

ANEXO 02

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO LABORAL DO PROJETO

Projeto Salvador Social II (P172605)

1. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO-DE-OBRA NO PROJETO

As funções essenciais do Projeto Salvador Social II serão realizadas por **trabalhadores diretos** (profissionais empregados ou contratados diretamente pela Unidade de Gestão do Projeto (UGP) estabelecida pela Casa Civil da Prefeitura Municipal de Salvador e pelas agências implementadoras (Secretaria Municipal de Saúde/SMS, Secretaria Municipal de Educação/SMED e Secretaria Municipal de Promoção Social e Combate à Pobreza/SEMPRE) e por trabalhadores contratados (provisionais ou contratados por intermédio de terceiros (empresas contratadas) para executar trabalhos relacionados às funções essenciais do projeto (particularmente com relação às atividades de Assistência Técnica).

A UGP criada na estrutura da Casa Civil através do Decreto 29.840 de 13 de junho de 2018, tem por objetivo principal executar, coordenar, administrar e supervisionar as atividades relativas ao Projeto. É composta dos cargos comissionados criados pela Lei nº 9.287/2017, com finalidade específica e existência transitória vinculada ao período de execução do Projeto. Conta em seus quadros com funcionários da Prefeitura, servidores públicos, regidos pelo Regime jurídico dos servidores públicos, o Estatuto do Servidor (funcionário) Público de Salvador. A UGP é formada por 10 pessoas: 1 diretor, 8 gerentes e 1 assistente administrativo.

São igualmente do quadro de servidores públicos municipal todos os funcionários da SMS, da SMED e da SEMPRE diretamente associados às funções essenciais do Projeto. Todavia, no quadro de trabalhadores que atuam diretamente na provisão dos serviços de Saúde, Educação e Assistência Social há também trabalhadores contratados por intermédio de terceiros. Os quadros da SMS, SMED e SEMPRE contam com cerca de 21.000 profissionais, sendo 21 por cento temporários.

Os servidores públicos municipais que vierem a exercer funções essenciais do projeto continuarão sujeitos aos termos e condições do seu contrato ou acordo de trabalho do sector público, atentando, contudo, às diretrizes estabelecidas neste documento em relação à Proteção da Força de Trabalho e à Segurança e Saúde Ocupacional.

O total de trabalhadores diretos e contratados a serem empregados nas funções essenciais do projeto não pode, contudo, ser estimado com precisão.

Vale ressaltar que todos os trabalhadores do projeto atuarão na área urbana do município de Salvador e, por força de lei, todos os trabalhadores do projeto terão idade mínima de 16 anos.

2. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS EM POTENCIAL LIGADOS À MÃO-DE-OBRA

As atividades do Projeto serão realizadas no perímetro urbano do município de Salvador, privilegiando áreas e vizinhanças de baixa renda.

Os trabalhadores do projeto prestarão serviços relacionados à gestão das redes de Saúde, Educação Infantil e Fundamental e das unidades de Assistência Social (CRAS, CREAS e CENTRO POP). Em consequência – e particularmente no que se refere aos trabalhadores na rede de Saúde – estarão em contato direto com a população da cidade e medidas de biossegurança (em vista da pandemia do COVID-19) serão adotadas em conformidade com as normas de Segurança e Saúde Ocupacional e os programas de controle de infecções relacionadas à assistência à saúde (como descrito neste Marco de Gestão Ambiental e Social). Os riscos relacionados às condições e locais de trabalho dos trabalhadores envolvidos na prestação de serviços de saúde estão sistematizados na Norma Regulamentadora 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde.

Pequenas reformas para adaptação das unidades de Assistência Social serão contratadas de terceiros. Esse serviços não devem envolver a execução de trabalhos perigosos, como o trabalho em altura ou em espaços confinados, o uso de maquinário pesado ou o uso de materiais perigosos. Os riscos envolvidos nos serviços e obras da construção civil brasileira estão sistematizados nas Normas Regulamentadoras NR 09 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), para obras com números de funcionários inferiores a 20 e a NR Nº18 Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), para obras acima de 20 funcionários. Os principais riscos esperados dessas obras referem-se aos níveis de ruído e de poeira e aos pequenos acidentes.

