

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE  
SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO E GESTÃO  
DIRETORIA DE PROGRAMAS DE FINANCIAMENTO

## PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE MÃO DE OBRA

# PGMO

# CENTRO+4D

## PROGRAMA DE REVITALIZAÇÃO DA ÁREA CENTRAL DE PORTO ALEGRE

*Green, Resilient and Inclusive Regeneration of the  
Central Area of Porto Alegre (P178072)*

Tabela 1 - Atualizações PGMO

<b>VERSÃO N°</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>DATA</b> <i>(NÃO OBJEÇÃO DO BIRD)</i>
00	INICIAL / VERSÃO PARA NEGOCIAÇÕES (PRELIMINAR)	
01	VERSÃO REVISADA	10/07/25

JULHO – 2025

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

<https://prefeitura.poa.br/>

**Unidade de Gestão do Programa (UGP):**

Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão – SMPG

**Unidades Executoras de Projetos (UEP):**

Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura – SMOI

Secretaria Municipal de Mobilidade Urbana – SMMU

Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Urbanismo e Sustentabilidade – SMAMUS

Secretaria Municipal da Inclusão e Desenvolvimento Humano – SMIDH

Secretaria Municipal da Cultura – SMC

Departamento Municipal de Água e Esgotos – DMAE

**Outros Parceiros:**

Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Turismo e Eventos – SMDETE

Secretaria Municipal de Serviços Urbanos – SMSURB

Secretaria Municipal de Parcerias – SMP

Secretaria Municipal da Fazenda – SMF

Secretaria Municipal de Transparência e Controladoria – SMTC

Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio – SMAP

Secretaria Municipal de Assistência Social – SMAS

Empresa Pública de Transportes e Circulação – EPTC

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO .....</b>	<b>8</b>
1.1	PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS A TRABALHO .....	9
1.1.1	PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS A EXECUÇÃO DE OBRAS (RISCOS OPERACIONAIS) .....	12
1.1.2	PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTE DE ESCRITÓRIO (RISCOS ADMINISTRATIVOS) .....	18
1.1.3	PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTES NATURAIS (RISCOS OPERACIONAIS) .....	21
1.1.4	PRINCIPAIS RISCOS – SANEAMENTO (RISCOS OPERACIONAIS).....	23
<b>2.</b>	<b>SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO TRABALHO .....</b>	<b>27</b>
2.1	CONDIÇÕES DE TRABALHO E GESTÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	27
2.2	SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL E NORMAS REGULAMENTADORAS APLICÁVEIS...	32
<b>3.</b>	<b>EQUIPE DE RESPONSÁVEL.....</b>	<b>38</b>
3.1	PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO DE CONSULTORIAS E OBRAS.....	42
<b>4.</b>	<b>MECANISMOS DE ATENDIMENTO A RECLAMAÇÕES E QUEIXAS .....</b>	<b>43</b>
<b>5.</b>	<b>GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS, TRABALHADORES COMUNITÁRIOS E TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO .....</b>	<b>44</b>
	<b>ANEXO 1 – CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROJETO .....</b>	<b>46</b>
	<b>ANEXO 2 – TERMO DE COMPROMISSO.....</b>	<b>52</b>
	<b>ANEXO 3 – MODELO DE FORMULÁRIO ELETRÔNICO .....</b>	<b>53</b>

---

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Arranjo Institucional .....	39
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Atualizações PGMO .....	1
------------------------------------	---

Tabela 2 - Principais Riscos Relacionados a Trabalho para cada Componente do Programa .....	10
---	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Canais Gerais de Recebimento de Reclamações do Programa Centro+4D .....	43
--	----

## LISTA DE SIGLAS

AFD	Agência Francesa de Desenvolvimento
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
CD	Conta Designada
CEL	Comissão Especial de Licitação
CGM	Controladoria Geral do Município
COFIEIX	Comissão de Financiamentos Externos – SEAID/MPO
DPF	Diretoria de Programas de Financiamento
DLC	Diretoria de Licitações e Contratos
DMAE	Departamento Municipal de Água e Esgotos
DPEMR	Diretoria de Planejamento Estratégico e Monitoramento de Resultados
EAPD	Estratégia de Aquisições para Projetos de Desenvolvimento – <i>PPSD (Project Procurement Strategy for Development)</i>
EPTC	Empresa Pública de Transporte e Circulação
ET	Especificação Técnica
GF	Governo Federal
GRID	<i>Green, Resilient and Inclusive Development</i>
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFR	Relatório Financeiro Não Auditado – <i>Interim Unaudited Financial Report</i>
IPTU	Imposto Predial e Territorial Urbano
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
PDDUA	Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano e Ambiental
MF	Ministério da Fazenda
MOP	Manual Operacional do Programa
MPO	Ministério do Planejamento e Orçamento

---

ODP	Objetivos de Desenvolvimento do Programa
PAD	Documento de Avaliação do Programa – <i>Project Appraisal Document</i>
PMPA	Prefeitura Municipal de Porto Alegre
PGFN	Procuradoria Geral da Fazenda Nacional
PPA	Plano Plurianual
SEAID	Secretaria de Assuntos Internacionais e Desenvolvimento – MPO/GF
SMAMUS	Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Urbanismo e Sustentabilidade
SMAP	Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio
SMC	Secretaria Municipal de Cultura
SMDETE	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Turismo e Eventos
SMAS	Secretaria Municipal de Assistência Social
SME	Sistema de Monitoramento Estratégico
SMF	Secretaria Municipal da Fazenda
SMMU	Secretaria Municipal de Mobilidade Urbana
SMOI	Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura
SMP	Secretaria Municipal de Parcerias
SMPG	Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão
SMSURB	Secretaria Municipal de Serviços Urbanos
SMTC	Secretaria Municipal de Transparência e Controladoria
STEP	Sistema de Acompanhamento de Aquisições – Systematic Tracking of Exchanges in Procurement
TCE-RS	Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul
TR	Termo de Referência
UEP	Unidade Executora de Projetos – PEU ( <i>Project Executing Unit</i> )
UGP	Unidade de Gestão do Programa – PMU ( <i>Project Management and Implementation Unit</i> )

## INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

A Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) estabeleceu uma visão de desenvolvimento de longo prazo para o Centro Histórico e 4º Distrito (4D), assentada sobre os seguintes pilares: (i) apoio ao investimento e participação do setor privado na pretendida transformação; (ii) melhoria da atratividade e competitividade dos dois territórios; (iii) promoção de uma cidade mais densa, caminhável, inclusiva e atenta aos compromissos com mitigação e adaptação aos efeitos das mudanças climáticas; e (iv) fomento da atividade turística, com desdobramentos na geração de emprego e renda para a população.

