



PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DA MÃO DE OBRA (PGMO)

SIGLAS E ABREVIACÕES

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

AGE - Auditoria Geral do Estado

BPIS - Boas Práticas Internacionais

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CONATRAE - Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo -

CREMA - Contratos baseados no Desempenho para a Reabilitação e Manutenção de Estradas

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

DBM - Design Building and Maintenance

DASS - Diretrizes Ambientais de Saúde e Segurança do Banco Mundial

DETRAE - Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo -

EPC - Equipamentos de Proteção Coletiva

ENIT - Escola Nacional de Inspeção do Trabalho

EPI - Equipamentos de Proteção Individual

MGAS - Marco de Gestão Ambiental e Social

MGIR - Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações

MOP - Manual Operativo do Programa

NAS - Normas Ambientais e Sociais

NR - Norma Regulamentadora

PBC - Performance Base Contracting

ODS- Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável

PCAS - Plano de Compromisso Ambiental e Social

PCMSO - Plano de Controle Médico e Saúde Ocupacional

PEPI - Plano de Envolvimento das Partes Interessadas

PGMO - Procedimentos de Gestão de Mão de Obra

PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos de Saúde e Segurança Ocupacional

PIS - Programa de Integração Social

PPP - Parceria Público Privada

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PRO-RODOVIAS - Programa de Manutenção Proativa e Resiliência das Rodovias do Estado da Bahia

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

SAEB - Secretaria de Administração do Estado da Bahia

SEINFRA - Secretaria de Infraestrutura da Bahia

SSO - Segurança e Saúde Ocupacional

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UCP - Unidade de Coordenação do Programa

ANEXOS

ANEXO 1 - CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROJETO

ANEXO 2 - TERMO DE COMPROMISSO

ANEXO 3 - PLANO DE AÇÃO DE PREVENÇÃO E RESPOSTA À EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL (EAS) E ASSÉDIO SEXUAL (AS) PARA O PROGRAMA PRO-RODOVIAS

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS.....	6
2. VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA.....	9
2.1. Número de trabalhadores do Programa:	10
2.2. Características dos trabalhadores do Programa	10
3. AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS EM POTENCIAL LIGADOS À MÃO DE OBRA.....	10
3.1. Principais riscos ligados à mão de obra.....	11
4. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES	13
4.1 Termos e condições de emprego	14
4.2. Jornada de Trabalho, Salários e Outros Benefícios e Períodos de Descanso e Férias	15
4.3. Término do contrato	16
4.4. Não discriminação e igualdade de oportunidades	17
4.5. Organizações de trabalhadores.....	18
4.6. Trabalho infantil e idade mínima	19
4.7. Trabalho forçado.....	19
5. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL	21
6. PESSOAL RESPONSÁVEL.....	29
6.1 Processos de Contratação de Consultorias e Obras.....	35
7. MECANISMO DE GESTÃO DE INFORMAÇÕES E RECLAMAÇÕES– MGIR	39
BIBLIOGRAFIA.....	42

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

O Programa de Manutenção Proativa e Resiliência das Rodovias do Estado da Bahia – PRO-RODOVIAS visa ampliar o acesso a oportunidades econômicas para a população da Bahia mediante a melhora das condições de tráfego, segurança viária e resiliência climática da malha rodoviária, aumentando a sustentabilidade da infraestrutura do estado. O Programa visa, ao mesmo tempo, garantir as metas de responsabilidade fiscal pública e impulsionar a economia do estado da Bahia, com a criação de novos mercados para o setor privado, incluindo potenciais novos negócios para concessionárias, consultorias e construtoras de rodovias, criando empregos nas áreas rurais e gerando um ciclo virtuoso de desenvolvimento econômico, que agilizará a inovação tecnológica e a criação de empregos.

O Programa possui 04 componentes com seus subcomponentes, que compõem os eixos de atuação, conforme descrição a seguir:

Componente 1 - Manutenção proativa com modelo CREMA de longo prazo (8 a 25 anos) usando contratos baseados em desempenho (PBCs).

Subcomponente 1.1 – Manutenção Pró Ativa (CREMA-DBM)¹: Contratos de gestão rodoviária de longo prazo, baseados no desempenho, para corredores rodoviários estaduais, com considerações de resiliência e segurança rodoviária.

Subcomponente 1.2 – CREMA-PPP²: lançamento de CREMA de longo prazo com mais de 20 anos.

Componente 2 - Fortalecimento institucional para a sustentabilidade da gestão de ativos rodoviários, segurança rodoviária, resiliência climática, inclusão social e descarbonização da logística.

¹CREMA-DBM definem contratos de 8 a 10 anos de duração com contratação integrada de projeto, obra e manutenção com pagamento por parte do Estado ao longo da obra e da manutenção, esta em base ao cumprimento de indicadores de desempenho previamente publicados. Baseados na Lei de Contratação Pública.

²CREMA-PPP definem contratos de 15 a 25 anos de duração com contratação integrada de Programa, obra e manutenção com financiamento da obra de recuperação por parte do concessionário e posterior pagamento por parte do Estado ao longo da fase de manutenção, com base no cumprimento de indicadores de desempenho previamente publicados. Segue a Lei de PPPs.

Componente 3 - Melhoria de estradas estaduais e municipais não pavimentadas selecionadas e outras infraestruturas de transportes.

Subcomponente 3.1 - Contornos ao longo dos corredores logísticos do estado.

Subcomponente 3.2 - Melhorias de segurança viária ao longo dos corredores rodoviários estaduais urbanizados.

Subcomponente 3.3 - Melhoria do acesso rural em todas as estações do ano.

Componente 4 - Gerenciamento do projeto. Apoiará a gestão e a coordenação do Programa.

Este documento, referente aos Procedimentos de Gestão de Mão de Obra - PGMO do Programa PRO-RODOVIAS, foi elaborado em atendimento às diretrizes da Norma Ambiental e Social 2: Condições de Trabalho e Mão de Obra, contida no Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, e ao estabelecido no Plano de Compromisso Ambiental e Social - PCAS. O início de sua implementação deve ocorrer antes do começo das intervenções do Programa, de modo a promover condições de trabalho seguras e saudáveis, tratamento justo, não discriminação e igualdade de oportunidades para os trabalhadores do Programa.

O Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial aplica-se às 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), que estabelecem os requisitos a serem cumpridos pelo mutuário ao longo de todo o ciclo de vida do Programa. No que tange ao referido PGMO:

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 Programa 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 Programa . A NAS 2 tem por objetivos:

- (i) promover condições de trabalho seguras e saudáveis e assegurar que os trabalhadores do Programa recebam 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 Programa;*
- (iii) proteger os trabalhadores do Programa, 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 Programa de maneira compatível com a legislação nacional; e*
- (v) fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do Programa 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.*

Esses procedimentos devem ser abrangentes e incluir medidas para proteger os trabalhadores do Programa em todas as etapas do processo de trabalho. Algumas diretrizes a serem consideradas incluem:

- **Treinamento e conscientização:** todos os trabalhadores devem receber treinamento adequado sobre seus direitos, práticas ambientais sustentáveis, medidas de segurança no local de trabalho e procedimentos para relatar abusos ou violações;
- **Não discriminação:** garantir que não haja discriminação com base em gênero, idade, deficiência, status migratório ou qualquer outra característica protegida pela legislação;

- Condições de trabalho seguras e saudáveis: fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo medidas para prevenir acidentes, doenças ocupacionais e outros riscos à saúde;
- Proibição de trabalho infantil e forçado: comprometer-se a não utilizar trabalho infantil ou trabalho forçado em nenhuma circunstância, conforme definido pelas leis e convenções;
- Equidade de gênero: promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de seu gênero, e implementar medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de discriminação de gênero;
- Acessibilidade: garantir que as instalações e oportunidades de trabalho sejam acessíveis para trabalhadores com deficiência, fornecendo ajustes razoáveis conforme necessário;
- Monitoramento e cumprimento: Estabelecer mecanismos eficazes de monitoramento para garantir que os procedimentos sejam implementados corretamente e que qualquer violação seja prontamente corrigida. Isso pode incluir auditorias regulares, relatórios de progresso e meios para denúncia obrigatórios.

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

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

O Programa contará com apoio técnico por meio de consultorias e com trabalhadores suficientes para execução das obras e serviços previstos.

2.1. Número de trabalhadores do Programa: atualmente não há como estimar ou mensurar o número de trabalhadores do PRO-RODOVIAS, uma vez que os Projetos Básicos ainda estão em fase de licitação, assim como a contratação da Gerenciadora, que fornecerá colaboradores ao Programa nas suas diversas vertentes.

2.2. Características dos trabalhadores do Programa: os trabalhadores envolvidos no PRO-RODOVIAS são: 1) da parte do mutuário, servidores estaduais (efetivos, comissionados e terceirizados) regidos pelas leis da administração direta e pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; 2) Da parte das empresas, por ser do âmbito da iniciativa privada, a relação de trabalho será regida pela CLT ou Código Civil no que se refere a contratação de pessoas jurídicas como prestadoras de serviço; 3) Consultores Individuais regidos pelo Código Civil. Em todas as partes há previsão de trabalhadores atuando no Programa em tempo parcial, integral, temporários ou permanentes.

Existe a possibilidade de contratar trabalhadores das comunidades tradicionais (quilombolas, indígenas etc.) e migrantes. Contudo, não existe previsão de frente de trabalho voluntário. As contratadas se comprometem a não recrutar mão de obra infantil e a não promover trabalho forçado e condições de trabalho análogas à escravidão.

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

Para a realização das atividades previstas, em especial nos Componentes 1 e 3 do Programa, serão contratadas empresas para execução e acompanhamento técnico dessas obras. Também, para atender ao Componentes 2 e 4, serão contratadas, respectivamente, consultorias e empresa para apoio ao gerenciamento do Programa, entre outros.

3.1. Principais riscos ligados à mão de obra

Os principais riscos aos quais os trabalhadores das obras do PRO-RODOVIAS estarão submetidos serão relacionados no Plano de Gerenciamento de Riscos –PGR de cada obra.

Para avaliação e gestão desses riscos, devem ser utilizadas as diretrizes da Norma Ambiental e Social – NAS-2 do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, da ISO 45001, da Norma Regulamentadora 1 – NR-1 atualizada e da Norma Regulamentadora 9 -NR-9.

Dessa forma, os riscos avaliados podem ser classificados em: ***Riscos Físicos, Riscos Químicos, Riscos Biológicos***, além dos ***Riscos Psicossociais***.

Segundo a NR 1, os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados deverão elaborar e implementar o **Programa de Gerenciamento de Riscos de Saúde e Segurança Ocupacional - PGR**, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Os empregadores devem também elaborar e implementar um **Plano de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO** para avaliar a eficiência das medidas de prevenção e os possíveis impactos à saúde do trabalhador. Finalmente, de acordo com a NR-15 e NR-16, também é obrigatório a elaboração do **Laudo Técnico das Condições do Meio Ambiente de Trabalho – LTCAT** com a finalidade de identificar e monitorar a exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos no ambiente de trabalho.

As medidas de prevenção devem ser implementadas com foco nos riscos associados a cada atividade realizada pelos trabalhadores envolvidos com as obras. A forma de implementar essas medidas é através de programas específicos que contemplem, entre outros procedimentos, a eliminação ou substituição dos

perigos e riscos quando possível, adoção de medidas de engenharia/Equipamentos de Proteção Coletiva- EPCs, medidas administrativas e pôr fim a utilização dos Equipamentos de Proteção Individual - EPIs.

