados aos perigos elétricos combinados com geração de hidrogênio em bancos de baterias de chumbo-ácido e armazenamento de combustível.

Os riscos e perigos potenciais de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) que podem estar associados à construção desse tipo de infraestrutura física incluem:

- i) exposição a riscos de construção, como trabalho em altura; atingido por objetos ou veículos de construção; trabalho a quente (ou seja, soldagem e maçarico); perigos elétricos; exposição a poeiras, fumos e gases; escavações; preso entre equipamentos pesados; máquinas e partes móveis desprotegidas;
- ii) exposição a ruído intenso devido ao uso frequente ou excessivo de ferramentas vibratórias;
- iii) riscos ergonômicos, estresse e fadiga devido à movimentação manual frequente ou excessiva de cargas.

Os potenciais riscos e impactos adversos na comunidade da área de influência e no ambiente não são susceptíveis de serem significativos para as obras civis a serem realizadas e devem ser limitados aos locais de trabalho, são temporários e reversíveis, e podem ser controlados ou mitigados pela adoção de boas práticas internacionais padrão da indústria (GIIP), conforme definido nas Diretrizes Ambientais, de Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial (EHSGS). Ambos os locais estão localizados em zonas urbanas consolidadas, longe de áreas ambientalmente sensíveis.

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

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	AÇÃO/INTERVENÇÃO	GRUPO DE RISCO*
Componente 1 Infraestrutura de dados resiliente e competências digitais	Subcomponente 1.1 Assistência técnica	Contratação de consultoria para apoiar na elaboração de Especificações Técnicas do <i>Datacenter</i> e acompanhar a implementação.	Administrativo (escritório)
	Subcomponente 1.2 Apoio ao desenvolvimento de um <i>datacenter</i> resiliente.	Contratação de consultoria para apoiar na elaboração de Especificações Técnicas de equipamentos que compõe o Core Computacional e de Comunicação do <i>Datacenter</i> .	Administrativo (escritório)
		Construção de <i>Datacenter</i> Modular	Operacional (obra)
		Aquisição de <i>software</i> , licenças e treinamento para implementação do <i>Datacenter</i> .	Administrativo (escritório)
		Aquisição de equipamentos de redes, telecom e <i>cybersegurança</i> para implementação do <i>Datacenter</i> .	Administrativo (escritório)
	Subcomponente 1.3 Competências digitais	Contratação de empresa especializada em habilidades digitais (formação, capacitação, treinamento e conscientização.)	Administrativo (escritório)
	Subcomponente 1.4	Contratação de consultoria para implementação de aceleração de <i>start-ups</i> .	Administrativo (escritório)

	Plataforma de aceleração de projetos digitais.		
--	--	--	--

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	AÇÃO/INTERVENÇÃO	GRUPO DE RISCO*
Componente 2 Fortalecimento da infraestrutura pública digital (DPI)	Subcomponente 2.1 Aprimoramento de soluções de <i>software</i> para melhorar a prestação de serviços.	Aquisição de plataforma do portal e <i>softwares</i> acessórios (contratação direta).	Administrativo (escritório)
	Subcomponente 2.2 <i>Hardware</i> para apoiar a operação da infraestrutura do portal de serviços.	Aquisição de equipamentos de TI para suportar a plataforma do Portal.	Operacional (obra)
	Subcomponente 2.3	Contratação de consultoria individual para avaliação de <i>interfaces</i> – UX e implementação de formação de	Administrativo (escritório)

	Implementação de fábrica de <i>software</i> e serviços de consultoria orientados ao desenvolvimento de aplicações de <i>software</i> de acordo com as necessidades do GoES.	multiplicadores da ESESP para treinamento de servidores no uso do portal.	
		Serviços de consultoria para desenvolvimento de <i>software</i> de integração dos serviços/processos ao Portal	Administrativo (escritório)
		Contratação de empresa especializada para emissão de passagens e hospedagem para a realização de visitas técnicas a outros parceiros para cooperação técnica.	Administrativo (escritório)