Como parte das iniciativas que levarão à consecução da pretendida visão de desenvolvimento, a PMPA captou recursos do Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e da Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD) para a implementação do Programa de Revitalização da Área Central de Porto Alegre (Centro+4D).

O Programa Centro+4D tem como principal objetivo apoiar uma reconstrução inclusiva e sustentável do Núcleo Urbano de Porto Alegre, gravemente atingido pelo evento de inundação de maio de 2024. Por meio de diversos investimentos integrados, o Programa visa adequar o Sistema de Proteção contra Inundações às exigências da nova realidade climática, recuperando e qualificando a infraestrutura viária e espaços públicos com foco na resiliência, e promovendo ações para a retomada do desenvolvimento econômico e social da região diretamente afetada pelas cheias. Além disso, o Programa prevê a elaboração de estratégias e intervenções socialmente inclusivas para garantir que o desenvolvimento físico do Núcleo Urbano beneficie os habitantes mais pobres e marginalizados da região.

Em atendimento notadamente às diretrizes da Norma Ambiental e Social Nº 2: Condições de Trabalho e Mão de Obra contida no Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, e ao estabelecido no Marco de Gestão Ambiental e Social do Projeto (MGAS), foi elaborado este documento referente à Procedimentos de Gestão de Mão de Obra (PGMO) do Programa Centro+4D, para que sejam adotados e implementados necessariamente antes do início das intervenções do Programa, de modo a promover condições de trabalho seguras e saudáveis, o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do Programa. Os procedimentos deverão orientar ainda para a proteção dos trabalhadores do Programa, incluindo categorias vulneráveis, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças e

trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário e evitando o uso de todas as formas de trabalho forçado ou infantil. Os procedimentos previstos deverão se aplicar aos trabalhadores diretos do Projeto, assim como aos trabalhadores contratados e de fornecimento primário, sejam eles trabalhadores a tempo integral, a tempo parcial, temporários ou sazonais.

## **1. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO**

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

**Número de trabalhadores do Projeto:** não é possível, neste momento, estimar o número de trabalhadores das empresas que serão contratadas para a implementação nas atividades ou subprojetos do Programa Centro+4D, uma vez que estudos, planos e projetos básicos e executivos deles serão licitados. Outros profissionais/trabalhadores do Projeto serão incorporados de acordo com seu desenvolvimento e necessidades.

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

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

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

## 1.1 PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADOS A TRABALHO

As atividades do Programa serão implementadas no território do Mutuário, o qual é vulnerável aos impactos das mudanças climáticas, especialmente em áreas que sofreram impactos consideráveis com a inundação que ocorreu em maio de 2024, sujeitando a comunidade e os trabalhadores a riscos.

Na **Tabela 2** a seguir estão sintetizados os principais riscos relacionados a trabalho para cada Componente do Programa:

Tabela 2 - Principais Riscos Relacionados a Trabalho para cada Componente do Programa

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	AÇÃO/INTERVENÇÃO	GRUPO DE RISCO*
COMPONENTE 1 - Intervenções Urbanas Integradas, Verdes, Resilientes e Inclusivas, Catalisadoras da Transformação da Área Central	Subcomponente 1.1. Projetos e Intervenções de Infraestrutura Urbana	Contratação de recursos humanos e consultorias para o desenvolvimento de projetos executivos de obras de saneamento	Administrativo (Escritório)
		Vistoria e correção de ramais irregulares de esgoto - 4D e Centro Histórico	Operacional (Saneamento)
		Substituição de rede de abastecimento de água - Centro Histórico	Operacional (Saneamento)
		Reforma da Casa de Bombas n.º 3 e redes de infraestrutura	Operacional (Saneamento)
		Contratação de recursos humanos e consultorias para o desenvolvimento de projetos executivos de obras viárias	Administrativo (Escritório)
		Implantação de Urbanismo Tático	Operacional (Obra)
		Intervenções na infraestrutura do Centro Histórico	Operacional (Obra)
		Intervenções viárias	Operacional (Obra)
		Aquisição de equipamentos para plataforma de videomonitoramento de logradouros públicos	Administrativo (Escritório)
		Contratação de recursos humanos e consultorias para o desenvolvimento de projetos executivos para qualificação, reurbanização e restauro de áreas verdes, largos e praças	Administrativo (Escritório)
		Qualificação, reurbanização e restauro de áreas verdes, largos e praças	Operacional (Ambientes Naturais)
		Contratação de recursos humanos e consultorias para o desenvolvimento de projetos executivos de restauro e revitalização de patrimônio histórico	Administrativo (Escritório)
		Aquisição de bens para a qualificação e modernização de equipamentos culturais	Administrativo (Escritório)
	Contratação de recursos humanos e consultorias para estudo e desenvolvimento de projetos executivos para a qualificação da infraestrutura do transporte coletivo	Administrativo (Escritório)	
	Qualificação da infraestrutura do transporte coletivo	Operacional (Obra)	
Subcomponente 1.2. Investimentos em Assistência Técnica e Fortalecimento Institucional	Contratação de consultoria para realização de pesquisa	Administrativo (Escritório)	
	Contratação de consultoria para elaboração de estudo	Administrativo (Escritório)	
	Contratação de recursos humanos, consultorias, desenvolvimento de sistemas e aquisição de equipamentos	Administrativo (Escritório)	
COMPONENTE 2 - Centro+4D Inclusivo	Subcomponente 2.1. Apoio a Atividades Estratégicas e Inclusivas para	Contratação de recursos humanos e consultorias para o desenvolvimento de projetos executivos para qualificação do Largo Zumbi dos Palmares	Administrativo (Escritório)
		Qualificação do Largo Zumbi dos Palmares	Operacional (Obra)