Nas análises destes riscos, deverão ser observados os marcos regulatórios aplicados no Brasil: **Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança Ocupacional do Ministério do Trabalho–NRs e Normas Brasileiras - ABNT NBR** vigentes, consistentes com a NAS 2.

A segurança e saúde ocupacional são áreas complexas que envolvem uma infinidade de variáveis e contextos específicos de cada local de trabalho. Portanto, é crucial que as organizações estejam sempre vigilantes e atualizem regularmente suas avaliações de riscos (PGR) para garantir que estejam abordando todas as fontes de perigo e protegendo adequadamente a saúde e segurança de seus trabalhadores. Além disso, a consulta e participação dos próprios trabalhadores na identificação de riscos é essencial para garantir uma compreensão completa e precisa dos desafios enfrentados no ambiente de trabalho.

Todas as empresas contratadas para realizar as atividades do Programa PRO-RODOVIAS têm a responsabilidade e o dever de elaborar o PGR e implementar as medidas de prevenção cabíveis, assim como o PCMSO e o LTCAT, 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 (NAS-2): Condições de Trabalho e Mão de Obra contida no Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial, bem como o também estabelecido no Marco de Gestão Ambiental e Social do Programa: (<http://sit.infraestrutura.ba.gov.br/docs/download/prorodovias/MGASEANEXOS.pdf>)

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 ambientais, sociais e de saúde e segurança descritos no MGAS serão incorporados como condições especiais e requisitos de desempenho nos editais 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, bem como deste PGMO.

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 pelo uso de vigilância constante, manutenção/retenção forçada de documento de identidade do trabalhador ou qualquer documento emitido pelo governo ou pertences pessoais, imposição de taxa de recrutamento ou pagamento de 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 para forçar a execução de trabalho de colaboradores do Programa ou outras restrições que obriguem um trabalhador do programa a trabalhar de forma não voluntária. Isso será assegurado por meio de:

- i) inclusão do Código de Conduta nos documentos contratuais;
- ii) monitoramento regular incluído nos relatórios de progresso do Programa;
- iii) acompanhamento em campo e reporte permanente por parte das construtoras e empresas responsáveis pela supervisão ambiental e social das atividades de obra.

4. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES

No âmbito do mutuário, as relações trabalhistas são regidas pelo Estatuto do Servidor Público do Estado da Bahia (Lei nº 6.677 de 26 de setembro de 1994) e pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

As construtoras regerão as relações trabalhistas nas obras através da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.

Existem também diversas leis e regulamentos complementares que tratam de aspectos específicos das relações trabalhistas. Essas normas visam proteger os direitos dos trabalhadores e estabelecer as obrigações dos empregadores.

Além disso, são realizadas negociações coletivas entre a empresa, empregados e sindicato, com a finalidade de aprovar Acordos Coletivos de Trabalho, que têm por objetivo estabelecer regras próprias entre as empresas e seus empregados.

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 que possam influenciar a gestão laboral do Programa.

Essas regras e procedimentos demonstram uma adequada resposta à avaliação dos riscos associados à gestão de mão de obra, e definem a maneira como os trabalhadores do Programa serão geridos, em conformidade com os requisitos da legislação nacional aplicável e com a NAS-2, incluindo, minimamente, a abordagem dos seguintes temas:

4.1 Termos e condições de emprego

A legislação brasileira estabelece que, para contratar um empregado, o empregador deve:

- (i) Registrar o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social -CTPS, incluindo informações sobre o cargo, salário e data de admissão. A CTPS é um documento de propriedade do trabalhador e deve permanecer com ele e ser-lhe devolvido depois que o empregador tenha concluído o preenchimento dos dados;

- (ii) Preencher os dados do empregado também no livro de registros dos funcionários – um arquivo do empregador que contém todas as informações relativas a contratos de trabalho e que deve estar disponível para as autoridades de auditoria;
- (iii) Informar o governo da contratação, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED;
- (iv) Inscrever o empregado no 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.

4.2. Jornada de Trabalho, Salários e Outros Benefícios e Períodos de Descanso e Férias

No Brasil, a jornada regular de trabalho é de 44 horas semanais, que são distribuídas ao longo de um período de seis dias (8 horas por dia por 5 dias e 4 horas por dia por um dia). Isto representa uma carga de 220 horas de trabalho por mês. As horas que excedem o dia de trabalho devem ser pagas com um mínimo adicional de 50%. Esta taxa pode ser alterada, sempre em valores superiores, nos termos de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. A lei proíbe turnos acima de 10 horas por dia, portanto apenas 2 horas extras são permitidas para um dia normal de trabalho. Os salários são geralmente pagos mensalmente. O salário-mínimo mensal é definido por lei federal, mas pode ser aumentado pelos acordos coletivos de trabalho e é reajustado anualmente.

Os Estados são livres para elevarem o valor do "salário-mínimo" para além do nível federal, se comprovarem que dispõem dos recursos orçamentários para fazê-lo. Os

salários são geralmente reajustados anualmente, mas a lei não prevê aumentos salariais obrigatórios. Ajustes salariais são determinados por meio de livre negociação entre as partes.

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 e os outros dois com no mínimo 5 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.

4.3. Término do contrato

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

Os funcionários podem recorrer às contas do FGTS em outros momentos para determinados fins, como emergências de saúde ou pagamento de entrada em uma casa. Se algum desses direitos ou benefícios não for observado, os funcionários podem reivindicá-los em juízo até dois anos após o término de seus contratos de trabalho. Os processos trabalhistas podem ser apresentados pelo período de cinco anos limitados a dois anos após o término do contrato de trabalho. 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.

4.4. Não discriminação e igualdade de oportunidades

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

Infrações contra esses direitos de não-discriminação são julgadas em um Tribunal de Justiça. O empregador e os empregados podem resolver as reclamações a qualquer momento antes ou durante o processamento judicial da reclamação.

A legislação prevê as seguintes medidas remediadoras:

1. Reintegração ao emprego com pagamento de todos os salários ou pagamento em dobro de todos os salários desde a rescisão injusta;
2. Concessão de igualdade de condições de trabalho se relacionado a tratamento desigual;
3. Compensação por danos morais (dor e sofrimento).

4.5. 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.

O princípio da unicidade sindical é uma característica do sistema sindical brasileiro que prevê a existência de apenas um sindicato representativo por categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um município. Esse princípio está determinado no artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

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.

4.6. Trabalho infantil e idade mínima

A idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos (art. 403 do Código do Trabalho) para trabalhos regulares e de 14 anos para menores na condição de aprendiz. 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.

Nos processos licitatórios que ocorrem na Secretaria de Infraestrutura da Bahia-Seinfra, os proponentes são obrigados a assinar um documento se comprometendo em não recrutar mão de obra infantil em nenhuma hipótese. Além disso, não poderão participar dos processos licitatórios da Seinfra, “pessoa física ou jurídica que, nos 5 (cinco) anos anteriores à divulgação do edital, tenha sido condenada judicialmente, com trânsito em julgado, por exploração de trabalho infantil, por submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo ou por contratação de adolescentes nos casos vedados pela legislação trabalhista”.

4.7. Trabalho forçado

Segundo a legislação brasileira, o trabalho forçado ou análogo à escravidão 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 ilegal, 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 (Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo - CONATRAE e Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo - DETRAE), 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.

A relação escrita de empresas ou empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, denominada “lista suja” é publicada oficialmente a cada ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Atualizada em abril de 2023, a “lista suja” identifica empregadores e os dados apontavam que 5.060 trabalhadores haviam sido submetidos a condição análoga à escravidão.(www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-tuacao/cadastro_de_empregadores.pdf).

4.8. Mecanismo de Reparação de Reclamações

A resolução de conflitos relacionados ao emprego está 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.

Apesar de não estar contemplado pela legislação, será implantado Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações -MGIR em todas as obras do PRO-RODOVIAS. Em relação aos servidores da Seinfra, existe a Ouvidoria Geral do Estado, através da qual as queixas e reclamações podem ser registradas, tratadas e solucionadas.

As Principais instituições responsáveis pelo cumprimento da legislação e proteção dos direitos trabalhistas:

- Ministério de Trabalho e Emprego;
- Secretaria de Inspeção do Trabalho;
- Superintendências Regionais do Trabalho (Nível Estadual);
- Ministério Público do Trabalho.

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

No Brasil, as questões relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional são regidas pela CLT e pelo conjunto de Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, que definem a aplicação de artigos específicos da CLT.

A CLT estabelece que, no caso de doenças laborais ou acidentes do trabalho em que o trabalhador fique temporariamente incapacitado ao trabalho, o mesmo deverá ser afastado pelo tempo necessário ao seu devido reestabelecimento, sendo sua remuneração totalmente coberta pelo empregador. No caso de afastamento por um período maior que 15 dias, a remuneração do trabalhador passará então à seguridade social (INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social). Em caso de incapacitação

permanente, o trabalhador então será coberto também pelo sistema nacional de seguridade social.

Além disso, o trabalhador terá direito a uma compensação pecuniária por despesas médicas, o auxílio acidente (50% do salário benefício) e indenização por danos morais, materiais ou estéticos, quando cabível.

As Normas Regulamentadoras – NRs 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 NRs é realizada pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT (ligada à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério do Trabalho e Emprego), por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente –CTPP, composta de representantes do governo federal, de empregadores e de trabalhadores.

As condições laborais estabelecidas para os trabalhadores do Programa PRO-RODOVIAS 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 todas as atividades previstas no Programa:

- i) Direitos e obrigações do governo, dos empregadores e dos trabalhadores em relação à saúde e segurança ocupacional (NR-1 Disposições Gerais);
- ii) As condições que podem determinar a paralisação dos serviços, máquinas e equipamentos de empresas, se eles demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigirem providências a serem adotadas para a regularização das irregularidades, assegurando que os empregados recebam seus salários como se estivessem trabalhando (NR3 – Embargo ou Interdição);
- iii) A obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

(NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);

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

v) A obrigatoriedade das empresas de fornecerem Equipamentos de Proteção Individual - EPIs 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 Gerenciamento de Riscos (PGR), visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho. Os níveis de exposição aos agentes nocivos devem ser monitorados e atender os limites estabelecidos pela NR-9 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos;

ix) A definição das condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo elaboração de projetos, execução, operação, manutenção, reforma e

ampliação, assim como a segurança de usuários e de terceiros, em quaisquer das fases de geração, transmissão, distribuição e consumo de energia elétrica, observando-se, para tanto, as normas técnicas oficiais vigentes e, na falta destas, as normas técnicas internacionais. Visa também cobrir em nível preventivo usuários e terceiros (NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade);

x) A definição dos requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais. Estabelece 22 medidas de prevenção na operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras (NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais);

xi) A definição de medidas de prevenção de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas pelas empresas em relação à instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando à prevenção de acidentes do trabalho (NR-12 – Máquinas e Equipamentos);

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

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

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

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

- xvi) As disposições regulamentadoras acerca do depósito, manuseio e transporte de explosivos e de líquidos combustíveis e inflamáveis (NR-19 – Explosivos e NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis);
- xvii) As medidas de prevenção e proteção relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto (NR-21 – Trabalho a Céu Aberto);
- xviii) As medidas de proteção contra incêndios (NR-23 – Proteção Contra Incêndios);
- xix) 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);
- xx) 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);
- xxi) A definição de trabalho em altura e o estabelecimento de requisitos mínimos e medidas de proteção para o trabalho em altura, de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente e os que apesar de não estarem sujeitos ao risco de queda de altura, mas realizam atividades na proximidade de outros trabalhadores com essa atividade (NR 35 – Trabalho em Altura).