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	AÇÃO/INTERVENÇÃO	GRUPO DE RISCO*
Componente 3 Modernizar o Sistema de Gestão de Emergências	Subcomponente 3.1	Contratação de consultoria para elaboração de estudos de viabilidade técnica e de documentos para apoio aos processos de aquisição e especificações técnicas relacionadas à modernização do sistema de emergências do ES.	Administrativo (escritório)
	Plano de integração técnica centralizada de resposta a emergências e estudos de viabilidade.	Contratação de consultoria para construção do Plano de integração tecnológica do Sistema Estadual de Segurança Pública para Resposta a Emergências,	Administrativo (escritório)

		incluindo análises e propostas de uso de inteligência artificial, análise de riscos tecnológicos e <i>cybersegurança</i> , proteção de dados, comando e controle em segurança pública, protocolos de atuação integrada e protocolos de atendimento e despacho.	
		Contratação de empresa especializada para emissão de passagens e hospedagem para realização de visitas técnicas a outros parceiros para cooperação técnica.	Administrativo (escritório)
		Serviços de capacitação e formação em atividades relacionadas à segurança pública, <i>cybersegurança</i> , experiência do usuário, comando e controle e gestão de emergências.	Administrativo (escritório)
	Subcomponente 3.2 Desenho, construção e operacionalização do Centro Integrado de Defesa Social (CIDES)	Construção do Centro Integrado de Comando e Controle da Segurança Pública (CIDES). Projetos complementares e licenças, construção civil e mobiliário, datacenter, climatização, sistema e monitoramento, tecnologia da informação, manutenção preventiva e corretiva, diversos.	Operacional (obra)

		Contratação de supervisora de obras comando e controle da Segurança Pública (CIDES)	Administrativo (escritório/obra)
Subcomponente 3.3 Desenvolvimento e integração de todos os sistemas e procedimentos para gestão de chamadas de emergência.		Aquisição de equipamentos para digitalização da comunicação (truncalização, interoperabilidade, convergência de sistema de comunicação)	Administrativo (escritório)
		Desenvolvimento ou aquisição de uma plataforma de TI para a integração dos processos e produtos do Centro Integrado.	Administrativo (escritório)
		Aquisição de hardware e software para implementação da <i>Next Generation Emergency Number</i> (números de emergência da próxima geração), com sistema de telefonia baseada em IP ou ESInet.	Administrativo (escritório)

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	AÇÃO/INTERVENÇÃO	GRUPO DE RISCO*
Componente 4 Gerenciamento do Projetos	Subcomponente 4.1 Apoio técnico operacional no gerenciamento do Projeto	Contratação de Consultores individuais (especialista ambiental; social, monitoramento e controle, gestão financeira, aquisições, STEP)	Administrativo (escritório)
		Contratação de consultoria para elaboração do programa de habilidades digitais.	Administrativo (escritório)
		Contratação de serviços de consultoria para elaboração de programa de captação de recursos para inovação.	Administrativo (escritório)
	Subcomponente 4.2 Auditoria externa	Contratação de empresa especializada para emissão de passagens e hospedagem para realização de visitas técnicas a outros parceiros para cooperação técnica.	Administrativo (escritório)
		Capacitação (formação de equipe Secti/UGP; Formação Equipe UIP; Diária)	Operacional (obra)

2.2. 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

- ***Treinamentos para práticas sustentáveis para mitigação de impactos ambientais.***

NR 9 – Norma Regulamentadora que trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Recomendação: A empresa deverá indicar agentes de prevenção que deverão estar aptos a identificar os riscos ambientais (agentes físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos) avaliar sua magnitude, propor medidas de prevenção e controle, além de monitorar a eficácia das ações implementadas. Os agentes devem garantir a sustentabilidade durante a implementação do Programa, ferramentas como o diagnóstico ambiental, monitoramento, monitoramento contínuo das emissões e descartes, análise de ciclo de vida dos produtos e implementação de sistemas de gestão ambiental são essenciais para identificar e mitigar riscos.