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	AÇÃO/INTERVENÇÃO	GRUPO DE RISCO*
	a Melhoria de Oportunidades de Capacitação e Trabalho	Contratação de Atividade de Capacitação	Administrativo (Escritório)
		Apoio para implementação de feiras para migrantes empreendedores e indígenas	Administrativo (Escritório)
		Financiamento de incentivo ao microempreendedorismo e <i>startups</i>	Administrativo (Escritório)
	Subcomponente 2.2. Apoio a Atividades Estratégicas e Inclusivas para Melhorar e Expandir os Serviços e Programas de Proteção Social para Grupos Vulneráveis na Área de Intervenção	Contratação de recursos humanos e consultorias para estudo e desenvolvimento de projetos executivos para a qualificação urbana	Administrativo (Escritório)
		Qualificação urbana	Operacional (Obra)
		Contratação de recursos humanos e consultorias para estudo e desenvolvimento de projetos executivos para a reforma/construção e qualificação de equipamentos comunitários	Administrativo (Escritório)
		Reforma/construção e qualificação de equipamentos comunitários	Operacional (Obra)
		Apoio para a revisão do projeto e implementação da Unidade da Informação e Formação para migrantes, com cursos de formação	Administrativo (Escritório)
		Apoio a implementação do Projeto <i>Housing First</i> e Reinserção na Atividade Produtiva para população em situação de rua	Administrativo (Escritório)
	Subcomponente 2.3. Apoio a Atividades Estratégicas e Inclusivas para Melhorar a Coleta e o Gerenciamento de Resíduos Sólidos Urbanos Recicláveis	Contratação de consultoria para elaboração de estudo	Administrativo (Escritório)
		Contratação de recursos humanos e consultorias para estudo e desenvolvimento de projetos executivos para Unidades de Triagem	Administrativo (Escritório)
		Construção de Unidades de Triagem	Operacional (Obra)
		Contratação de cursos e bolsas para qualificação na produção e gestão na reciclagem	Administrativo (Escritório)
		Contratação de recursos humanos para a aquisição de bens	Administrativo (Escritório)
	COMPONENTE 3 - Gestão do Projeto		Contratação de recursos humanos, consultorias, desenvolvimento de sistemas e aquisição de equipamentos

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

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

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

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

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

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

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

NR 12 – Norma Regulamentadora nº 12 - estabelece as regras de segurança no trabalho em máquinas e equipamentos, visando garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NR-09 - Norma regulamentadora nº 09 - estabelece em seus anexos, requisitos para a avaliação e controle de poeiras, incluindo medidas técnicas e administrativas para reduzir ou eliminar a exposição.

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

### **Instalações de acomodação inadequadas em canteiros de obra**

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

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

### **Falta de saneamento adequado e instalações de saúde em canteiros de obra**

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

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

### **Falta de pagamento e disparidade de salários**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Engajamento de trabalho infantil**

Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; III - horário especial para o exercício das atividades.

A proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. O ECA não incorporou a alteração, mas a Constituição Federal, que está no topo da hierarquia das leis, é o que prevalece.

### **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.

A NR 5, que regulamenta a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), tem como objetivo principal a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, promovendo a saúde e segurança dos trabalhadores.

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. O Mecanismo de Atendimento a Reclamações e Queixas (MARQ) deverá ser fornecido pela empresa a todos os funcionários diretos ou contratados, e as suas organizações, a fim de receber, investigar e responder às preocupações ou denúncias de pessoas afetadas pela empresa ou projeto.

### **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.

NR 24 – Norma Regulamentadora nº 24 - Estabelece critérios sobre higiene e conforto nos locais de trabalho, incluindo alojamentos.

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.

NR 31 - Norma Regulamentadora nº 31 – Estabelece segurança e saúde no trabalho na agricultura, também inclui disposições sobre a proteção da força de trabalho feminina, com enfoque na redução de riscos e promoção de um ambiente de trabalho seguro.

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

## Falta/inadequação de instalações para trabalhadoras gestantes e lactantes

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

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

## Questões de violência de gênero nos alojamentos de trabalhadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **1.1.2 PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTE DE ESCRITÓRIO (RISCOS ADMINISTRATIVOS)**

#### **Carga de Trabalho Excessiva e Estresse**

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

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

### **Má Postura e Ergonomia inadequada**

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

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

### **Exposição a Telas de Computador e Fadiga Visual**

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

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

### **Riscos Psicossociais e Assédio Moral**

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

Recomendação: A empresa deve promover um ambiente de respeito, implementar políticas anti-assédio, fazer uso do Mecanismo de Atendimento a Reclamações e Queixas (MARQ), 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. A Ficha de Incidentes e Acidentes deve ser adotada para o registro de ocorrências não planejadas, como acidentes, incidentes e/ou quase acidentes, no ambiente de trabalho.

## **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. A implementação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) é necessária, a fim de garantir o manejo correto dos resíduos sólidos gerados no local.

## **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, a partir da implementação de Cursos de Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida (SLB)

## **Riscos Elétricos**

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

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

## **Falta de Sinalização de Segurança e Rotas de Fuga**

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

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

## **Riscos Ergonômicos em Trabalho com Computadores**

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

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

### 1.1.3 PRINCIPAIS RISCOS – AMBIENTES NATURAIS (RISCOS OPERACIONAIS)

#### **Acidentes em Ambiente Natural**

NR 21 - Norma Regulamentadora nº 21 Estabelece as regras de segurança e saúde para trabalhadores que atuam a céu aberto, protegendo-os contra riscos ambientais como sol, chuva, vento e intempéries. Visa garantir condições adequadas de trabalho, incluindo abrigos, equipamentos de proteção individual (EPIs), áreas de descanso e acesso a água potável.