As medidas de Segurança e Saúde Ocupacional-SSO adotadas para o Programa incluem os requisitos da presente seção e abordam as Diretrizes Ambientais de Saúde e Segurança –DASS gerais, também conhecidas como “Diretrizes Gerais de EHS”, e, conforme apropriado, as DASS específicas do setor e outras Boas Práticas Internacionais - BPIS.

As medidas de SSO aplicáveis ao Programa são estabelecidas 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 Programa, particularmente aqueles que podem ser fatais;
- (b) provisão de medidas de prevenção e proteção, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas;
- (c) capacitação dos trabalhadores do Programa e manutenção de registros de capacitação;
- (d) documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais;
- (e) prevenção de emergência e preparação e resposta a emergências; e
- (f) identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doenças.

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

Essas DASS têm por princípio a hierarquia de controles seguindo as seguintes prioridades na gestão de SSO: (i) eliminar ou substituir o perigo, removendo a atividade do processo de trabalho; (ii) controlar o perigo na sua origem por meio do uso de controles de engenharia; (iii) minimizar o risco por meio da concepção de sistemas de trabalho seguros e medidas de controle administrativo ou institucional (incluindo o treinamento dos trabalhadores); e por último proporcionar a proteção dos trabalhadores através da utilização e fornecimento de Equipamento de Proteção Individual–EPI.

De forma geral esses são os principais componentes da gestão de Saúde e Segurança Ocupacional:

- (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, código de conduta e aspectos relacionados a abuso, exploração e assédio sexual 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) **Identificação e gestão de perigos e riscos, como:**

- **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;

- **Perigos químicos;** (a) Asfalto e derivados – Vapores de betume podem conter compostos voláteis e hidrocarbonetos aromáticos, que podem causar irritação respiratória e dermatites. (b) Cimento e cal – Podem causar queimaduras químicas, irritação na pele e problemas respiratórios se inalados. (c) Tintas e solventes – Contêm substâncias voláteis que podem ser tóxicas por inalação e provocar danos ao sistema nervoso. (d) Combustíveis (diesel, gasolina) – Risco de incêndio, explosão e intoxicação devido aos vapores emitidos. (e) Lubrificantes e óleos – Contêm aditivos químicos que podem ser tóxicos ao meio ambiente e à saúde dos trabalhadores. (f) Produtos para controle de poeira (como cloreto de cálcio) – Podem causar irritação ocular e respiratória. (g) Explosivos e agentes de detonação – Usados em escavações e cortes de rocha, podem gerar gases tóxicos e apresentar risco de explosão. (h) Agentes de limpeza industrial – Ácidos e álcalis fortes podem ser corrosivos e causar queimaduras químicas.
- **Perigos biológicos;** ataques de animais peçonhentos, picadas de insetos nocivos, fluídos corporais contaminados do ambulatório, seringas e outros objetos perfuro cortantes contaminados, exposição à doenças contagiosas no local de trabalho.

(iv) **As medidas de prevenção e controle de riscos começam pela identificação de perigos e riscos e a definição de medidas seguindo a hierarquia de mitigação como segue:** (i) eliminação ou substituição dos riscos sempre que viável; controle dos perigos junto à fonte, implantando medidas de engenharia; adoção de medidas administrativa para diminuir a exposição e, por fim, quando as alternativas anteriores forem esgotadas, ou e conjunto com as medidas anteriores, adoção dos Equipamentos de Proteção Individual, com o objetivo de manter a exposição dos trabalhadores a níveis de risco aceitáveis.

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

(vi) **Elaboração de um Plano de Resposta a Emergências,** com o estabelecimento de protocolos adequados para lidar com incidentes/acidentes no local de trabalho

6. PESSOAL RESPONSÁVEL

A execução desse Programa é de responsabilidade da Secretaria de Infraestrutura do Estado da Bahia – SEINFRA que irá atuar no gerenciamento do Programa, monitoramento das atividades, gestão financeira além da articulação com os outros órgãos envolvidos, por intermédio da Unidade de Coordenação do Programa – UCP.

A Portaria nº 032 de 30 de agosto de 2024 constituiu a Unidade de Coordenação do Programa PRO-RODOVIAS (UCP/PRO-RODOVIAS) e designou os servidores responsáveis pelas suas atividades.

A UCP possui, entre outras, as seguintes atribuições:

- *Coordenação: gerenciamento das atividades, tomada de decisões e assessoramento técnico para a estruturação e negociação de possíveis ajustes ou alterações no Project Appraisal Document (PAD) do PRO-RODOVIAS; acompanhamento das ações relacionadas a gênero no programa; monitoramento da inclusão e implementação de cláusulas contratuais que assegurem maior participação das mulheres nas atividades do PRO-RODOVIAS, coordenando o diálogo com a Secretaria de Políticas para as Mulheres e outros órgãos estaduais, visando a promoção da capacitação das mulheres nas áreas específicas do programa, além da proposição de ações de sensibilização, controle e punição para empresas que não cumprirem com os requisitos de inclusão das mulheres ou que não tomarem medidas para evitar assédio moral e sexual no ambiente de trabalho do PRO-RODOVIAS.*
- *Gestão financeira: acompanhamento dos pagamentos; monitoramento dos cronogramas; elaboração de relatórios gerenciais e financeiros; processamento dos pedidos de reembolso e controle das informações físico-financeiras; atualização sobre a situação das obras e serviços ao Gabinete, aos financiadores e aos auditores independentes; monitoramento e gerenciamento para que os recursos financeiros do programa sejam utilizados conforme o orçamento aprovado, acompanhando as despesas para garantir*

que os custos estejam alinhados com as previsões, sugerindo medidas corretivas, quando necessário; interlocução com o Tribunal de Contas do Estado e a Auditoria Geral do Estado, assegurando a conformidade financeira e a transparência das atividades do programa.

- Gestão socioambiental: acompanhamento contínuo do desempenho ambiental e social, assegurando que os objetivos do Programa sejam alcançados conforme o planejado; elaboração de relatórios periódicos sobre o desempenho socioambiental, conforme as exigências do Banco Mundial e dos órgãos reguladores; promoção de diálogo transparente com todas as partes interessadas, incluindo comunidades locais e órgãos governamentais; elaboração de documentos técnicos essenciais para as contratações associadas aos aspectos socioambientais do Programa, garantindo que todos os aspectos de qualificação técnica sejam devidamente considerados nos Editais de Licitação, Termos de Referência, Especificações Técnicas e Orçamentos; verificação dos documentos de aquisição elaborados pelas unidades técnicas da Superintendência de Infraestrutura de Transportes – SIT, para que estejam adequados aos modelos adotados pelo Banco Mundial; interação direta com especialistas da consultoria de apoio à gestão e com a equipe da unidade executora da SIT, visando assegurar que todas as atividades atendam aos padrões técnicos e operacionais exigidos.*
- Acompanhamento e monitoramento das atividades relacionadas aos investimentos em trechos rodoviários estaduais: acompanhamento das obras de construção dos contornos viários da Rodovia BA-001, bem como, dos projetos, obras e serviços dos Contratos de Restauração e Manutenção – CREMA-DBM e Manutenção Proativa; promoção de inter-relação entre a unidade executora e a Unidade de Coordenação do Programa (UCP), garantindo que todas as etapas sejam acompanhadas de perto, inclusive por meio de realização de visitas de inspeção aos trechos; atuação na elaboração de relatórios gerenciais que ofereçam uma visão clara e precisa do progresso e do controle das atividades realizadas; acompanhamento da elaboração dos documentos técnicos essenciais para as contratações associadas às obras mencionadas, garantindo que todos os aspectos de qualificação técnica sejam*

devidamente considerados nos Editais de Licitação, Termos de Referência, Especificações Técnicas e Orçamentos; verificação dos documentos de aquisição elaborados pelas unidades técnicas da SIT, para que estejam adequados aos modelos adotados pelo Banco Mundial; realização de interação direta com especialistas da consultoria de apoio à gestão e com a equipe da unidade executora da SIT, visando assegurar que todas as atividades atendam aos padrões técnicos e operacionais exigidos.

- Acompanhamento e monitoramento das atividades relacionadas aos investimentos nas estradas rurais alimentadoras (vicinais): promoção da inter-relação entre as unidades executoras, consórcios intermunicipais e prefeituras e a Unidade de Coordenação do Programa (UCP); promoção do fluxo contínuo de informações sobre o andamento das atividades de investimento em estradas vicinais; programação, acompanhamento e execução de reuniões preparatórias ou informativas com consórcios e municípios, consultas públicas e visitas a trechos rurais e urbanos em obras, com o monitorando de perto do progresso dessas atividades, identificando possíveis desvios e propondo soluções em tempo hábil, gerenciamento dos processos de aquisição, por meio da alimentação e monitoramento dos processos no STEP – Sistema do Banco, realizando as avaliações periódicas da execução e acompanhamento das aquisições.*
- Acompanhamento e monitoramento de todas as atividades relacionadas à Segurança Viária: acompanhamento das obras, serviços e compras relacionadas; promoção de inter-relação entre a unidade executora e a Unidade de Coordenação do Programa (UCP), assegurando que todas as etapas sejam acompanhadas de perto, inclusive por meio de realização de visitas de inspeção aos trechos em obra; atuação na elaboração de relatórios gerenciais que ofereçam uma visão clara e precisa do progresso e do controle das atividades realizadas; atuação em parceria com o Conselho Estadual de Transito – CETRAN; acompanhamento da elaboração de documentos técnicos essenciais para as contratações associadas à Segurança Viária, garantindo que todos os aspectos de qualificação técnica sejam devidamente considerados nos Editais de Licitação, Termos de Referência, Especificações*

Técnicas e Orçamentos; verificação dos documentos de aquisição elaborados pelas unidades técnicas da SIT, para que estejam adequados aos modelos adotados pelo Banco, garantindo a interação direta com especialistas da consultoria de apoio à gestão e com a equipe da unidade executora da SIT, visando assegurar que todas as atividades atendam aos padrões técnicos e operacionais exigidos.

- *Monitoramento dos indicadores referentes à conformidade do programa: monitoramento para assegurar que o programa esteja em conformidade com a legislação nacional, regras e políticas do Banco Mundial; preparação da UCP para auditorias internas e externas; contribuição para o planejamento estratégico do PRO-RODOVIAS, fornecimento de dados e análises que auxiliem na definição de metas e formulação de estratégias; avaliação dos riscos e identificação das oportunidades de melhoria; prestação de suporte à Coordenação Geral, fornecendo informações essenciais para a tomada de decisões estratégicas e táticas; elaboração de relatórios; reunião das informações financeiras, operacionais e de desempenho ao longo do período; colaboração com as diferentes unidades da SEINFRA, assegurando a precisão e relevância das informações; e elaboração dos relatórios semestrais e anuais que detalham o progresso do programa, destacando realizações, desafios e áreas para melhorias.*

A UCP contará com o apoio das unidades executoras pertencentes à estrutura da SEINFRA.

Os servidores que fazem parte das unidades executoras serão os responsáveis pela contratação das obras, dos serviços técnicos e de consultoria, incluindo os documentos que disciplinam a seleção, a contratação e gestão das empresas contratadas/subcontratadas.

A unidade responsável pela gestão de mão de obra dos trabalhadores da UCP e das unidades executoras é a Coordenação de Recursos Humanos da Diretoria Administrativa da Seinfra que atua em consonância com as Leis, Decretos e Regulamentos do Estado da Bahia.

A coordenação eventualmente é consultada pela Auditoria Geral do Estado – AGE a respeito de processos referentes a benefícios de servidores.

As informações geradas pela Coordenação de Recursos Humanos são disponibilizadas no sítio eletrônico RH Bahia.

A Coordenação de Recursos Humanos é responsável por acompanhar as políticas e diretrizes definidas pela Secretaria de Administração do Estado da Bahia – SAEB referentes à gestão de pessoas, apoiando e assessorando os demais gestores da SEINFRA.

Às empresas contratadas ou subcontratadas caberão a contratação, gestão e capacitação dos seus trabalhadores, além de proporcionar a eles o acesso à saúde e segurança ocupacional e esclarecer que suas informações e reclamações deverão ser registradas no MGIR para tratamento e solução, que estará adaptado para lidar de maneira adequada com essas manifestações. A referência a estas condições, assim como todos os demais requisitos pertinentes que constam neste PGMO, deverão constar expressamente em todos os editais de licitação e em todos os contratos previstos no projeto, e em especial para as empresas responsáveis pelas atividades de obras e construções em geral.

Caberá à UCP monitorar e acompanhar o cumprimento das obrigações assumidas pelas empresas contratadas, não apenas no cumprimento do objeto contratado, mas também no que tange ao atendimento aos documentos socioambientais e de todos os dispositivos legais mencionados nos PGMO, conforme as NAS.

A SEINFRA deverá manter a UCP com estrutura adequada para atuar no desenvolvimento de suas atividades e ações para gerenciamento da implementação do Programa, vinculada diretamente ao Secretário da pasta, uma vez que trata de um programa de investimentos que reúne um conjunto considerável de atividades e ações integradas, sob o suporte de financiamento de um organismo internacional, o Banco Mundial, somada à complexidade e à alta relevância do Programa.

Além disso, a SEINFRA, responsável pela gestão dos compromissos ambientais e sociais estabelecidos para o Programa e com a tarefa de realizar a gestão e o monitoramento do desempenho ambiental, social, de saúde e de segurança, deverá contar com o suporte de equipe de consultores contratados pelo Programa para apoio técnico na realização das atividades nas áreas de aquisições, 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 Programa - MOP.

A equipe de Supervisão Socioambiental deverá acompanhar a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR de Saúde e Segurança Ocupacional inserido no Plano de Gestão Ambiental das construtoras, aplicados a toda mão de obra empregada na fase de construção, incluindo as empresas construtoras, as subcontratadas e outros prestadores de serviços.

A implementação e monitoramento desse programa se dará por meio do estabelecimento dos procedimentos de segurança visando minimizar os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, estabelecendo diretrizes para identificar, avaliar e controlar riscos de saúde e segurança no local de trabalho.

A equipe de Supervisão Socioambiental observará, entre outros, os seguintes quesitos:

- A aplicação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR de Saúde e Segurança Ocupacional será inspecionada com periodicidade mínima quinzenal;
- Será elaborado um checklist de inspeção em formato próprio, de maneira a garantir que todos os aspectos pertinentes sejam verificados e que as evidências de conformidade sejam documentadas;
- Qualquer inobservância de medidas integrantes do PGR será registrada em Notificação de Não-Conformidade. Nesse documento, a equipe de Supervisão Socioambiental deverá registrar os itens do checklist considerados não atendidos, as medidas corretivas exigidas e o prazo de atendimento. Quando pertinente, serão

também especificadas as evidências a serem produzidas pela construtora para confirmação do atendimento;

- Cópias de todas as Notificações de Não-Conformidade serão encaminhadas à área socioambiental da respectiva construtora;
- Quando atendidas as exigências constantes na Notificação de Não-Conformidade e produzidas as evidências necessárias, a equipe de especialistas da construtora encaminhará a respectiva Notificação de Atendimento que, após análise e aprovação pela equipe de Supervisão Socioambiental, dará por encerrada a não-conformidade;
- A equipe de Supervisão Socioambiental deverá ainda registrar as informações pertinentes sobre cada atendimento (tipo de medida não-conforme, frente de obra, prazo de atendimento), em uma planilha de controle a partir da qual serão desenvolvidos indicadores estatísticos de desempenho;

Complementarmente aos procedimentos de supervisão e de manejo de não-conformidades assim descritos, a equipe de Supervisão Socioambiental, se ocupará também da avaliação crítica dos Procedimentos do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR de Saúde e Segurança Ocupacional, verificando sistematicamente se os checklists preventivos são adequados e suficientes e, caso contrário, sugerindo a inclusão de medidas complementares.

6.1 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 Programa 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. Os Consultores Individuais que atenderão o Programa PRO-RODOVIAS terão a atribuição de assessorar a UCP durante a implementação do Programa. 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 EPIs adequados, próprios ou cedidos pela contratante, assim como deverão obter treinamentos específicos no caso de vistorias que demandem níveis de segurança superiores. Uma empresa de consultoria especializada fornecerá todo o apoio necessário à UCP no gerenciamento do Programa, ficando diretamente responsável pela mão de obra alocada para esse fim.

No que concerne à licitação e à contratação de obras, serviços e consultorias para execução das intervenções pactuadas, estas estarão diretamente a cargo das áreas executoras, conforme atribuições e competências definidas no Manual Operativo do Programa - MOP.

O Estado da Bahia adotará procedimentos acauteladores durante o processo de contratação de empresas construtoras, empresas fornecedoras de bens, serviços técnicos de natureza comum e serviços de consultoria para o Programa, mediante a inclusão de requisitos de qualificação que demonstrem que cumprem com a legislação trabalhista e regularidade jurídica de acordo com a CLT, com as Normas Regulamentadoras – NRs e com os requisitos expressos na NAS2.

Esses procedimentos de precaução se darão pela inclusão nos Termos de Referência – TRs de documentos que disciplinam os procedimentos de seleção e de contratação de fornecedores, e da comprovação do cumprimento das exigências contidas nas normas relacionadas, no que couber em cada situação.

Também serão incluídos nos TRs a exigência de se implantar medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual, à violência sexual e demais crimes contra a dignidade humana, além de iniciativas que promovam a igualdade de gênero, que é um dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável-ODS.

As empresas que se habilitarem aos contratos para a execução de ações contempladas no Programa PRO-RODOVIAS/Bahia deverão declarar que:

1. Atendem ao disposto no art. 93 da Lei Federal nº 8.213/1991 no que se refere

à reserva de vagas às pessoas portadoras de deficiência;

2. Contratação, **no mínimo, 20% de mulheres**, tendo em vista os incentivos, políticas públicas e diretrizes internacionais que orientam as empresas a promoverem a equidade de gênero no ambiente de trabalho. Essas ações visam criar um ambiente mais inclusivo e garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de acesso e progressão na carreira que os homens;
3. Atendem ao previsto no Decreto Federal nº 11.430, de 8 de março de 2023, realizando as devidas adequações sobre a exigência, em contratações públicas, de **percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica** e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
4. Atendem à Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023, que dispõe sobre a **igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

Assinado o contrato a que se habilitou, antes de o Estado proceder a qualquer pagamento, seja parcial ou total, será exigida a demonstração pelo interessado de que ele mantém o cumprimento do disposto acima. Ressalte-se que o contratado, fazendo falsa declaração, estará sujeito à rescisão do contrato administrativo e à declaração de inidoneidade, o que o impede de pleitear qualquer nova contratação com o poder público por um prazo mínimo de cinco anos (inciso I do art. 156 da Lei Estadual nº 15.608/2007).

Será exigido pelo Estado, das empresas prestadoras desses serviços, por meio de dispositivo contratual, a observância da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT nas relações contratuais com seus empregados.

Estas empresas serão contratadas para entregarem um dado serviço, sendo de sua exclusiva responsabilidade a alocação da equipe com a qualificação e na quantidade que entender adequada para atendimento dos compromissos que assumir.

Os termos e condições destes contratos serão guiados tanto pela legislação federal quanto estadual, de acordo com sua pertinência, especialmente àquelas citadas no Capítulo 5 – Síntese da Legislação de Trabalho: Saúde e Segurança Ocupacional, apresentada neste documento.

Durante a execução do contrato, caberá à UCP e a estrutura de gestão de queixas do Estado executar a devida diligência e vigilância junto às empresas contratadas em relação ao efetivo cumprimento dos compromissos assumidos.

Eventuais infrações aos dispositivos legais ensejam justo motivo para a rescisão do contrato de fornecimento, além da denúncia aos órgãos de fiscalização competentes.

No âmbito das relações trabalhistas nas obras do PRO-RODOVIAS, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST merece destaque:

“IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”;

“V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada”;

“VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”.

Explicando a Súmula 331 do TST, as verbas trabalhistas não cumpridas pelas subempresas serão transferidas para a Construtora. A Administração Pública, no caso o Estado, só responde pelas verbas inadimplidas se for constatada conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei das Licitações, especialmente falha na fiscalização.

As **Normas Regulamentadoras (NRs)** são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) da CLT (Decreto-Lei Federal Nº5.452, 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 como objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

As Normas Brasileiras- ABNT (NBR) são elaboradas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas- ABNT. A ABNT é o Foro Nacional de Normalização por reconhecimento da sociedade brasileira desde a sua fundação, em 1940, e confirmado pelo governo federal por meio de diversos instrumentos legais.

Além da obrigatoriedade no cumprimento dessas Normas para todas as obras do Programa PRO-RODOVIAS, também é prevista a implementação do Programa de Gestão Ambiental e Social das Contratadas para as obras dos subcomponentes 1.1 CREMA-DBM, 3.2 Obras de segurança viária na BA-001 e 3.3- Vicinais, conforme previsto no MGAS e para as obras do subcomponente 3.1 Contornos, de acordo com o Edital 014/2022.

7. MECANISMO DE GESTÃO DE INFORMAÇÕES E RECLAMAÇÕES– MGIR

O Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações do Programa tem como objetivo registrar, tratar e solucionar informações e reclamações de maneira acessível, oportuna, eficaz e eficiente e que satisfaça todas as partes envolvidas, sejam

trabalhadores do programa, comunidades do entorno das obras, servidores públicos envolvidos e vítimas de exploração, assédio ou abuso sexual.

As informações ou reclamações devem ser registradas por meio das seguintes entradas:

1. Ouvidoria Geral do Estado da Bahia

TAG - <https://www.tag.ouvidoriageral.ba.gov.br/tag/NovaManif.dll/>

WhatsApp - 0800.284.0011

E-mail - ceao@ouvidoria.ba.gov.br

Instagram - @ouvidoriageralbahia

Facebook - <https://www.facebook.com/ouvidoriageraldabahia/>

2. Equipe socioambiental da Construtora, de forma presencial, no canteiro de obras, ou por meio de telefone, disponibilizado pela Construtora;
3. De forma presencial, com a equipe de Supervisão Socioambiental, durante as atividades de supervisão;
4. De forma presencial, com a equipe da Gerenciadora, que porventura esteja nas obras;
5. Caixa de sugestões e reclamações.

O MGIR será estabelecido, publicado, mantido e operado pela SEINFRA, que dará o devido encaminhamento às manifestações recebidas de acordo com o reclamante e com o tipo de reclamação, tendo em vista que qualquer pessoa pode solicitar informações ou realizar denúncias relativas ao Programa, sejam relacionadas com questões técnicas, administrativas, impactos sociais, culturais ou ambientais, violações de direitos, violência ou outro tema relativo às atividades do Programa.

O MGIR deve estar preparado também para receber, registrar e facilitar a resolução de reclamações de Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual - EAS/AS, de forma segura, confidencial e centrada na vítima (para detalhes ver **Anexo 3 - Plano de Ação**

de Prevenção e Resposta à Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual para o Programa PRO-RODOVIAS).

O MGIR deverá ser compartilhado com todos os funcionários diretos ou contratados, e com suas organizações. Os funcionários serão devidamente informados sobre o MGIR e sobre as medidas postas em prática para protegê-los contra qualquer represália pelo uso desse mecanismo, no momento da contratação.

As medidas deverão ser implementadas para permitir que o MGIR seja facilmente acessível a todos os trabalhadores do Programa.

Serão garantidas medidas adequadas para que trabalhadores diretos e contratados não sejam submetidos a qualquer forma de retaliação como resultado de qualquer queixa apresentada. Para isso, todas as reclamações oriundas dos trabalhadores do Programa serão tratadas e solucionadas separadamente das demais manifestações. O mecanismo irá garantir critérios de confidencialidade, e permitir que sejam consideradas e resolvidas denúncias anônimas.

BIBLIOGRAFIA

- BANCO MUNDIAL. Quadro Ambiental e Social. Washington, 2017. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pubdocs.worldbank.org/en/456161535383869508/Environmental-Social-Framework-Portuguese.pdf>.
- BANCO MUNDIAL. Guias gerais sobre meio ambiente, saúde e segurança. Washington, 2007. Disponível em: <https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/documentdetail/862351490601664460/environmental-health-and-safety-general-guidelines>
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Normas Regulamentadoras – NR – Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>
- SEINFRA. Marco de Gestão Ambiental e Social do Programa – MGAS – Bahia: Secretaria de Infraestruturada Bahia, 2024. Disponível em: <http://sit.infraestrutura.ba.gov.br/docs/download/pro-rodovias/MGASEANEXOS.pdf>
- BAHIA. Lei nº 6677/1994. Dispõe sobre Estatuto do Servidor Público do Estado da Bahia. Bahia. Diário Oficial da Bahia 26 de setembro de 1994.
- BRASIL. Constituição Federal 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. 05 de outubro de 1988.
- BRASIL. Lei Federal n.º 7/2009. Altera o Código do Trabalho. Brasília, DF. 12 de fevereiro de 2009.
- BAHIA. Portaria Nº 032. Cria a Unidade de Coordenação do Programa PRO-RODOVIAS (UCP/PRO-RODOVIAS) e designa os servidores responsáveis pelas suas atividades. Bahia. 30 de agosto de 2024.
- BRASIL. Lei Nº 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. 24 de julho de 1991.
- BRASIL. Decreto Federal nº 11.430. Regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília. 08 de março de 2023.
- BRASIL. Lei nº 14.611. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília. 3 de julho de 2023.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. 1º de maio de 1943.

ANEXO 1

CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO PROGRAMA PRO-RODOVIAS

Subcomponente/ Objeto do Contrato:

Empresa Contratada ou Subcontratada:

1. Apresentação

As obrigações contidas neste Código de Conduta se aplicam a todos os trabalhadores do Programa PRO-RODOVIAS– Bahia, incluindo os trabalhadores de empresas contratadas e subcontratadas, profissionais responsáveis pela execução ou supervisão de subprojetos, atividades ou serviços.

O Código de Conduta se aplica também aos profissionais da Unidade de Coordenação do Programa-UCP e servidores estaduais vinculados à SEINFRA que atuam na gestão e implementação do Programa.

Além disso, os servidores estaduais obedecem ao Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais (Lei nº 6.677 de 26/09/1994).

Este Código pode e deve ser adaptado para acrescentar obrigações adicionais que atendam à natureza e aos requisitos específicos regionais, do local e da própria atividade.

Dessa forma, o Código de Conduta apresentado propõe os requisitos mínimos comportamentais a serem seguidos pelos trabalhadores do Programa.

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 Programa devem ter conhecimento, adotar, cumprir e fazer cumprir o que está estabelecido nos Procedimentos de Mão de Obra – PGMO do Programa PRO-RODOVIAS - Bahia, 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 Programa, assim como este Código de Conduta.

Além disso, todas as instituições, empresas e profissionais envolvidos no projeto também se comprometem fortemente a criar e manter um ambiente no qual a Exploração e Abuso Sexual (EAS) e o Assédio Sexual (AS) não tenham lugar, e onde essas atitudes não serão toleradas por nenhum funcionário, subcontratado, fornecedor, associado ou representante. Como definição dos conceitos mencionados (e outros relacionados), tem-se:

Exploração e Abuso Sexual (EAS):

É definido como qualquer abuso real ou tentativa de abuso de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente da exploração sexual de outra pessoa.

Abuso Sexual:

“A intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja por força ou sob condições desiguais ou coercitivas. ”

Assédio Sexual:

Avanços sexuais indesejados, solicitação de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual.

Assédio Sexual X EAS:

EAS ocorre contra um beneficiário ou membro da comunidade. O assédio sexual ocorre entre o pessoal/funcionários de uma organização ou empresa e envolve qualquer avanço sexual indesejado ou conduta verbal ou física indesejada de natureza sexual. A distinção entre os dois é importante para que as políticas

adotadas e os treinamentos dos funcionários possam incluir instruções específicas sobre os procedimentos para relatar cada um.

Consentimento é a escolha por trás da decisão voluntária de uma pessoa de fazer algo. O consentimento para qualquer atividade sexual deve ser dado livremente, pode ser retirado, feito com o máximo de conhecimento possível e específico para a situação. Se o acordo for obtido usando ameaças, mentiras, coerção ou exploração do desequilíbrio de poder, não é consentimento. Sob este Código de Conduta, o consentimento não pode ser dado por ninguém com menos de 18 anos, independentemente da idade de maioridade ou idade de consentimento localmente. A crença equivocada sobre a idade da criança não é uma defesa.

Não há consentimento quando o acordo é obtido através de:

- o uso de ameaças, força ou outras formas de coerção, abdução, fraude, manipulação, engano ou deturpação;
- o uso de uma ameaça de reter um benefício ao qual a pessoa já tem direito, ou;
- uma promessa é feita à pessoa para fornecer um benefício.

3. Obrigações, Deveres e Responsabilidades

É responsabilidade de todos garantir que ninguém se sinta desconfortável, ameaçado ou inseguro por causa do seu comportamento ou do comportamento de um colega, bem como ajudar a criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e produtivo.

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

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 do 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 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 Programa e da Empresa;

3.4. Manter a boa convivência, o respeito e a não discriminação em relação à condição (*status*) social, etnia, raça, gênero, religião, idioma, estado civil, idade, deficiência de qualquer natureza ou convicção política. Manter boa interação e transmitir essa mesma atitude de respeito, boa convivência e não discriminação com os membros da comunidade vizinha ao local de trabalho;

3.5. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado qualquer ato de assédio sexual – AS e proibido o uso de linguagem, comportamento ou gestos que sejam inapropriados, hostis, abusivos, sexualmente provocativos, humilhantes ou culturalmente inadequados e participar de treinamentos ofertados sobre o tema;

3.6. Manter a boa convivência e respeito, sendo vedado qualquer tipo de violência, ou exploração sexual e abuso, 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 maioria local, não sendo considerado argumento de defesa alegar desconhecimento da idade real do menor.

Nesse sentido o trabalhador do Programa deve:

- a) Fazer todo o possível para criar e manter um ambiente livre de qualquer forma de violência sexual ou abuso de poder, o que inclui agir de maneira não ameaçadora e desencorajar ativamente comentários nocivos baseados em sexo, identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, idade, nível socioeconômico, deficiência de qualquer natureza;
- b) Relatar qualquer preocupação ou suspeita com relação a possíveis incidentes de violência sexual no contexto de trabalho, quer seja cometido ou sofrido por algum trabalhador ou participante do Programa. Preocupações ou suspeitas também devem ser relatadas informalmente ou mesmo formalmente, através do Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações (item 4 abaixo), ou aos supervisores ou por meio de um formulário formal de denúncia. 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 em 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. Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações-MGIR

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 disponibilizados pelo MGIR para acolher denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta, são eles:

- **Ouvidoria Geral do Estado da Bahia** – A Ouvidoria Geral é um canal aberto entre o cidadão e o Governo. A sua finalidade é receber, encaminhar e acompanhar sugestões, reclamações, informações, denúncias e elogios dos cidadãos referentes aos serviços públicos estaduais, de forma humanizada e eficiente. Atua de acordo com a Lei de Acesso à Informação - 12.527/2011 (Federal), Lei 12.618/2012 (Estadual), que preconiza a transparência pública, essencial para o controle qualitativo dos serviços prestados pelo Estado, além de ser uma grande aliada na melhoria da gestão.

Após receber o registro do trabalhador do Programa, a Ouvidoria Geral encaminha o pleito para a Ouvidoria da Seinfra que direciona à UCP para tratamento, solução e retorno ao reclamante.

As manifestações podem ser realizadas por:

TAG - <https://www.tag.ouvidoriageral.ba.gov.br/tag/NovaManif.dll/>

WhatsApp - 0800.284.0011

E-mail - ceao@ouvidoria.ba.gov.br

Instagram - @ouvidoriageralbahia

Facebook - <https://www.facebook.com/ouvidoriageraldabahia/>

- **Equipe socioambiental da Construtora**- A Construtora disponibilizará os canais de comunicação do Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações do Programa no sítio das obras. O Especialista Social da equipe Socioambiental contratada pela construtora receberá as manifestações de

forma presencial ou por telefone, WhatsApp e e-mail. Será responsável pela recepção, registro das ocorrências, encaminhamento e resolução das manifestações. A Construtora semanalmente encaminhará a planilha de registros das ocorrências e soluções à Gerenciadora Socioambiental/SEINFRA.

As principais solicitações e reclamações que estarão a cargo da Construtora incluem as relacionadas às queixas dos próprios trabalhadores referentes às condições de trabalho às quais estão submetidos, aos riscos e impactos diretos das obras, conduta inapropriada da equipe com as comunidades, riscos da saúde e segurança da comunidade que poderiam ser causadas pelas atividades do Programa, equipamentos, infraestrutura e potencial exposição da comunidade a doenças, conforme os seguintes exemplos:

- (i) Obras, escolha de lugares e atividades relacionadas – o canteiro de obras e acampamentos deverão estar a uma distância que não afete diretamente o povoado/comunidade, das áreas para a abertura de trilhas, caminhos de serviço e entradas de acesso, empréstimo, instalação, disposição de resíduos sólidos e efluentes líquidos, além das questões ambientais que serão definidas com os líderes das comunidades.
- (ii) Comportamento inadequado de funcionários e operários junto às comunidades, a exemplo de linguagem inadequada, racismo, falta de respeito pelos costumes locais, destruição de qualquer elemento que forme parte do patrimônio cultural dos povos etc.
- (iii) Riscos à saúde e segurança da comunidade e dos trabalhadores - que poderão ser causadas pelas atividades e obras (restauração do pavimento, implantação de bueiro, sinalização etc.) pelas máquinas (trator de esteiras, rolo compactador, motoniveladora, etc.), infraestrutura (canteiro de obras, acampamento de operários, etc.).
- (iv) Potencial de exposição da comunidade e dos trabalhadores a doenças transmissíveis (HIV, tuberculose, malária, dengue, entre outros) e/ou surtos epidemiológicos que poderiam resultar de atividades do Programa.

- **De forma presencial com a equipe de Supervisão Socioambiental**

durante as atividades de supervisão.

Caso a Supervisora Socioambiental receba uma manifestação de forma presencial durante suas vistorias nas obras, deverá encaminhá-la à equipe socioambiental da Construtora, que fará o registro criando uma ficha específica para a manifestação em questão. A Supervisora Socioambiental acompanha a planilha de registro e realiza o monitoramento dos casos a cargo da Construtora.

ANEXO 2

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi o Código de Conduta dos Trabalhadores do Programa PRO-RODOVIA - Bahia, 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, denúncia e encaminhamentos às autoridades legais constituídas.

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

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

Nome	
Instituição/Empresa	
Matrícula ou Nº CTPS*	
Cargo/Função	
Data	
Assinatura	

*CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social.

ANEXO 3

PLANO DE AÇÃO DE PREVENÇÃO E RESPOSTA À EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL (EAS) E ASSÉDIO SEXUAL (AS) PARA O PROGRAMA PRO-RODOVIAS

SIGLAS

AS - Assédio sexual

EAS / AS - Exploração e abuso sexuais / assédio sexual

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

MGIR - Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações

NAS - Normas ambientais e sociais

ONG - Organização não governamental

PIS - Plano de Informação e Sensibilização

QRR - Quadro de Responsabilização e Resposta

UCP - Unidade de Coordenação do Programa

VBG - Violência Baseada no Gênero

VCM - Violência Contra Mulheres

DEFINIÇÕES

Abordagem centrada na vítima.	Baseia-se num conjunto de princípios e qualificações destinados a orientar os profissionais — seja qual for a função — no envolvimento com vítimas que tenham sofrido violência sexual ou outras formas de violência. A abordagem centrada na vítima visa criar um ambiente de apoio em que os interesses das vítimas são respeitados e priorizados, e em que as vítimas são tratadas com dignidade e respeito. Essa abordagem ajuda a promover a recuperação das vítimas e a capacidade de identificar e expressar necessidades e desejos, além de contribuir para o reforço da capacidade dessas pessoas de tomar decisões sobre possíveis intervenções.
Assédio Sexual (AS).	Toda forma de conduta verbal, não verbal ou física indesejada de natureza sexual com o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular ao criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Pode abranger investidas sexuais indesejadas e/ou pedido de favores sexuais e pode ocorrer por meio de atividades on-line ou comunicações por aparelhos móveis, bem como pessoalmente.
Exploração e Abuso sexual (EAS).	Exploração sexual: todo abuso ou tentativa de abuso de uma posição de vulnerabilidade, diferença de poder ou confiança, para fins sexuais, inclusive, entre outras coisas, tirar proveito monetário, social ou político da exploração sexual de outra pessoa. Abuso sexual: a intrusão física ou ameaça de intrusão física de natureza sexual, seja pela força ou sob condições desiguais ou coercitivas.
Plano de Ação de Prevenção e Resposta à EAS/AS.	Documento que descreve como o Programa implementará os protocolos e mecanismos necessários para abordar os riscos de EAS/AS, e como abordar as alegações de EAS/AS que possam surgir. Deve conter um Quadro de Responsabilização e Resposta, que detalha como as alegações de EAS/AS serão tratadas (procedimentos de investigação) e as medidas disciplinares a serem aplicadas no caso de violação do Código de Conduta (CC) pelos trabalhadores.
Violência baseada no gênero (VBG).	A violência baseada no gênero (VBG) é um termo genérico que abrange qualquer ato prejudicial cometido contra a vontade de uma pessoa e que se baseie em diferenças atribuídas socialmente (ou seja, com base no gênero) entre homens e mulheres. Abrange atos que infligem dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, as ameaças de tais atos, a coerção e outras privações de liberdade. Esses atos podem ocorrer em

	público ou em privado.
Violência contra mulheres (VCM).	O artigo 1º da Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, adotada pelas Nações Unidas em 1993, define a violência contra mulheres como qualquer ato de violência baseada no gênero que resulte, ou possa resultar, em dano ou sofrimento físico, sexual ou mental para as mulheres, incluindo as ameaças de tais atos, a coerção ou a privação arbitrária de liberdade, que ocorra, quer na vida pública, quer na vida privada. O artigo 2º da Convenção estabelece ainda que a violência contra mulheres deve ser entendida de forma a abranger, entre outros atos, os seguintes: a) violência física, sexual e psicológica que ocorra no seio da família, como as agressões físicas, o abuso sexual de crianças do sexo feminino no lar, a violência relacionada ao dote, a violação conjugal, a mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais danosas às mulheres, os atos de violência praticados por outros membros da família que não o cônjuge e a violência relacionada com a exploração; b) violência física, sexual e psicológica que ocorra na comunidade em geral, como o estupro, o abuso sexual, o assédio sexual e a intimidação no trabalho, em instituições educacionais e em outros locais, o tráfico de mulheres e o trabalho sexual forçado; c) a violência física, sexual e psicológica praticada ou tolerada pelo Estado, onde quer que ocorra.

1. INTRODUÇÃO

O Banco Mundial está apoiando a Secretaria de Infraestrutura do Estado da Bahia – SEINFRA na implementação do Programa PRO-RODOVIAS.

O objetivo principal desse Programa é ampliar o acesso a oportunidades econômicas para a população da Bahia mediante a melhoria das condições de tráfego, segurança viária e resiliência climática da malha rodoviária, aumentando a sustentabilidade da infraestrutura do Estado.

O risco EAS/AS do programa foi classificado como moderado, justificado por uma combinação de fatores, incluindo:

- a) o aumento das taxas de todas as formas de violência contra a mulher enfrentadas tanto no país quanto no estado, o que representa um risco contextual;
- b) o grande número de obras de modernização e reabilitação de infraestrutura decorrentes do Programa, que ocorrerão simultaneamente, estará espalhado por um amplo território (o estado da Bahia é o 5º maior do país – 567 mil quilômetros quadrados) e muitas delas em áreas de difícil fiscalização;
- c) a presença de trabalhadoras – como consequência da proposta de contratação de trabalhadoras pelos contratantes – em estreita proximidade com trabalhadores do sexo masculino com supervisão potencialmente limitada; e
- d) o quadro jurídico e institucional existente para tratar dos incidentes de EAS/AS e Violência Baseada em Gênero (VBG) - (Quadro 1).

Nesse contexto, este Plano tem como objetivo garantir que os riscos relacionados à Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS) sejam identificados, mitigados e gerenciados de forma eficaz ao longo de todas as etapas das obras. Ele serve como um instrumento de orientação para a Agência Implementadora (SEINFRA), empreiteiras, consultores, contratados e demais partes envolvidas,

assegurando que as medidas de prevenção e resposta sejam implementadas de maneira eficiente.

Para isso, o PGAS das empreiteiras deve incorporar e refletir os requisitos estabelecidos neste Plano, assegurando sua implementação e monitoramento contínuos. É imprescindível que todas as ações de mitigação relacionadas a EAS/AS sejam rigorosamente executadas, reportadas periodicamente e que os princípios de segurança, ética e respeito sejam plenamente observados ao longo de todo o ciclo de vida das obras.

Dessa forma, o **Plano de Ação de Prevenção e Resposta à Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual (Plano de Prevenção EAS/AS)** aplicado ao Programa PRO-RODOVIAS busca assegurar que o programa opere em conformidade com os mais altos padrões de segurança, ética e respeito aos direitos humanos.

Por fim, este documento fornece diretrizes e medidas destinadas a prevenir, mitigar e responder a incidentes de exploração e abuso sexual (EAS), assédio sexual (AS) e outras formas de violência baseada no gênero (VBG) que possam surgir no contexto das atividades do PRO-RODOVIAS. Este documento deve ser lido em conjunto com todos os materiais anteriores relevantes, assim como como Plano de Ação separado de VBG/EA (Ações recomendadas para lidar com os riscos de EAS/AS induzidos pelo projeto), que descreve as atividades, os produtos, os responsáveis e os prazos por fase do projeto.

2. Marco Normativo e Legal

Quadro 1 - Legislação sobre EAS/AS aplicada no Brasil

Item	Lei	Definição	Descrição
Legislação Federal			
01	Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940)	Artigo 216-A: Assédio Sexual	Define o assédio sexual como "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou

			favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função"; Pena: Reclusão de 1 a 2 anos, podendo ser agravada se a vítima for menor de 18 anos; já a pena para abuso sexual é de reclusão de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constituir crime mais grave. Os principais
		Artigo 215-A	Trata da importunação sexual, ou seja, a prática de um ato libidinoso contra a vontade da vítima. A pena para este crime é de reclusão de 1 a 5 anos.
		Artigo 213: Estupro	Apesar de não ser específico ao ambiente de trabalho, pode se aplicar em casos de coerção sexual com violência ou grave ameaça. Pena: Reclusão de 6 a 30 anos, dependendo das circunstâncias.
		Artigo 218-B: Exploração Sexual	Trata da exploração sexual de crianças, adolescentes e vulneráveis. Ainda que seja mais amplo, também pode envolver relações de trabalho. Pena: Reclusão
02	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-Lei nº 5.452/1943	Artigo 483	Prevê que o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização se for vítima de atos lesivos à sua honra ou à sua boa fama por parte do empregador ou de seus prepostos, o que pode

			incluir assédio sexual ou moral.
		Artigo 482	Prevê a justa causa para rescisão do contrato do empregado que praticar atos de improbidade, entre os quais pode estar o assédio sexual
03	Lei nº 11.340/2006	Lei Maria da Penha	Embora seja voltada para a violência doméstica e familiar contra a mulher, a Lei Maria da Penha também pode ser aplicada em situações de assédio no ambiente de trabalho, desde que configure violência psicológica, moral ou sexual contra mulheres.
04	Lei nº 9.029/1995.	-	Proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, incluindo a exigência de certidões ou atestados de gravidez e esterilização. Embora a lei não trate diretamente do assédio sexual, ela visa proteger a dignidade do trabalhador e pode ser aplicada em contextos de exploração ou discriminação.
05	Constituição Federal de 1988.	Artigo 5º, incisos V e X	Garante o direito à indenização por danos morais e à inviolabilidade da honra e da dignidade da pessoa
		Artigo 7º, inciso XXX	Proíbe qualquer discriminação no ambiente de trabalho por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil, contexto que pode incluir práticas de assédio sexual e exploração
06	Lei nº 13.869/2019.	Lei de Abuso de Autoridade	Estabelece punições para condutas de abuso de autoridade, que podem ser

			aplicadas a superiores hierárquicos que utilizem sua posição para coagir ou explorar sexualmente subordinados.
07	Convenções da OIT.	Organização Internacional do Trabalho	O Brasil é signatário de diversas convenções da OIT, incluindo: Convenção nº 190 (Violência e Assédio no Trabalho): Reconhece o direito de todos a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, incluindo assédio sexual. Embora ainda precise ser ratificada pelo Brasil, orienta políticas públicas e condutas empresariais
08	Lei nº 14.457/2022.	Programa Emprega + Mulheres	Institui medidas para prevenir a violência e o assédio no trabalho, com foco em ações de proteção às mulheres, além de estimular a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho
09	Normas Regulamentadoras (NRs).	NR-01 (Disposições Gerais) e a NR-17 (Ergonomia)	Estabelecem que empregadores devem adotar medidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui proteção contra assédio e práticas abusivas. Essas legislações, juntas, criam um arcabouço para prevenir e punir o assédio e a exploração sexual no ambiente de trabalho, protegendo os direitos dos trabalhadores e promovendo um ambiente laboral seguro.

10	Lei 14.022/2020.	-	Dispõe sobre medidas de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher e de combate à violência contra crianças e adolescentes
11	Lei 12.737/2012.	Lei Carolina Dieckmann	Define como crime o arrombamento de dispositivos eletrônicos para obtenção de dados privados
12	Lei 12.845/2013	Lei do Minuto Seguinte	Oferece garantias às vítimas de violência sexual (como atendimento imediato pelo SUS, apoio médico, psicológico e social, exames preventivos e informações sobre seus direitos);
13	Lei 12.650/2015.	Lei Joana Maranhão	Aumenta para 20 anos o prazo de prescrição dos crimes de abuso sexual de crianças e adolescentes
14	Lei 13.104/2015.	Lei do Feminicídio	Torna o feminicídio uma circunstância qualificadora para o crime de homicídio.
Legislação Estadual (Estado da Bahia)			
15	Lei Estadual nº 6.677/1994.	Estatuto dos Servidores Públicos da Bahia	Embora não trate diretamente do assédio sexual, estabelece padrões de conduta, como manter a moralidade administrativa e respeitar a dignidade das pessoas, cujo descumprimento pode levar a processos administrativos disciplinares.
16	Decreto Estadual nº 15.805/2014.	-	Este decreto regula a apuração de condutas irregulares no serviço público, incluindo práticas de assédio, permitindo o afastamento preventivo de servidores acusados enquanto

			duram as investigações
17	Portaria nº 613/2022 da Secretaria Estadual da Saúde da Bahia (Sesab):	-	Institui uma política específica para prevenir e combater assédios moral e sexual nas unidades de saúde do estado. Inclui ações como sindicâncias, campanhas de conscientização e treinamentos para servidores
18	Lei Estadual nº 13.204/2014.	-	Estimula práticas que valorizam a equidade de gênero no ambiente de trabalho, o que inclui a prevenção a formas de violência, como o assédio sexual.

3. Mapeamento dos serviços de VBG

Todos os projetos devem identificar prestadores de serviços de apoio às vítimas de VBG em toda as áreas de implementação do projeto, a fim de encaminhar as pessoas sobreviventes que relatarem incidentes de VBG e EAS/AS ao projeto.

No estado da Bahia, diversos serviços especializados oferecem apoio e atendimento às vítimas de Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS). Isso inclui:

- **Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs):** As DEAMs são unidades policiais especializadas no atendimento a mulheres vítimas de violência, incluindo casos de EAS e AS. Na Bahia, há diversas DEAMs distribuídas pelo estado, com destaque para as unidades em Salvador, Feira de Santana e Vitória da Conquista;
- **Centros de Referência de Atendimento à Mulher (CRAMs):** Os CRAMs oferecem apoio psicológico, social e jurídico às mulheres em situação de violência. Esses centros buscam promover a autonomia das mulheres e auxiliá-

las no enfrentamento da violência. Na Bahia, municípios como Salvador, Lauro de Freitas e Juazeiro contam com CRAMs em funcionamento;

- **Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF):** O NASF é composto por profissionais de diferentes áreas que atuam de maneira integrada às equipes de saúde da família, qualificando o atendimento às pessoas. Embora não sejam específicos para casos de EAS/AS, os NASFs podem oferecer suporte e encaminhamento adequado às vítimas;
- **Casa da Mulher Brasileira:** A Casa da Mulher Brasileira é um espaço que integra diversos serviços de atendimento às mulheres em situação de violência, como delegacia especializada, apoio psicossocial, defensoria pública e promotoria;
- **Serviços de Saúde:** A Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (SESAB) oferece diversos serviços de apoio às vítimas de violência sexual, incluindo atendimento médico, psicológico e social. Hospitais e unidades de saúde estão preparados para prestar assistência e realizar os encaminhamentos necessários.
- **Central de atendimento à mulher:** Atendimento pelo número 180, que funciona 24 horas por dia, oferecendo orientações e encaminhamentos necessários.

Além dos serviços estaduais, muitos municípios baianos possuem equipamentos e programas locais de apoio às vítimas de EAS/AS. As construtoras devem realizar um diagnóstico desses serviços nos municípios próximos às obras.

2.PRINCÍPIOS GERAIS DE PREVENÇÃO, MITIGAÇÃO E RESPOSTA

A prevenção, mitigação e resposta a ocorrências de EAS/AS, e respectivo acompanhamento e monitoramento, orientam-se pelos seguintes princípios gerais:

- **Prevenção:** Promover a prevenção de incidentes de EAS/AS por meio de códigos de conduta obrigatórios, campanhas de conscientização nas áreas de obras, e treinamentos regulares para os trabalhadores e a comunidade sobre os direitos e

meios de denúncia.

- **Mitigação:** Caso ocorram incidentes, o plano inclui ações de mitigação como o reforço do MGIR, garantindo o anonimato e proteção das vítimas e denunciantes. Procedimentos de apoio a vítimas incluem a criação de parcerias com serviços de apoio local.
- **Resposta:** A resposta a incidentes de EAS/AS deve ter como preocupação central o apoio à vítima e o seu encaminhamento para os serviços de apoios públicos, privados ou de Organizações Não Governamentais (ONG's). Consequentemente, o levantamento prévio e detalhado de serviços de apoio às vítimas constitui outra ação fundamental, sendo importante estabelecer protocolos de colaboração do Programa com estes serviços para facilitar o acesso das vítimas. No âmbito da resposta, incluem-se também um conjunto de protocolos e procedimentos para seguimento do caso com as autoridades competentes, seja em termos de encaminhamento para serviços competentes para a investigação criminal (quando aplicável), seja pelo que concerne à investigação disciplinar/administrativa e aplicação de sanções previstas e proporcionais por parte do empregador.
- **Confidencialidade e Consentimento Informado:** Informar à sobrevivente que seu caso só será compartilhado com seu consentimento informado, respeitando sua preferência por confidencialidade ou anonimato. O consentimento é um processo contínuo, e a sobrevivente pode mudar de opinião a qualquer momento e decidir como e com quem sua história será compartilhada, sempre priorizando considerações éticas e de segurança
- **Não Discriminação:** Todas as pessoas sobreviventes que reportam incidentes de violência baseada em gênero têm direito a um tratamento justo e equitativo, independentemente de idade, gênero, raça, religião, nacionalidade, etnia, orientação sexual ou qualquer outra característica. Devem ser encaminhadas e receber serviços, mesmo que o incidente não esteja relacionado ao projeto. Medidas de responsabilização só devem ser tomadas após a verificação do incidente.

- **Consideração especial para meninas, meninos e adolescentes:** Crianças e adolescentes devem ser reconhecidos como especialmente vulneráveis à exploração e à violência, enfrentando riscos distintos dos enfrentados por adultos. As respostas e medidas de mitigação devem considerar a idade, garantir uma análise de riscos específica, incluir serviços especializados e viabilizar consultas seguras conduzidas por profissionais capacitados. É essencial aplicar o princípio do interesse superior da criança e obter assentimento e consentimento apropriados, de acordo com a idade e a capacidade.
- **Monitoramento e Acompanhamento:** Assegurar o acompanhamento e monitoramento contínuos, com indicadores específicos para medir a efetividade do plano e ajustar as ações conforme necessário.

3.OBJETIVOS E ESTRUTURA DO PLANO DE PREVENÇÃO EAS/AS

O Plano de Prevenção EAS/AS tem como objetivos a prevenção, a mitigação e a resposta aos episódios de exploração e abuso sexual(EAS), de assédio sexual (AS) e outras formas de violência baseada em gênero (VBG), que possam vir a ocorrer como resultado das ações e atividades do Programa ou relacionados com os contextos criados pela sua implementação. O Plano procura estabelecer orientações relativas aos seguintes aspectos:

3.1. Estabelecer padrões básicos de comportamento a serem cumpridos por todos os trabalhadores do Programa

O PRO-RODOVIAS adota e aplica os seguintes princípios para os seus trabalhadores:

- Todos os trabalhadores envolvidos no programa e as comunidades direta ou indiretamente impactadas serão tratadas com respeito, sem discriminação de raça, cor, etnia, religião, filiação política, deficiência, nacionalidade ou de qualquer outra característica e sem exposição à EAS/AS.
- Todas as formas de violência baseada em gênero (VBG), EAS e AS são inaceitáveis.

- A segurança das vítimas de EAS/AS é de máxima prioridade, e o programa se compromete a assegurar proteção e apoio às vítimas.
- Os infratores serão responsabilizados por suas ações, uma vez que EAS/AS constituem violações graves. Medidas disciplinares serão aplicadas, incluindo a rescisão de contratos, além da possibilidade de processos judiciais conforme a legislação nacional e em conformidade com os códigos de conduta aplicáveis.
- A atividade sexual com menores de 18 anos, incluindo qualquer forma de assédio, é estritamente proibida. Erros quanto à idade ou consentimento de menores não constituem defesa ou justificativa.
- É proibida a utilização de linguagem ou comportamentos inapropriados em relação a mulheres, crianças e homens, que possam ser considerados assédio, abuso, provocação sexual ou humilhação.
- Trocas de favores, como dinheiro, emprego, promoções ou qualquer benefício em troca de favores sexuais ou outros comportamentos humilhantes, degradantes ou exploradores são absolutamente proibidas.
- Interações sexuais entre o pessoal do programa e membros da comunidade nas áreas de atuação são fortemente desencorajadas e proibidas em comunidades indígenas, exceto em casos de relacionamentos pré-existentes com consentimento mútuo.
- É proibido prometer ou reter benefícios (monetários ou não) a qualquer membro da comunidade em troca de favores sexuais. Tal atividade é considerada "não consensual" pelo programa.
- O programa oferecerá canais e mecanismos acessíveis para a comunicação de alegações de VBG/EAS/AS (MGIR), garantindo que não haja retaliação ou vitimização contra aqueles que apresentarem denúncias contra empregadores ou pessoal do programa.

- Todos os gestores do programa têm a responsabilidade de manter e promover um ambiente livre de VBG/EAS/AS, apoiando uma cultura de respeito e segurança em todos os níveis do PRO-RODOVIAS.