- ***Ambientes confinados.***

A NR 33 especifica as responsabilidades do empregador e do empregado nas atividades que envolvem espaços confinados.

Recomendação: A empresa deve indicar formalmente o responsável técnico pelo cumprimento da Norma específica, inclusive, a emissão da Permissão de Entrada e Trabalho (PET). Esse deverá identificar os espaços caracterizados como “confinados” e especificar os riscos de cada um deles. É preciso implementar a gestão em segurança e saúde no trabalho nesses espaços em questão e garantir a capacitação continuada dos trabalhadores em relação aos riscos.

- ***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 ruídos.

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.***

Consolidação das Leis de Trabalho – CLT: normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Recomendação: Em seu Art. 403 está estabelecido que é proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos. E em seu Parágrafo Único, o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

- ***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. Dentre elas: i) Lei Maria da Penha; ii) Lei do Minuto Seguinte; iii) Lei Joana Maranhão; iv) Lei do Feminicídio; e v) Lei nº 7.716/89 o STF decretou a possibilidade de atos homofóbicos e transfóbicos serem punidos como racismo.

- ***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, entre elas: i) Lei Maria da Penha; ii) Lei do Minuto Seguinte; iii) Lei Joana Maranhão; iv) Lei do Feminicídio; v) Lei nº 7.716/89 o STF decretou a possibilidade de atos homofóbicos e transfóbicos serem punidos como racismo; e vi) Lei do Silêncio; vii) Lei da convivência harmoniosa; viii) no Brasil, os casos de abuso, assédio e exploração sexual são considerados crimes e regidos pelo Código Penal (Código Penal Brasileiro, Decreto nº 28.487/1940 e Lei nº 12.015/2009, Título VI: Crimes contra a Dignidade Sexual, artigos 213-234-B). O assédio sexual foi introduzido como crime no Código Penal Brasileiro pela Lei nº 10.224/2001.

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 por meio de materiais de comunicação e treinamentos sobre o tema.

- ***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 e emergências como incêndio 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.

- ***Ausência ou mecanismo de resposta de emergência inadequado ou não responsivo nos casos de impactos ambientais, perigos e riscos ao longo do Projeto.***

NBR 15219 – descreve o Plano de Emergência

Recomendação: A empresa deve adotar a NBR que tem por finalidade formalizar e esmiuçar o conjunto de ações e medidas a serem adotadas no caso de uma situação crítica, visando proteger a vida e o patrimônio, bem como reduzir as consequências sociais e danos ao meio ambiente.

2.3. Principais riscos – ambientes de escritório (Riscos administrativo)

- ***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 antiassédio, 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.

- ***Falta de simulação para conhecer as rotas de fuga.***

NBR 9077 – Saídas de emergência

NR 20 – Simulações de Emergência e Avaliação Pós-Emergência

Recomendação: A empresa deve promover simulações de fuga para condicionar os trabalhadores para uma evacuação rápida e segura.

- ***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.

2.4. Principais riscos – Ambientes Naturais (Riscos Operacionais)

- ***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.

- ***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.

2.5. 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 fundamental destacar que qualquer lista de riscos, por mais abrangente que seja, nunca pode ser totalmente exaustiva. A segurança e saúde ocupacional são áreas complexas que envolvem uma infinidade de variáveis e contextos específicos de cada local de trabalho. Portanto, é crucial que as organizações estejam sempre vigilantes e atualizem regularmente suas avaliações de riscos para garantir que estejam abordando todas as potenciais fontes de perigo e protegendo adequadamente a saúde e segurança de seus trabalhadores. Além disso, a consulta e participação dos próprios trabalhadores na identificação de riscos é essencial para garantir uma compreensão completa e precisa dos desafios enfrentados no ambiente de trabalho.