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

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

#### **Riscos de Queda em Terrenos Irregulares**

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

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

#### **Exposição a Condições Climáticas Extremas**

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

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

### **Acidentes com Animais Peçonhentos**

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

Recomendação: A empresa deve fornecer treinamento em prevenção e primeiros socorros em casos de acidentes com animais peçonhentos, orientar sobre uso de equipamentos de proteção, criar procedimentos de emergência e disponibilizar a lista de contatos para emergências, permanentemente e de fácil acesso, no local.

### **Lesões por Ferramentas Manuais e Equipamentos de Corte**

NR 12 – Norma Regulamentadora nº12 - Estabelece os requisitos para a segurança no trabalho em máquinas e equipamentos, incluindo ferramentas manuais e equipamentos de corte. Exige que as máquinas e equipamentos sejam projetados e mantidos de forma a minimizar riscos de acidentes, como proteções fixas e móveis, e dispositivos de segurança.

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

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

### **Riscos de Afogamento em Áreas Aquáticas**

NR 30 - Norma regulamentadora nº 30 - Estabelece as diretrizes para a segurança e saúde no trabalho aquaviário, abrangendo embarcações comerciais, de bandeira nacional ou estrangeira, que transportam cargas ou passageiros, e aquelas utilizadas para serviços.

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

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

### **Exposição a Agentes Biológicos**

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

NR 32 - Norma regulamentadora nº 32 - Estabelece medidas para prevenir a exposição dos trabalhadores a agentes biológicos, como a utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados, treinamento e a adoção de medidas preventivas para minimizar a contaminação.

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

### **Falta de Sinalização e Delimitação de Áreas de Risco**

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

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

## **1.1.4 PRINCIPAIS RISCOS – SANEAMENTO (RISCOS OPERACIONAIS)**

### **Exposição a Agentes Biológicos**

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

NR 32 - Norma regulamentadora nº 32 - Estabelece medidas para prevenir a exposição dos trabalhadores a agentes biológicos, como a utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados, treinamento e a adoção de medidas preventivas para minimizar a contaminação.

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 9 - Norma Regulamentadora nº 9 - Estabelece que as avaliações das exposições ocupacionais a agentes químicos devem ser registradas pelas indústrias, conforme os aspectos específicos constantes nos anexos de Normas Regulamentadoras. Exige que as empresas elaborem e implementem o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que inclui a antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais, incluindo os riscos químicos.

NR 15 - Norma Regulamentadora nº 15 – Estabelece os limites de tolerância para diversos agentes químicos, definindo os valores máximos de concentração ou intensidade aos quais os

trabalhadores podem ser expostos sem que isso cause danos à saúde. Define as atividades e operações insalubres, indicando as operações em que há risco de exposição a agentes químicos.

NR 32 - Norma Regulamentadora nº 32 - Estabelece medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores em serviços de saúde, incluindo a exposição a produtos químicos utilizados em limpeza, desinfecção e esterilização.

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

### **Riscos de Acidentes com Equipamentos e Ferramentas**

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

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

### **Riscos de Queda de Materiais e Ferramentas**

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

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

### **Riscos de Condições de Trabalho Desfavoráveis**

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

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

## Falta de Treinamento Adequado

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

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

É importante ressaltar que a lista de riscos apresentada engloba uma ampla gama dos possíveis cenários de riscos relacionados à segurança e saúde ocupacional dos trabalhadores envolvidos nas atividades a serem desenvolvidas. No entanto, essa lista não é exaustiva e não cobre todos os potenciais riscos que podem surgir durante a execução das tarefas. Todas as empresas contratadas para realizar essas atividades têm a responsabilidade e o dever de atender a todos os riscos listados, bem como quaisquer outros riscos não mencionados, agindo em total conformidade com as leis trabalhistas brasileiras e seguindo rigorosamente as diretrizes e cuidados estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e pela *Norma Ambiental e Social 2: Condições de Trabalho e Mão de Obra* contida no Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial<sup>1</sup>, bem como o também estabelecido no Marco de Gestão Ambiental e Social do Programa.

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

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

---

<sup>1</sup> Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework>

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

## **2. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO TRABALHO**

### **2.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO E GESTÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As relações trabalhistas são regidas pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou pelo Código Trabalhista Brasileiro, bem como por numerosas leis e regulamentos complementares. Essas relações, tanto na iniciativa privada, como na administração pública indireta, são regidas mais expressamente pelas disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Além disso, é realizada uma negociação coletiva entre a empresa, empregado e sindicato, com o objetivo de aprovar um Acordo Coletivo de Trabalho, que tem por objetivo estabelecer regras próprias entre a empresa e seus empregados.

Essas regras e procedimentos deverão demonstrar uma adequada avaliação dos riscos associados à gestão de mão de obra, e definirão a maneira como os trabalhadores do Projeto serão geridos, em conformidade com os requisitos da legislação nacional aplicável <sup>2</sup> 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

---

<sup>2</sup>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.