Todas as obras e serviços licitados pelo Município são feitas dentro das Normas de Segurança e Medicina do Trabalho vigentes e o modo como é cobrado o cumprimento de tais normas está previsto nos editais de licitação e nos contratos de execução. Não cumprimento das legislações vigentes, poderá gerar suspensão dos trabalhos, dos pagamentos, advertências, multas e demais penalidades cabíveis, sem que isto exima a CONTRATADA das demais obrigações constantes das cláusulas contratuais. Nos contratos efetivados pelo Município, o corpo técnico de fiscalização dos órgãos e secretarias possuem amplos poderes para a qualquer momento, sem prévio aviso, supervisionar a obra, analisar materiais e produtos, verificar o trabalho da CONTRATADA e dos técnicos responsáveis e das eventuais subcontratadas, as técnicas aplicadas, os registros dos produtos, verificar se as Normas de Segurança estão sendo aplicadas e tomar as medidas e providências que se fizerem necessárias.

Não se prevêem incidentes de trabalho infantil ou de trabalho forçado, nem de violência de gênero.

3. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES

A legislação trabalhista brasileira é robusta no que respeita aos termos e condições de trabalho das diversas categoriais de trabalhadores na seção 1. No Brasil, as relações trabalhistas são regidas pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou pelo Código Trabalhista Brasileiro, bem como por numerosas leis e regulamentos complementares, que lidam com aspectos relacionados aos termos e condições de emprego, condições de pagamento, término de relações contratuais, não-discriminação e igualdade de oportunidades na seleção dos trabalhadores e nos locais de trabalho, liberdade de organização, idade mínima de trabalho, trabalho infantil, trabalho forçado e canais de mediação e resolução de conflitos trabalhistas.

Termos e condições de emprego. A legislação brasileira estabelece que, para contratar um empregado, o empregador deve: (i) Registrar o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), incluindo informações sobre o cargo, salário e data de admissão. A CTPS é um documento de propriedade do

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

Jornada de Trabalho. As normas referentes à duração do trabalho têm por escopo proteger a integridade física e psíquica do trabalhador (ordem biológica), evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar. A jornada de trabalho está regulada nos artigos 58 a 75-E da CLT. 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. A CLT permite a realização de 2 horas extras diárias além da jornada legal, limitadas há 10 horas semanais.

Períodos de Descanso e Férias. Entre duas jornadas de trabalho é obrigatório um período mínimo de descanso de 11 horas. Sempre que a jornada de trabalho ultrapassar 6 horas, é obrigatória a concessão de intervalo para descanso ou alimentação (almoço ou jantar) de no mínimo 1 e no máximo 2 horas. Jornadas de 6 horas garantem 15 minutos de intervalo para lanche. O intervalo é após 4 horas seguidas de trabalho. Todo trabalhador terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (artigo 129, da CLT).

Salários e Outros Benefícios. 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. Segundo o artigo 73 da CLT, o trabalho noturno terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. Horas extras devem ser pagas com um adicional mínimo de 50% a mais que as horas normais (100% aos domingos ou feriados). As horas extras também poderão ser compensadas através do sistema de "banco de horas" pactuado por acordo individual ou coletivo. Todo trabalhador tem igualmente direito a um 13º salário, cujo pagamento é feito em duas parcelas, com base na remuneração mensal. As férias anuais são remuneradas serão acrescidas de pelo menos 1/3 (um terço) a mais da remuneração mensal do empregado. De acordo com o artigo 143 da CLT, o trabalhador pode converter 1/3 do salário em abono pecuniário (venda de 10 dias das férias). O trabalhador que sofre acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, segundo artigo 118 da CLT. Ajustes salariais são determinados através de livre negociação entre as partes. Se as partes não chegarem a um acordo, elas podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Qualquer ajuste deve ser o resultado da livre negociação entre empregados e empregadores. Se a negociação falhar, trabalhadores e empregadores podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem.

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.

Não discriminação e igualdade de oportunidades. A lei brasileira proíbe estritamente a discriminação em relação aos salários, ao exercício de qualquer função e/ou critérios de contratação e rescisão com base no sexo, idade, raça, estado civil, orientação sexual ou deficiência. Infrações contra esse direito 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 das mesmas, sendo que a legislação prevê as seguintes medidas remediadoras: (i) reintegração ao emprego com pagamento de todos os salários ou pagamento em dobro de todos os salários desde a rescisão injusta, 2) concessão de igualdade de condições de trabalho se relacionado a tratamento desigual, 3) compensação por danos morais (dor e sofrimento).