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 na Avaliação (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, conseqüentemente, deverão incluir nos seus custos de implementação o cumprimento dos requisitos previstos no AAS.

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 17 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 por meio de:

- i) *inclusão do Código de Conduta nos documentos contratuais; e*
- ii) *monitoramento regular incluído nos relatórios de progresso do Projeto.*

3. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO TRABALHO

3.1. Condições de Trabalho e Gestão das Condições de Trabalho

No Brasil, as relações trabalhistas são regidas principalmente pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é uma legislação específica para regular as relações de trabalho entre empregadores e empregados. A CLT foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, e é considerada a principal fonte do Direito do Trabalho no país.

Além da Constituição Federal e da CLT, existem também diversas leis e regulamentos complementares que tratam de aspectos específicos das relações trabalhistas. Essas normas visam proteger os direitos dos trabalhadores e estabelecer as obrigações dos empregadores.

É importante mencionar que, além das leis e regulamentos, as relações trabalhistas organizaram 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.

Estes são negociados entre os representantes dos empregados (normalmente sindicatos) e os empregadores, com o objetivo de estabelecer condições de trabalho específicas para determinada categoria ou empresa. Esses Acordos Coletivos podem estabelecer regras próprias que complementam ou até mesmo modificam as disposições previstas na legislação vigente, desde que respeitem os direitos mínimos garantidos por lei.

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.

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 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) Preencher 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, por meio 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 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 por meio 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. Os processos trabalhistas podem ser apresentados pelo período de cinco anos anterior ao exercício desses direitos. Um funcionário não tem permissão para renunciar a direitos ou benefícios declarados em uma lei ou em um contrato de trabalho. Uma mudança na estrutura legal ou propriedade de um empregador não afeta os

direitos adquiridos pelos empregados sob as leis trabalhistas. As demissões injustificadas também dão aos empregados o direito a um pagamento de 40% de suas contas de FGTS, o que constitui uma multa suportada pelos empregadores. Um adicional de 10% (total de 50%) deve ser pago pelos empregadores nesses casos.

Não discriminação e igualdade de oportunidades: A lei brasileira proíbe estritamente a discriminação em relação aos salários, ao exercício de qualquer função e/ou critérios de contratação e rescisão com base no sexo, idade, raça, estado civil, orientação sexual ou deficiência. A Constituição Federal de 1988 estabelece princípios fundamentais de igualdade e não discriminação, e várias leis e regulamentos foram promulgados para implementar esses princípios. Entre eles, destaca-se a Lei nº 9.029/1995, que proíbe a exigência de testes de gravidez e esterilização como requisitos para admissão ou permanência no emprego, bem como qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho.

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:

- 1) 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, prestação 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, 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 a 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 à 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:

- Ministério de Trabalho e Emprego

- Secretaria de Inspeção do Trabalho
- Superintendências Regionais do Trabalho (nível estadual)
- Ministério Público do Trabalho

3.2. 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 Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo Mais Inteligente 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 subprojetos 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 (NR3 – 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, por meio 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, por meio 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 22 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 de prevenção 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 de prevenção 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 toxicidade, 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 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, 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 registros 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 doenças.

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.

Essas DASS têm por objetivos: eliminar o perigo removendo a atividade do processo de trabalho; controlar o perigo na sua origem por meio do uso de controles de engenharia; minimizar o risco por meio da concepção de sistemas de trabalho seguros e medidas de controle 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 24 elementos esperados para a região e ter uma área designada para refúgio seguro, se apropriado; (b) fornecer a cada trabalhador espaço adequado para exercerem de forma segura todas as suas atividades; (c) ser projetadas para impedir o início de incêndios; (d) disponibilizar instalações sanitárias adequadas (banheiros e áreas de lavagem) e áreas de alimentação limpas em tamanho suficiente para o número de pessoas que se espera que ali trabalhem; (e) prover abastecimento adequado de água potável; (f) receber luz natural e iluminação artificial suficiente para promover a segurança e saúde dos trabalhadores e a operação segura dos equipamentos; (g) garantir acesso fácil, seguro e suficiente; (h) fornecer ar fresco suficiente para espaços de trabalho fechados e/ou confinados; (i) manter a temperatura ambiente em um nível adequado; e (j) fornecer primeiros socorros qualificados em todos os momentos.
- (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; e
- (ix) **Monitoramento** das condições de saúde e segurança ocupacional visando verificar a eficácia das estratégias de prevenção e controle.

4. EQUIPE RESPONSÁVEL

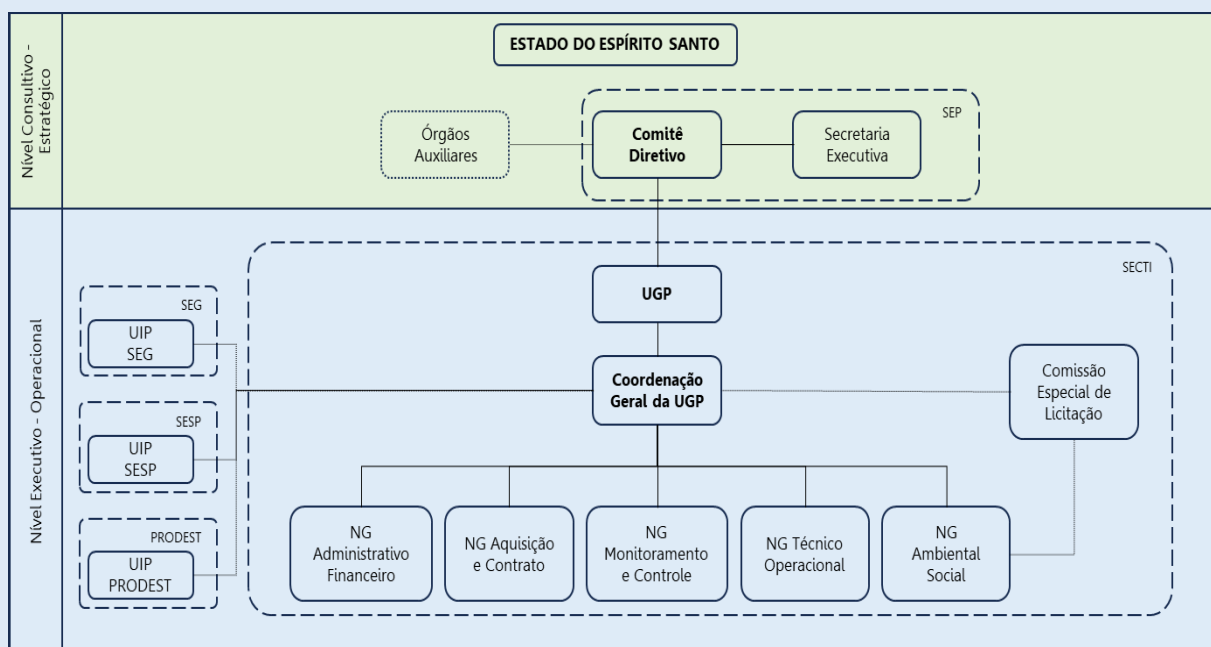
O Mutuário do Acordo de Empréstimo com o Banco Mundial é o Estado do Espírito Santo, sendo que a Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia, Inovação e Educação Profissional – SECTI irá conduzir a implementação do Programa e representar o Mutuário por meio de uma Unidade de Gerenciamento do Projeto – UGP que terá as seguintes atribuições específicas:

- A coordenação-geral do Projeto, que abrange o planejamento, a administração orçamentária e contábil-financeira, o monitoramento, o controle e a avaliação do Programa;
- Administrar e supervisionar a execução do Programa, com base no Acordo de Empréstimo e atuar como ponto focal com o Banco Mundial e suas missões de supervisão;
- Coordenar a preparação e a apresentação dos relatórios de progresso, de aquisições, de execução financeira, demonstrativos financeiros anuais auditados, relatório de meio termo e de avaliação final e outros documentos, segundo as disposições do respectivo Acordo de Empréstimo;
- Manter os registros financeiros e contábeis adequados que permitam identificar apropriadamente os recursos do empréstimo e de outras fontes do Programa;
- Participar de forma ativa nos processos de aquisições, incluindo reuniões prévias e de negociação;
- Prestar contas aos órgãos e entidades fiscalizadores do Estado do Espírito Santo;
- Apoio de treinamento e serviços de consultoria/auditoria necessários;
- Implementação de medidas de gestão de riscos ambientais e sociais;
- Promover e divulgar as ações do Programa;
- Implementar o Programa e executar as funções da UGP com o suporte de um contrato de apoio técnico operacional de gerenciamento de projeto;
- Adotar o Manual Operativo do Programa; e,
- Realizar outras atividades vinculadas à administração geral do Programa.

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 Consultivo 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 SECTI e, de execução do projeto, exercida por meios dos Órgãos Executores.

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



Legenda:

UGP: Unidade Gestora do Projeto

UIP: Unidade de Implementação do Projeto

NG: Núcleo Gestor

Relação Funcional: _____

Relação Integração e/ou Auxiliar: -----

A SECTI 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.

A UGP será constituída pelo mesmo ato legal do Mutuário que irá instituir o arranjo de implementação do Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo Espírito Santo Mais Inteligente 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 às 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
- (v) 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 SECTI, a PRODEST – Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Espírito Santo, SEG - Secretaria de Estado do Governo e a SESP - Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social.

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 – SECTI, PRODEST, SEG e SESP, 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 Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo Espírito Santo Mais Inteligente cabe tanto à UGP, estabelecida na SECTI, por meio 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 SECTI, 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.

A SECTI e demais Órgãos executores deverão manter e operar a UGP e às 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.

4.1. 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. A contratação de Consultores Individuais, os quais atenderão o Programa, será realizada no âmbito do Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, também conhecido como Espírito Santo Mais Inteligente, atualmente em execução pelo Estado do Espírito Santo. Esses 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. 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 de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo Mais Inteligente estarão diretamente a cargo das UIPs, conforme atribuições e competências definidas por meio dos componentes pactuados no Manual Operativo do Projeto (MOP).

Em princípio, 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. A SECTI contará com um especialista de aquisições para auxiliar a Comissão Especial de Contratações.

5. MECANISMO DE QUEIXAS

O mecanismo de ouvidoria geral do Programa será gerenciado pela SECTI, 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.

A UGP/SECTI deve estabelecer, publicar, manter e operar um mecanismo de queixas acessível, para receber e facilitar a resolução de preocupações e queixas com relação ao Projeto de forma imediata e eficiente, transparente, culturalmente adequada, e prontamente acessível a todas as partes afetadas pelo Projeto, sem custo e sem retribuição, inclusive quanto a preocupações e queixas encaminhadas de forma anônima, de forma consistente com a NAS 10. O mecanismo de queixas deverá ser divulgado e estar acessível em todas as frentes e entorno de obras ou subprojetos pertinentes.

O mecanismo de queixas ou Mecanismo de Atendimento a Reclamações (MAR) deve estar preparado para receber, registrar e facilitar a resolução de reclamações de EAS/AS, inclusive por meio do encaminhamento de

sobreviventes para prestadores de serviços relacionados à violência de gênero, de forma segura, confidencial e centrada no sobrevivente. Esse mecanismo será divulgado no *site* do Projeto dentro do portal da SECTI (<https://secti.es.gov.br/>) , contendo todas as informações, canais e instruções para que a parte interessada possa deixar sua manifestação.