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

**Jornada de Trabalho, Salários e Outros Benefícios e Períodos de Descanso e Férias.** No Brasil, a jornada regular de trabalho é de 44 horas de trabalho semanais, que são distribuídas ao longo de um período de seis dias (8 horas por dia por 5 dias e 4 horas por dia por um dia). Isto representa uma carga de 220 horas de trabalho por mês. As horas que excedem o dia de trabalho devem ser pagas com um mínimo adicional de 50%. Esta taxa pode ser alterada, sempre em valores superiores, nos termos de Acordo ou Convenção Coletiva de trabalho. A lei proíbe turnos acima de 10 horas por dia, portanto apenas 2 horas extras são permitidas para um dia normal de trabalho. Os salários são geralmente pagos mensalmente. O salário-mínimo mensal é definido por lei federal, mas pode ser aumentado pelos acordos coletivos de trabalho e é reajustado anualmente. Os Estados são livres para elevarem o valor do "salário-mínimo" para além do nível federal, se comprovarem que dispõem dos recursos orçamentários para fazê-lo. Os salários são geralmente reajustados anualmente, mas a lei não prevê aumentos salariais obrigatórios. Ajustes salariais são determinados através de livre negociação entre as partes.

Se as partes não chegarem a um acordo, elas podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Qualquer ajuste deve ser o resultado da livre negociação entre empregados e empregadores. Se a negociação falhar, trabalhadores e empregadores podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas após completar um ano de trabalho. A remuneração do período de férias

corresponde ao salário mensal acrescido de um bônus de férias equivalente a 1/3 do salário mensal. Este direito é garantido em até três períodos diferentes, sendo um com no mínimo 14 dias corridos. A época de concessão das férias deve levar em consideração o interesse do empregador. Adicionalmente, os trabalhadores recebem um "Bônus de Natal" obrigatório – 13º Salário, equivalente ao salário mensal e pago proporcionalmente ao número de meses trabalhados no ano.

**Término do contrato.** A legislação brasileira estabelece que um trabalhador contratado para uma atribuição específica ou por um período fixo (máximo de dois anos) pode ser demitido na expiração do contrato sem responsabilidade adicional do empregador. Se um contrato for rescindido sem justa causa, o empregador deverá pagar 50% do saldo da remuneração devida pelo restante do contrato. Caso contrário, o empregador deve dar um aviso prévio de oito dias (ou remuneração equivalente) se o empregado for pago semanalmente ou 30 dias se o empregado for pago em intervalos maiores ou tiver sido empregado por mais de um ano. Um funcionário que pede demissão deve dar o mesmo aviso ao empregador, nos mesmos prazos. O tempo de férias acumulado deve ser pago quando um funcionário deixa uma empresa. O sistema de indenização exige que os empregadores contribuam com 8% da folha de pagamento para contas bloqueadas – o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – para todos os funcionários. O saldo acumulado é transferível quando o empregado muda de emprego voluntariamente ou é pago em dinheiro na aposentadoria ou demissão injustificada.

Os funcionários podem recorrer às contas do FGTS em outros momentos para determinados fins, como emergências de saúde ou pagamento de entrada em uma casa. Se algum desses direitos ou benefícios não for observado, os funcionários podem reivindicá-los em juízo até dois anos após o término de seus contratos de trabalho. Processos trabalhistas podem ser apresentados pelo período de cinco anos anterior ao exercício desses direitos. Um funcionário não tem permissão para renunciar a direitos ou benefícios declarados em uma lei ou em um contrato de trabalho. Uma mudança na estrutura legal ou propriedade de um empregador não afeta os direitos adquiridos pelos empregados sob as leis trabalhistas. As demissões injustificadas também dão aos empregados o direito a um pagamento de 40% de suas contas de FGTS, o que constitui uma multa suportada pelos empregadores. Um adicional de 10% (total de 50%) deve ser pago pelos empregadores nesses casos.

**Não discriminação e igualdade de oportunidades.** A lei brasileira proíbe estritamente a discriminação em relação aos salários, ao exercício de qualquer função e/ou critérios de contratação e rescisão com base no sexo, idade, raça, estado civil, orientação sexual ou deficiência. Infrações contra esses direitos de não-discriminação são julgadas em um Tribunal de Justiça. O empregador e os empregados podem resolver as reclamações a qualquer momento antes ou durante o processamento judicial da reclamação. A legislação prevê as seguintes medidas remediadoras: (i) reintegração ao emprego com pagamento de todos os salários ou pagamento em dobro de todos os salários desde a rescisão injusta, 2) concessão de igualdade de condições de trabalho se relacionado a tratamento desigual, 3) compensação por danos morais (dor e sofrimento).

**Organizações de trabalhadores.** A lei nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formar e unir-se a organizações de trabalhadores de sua escolha, bem como de negociar coletivamente sem interferência. Um único sindicato representa todos os trabalhadores brasileiros de um setor industrial em uma determinada área geográfica. O órgão central desses sindicatos regionais cobra taxas de todos os trabalhadores. Com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467 / 2017), essas taxas deixaram de ser obrigatórias). A Constituição concede ampla liberdade de greve, que é limitada apenas por uma lei que determina períodos de advertência, proteção de serviços essenciais (como serviços públicos e transporte público) e quóruns mínimos para votos de greve. As empresas podem realizar discussões e negociações com representantes trabalhistas para evitar ou resolver greves. Se os dois lados não conseguirem chegar a um acordo mutuamente aceitável, o trabalhador pode optar por fazer greve. A ação é, então e geralmente, resolvida em uma nova rodada de negociações coletivas entre mão-de-obra e empregadores. Se as partes não chegarem a um acordo, a disputa é encaminhada ao tribunal trabalhista regional para arbitragem. O tribunal trabalhista pode declarar a legalidade da greve.

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

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

**Trabalho forçado.** Segundo a legislação brasileira, o trabalho forçado ou análogo ao escravo consiste em submeter um indivíduo a condições de trabalho degradantes (isto é, violação de direitos ou riscos fundamentais à saúde e vida dos trabalhadores), ou dias de trabalho exaustivos (esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que leve a problemas de saúde ou riscos de morte), ou trabalho forçado (manter um indivíduo no trabalho por meio de fraude, isolamento geográfico, ameaças e violência física ou psicológica), ou servidão por dívida (forçar os trabalhadores a incorrerem em dívidas ilícitas e vinculá-los a isso). É penalizado pelo Código Penal, art. 149. O Brasil teve, nos últimos anos, agências governamentais (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo), políticas e programas específicos com foco na detecção e liberação de trabalhadores semelhantes a escravos. O Ministério Público do Trabalho disponibiliza, em seu site, um canal para registro de denúncias de crimes que atentem contra os direitos dos trabalhadores. A notificação pode ser feita de forma anônima. Listas sujas de empresas ou empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo são publicadas oficialmente a cada ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em 2018, a “lista suja” identificava 209 empregadores e os dados apontavam que, desde 2005, 2.879 trabalhadores haviam sido submetidos a condição análoga à escravidão.