Organizações de trabalhadores. A lei nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formar e unir-se a organizações de trabalhadores de sua escolha, bem como de negociar coletivamente sem interferência. Um único sindicato representa todos os trabalhadores brasileiros de cada setor em uma determinada área geográfica. O órgão central desses sindicatos regionais cobra taxas de todos os trabalhadores, mas, com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467 / 2017), essas taxas deixaram de ser obrigatórias).

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.¹ O governo aprovou uma nova lei contra o tráfico de pessoas que criminaliza o tráfico de crianças para fins de trabalho e exploração sexual; adotou o Pacto Federal pela Erradicação do Trabalho Forçado para fortalecer a implementação de políticas de trabalho forçado em nível estadual e aumentar o compartilhamento de informações e a coordenação interinstitucional; e estabeleceu um órgão nacional de coordenação para coletar dados sobre casos de trabalho forçado e tráfico de pessoas. O governo também desenvolveu um sistema de monitoramento para o Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, permitindo que os governos estaduais e municipais acompanhem suas metas.

Trabalho forçado. Segundo a legislação brasileira, o trabalho forçado ou análogo ao escravo consiste em submeter um indivíduo a condições de trabalho degradantes (isto é, violação de direitos ou riscos fundamentais à saúde e vida dos trabalhadores), ou dias de trabalho exaustivos (esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que leve a problemas de saúde ou riscos de morte), ou trabalho forçado (manter um indivíduo no trabalho por meio de fraude, isolamento geográfico, ameaças e violência física ou psicológica), ou servidão por dívida (forçar os trabalhadores a incorrerem em dívidas ilícitas e vinculá-los a isso). É penalizado pelo Código Penal, art. 149. O Brasil teve, nos últimos anos, agências governamentais (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo), políticas e programas específicos com foco na detecção e liberação de trabalhadores semelhantes a escravos. O Ministério Público do Trabalho disponibiliza, em seu site, um

canal para registro de denúncias de crimes que atentem contra os direitos dos trabalhadores. A notificação pode ser feita de forma anônima. Listas sujas de empresas ou empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo são publicadas oficialmente a cada ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em 2018, a “lista suja” identificava 209 empregadores e os dados apontavam que, desde 2005, 2.879 trabalhadores haviam sido submetidos a condição análoga à escravidão.

Gestão de Reclamações. As principais agências responsáveis pelo cumprimento da legislação e a proteção dos direitos trabalhistas: são: o Ministério da Economia, através da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho; a Secretaria de Trabalho; a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho; as Superintendências Regionais do Trabalho (nível estadual); e o Ministério Público do Trabalho.

4. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

No Brasil, as questões relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelo conjunto de 34 Normas 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. Essas NRs são plenamente compatíveis com os requerimentos definidos na ESHG 2.0 - Saúde e Segurança Ocupacional, que tem por objetivos: eliminar o perigo removendo a atividade do processo de trabalho; controlar o perigo na sua origem através do uso de controles de engenharia; minimizar o risco através da concepção de sistemas de trabalho seguros e medidas de controle administrativo ou institucional; e fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) em conjunto com treinamento, uso e manutenção do EPI.

As Normas Regulamentadoras abordam – dentre outros – os seguintes temas relevantes para as atividades apoiadas pelo 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 os mesmos demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigirem providências a serem adotadas para a regularização das irregularidades, assegurando que os empregados recebam seus salários como se estivessem trabalhando (NR-3 – Embargo ou Interdição).
- iii. A obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

- iv. A obrigatoriedade dos empregadores, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e do número mínimo de 20 empregados de organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, através da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais (NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA).
- v. A obrigatoriedade das empresas de fornecerem Equipamentos de Proteção Individual certificados pelo Ministério do Trabalho e Emprego a seus empregados, sempre que as condições de trabalho o exigirem, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores (NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI).
- vi. A obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (NR-7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional).
- vii. Os requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham (NR-8 – Edificações).
- viii. A obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente 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 vigente.
- x. 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).
- xi. 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).

Tendo em vista as atividades apoiadas pelo Projeto, a Norma Regulamentadora NR-32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde merece destaque. Esta norma estabelece as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de

saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral. Aplica-se a qualquer edificação destinada à prestação de assistência à saúde da população, e todas as ações de promoção, recuperação, assistência, pesquisa e ensino em saúde em qualquer nível de complexidade. Ela rege os procedimentos a serem obrigatoriamente adotados para: (i) prevenir, minimizar e mitigar a probabilidade da exposição ocupacional a agentes biológicos (“riscos biológicos”); e (iv) realizar o manejo, armazenamento, transporte e disposição final de resíduos.