A gestão adequada das queixas relacionadas ao Projeto é um dos pilares de sustentação do PEPI. O Projeto estabeleceu um Mecanismo de Atendimento a Reclamações (MAR), em linha com as Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial e adequado aos públicos potencialmente afetados pelo Projeto e partes interessadas. Como referido acima, o objetivo do MAR é registrar, responder e resolver queixas e reclamações de maneira oportuna, eficaz e eficiente e que satisfaça todas as partes envolvidas, sejam indivíduos, grupos ou organizações e chegar de maneira satisfatória a grupos e indivíduos vulneráveis e desfavorecidos.

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. Serão garantidas medidas adequadas para que trabalhadores diretos e contratados não sejam submetidos a qualquer forma de retaliação como resultado de qualquer queixa apresentada. O mecanismo irá garantir critérios de confidencialidade, e também permitir que sejam consideradas e resolvidas denúncias anônimas. 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 de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo Mais Inteligente

Mecanismo de Recebimento	Canal
--------------------------	-------

<i>Site do Programa</i>	https://secti.es.gov.br/espírito-santo-mais-inteligente
E-Ouv	Por meio de <i>link</i> específico de reclamações acerca do Programa Espírito Santo Mais Inteligente, divulgado no <i>Site</i> do Programa, da SECTI, dos demais órgãos executores e por meio de placas nos locais de obra.
<i>E-mail</i>	ouvidoria@es.gov.br
Telefone	0800 022 11 17
Na sede da Ouvidoria-Geral do Estado, presencialmente.	9h às 17h (atendimento presencial de 10h às 16h)
Via postal	Av. João Batista Parra, nº 600, Ed. Aureliano Hoffmann, 10º andar. - Enseada do Suá - Vitória/ES - CEP: 29050-375
Caixa de reclamação	Disponível nos locais onde ocorrerão as obras

6. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS.

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 ou de fornecedores primários na implementação do Projeto.

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

Subprojeto, Atividade ou Serviço:

.....

Instituição ou Órgão do Estado Responsável pela Implementação (PRODEST,
SEG, SESP ou SECTI);

.....

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 Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo Mais Inteligente (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 Cíveis 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 Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo Mais Inteligente 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 ameçam 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 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 ²exploração 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.

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.denuncia-a-ouvidoria> (a definir) 35 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.xxxxxxxxxxxxxxxxxx.com.br (a definir), seção Canal de Denúncias.

- Via postal, para a Instituição ou Empresa: Endereço: Rua xxxxxxxxxxx, Nº xxxxx – Bairro xxxxxxx – CEP: xx.xxx-xx, Cidade: xxxxxxx- 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 de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo Mais Inteligente, conforme Quadro abaixo:

Mecanismo de Recebimento	Canal
<i>Site</i> do Programa	https://secti.es.gov.br/espírito-santo-mais-inteligente
E-Ouv	Por meio de <i>link</i> específico de reclamações acerca do Programa Espírito Santo Mais Inteligente, divulgado no <i>Site</i> do Programa, da SECTI, dos demais órgãos executores e por meio de placas nos locais de obra.
<i>E-mail</i>	ouvidoria@es.gov.br
Telefone	0800 022 11 17
Na sede da Ouvidoria-Geral do Estado, presencialmente.	9h às 17h (atendimento presencial de 10h às 16h)
Via postal	Av. João Batista Parra, nº 600, Ed. Aureliano Hoffmann, 10º andar. - Enseada do Suá - Vitória/ES - CEP: 29050-375
Caixa de reclamação	Disponível nos locais onde ocorrerão as obras

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 II – 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:

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 vítima
Fui testemunha
Soube por outras pessoas

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

--

Data do incidente denunciado:

--

O incidente relatado (marque com um X):

Está em curso:
Não está em curso:
Não está em 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):

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

Como se deu conta do incidente?

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

ENVIAR

Limpar formulário

ANEXO III – TERMO DE COMPROMISSO (minuta)

Declaro que recebi o Código de Conduta dos Trabalhadores do Programa de Apoio ao Fortalecimento da Gestão Pública do Espírito Santo, Espírito Santo Mais Inteligente, 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 às 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.