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

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

- *Ministério de Trabalho e Emprego*
- *Secretaria de Inspeção do Trabalho*
- *Superintendências Regionais do Trabalho*
- *Ministério Público do Trabalho*

## 2.2 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL E NORMAS REGULAMENTADORAS APLICÁVEIS

No Brasil, as questões relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelo conjunto de 34 Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que definem a aplicação de artigos específicos da CLT. As Normas Reguladoras (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 Ministério do Trabalho e Emprego), 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 Centro+4D 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 (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 vigentes e, na falta destas, as normas técnicas internacionais. Visa também cobrir em nível preventivo usuários e terceiros (NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade);

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

(xi) A definição de medidas preventivas 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 preventivas 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 (i.e., os que apesar de não estarem sujeitos ao risco de queda de altura, mas realizam atividades na proximidade de outros trabalhadores) com essa atividade (NR 35 – Trabalho em Altura).

As medidas de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) incluem os requisitos da presente seção e abordam as Diretrizes Ambientais, de Saúde e Segurança (DASS) gerais<sup>3</sup> 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;

---

<sup>3</sup>Diretrizes Ambientais, de Saúde e Segurança (DASS) gerais e setoriais. Disponível em: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines)

(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 doença.

As 34 Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e vigentes são plenamente compatíveis com os requerimentos definidos nas DASS - 2.0 - Saúde e Segurança Ocupacional. Essa DASS tem por objetivos: eliminar o perigo removendo a atividade do processo de trabalho; controlar o perigo na sua origem através do uso de controles de engenharia; minimizar o risco através da concepção de sistemas de trabalho seguros e medidas de 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 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;
- (ix) **Monitoramento** das condições de saúde e segurança ocupacional visando verificar a eficácia das estratégias de prevenção e controle.

### **3. EQUIPE RESPONSÁVEL**

A SMPG - Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão de Porto Alegre é o organismo executor do Programa. Dentro de sua estrutura se encontra a Unidade de Gestão do Programa – UGP, responsável pela Coordenação Geral e Gestão do Programa.

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

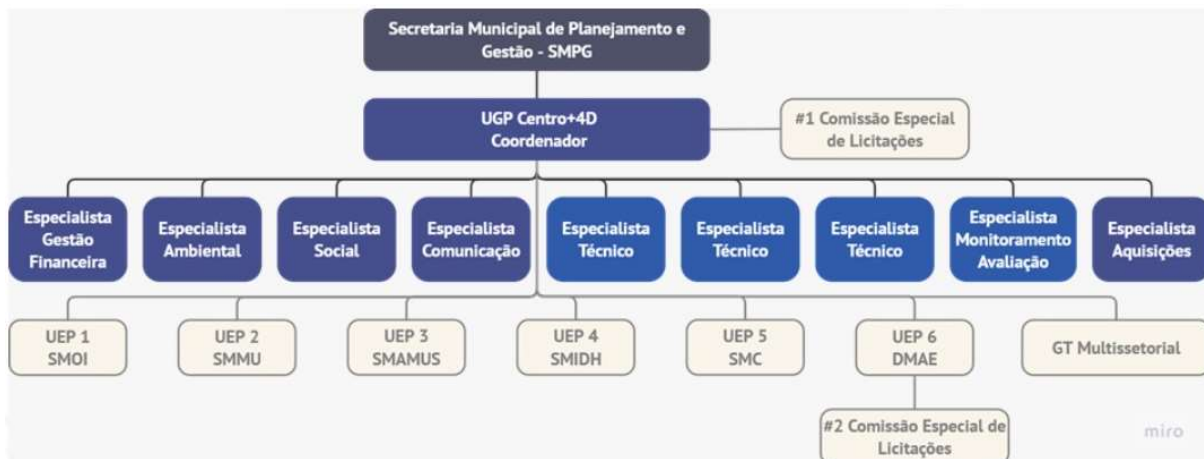


Figura 1 - Arranjo Institucional

A UGP, com finalidade específica e existência transitória vinculada ao período de execução do Programa Centro+4D, está alocada na Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão – SMPG, dentro da Diretoria de Programas de Financiamentos – DPF. Tem por atribuição a coordenação geral do Programa, assumindo sua condução estratégica, com o foco no atingimento de seus objetivos. Também tem como atribuição a gestão administrativa, técnica e financeira, bem como os processos de acompanhamento e monitoramento das ações e de relação junto aos entes financiadores, através de relatórios de execução e prestação de contas do Contrato.

A constituição da estrutura da UGP foi formalizada através da Lei 13.787, de 27 de dezembro de 2023, que cria os cargos específicos para o contrato de financiamento, e a Instrução Normativa 003/2025, de 16 de abril de 2025, que cria a unidade gestora, sua estrutura e as atribuições de cada cargo. Os cargos-chave / mínimos da UGP estão abaixo especificados, com um (\*). Além destes, outros Especialistas técnicos foram agregados, conforme necessidade expressa pelo Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento e/ou Prefeitura, ao longo da implementação do Programa.