Os dois principais instrumentos que prevê para assegurar a proteção, segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde são: (i) o Programa ou Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfuro-Cortantes - PPRA e (ii) o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. O primeiro tem por objetivo estabelecer diretrizes para a elaboração e implementação de um plano de prevenção de riscos de acidentes com materiais perfuro cortantes com probabilidade de exposição a agentes biológicos, medidas de proteção contra os riscos biológicos em função da localização geográfica e da característica do serviço de saúde e seus setores e o inventário de todos os produtos químicos, com indicação daqueles que impliquem em riscos à segurança e saúde do trabalhador. Deve igualmente prever a capacitação dos trabalhadores antes da adoção de qualquer medida de controle e de forma continuada para a prevenção de acidentes. Já o PCMSO, deve contemplar: (a) o reconhecimento e a avaliação dos riscos biológicos; (b) a localização das áreas de risco; (c) a relação contendo a identificação nominal dos trabalhadores, sua função, o local em que desempenham suas atividades e o risco a que estão expostos; (d) a vigilância médica dos trabalhadores potencialmente expostos; e, (e) o programa de vacinação. O PCMSO também deve estar à disposição dos trabalhadores, bem como da inspeção do trabalho. Toda ocorrência de acidente envolvendo riscos biológicos, com ou sem afastamento do trabalhador, deve ser emitida a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

As condições laborais estabelecidas para os trabalhadores do Projeto atenderão expressamente a todas as determinações estabelecidas pelas Normas Reguladoras que sejam relevantes e serão inseridas em todos os editais de licitação e contratos de execução.

5. PESSOAL RESPONSÁVEL

Cada Secretaria Municipal executora das atividades apoiadas pelo projeto (SMS, SMED e SEMPRES) conta com uma unidade de gestão de recursos humanos que será diretamente responsável pela contratação e gestão de trabalhadores e por assegurar que as empresas contratadas e subcontratadas cumprirão a legislação trabalhista.

Como mencionado anteriormente, todas as obras e serviços licitados pelo Município são feitas dentro das Normas de Segurança e Medicina do Trabalho vigentes e o modo como é cobrado o cumprimento de tais normas está previsto nos editais de licitação e nos contratos de execução. O não cumprimento das legislações vigentes, poderá gerar suspensão dos trabalhos, dos pagamentos, advertências, multas e demais penalidades cabíveis, sem que isto exima a contratada das demais obrigações constantes das cláusulas contratuais. Nos contratos efetivados pelo Município, o corpo técnico de fiscalização dos órgãos e secretarias possuem amplos poderes para a qualquer momento, sem prévio aviso, supervisionar a obra, analisar materiais e produtos, verificar o trabalho da contratada e dos técnicos responsáveis e das eventuais subcontratadas, as técnicas aplicadas, os registros dos produtos, verificar se as Normas de Segurança estão sendo aplicadas e tomar as medidas e providências que se fizerem necessárias.

As Secretarias Municipais executoras ficam responsáveis por reportar à UGP sobre a incorporação nos editais de licitação e contratos de execução que venham a firmar com terceiros para a execução das obras ou fornecimento de bens e serviços dos requerimentos definidos pela legislação relevante e consubstanciados neste documento. Ficam igualmente responsáveis por comunicar à UGP sobre a ocorrência de acidentes e incidentes num prazo de 48 horas a partir do seu conhecimento.

A equipe de especialistas em gestão de riscos ambientais e sociais da UGP será responsável por supervisionar a inclusão de cláusulas relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional nos editais de licitação e nos contratos de execução de obras e serviços. Será igualmente responsável de reportar ao Banco Mundial sobre o cumprimento dessas cláusulas e sobre acidentes e incidentes de trabalho. Será igualmente responsável pela gestão do Mecanismo de Reclamações do Projeto, que seguirá procedimentos específicos para a gestão de reclamações relacionadas às condições e ambientes de trabalho apresentadas pelos trabalhadores do Projeto.

6. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

Os riscos à saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores do projeto serão evitados, minimizados e mitigados pelo cumprimento dos preceitos da legislação trabalhista do país (descrita sucintamente na seção 2, acima), das Normas Regulamentadoras sobre saúde e segurança ocupacional (descritas sucintamente na seção 3, acima) e da Norma Ambiental e Social 2 – Mão-de-Obra e Condições de Trabalho do Banco Mundial.