3.2. Definir medidas preventivas para evitar o assédio, o abuso e a exploração sexual entre os trabalhadores do Programa

Para evitar o assédio, o abuso e a exploração sexual no ambiente de trabalho do Programa, as seguintes medidas preventivas devem ser implementadas:

1. Políticas Claras e Divulgação

- Elaborar e divulgar políticas de tolerância zero ao assédio e abuso sexual, em linguagem acessível a todos os trabalhadores.
- Garantir que todos compreendam as regras e consequências por meio de manuais, cartazes e sessões educativas.

2. Capacitação Regular - Plano de Informação e Sensibilização (PIS) (Quadro 2)

- Realizar treinamentos periódicos sobre comportamento ético, direitos humanos e formas de prevenir e identificar situações de assédio ou abuso.
- Promover conscientização entre os trabalhadores sobre a importância do MGIR e como acessá-lo.
- Garantir a participação obrigatória de todos os trabalhadores e supervisores.

2.1. Plano de Informação e Sensibilização (PIS) para Prevenção e Resposta à EAS/AS

O Plano de Informação e Sensibilização (PIS) a ser elaborado pela empreiteira e aprovado pela SEINFRA, tem como objetivo criar consciência sobre Exploração e

Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS), promover um ambiente de trabalho respeitoso e incentivar o uso seguro dos mecanismos de denúncia.

Objetivos do Plano

- **Conscientizar:** Informar trabalhadores e comunidades sobre EAS/AS, incluindo comportamentos proibidos e direitos das vítimas.
- **Prevenir:** Reduzir a ocorrência de EAS/AS por meio de educação e engajamento contínuo.
- **Empoderar:** Incentivar as vítimas e testemunhas a reportarem incidentes sem medo de represálias.

Público-Alvo

- **Trabalhadores do Programa:** Diretos e terceirizados.
- **Comunidades locais:** Moradores impactados pelo Programa.
- **Gestores e líderes:** Para reforçar a liderança ética.

Quadro 2 - Principais Atividades do Plano de Informação e Sensibilização (PIS)

Atividade	Descrição	Responsável	Cronograma
1. Campanha de Comunicação	Desenvolvimento e distribuição de cartazes, folhetos e materiais digitais com informações claras.	Especialista Social	Primeiro mês do plano
2. Sessões de Treinamento	Realizar palestras e workshops presenciais ou virtuais sobre o tema, abordando direitos e responsabilidades.	Especialista Social	Bimestralmente

3. Formação de Multiplicadores	Capacitar lideranças locais e trabalhadores-chave para atuarem como pontos focais de sensibilização.	Especialista Social	Trimestralmente
4. Integração de Novos Colaboradores	Introduzir tópicos de prevenção e resposta a EAS/AS durante a integração de novos funcionários.	Especialista Social	Contínuo
5. Comunicação em Campo	Utilizar rádios comunitárias e reuniões públicas para informar comunidades sobre os mecanismos de denúncia.	Especialista Social	Trimestralmente

Ferramentas de Comunicação

- **Visuais:** Cartazes com linguagem clara e visual atrativo em locais estratégicos das obras, locais de vivências e das comunidades.
- **Digitais:** E-mails, mensagens de texto e conteúdo para redes sociais.
- **Presenciais:** Dinâmicas em grupo, rodas de conversa e reuniões abertas.

Os materiais devem ser traduzidos para idiomas locais ou adaptados para acessibilidade, conforme necessário.

Indicadores de Sucesso

- **Adesão aos Treinamentos:** Percentual de trabalhadores e líderes capacitados.
- **Uso dos Mecanismos de Denúncia:** número de resolução de denúncias/ número de denúncias.
- **Feedback Positivo:** Avaliações anônimas sobre o impacto das campanhas e treinamentos.

Cronograma Resumido

- **Mês 1:** Planejamento inicial, campanhas de comunicação, treinamento inicial e capacitação de multiplicadores.
- **Semestralmente:** Revisão do plano com base nos indicadores e feedbacks.

Resultados Esperados

- **Prevenção, mitigação e resposta eficazes de casos de EAS/AS** ao longo da implementação das obras.
- **Ampliação da conscientização** entre trabalhadores e comunidades sobre os riscos, as responsabilidades e os canais de denúncia relacionados a EAS/AS.
- **Fortalecimento de uma cultura organizacional ética**, com foco na promoção de um ambiente seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de exploração ou assédio.

Esse plano deve ser revisado regularmente para ajustar estratégias e garantir sua efetividade.

Estabelecer responsabilidades, processos e procedimentos para responder às alegações da EAS/AS, bem como as sanções em caso de comprovação de tais alegações. As responsabilidades e procedimentos estão detalhados no Quadro de Responsabilização e Resposta (Quadro 3).

Quadro 3: Quadro de Responsabilização e Resposta

Etapa	Descrição	Responsável	Prazos	Ações detalhadas
1. Recepção da Denúncia	A vítima apresenta a denúncia via Ouvidoria Geral do Estado ou presencialmente.	Unidade de Coordenação do Programa (UCP)	Imediato (assim que a denúncia é recebida).	Registro da denúncia e garantia de confidencialidade.
2. Acolhimento	A UCP convida a	Unidade de	Em até 48	Orientar a vítima

e Orientação	vítima para acolhimento, explicação dos próximos passos e apresentação de provas.	Coordenação do Programa (UCP)	horas após a recepção da denúncia.	sobre seus direitos e, se necessário, registrar a denúncia em uma delegacia especializada.
3.Encaminhamento Interno	Encaminhamento formal da denúncia e das provas à empresa responsável.	Unidade de Coordenação do Programa (UCP)	Em até 72 horas após a denúncia e acolhimento.	Enviar documentação à empresa para início da apuração.
4.Apuração dos Fatos	A empresa conduz a investigação, incluindo o afastamento do acusado, se necessário, para coleta de evidências.	Unidade de Coordenação do Programa (UCP)	Em até 30 dias, podendo ser prorrogado em casos complexos, com justificativa.	Reunir evidências, ouvir testemunhas e manter registros detalhados.
5. Aplicação de Sanções	Comprovada a violação, são aplicadas as sanções previstas no Código de Conduta.	Empresa contratada, sob supervisão da UCP	Em até 15 dias após o término da investigação.	Aplicar sanções que variam de advertência a demissão, dependendo da gravidade.
6.Comunicação ao Banco Mundial	Comunicação ao Banco Mundial para acompanhamento.	Unidade de Coordenação do Programa (UCP)	Imediatamente após recebimento da denúncia.	Encaminhar relatórios e status da investigação.
7. Apoio à Vítima	Em casos confirmados, oferecer suporte psicológico e médico à vítima, incluindo tratamentos e medicações.	Empresa, com apoio da UCP	Durante todo o processo e conforme a necessidade da vítima.	Garantir que a vítima tenha acesso aos serviços necessários.
8. Arquivamento ou Encerramento	Caso a denúncia não seja confirmada ou após a conclusão do caso, realizar o arquivamento.	UCP, em conjunto com a empresa	Em até 15 dias após a conclusão do caso.	Documentar a decisão final com justificativa.

- **Recepção e Primeiros Passos:** As etapas iniciais (1, 2 e 3) devem ser realizadas em um prazo total de até **72 horas** para assegurar que a denúncia receba atenção imediata.
- **Investigação e Decisão:** O prazo máximo para investigação (etapa 4) é de **30 dias**, com extensão apenas em casos excepcionais, seguidos de até **15 dias** para aplicação das sanções.

- **Relatório ao Banco Mundial:** O Banco Mundial deve ser informado dentro de 24 horas após o recebimento da denúncia.
- **Encerramento e Apoio:** O apoio à vítima é contínuo, enquanto a decisão final e o arquivamento devem ser realizados em até **15 dias** após a conclusão da investigação.

3.4. Descrever as funcionalidades do Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações (MGIR) do Programa para facilitar a resolução de preocupações levantadas em relação à EAS/AS;

A natureza específica da Exploração e Abuso Sexual (EAS) e do Assédio Sexual (AS) exige medidas adaptadas para o registro, bem como o tratamento seguro e ético dessas alegações. Uma abordagem centrada na sobrevivente busca garantir que qualquer pessoa que tenha sido alvo de EAS/AS seja tratada com dignidade, tendo seus direitos, privacidade, necessidades e desejos respeitados e priorizados em todas as interações.

O Mecanismo de Registro de Reclamações (MGIR) deverá designar uma pessoa responsável por lidar com quaisquer questões relacionadas a EAS/AS, caso surjam. Essa pessoa receberá capacitação específica para atuar de forma sensível e adequada no tratamento desse tipo de reclamação. Um mapeamento de prestadores de serviços especializados em EAS/AS será elaborado e mantido disponível pelo projeto.

O MGIR deverá apoiar as pessoas sobreviventes de EAS/AS, encaminhando-as imediatamente aos prestadores de serviços após o recebimento direto de uma denúncia. O mapeamento estará disponível após a efetividade do projeto e antes do início das atividades.

No caso de queixas relativas a EAS/AS, será possível o registro de denúncia, de forma segura e confidencial, com o consentimento da sobrevivente, por meio da Ouvidoria Geral do Estado (0800 284 0011) e presencialmente, por meio da

supervisora socioambiental, especialista socioambiental da construtora ou da gerenciadora.

O Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações (MGIR) é uma ferramenta essencial para abordar preocupações relacionadas à Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS) promovendo um ambiente de trabalho seguro e ético. Suas funcionalidades incluem:

1. Recepção de Reclamações

- **Multicanais:** Disponibiliza múltiplas opções de denúncia, como linhas telefônicas, e-mails, aplicativos digitais, caixas de sugestão físicas e presencialmente, garantindo acessibilidade.
- **Anonimato e Confidencialidade:** Permite que os denunciantes relatem preocupações sem revelar suas identidades, protegendo-os contra retaliações.

2. Caso a pessoa sobrevivente dê consentimento para registrar uma denúncia formal, o Especialista Ambiental e Social (EAS) da UCP, ou outro especialista designado, deverá preencher o formulário de denúncia, excluindo qualquer informação que possa identificar a pessoa sobrevivente:

- A natureza da alegação (o que a denunciante relata com suas próprias palavras, sem questionamento direto);
- Se, segundo o conhecimento da pessoa sobrevivente, o suposto autor do fato estava/está vinculado ao projeto (sim/não);
- A idade e/ou sexo da pessoa sobrevivente (casos informados); e
- Se a pessoa sobrevivente foi encaminhada para serviços de apoio.

3. Registro e Monitoramento

- **Registro Formal:** Documenta todas as reclamações e informações recebidas de forma segura.

4. Avaliação e Investigação

- **Equipe Especializada:** Conta com profissionais para avaliar a veracidade e a gravidade das reclamações. Os profissionais deverão ser devidamente treinados em uma abordagem centrada na sobrevivente e sensibilizados para as questões de EAS/AS.
- **Procedimentos Padronizados:** Segue protocolos estabelecidos para investigação e resposta, garantindo imparcialidade e conformidade com normas legais e institucionais.

5. RESPOSTA E RESOLUÇÃO

- Em caso de comprovação da veracidade serão aplicadas as sanções previstas no código de conduta e, caso a vítima concorde, o fato será apresentado às autoridades competentes ou órgãos específicos.

6. COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

- Atualização de relatórios periódicos com informações agregadas, sobre o número de denúncias recebidas, tratadas e resolvidas, reforçando a responsabilidade institucional.

Fluxograma do Mecanismo de Gestão de Informações e Reclamações para a recepção e o encaminhamento dos casos de EAS/AS