- 01 Coordenador Geral\*
- 01 Especialista em Gestão Financeira\*
- 01 Especialista em Aquisições\*
- 01 Especialista Ambiental\*
- 01 Especialista Social\*
- 01 Especialista em Comunicação\*/ Partes Interessadas/ Especialista em engajamento

- *01 Especialista em Monitoramento e Avaliação*
- *03 Especialistas Técnicos (áreas de Mobilidade Urbana, Planejamento Urbano, Patrimônio, Desenvolvimento Social e Econômico)*

Para a implementação do Programa Centro+4D, sob a coordenação da UGP, foram designadas Unidades Executoras de Projetos – UEPs, responsáveis pela execução dos estudos, projetos, obras e ações integrantes do contrato de financiamento, conforme a atribuição de cada Secretaria participante. São seis UEPs, abaixo listadas:

- *SMOI*
- *SMMU*
- *SMAMUS*
- *SMIDH*
- *SMC*
- *DMAE*

A execução dos estudos, projetos e obras do **COMPONENTE 01** tem o envolvimento e fiscalização da SMOI, SMMU, SMAMUS, SMIDH, SMC e DMAE. O DMAE lidera as ações de macrodrenagem, soluções para redução do risco e regularização de ramais de esgoto sanitário; a SMAMUS as ações de arborização e reurbanização de praças; a SMMU os estudos e projetos de mobilidade urbana; e a SMC as ações que envolvem recuperação de prédios históricos e a instalação de equipamentos culturais. A SMOI será responsável pela contratação dos projetos executivos e execução de todas as obras viárias e prediais.

O **COMPONENTE 02** tem o envolvimento e fiscalização da SMIDH, SMC e SMOI. A SMIDH coordena os processos de capacitação e inclusão social dos grupos vulneráveis e de melhoria da reciclagem dos resíduos sólidos, bem como as diretrizes para os projetos de intervenção em equipamentos de assistência social e unidades de triagem do Programa. A SMC é responsável pelas diretrizes do(s) equipamento(s) de cultura integrante(s) deste componente. A SMOI será responsável pela fiscalização de projetos e obras dos equipamentos públicos integrantes deste componente, bem como pela reforma e construção das Unidades de Triagem, além da execução das intervenções na Vila Santa Teresinha.

Para cada UEP, foram indicados técnicos, dentre os representantes do GT que, além de suas funções de análise e aprovação das ações do Programa, são os Pontos Focais de cada secretaria executora, realizando o acompanhamento interno das ações em andamento, promovendo reuniões de alinhamento entre os setores internos do órgão e atualizando as informações junto à UGP.

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), deve contar com o suporte de Consultores contratados pelo Projeto para apoio técnico na realização das atividades nas áreas de aquisições, gerenciamento financeiro, jurídica, de monitoramento e controle, de gestão ambiental, social e de mobilização e comunicação comunitária e envolvimento com partes interessadas, entre outros, seguindo o que rege o Acordo de Empréstimo, detalhado no Manual Operativo do Projeto (MOP).

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

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

A NAS 2 tem por objetivos: (i) promover condições de trabalho seguras e saudáveis e assegurar que os trabalhadores do projeto receberão informações e documentações claras e de fácil compreensão a respeito dos seus respectivos termos e condições de emprego.; (ii) promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projeto; (iii) proteger os trabalhadores do projeto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças (em idade laboral, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e

trabalhadores de fornecimento primário; (iv) evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil; (v) apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores do projeto de maneira compatível com a legislação nacional; e (vi) fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projeto para levantar preocupações no local de trabalho. Requer a elaboração e inclusão em todos os contratos de aquisição de obras e serviços de procedimentos escritos sobre as condições laborais vigentes.

### 3.1 PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO DE CONSULTORIAS E OBRAS

Todas as aquisições e contratações de bens, obras, serviços técnicos (serviços de não consultoria) e serviços de consultorias demandadas pelo Projeto serão realizadas em consonância com as normas e procedimentos específicos previstos no próprio Acordo de Empréstimo, com a observância das Políticas e Procedimentos de Contratação do Banco Mundial.<sup>4</sup>

A contratação de Consultores Individuais, os quais atenderão o Programa Centro+4D, será realizada, conforme a necessidade. Estes terão a atribuição de assessorar a UGP no desenvolvimento de projetos ao longo do Programa, 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).

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

No que concerne à licitação e à contratação de obras para execução das intervenções pactuadas no Programa, estas estarão diretamente a cargo das UEPs, conforme atribuições e competências definidas por meio dos componentes pactuados no Manual Operativo do Projeto (MOP). Primariamente, haverá a contratação de uma empresa para cada intervenção de cada UEP, a qual

---

<sup>4</sup> Procurement Policies and Procedures. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/brief/Brazil-procurement-documents-procedures>.

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 UEPs. No exercício de suas atividades, as contratadas deverão disponibilizar equipamentos de proteção individual (EPI) aos seus colaboradores.

#### **4. MECANISMOS DE ATENDIMENTO A RECLAMAÇÕES E QUEIXAS**

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 Central de Atendimento ao Cidadão, prioritariamente, e Ouvidoria-Geral do Município de Porto Alegre são utilizados como os canais de atendimento a reclamações. As ocorrências são recebidas e registradas pelos canais de atendimento apresentados (Central de Atendimento 156, Unidade Presencial, Ouvidoria), que terão o respectivo procedimento implantado e treinado. Após registro, as queixas serão encaminhadas ao ponto focal do Programa, designado para este fim.

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 1 - Canais Gerais de Recebimento de Reclamações do Programa Centro+4D

Mecanismo de Recebimento	Canal
APP	156+POA
E-mail	<a href="mailto:156poa@portoalegre.rs.gov.br">156poa@portoalegre.rs.gov.br</a>
Telefone	156 (Porto Alegre) e (51) 3289-0156 (outras localidades)
WhatsApp	(51) 3433-0156
Site	<a href="https://ouvidoria.procempa.com.br/ouvidoriaweb/#/">https://ouvidoria.procempa.com.br/ouvidoriaweb/#/</a>

Para o Atendimento Presencial, serão disponibilizadas caixas de coleta de queixas nos seguintes locais, no horário de atendimento das 8h às 12h e das 13h às 17h:

- Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) Farrapos - Endereço: R. Maria Trindade, 115 V. Tecnol. Farrapos;
- Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) Ilhas, Humaitá e Navegantes - Endereço: Travessa do Carmo, 50 - Cidade Baixa.

Os profissionais do CRAS e CREAS serão orientados sobre o recebimento, orientação ao manifestante acerca dos prazos para resposta e encaminhamento das queixas à unidade gestora do Programa.

## **5. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS, TRABALHADORES COMUNITÁRIOS E TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO**

Deverão ser implementados todos os esforços possíveis para verificar se terceiros que empregam trabalhadores contratados são entidades legalizadas, respeitáveis e legítimas, e dispõem de procedimentos de gestão de trabalho aplicáveis ao projeto que lhes permitirá operar em conformidade com os requisitos da NAS-2, e com este PGMO, bem como os específicos do Contratante. Deverão ser estabelecidos procedimentos para gerir e monitorar o desempenho de terceiros em relação aos requisitos da NAS-2. Além disso, deverão ser incorporados os requisitos desta norma e deste PGMO em acordos contratuais com os terceiros, juntamente com medidas corretivas adequadas para casos de descumprimento. No caso de subcontratação, deverá ser exigido que os terceiros incluam requisitos e medidas corretivas para casos de descumprimento equivalentes nos seus acordos contratuais com os subcontratados. Não estão previstos

trabalhadores comunitários na implementação do Projeto. Em consonância aos riscos identificados avaliação ambiental e social do projeto presentes no Marco de Gestão Ambiental e Social do Projeto (MGAS), os procedimentos de gestão acima citados também incorporarão medidas adequadas de gestão, avaliação e monitoramento de fornecedores primários.

#### Programa Centro+4D

Coordenação Geral do Programa: Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão – SMPG, através da Unidade de Gerenciamento do Programa – UGP

## ANEXO 1 – CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROJETO

Subprojeto, Atividade ou Serviço:

.....

Instituição ou Órgão do Estado Responsável pela Implementação:

.....

Empresa Contratada ou Empresa Subcontratada para execução ou supervisão do Subprojeto, Atividade ou Serviços:

.....

### 1. Apresentação

As obrigações contidas neste Código de Conduta se aplicam a todos os trabalhadores do Programa Centro+4D, 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), Unidades de Execução do Projeto (UEP) e servidores municipais vinculados às instituições públicas municipais 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.

### 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 Centro+4D, 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 <sup>5</sup> (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 exploração sexual<sup>6</sup> 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,

---

<sup>5</sup> **Assédio Sexual:** constrangimento a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Código Penal Brasileiro – Lei nº 10.224 de 2021 - Artigo 216-A). Assédio Sexual também pode ser qualquer manifestação sexual, pedido de favor sexual, conduta, gesto físico ou verbal inoportuno, de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser ou seja razoavelmente entendido como ofensa ou humilhação a outrem, que tal observação ou pedido sexual resulte ou não de uma relação de poder desigual.

<sup>6</sup> **Exploração Sexual:** as Nações Unidas definem a exploração sexual como qualquer abuso real ou tentado da posição de vulnerabilidade, poder diferencial, ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a benefício monetário, social ou políticos pela exploração sexual de outro. Atos de exploração e abuso sexual podem envolver violência ou incentivos reais ou ameaçados, como proteção, comida, abrigo ou similares, em troca de sexo.

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

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, 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>

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: [wwwxxxxxxxxxxxxx.com.br](http://wwwxxxxxxxxxxxxx.com.br), seção Canal de Denúncias.
- **Via postal, para a Instituição ou Empresa:**

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

Caso ainda tenha dificuldade de acesso aos canais da Instituição ou Empresa, poderá utilizar os Canais Gerais de Recebimento de Reclamações do Programa Centro+4D, conforme Quadro a seguir.

Mecanismo de Recebimento	Canal
Site do Programa, dentro do portal	<a href="http://prefeitura.poa.br/centromais4d">http://prefeitura.poa.br/centromais4d</a>
E-mail	<a href="mailto:156poa@portoalegre.rs.gov.br">156poa@portoalegre.rs.gov.br</a>
Telefone	156 (Porto Alegre) e (51) 3289-0156 (outras localidades)
WhatsApp	(51) 3433-0156
Presencialmente	Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) Farrapos - Endereço: R. Maria Trindade, 115 V. Tecnol. Farrapos; Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) Ilhas, Humaitá e Navegantes - Endereço: Travessa do Carmo, 50 - Cidade Baixa.

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

## ANEXO 2 – TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi o Código de Conduta do Programa Centro+4D, para ler e consultar sempre que preciso; que tive explicações e esclarecimentos e que compreendo os padrões que se aplicam ao meu trabalho e concordo em cumprir seus termos, por ser uma condição para me manter no emprego, bem como estou ciente de que o não cumprimento poderá implicar em ações disciplinares e outras sérias consequências, incluindo demissão por justa causa e denúncia e encaminhamentos as autoridades legais constituídas.

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

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

Nome:	
Instituição/Empresa:	
Matrícula ou N° CTPS:	
Cargo/Função:	
Data:	
Assinatura:	

CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social

### ANEXO 3 – MODELO DE FORMULÁRIO ELETRÔNICO

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

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

*Sua resposta:*

Instituição/Empresa (opcional):

*Sua resposta:*

Supervisor(a) (opcional):

*Sua resposta:*

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

*Sua resposta:*

Como soube do incidente (marque com um X)?

*Sou a vítima:*

*Fui testemunha:*

*Soube por outras pessoas:*

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

*Sua resposta:*

Data do incidente denunciado:

*Sua resposta:*

O incidente relatado (marque com um X):

*Está em curso:*

*Não está em curso:*

*Não está claro se está em curso ou não:*

*Escreva outras informações (caso disponha):*

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

*Sua resposta:*

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

*Sua resposta:*

Como se deu conta do incidente?

*Sua resposta:*

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

*Sua resposta:*