Neste sentido:

- Será exigido – em todos os editais de licitação e contratos de execução de obras e serviços – o pleno cumprimento dos termos e condições de emprego consubstanciados pela Consolidação da Legislação Trabalhista, das condições de Saúde e Segurança ocupacional consubstanciadas pelas Normas Regulamentadoras da ABNT (sintetizados nas seções 2 e 3 deste documento) e dos princípios e diretrizes adicionais que são estabelecidos a seguir.
- Será verificado durante o processo licitatório que as pleiteantes dos contratos para realização de obras, serviços e fornecimento primário não estejam inscritas na “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego e, caso se encontrem listadas nas mesmas, serão excluídas.
- Será igualmente requerido de cada contratada que assine uma Declaração de Atendimento ao inciso V do artigo 27º da Lei Federal nº 8.666/93 relativo à idade mínima dos trabalhadores.
- Em virtude da pandemia da Covid-19 será requerido das contratadas, bem como as próprias Secretarias Executoras e a UGP do Projeto adotem protocolos de biossegurança definidos pelas autoridades de Saúde e trabalhistas – e levando em consideração as diretrizes do Banco Mundial e da Organização Mundial de Saúde – para prevenção da contaminação pelo corona vírus.
- Também será requerido das contratadas a adoção de medidas de enfrentamento de situações de assédio moral e assédio sexual, de abuso e exploração sexual, de violência de gênero e de quaisquer formas de preconceito e discriminação nos locais de trabalho e nas relações diárias entre os trabalhadores do projeto e a população das comunidades beneficiárias, incluindo a difusão – nos locais de trabalho – dos serviços de referência para denúncia dessas condutas, a

discussão dessas temáticas por especialistas em eventos regulares com a força de trabalho e materiais de comunicação sobre o tema.

As Secretarias Municipais executoras reportarão à UGP do Projeto sobre todos estes pontos e os pontos subsequentemente abordados

7. IDADE DE EMPREGO

Em cumprimento à legislação brasileira e aos requisitos da Norma Ambiental e Social 2 – Mão-de-Obra e Condições de Trabalho, a idade mínima para trabalhar em funções essenciais do Projeto será de 16 anos. Adicionalmente, idade mínima para trabalho perigoso será de 18 anos.

Embora o risco da ocorrência de trabalho infantil seja muito reduzido, as Secretarias Municipais executoras incluirão em todos os editais de licitação e contratos de execução assinados por terceiros cláusula sobre a proibição do trabalho infantil (de acordo com o arcabouço legal brasileiro).

Todos os contratados ficarão obrigados a verificar e identificar em seus registros oficiais de informação ao governo (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED) à idade de todos os trabalhadores.

As fiscalizações rotineiras realizadas pelas Secretarias Municipais contratantes das empresas contratadas verificarão o cumprimento da referida cláusula e tomarão as medidas corretivas necessárias em caso de se constatar qualquer infração à mesma.

8. TERMOS E CONDIÇÕES

Os servidores públicos municipais que vierem a exercer funções essenciais do projeto continuarão sujeitos aos termos e condições do seu contrato ou acordo de trabalho do sector público, atentando, contudo, às diretrizes estabelecidas neste documento em relação à Proteção da Força de Trabalho e à Segurança e Saúde Ocupacional.

Já os trabalhadores contratados que vierem a ser contratados para exercer funções essenciais do projeto (diretamente ou por terceiros) terão seus termos e condições de trabalho geridos de acordo com as regras estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que preveem que o empregador deve

(a) Para trabalhadores fixos:

- i. Registrar o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), incluindo informações sobre o cargo, salário e data de admissão;
- 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, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED);
- iv. Inscrever o empregado para o Programa de Integração Social (PIS);
- v. Fornecer, mensalmente, informações sobre a remuneração do empregado no sistema do SEFIP / GFIP (ou seja, um guia para o controle governamental da Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e contribuições previdenciárias);

- vi. Apresentar, anualmente, informações à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), registro que fornece informações relacionadas a contratos de trabalho para instituições governamentais.
 - vii. O direito dos trabalhadores de formarem e de se associarem a organizações sindicais da sua escolha e de participarem em negociações coletivas sem interferência, o projeto será implementado de acordo com a legislação nacional.
- (b) Para trabalhadores temporários - estagiário:
- i. Estudantes a partir dos 16 anos, que possuam CPF e RG, estejam matriculados e frequentando regularmente cursos de Ensino Médio, Educação Profissional, Educação Superior ou Educação Especial e nos anos finais do Ensino Fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.
 - ii. Estagiário Nível Médio
 - A SEMGE providencia a publicação do Edital do Processo Seletivo para contratação de estagiário, Nível Médio
 - O órgão solicita através do LINK / Formulário a contratação do estagiário
 - Após tramite de convocação o candidato se apresenta no órgão
 - iii. Estagiário Nível Superior
 - O Secretaria seleciona o candidato
 - Solicita contratação à SEMGE
 - A documentação é apresentada e conferida.
 - efetua-se a contratação
- (c) Para consultores autônomos:
- i. Participar de chamamento público e/ou;
 - ii. Participar seleção publicizada ou contratação direta;
 - iii. Ter formação escolar (Nível médio ou superior) a depender do objeto que será vinculado à contratação;
 - iv. A depender da modalidade, é feito um relatório de análise técnica validando à contratação do Consultor autônomo. Após trâmite jurídico, o mesmo assina o contrato e se inicia a execução contratual.

Para todos os trabalhadores, respeitar-se-ão:

- A jornada regular de trabalho será de 44 horas de trabalho semanais, com exceção dos estagiários;
- O pagamento mensal dos salários para os trabalhadores permanentes e para os consultores o pagamento de acordo com a entrega de produtos;
- Os princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades;
- A proibição legal em relação a qualquer forma de trabalho forçado ou análogo ao escravo – submissão a condições de trabalho degradantes, ou dias de trabalho exaustivos, ou servidão por dívida.

9. MECANISMO DE QUEIXAS

A UGP do Projeto colocará à disposição dos trabalhadores diretos e contratados um mecanismo por meio do qual poderão manifestar suas preocupações com as condições e locais de trabalho. Os trabalhadores

serão informados sobre o mecanismo de queixa e as medidas postas em prática para protegê-los contra qualquer represália pelo seu uso no momento de sua contratação.

As queixas relacionadas às condições de trabalho e emprego serão verificadas e encaminhadas à jurisdição da Justiça do Trabalho, onde serão 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.

10. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS

As empresas serão contratadas através de licitação conforme orientações do Banco Mundial.

Os documentos do processo licitatório – especificamente o Edital de Licitação e o Contrato de Execução – trará todas as obrigações da contratada e da contratante em relação aos termos e condições de trabalho e de segurança e saúde ocupacional dos trabalhadores.

No Edital de Licitação e no Contrato de Execução serão definidas as regras relacionadas aos termos e condições de trabalho, à proteção da força de trabalho, à saúde e segurança ocupacional e à conduta apropriada a ser seguida por todos os trabalhadores no trato diário com seus pares e com a população das comunidades beneficiadas, também será composto pelas sanções pelo eventual não cumprimento de tais regras. Tais regras deverão ser seguidas pelas empresas contratadas e todos os seus trabalhadores, bem como por todos os servidores públicos municipais que venham a desempenhar funções essenciais do projeto.

As Secretarias Municipais responsáveis pelas contratações ficará responsável por assegurar o cumprimento da legislação trabalhista e de saúde e segurança ocupacional por suas contratadas e reportar à UGP sobre o tema. Para cumprir com esta atribuição recorrerá à fiscalização periódica dos locais de obras e prestação de serviços terceirizados e a relatórios comprobatórios do cumprimento da legislação e dos requisitos do presente documento pelas contratadas.

Infrações a esses requisitos deverão ser reportadas pelas Secretarias Municipais executoras à UGP e ao serviço de Inspeção do Trabalho e/ou aos órgãos da Justiça do Trabalho.

11. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

Não se prevê a utilização de trabalhadores comunitários.

12. TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO

Não se identifica um risco significativo de trabalho infantil ou de trabalho forçado ou questões de segurança graves com relação aos fornecedores primários. Todavia e em consonância com o inciso XXXIII

do artigo 7º da Constituição Federal e o inciso V do artigo 27º da Lei Federal nº 8.666/93, a UGP requisitará que todas as Secretarias Municipais executoras façam expressamente constar em todos os editais de licitação e contratos de execução de obras e serviços a proibição de contratação de empregados menores. Recomendará ainda que exijam que todos os licitantes assinem uma Declaração de Atendimento ao inciso V do artigo 27º da Lei Federal nº 8.666/93. Um modelo desta declaração deverá ser disponibilizado como anexo aos editais. Exigirá, enfim, que verifiquem que todas as empresas por eles contratadas para realização de obras, serviços e fornecimento primário não estejam inscritas na “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego.