
MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E MUDANÇAS DO CLIMA – MMA

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA – MAPA

SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO – SFB

INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERAÇÃO PARA A AGRICULTURA – IICA

**CONSÓRCIOS DE PAISAGEM SUSTENTÁVEL DE USO MÚLTIPLO NO BRASIL (P172497) --
SISTEMAS ALIMENTARES, USO DO SOLO E RESTAURAÇÃO (FOLUR) - MMA/SFB/MAPA/IICA**

(PROJETO VERTENTES)

**PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE MÃO DE OBRA E MECANISMO DE QUEIXAS E
RECLAMAÇÃO DOS TRABALHADORES DO PROJETO**

Brasília, novembro de 2024

1 INTRODUÇÃO

Os Procedimentos de Gestão Laboral descritos neste documento visam indicar a adequação do Projeto Vertentes à NAS 2 (Condições de Trabalho e Mão de Obra). As ações do Projeto são submetidas à legislação trabalhista brasileira, que é altamente protetora dos trabalhadores e apresenta sobreposições significativas com o NAS 2. Os procedimentos de gestão de mão de obra visam elencar temas relacionados com a gestão de pessoal, direitos e deveres, mecanismos de contratação e orientações de trabalho de acordo com a forma de recrutamento aplicada.

NOTA: No âmbito do presente Plano de Gestão da Mão de Obra, inclui-se um capítulo específico sobre o Mecanismo de Queixas, garantindo que os mecanismos de queixa do projeto indicados no Plano de Engajamento de Partes Interessadas (PEPI), também atendam os trabalhadores do projeto.

2 VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO

2.1 Características dos trabalhadores do projeto

A mão de obra a ser alocada no Projeto será composta, basicamente, por:

Servidores públicos: São funcionários do quadro da administração direta, autárquica ou de fundação pública, titulares de cargo público e com relação estatutária. No âmbito do projeto, tais servidores estão vinculados ao Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA) e Serviço Florestal Brasileiro (SFB).

Consultores: Contratados para a realização de trabalho de caráter intelectual, pessoas físicas que realizam atividades com autonomia, dentro do escopo estabelecido, mas com total liberdade quanto a horários, sem qualquer subordinação ou habitualidade. Há a ausência de exclusividade, podendo firmar contratos de trabalho com diversos contratantes, com organização própria quanto aos insumos e local de execução do trabalho contratado e liberdade de horários dedicado à execução do objeto do contrato, tendo responsabilidade quanto ao objeto contratado a entregar para fazer jus à contraprestação do pagamento acordado em contrato.

Prestadores de Serviços: Contratados para atividades eventuais de caráter não intelectual, funcionários de empresas terceirizadas, regidos pelo regime estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

2.2 Cronograma da mão de obra necessária

Os servidores públicos e os funcionários responsáveis envolvidos diretamente na execução do projeto têm a estimativa de trabalharem durante toda a execução do projeto. À medida que atividades são desenvolvidas em cada componente, há necessidade de contratação de consultorias ou de prestadores de serviços eventuais.

2.3 Trabalhadores contratados

A estrutura de contratação prevista é por meio de consultorias, pessoa física ou jurídica. Não há uma estimativa concreta, dado que os planejamentos operacionais de cada unidade executora que detalharão as atividades que necessitarão de consultorias ou prestação de serviços. Os resultados do componente 1 também influenciarão a quantidade e detalhes dessas contratações.

2.4 Trabalhadores migrantes

Não há previsão de contratação de trabalhadores migrantes para a implementação do projeto.

3.1 Atividades do projeto

O Projeto Vertentes, com recursos derivados do Fundo Mundial do Meio Ambiente (GEF) e gerenciados pelo Banco Mundial apoiará o desenvolvimento sustentável das cadeias produtivas da soja e pecuária extensiva na região do Cerrado Brasileiro, através do fortalecimento de iniciativas, programas e projetos existentes (a exemplo do Plano ABC – Plano de Agricultura de Baixa Emissão de Carbono), da capacitação e assistência técnica para práticas melhoradas de Gestão Sustentável da Paisagem Natural Produtiva (SLM) e da recuperação e conservação de solos e de Áreas de Preservação Permanente (APPs) e RPPNs. Atuará através de uma abordagem em Sistemas de Produção de Alimentos, Uso e Restauração das Terras (FOLUR), Programa 7 do Fundo Mundial do Meio Ambiente – GEF 7.

Adotará uma estratégia específica focada em gênero e buscará fortalecer políticas públicas e iniciativas locais e regionais relacionadas a este tema, em consonância com as políticas do Banco Mundial neste âmbito.

Os planos e atividades apoiados pelo Projeto Vertentes, dependendo de seu tipo, escala e estratégia técnica, poderão apresentar diferentes níveis de riscos e impactos ambientais e sociais (positivos e negativos). À luz do princípio da proporcionalidade o sistema de gestão de riscos seguirá a legislação ambiental, social e trabalhista brasileira e as Normas Ambientais e Sociais (NAS) que integram o Quadro Ambiental e Social (ESF) do Banco Mundial.

As atividades podem incluir entre outros: (i) fortalecimento de consórcios regionais, (ii) capacitação e assistência técnica de produtores rurais em práticas melhoradas de Gestão Sustentável da Paisagem Natural Produtiva (SLM); (iii) recuperação de pastagem degradada; (iv) recuperação de terras degradadas agrícolas e florestais; (v) proteção de APPs e recuperação daquelas intensamente degradadas; (vi) apoio as Reservas Particulares de Patrimônio Natural (RPPN); (vii) mapeamento e valorização de espécies chave da biodiversidade do cerrado; (viii) manejo integrado de pragas (MIP); (ix) manejo sustentável de pastagens (tecnologias de produção sustentável de forragens em pastagens implantadas e nativas, sistemas agrosilvopastoris, sistemas integrados Lavoura -Pecuária, entre outros); (x) acesso ao mercado.

O projeto será desenvolvido através de quatro componentes distintos, porém complementares:

BOX 1 – DESCRIÇÃO DOS COMPONENTES DO PROJETO
<p>Componente 1. Desenvolvimento e promoção da abordagem de Gestão Sustentável da Terra (SLM)</p> <p>O objetivo deste componente é fortalecer a governança local, o planejamento e a capacidade de gestão para implementar SLM. Contribuirá para alcançar os resultados do Programa FOLUR IP relacionados com paisagens integradas, nomeadamente através da melhoria das práticas de planejamento e gestão da paisagem e do fortalecimento da capacidade das instituições locais de</p>

governança da paisagem. Para este fim, através deste componente será brindada assistência técnica e capacitação para apoiar consórcios locais e multidisciplinares e desenvolver planos de ação de SLM nas nove Paisagens Produtivas (PL na sigla em inglês) selecionadas. Estes consórcios avaliarão o estado atual das PL's e as demais necessidades de desenvolvimento, além de: alinhar e priorizar as atividades do projeto em cada PL; promover e permitir a gestão partilhada das atividades do projeto por representantes locais do setor público e privado; e promover sinergias e parcerias para SLM.

Componente 2. Promoção de práticas sustentáveis de produção alimentar e cadeias de valor responsáveis

Visa promover a adoção nas explorações agrícolas, por parte dos produtores de gado e de soja, de práticas de baixo carbono e de SLM, e envolver o setor privado na adoção de tais práticas, criando oportunidades para aumentar a produtividade e a geração de renda. Espera-se que estas atividades aumentem de forma sustentável a produtividade da agricultura e das pastagens, reduzindo a pressão para novas mudanças no uso da terra.

Componente 3 - Conservação e restauração de habitats naturais e integração da biodiversidade.

Este componente visa apoiar a adoção de práticas de conservação e restauração da biodiversidade em terras agrícolas degradadas, florestas naturais e terras florestadas localizadas dentro de um subconjunto de trezentos e vinte (320) imóveis rurais selecionados no Componente 2. Contribuirá para o resultado da PI do FOLUR relacionado à integração de paisagens através da restauração e melhoria dos serviços ecossistêmicos. As áreas alvo desta atividade podem incluir áreas prioritárias de Áreas de Preservação Permanente (APPs) e Reservas Particulares do Patrimônio Natural (RPPNs).

Componente 4 - Gestão do Projeto e Geração de conhecimento

Este componente apoiará o planejamento, gestão, monitoramento e avaliação (M&A) global do projeto, transparente e acessível a todos os atores envolvidos, bem como a gestão do conhecimento e disseminação de lições aprendidas a nível nacional e internacional como parte do GP FOLUR. Especificamente, este componente apoiará: (i) a coordenação interinstitucional; (ii) a implementação do plano de M&A, incluindo: implementação das Normas Ambientais e Sociais relevantes ao projeto e gestão de riscos; (iii) a administração fiduciária; (iv) os controles internos e auditorias; (v) o envolvimento das partes interessadas, da estratégia de gênero e dos mecanismos de reparação de queixas; (vi) a estratégia de gestão do conhecimento (GC); e (vii) a estratégia de comunicação e divulgação.

4 PRINCIPAIS RISCOS LIGADOS À MÃO DE OBRA

Entre os possíveis riscos associados à Gestão da Mão-de-Obra e Condições de Trabalho, foram identificados os de assédio moral e sexual, discriminação e de acidente em serviço. No âmbito do serviço público federal, configura-se acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido, bem como o dano:

- (a) Decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo;
- (b) Sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa; e,
- (c) Decorrente de doenças relacionadas ao trabalho.¹

São também acidentes em serviço:

- (a) Aquele que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a redução ou perda da capacidade do servidor para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- (b) A doença proveniente de contaminação acidental no exercício das atribuições do servidor e o acidente sofrido no local e no horário do trabalho, em consequência de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de serviço;
- (c) Ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao serviço;
- (d) Ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de serviço;
- (e) Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- (f) Aqueles sofridos, fora do local e horário de serviço, na execução de ordem ou na realização de serviço relacionado às atribuições do servidor, ou na prestação espontânea de qualquer serviço à União para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- (g) Em viagem a serviço, inclusive para estudo, com ônus ou com ônus limitado, independentemente do meio de locomoção utilizado;
- (h) No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do servidor².

¹ Art. 212 da Lei nº 8.112/90 e Art. 4º, inciso I da Portaria Normativa SRH/MP nº 3, de 07/05/2010

² Capítulo V, item d do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal de 2010.

A Comunicação de Acidente em Serviço - CAS de segurado do RGPS, obrigatoriamente, tem de ser emitida em 24 horas do evento, independentemente do acidente gerar afastamento ou não.³

O Banco Mundial também será notificado sobre a ocorrência e providências adotadas pelo empregador. A notificação será feita em até 48 horas em caso de acidente grave, ou em até um mês em outros casos ou ainda por meio dos relatórios de progresso para casos corriqueiros. Os afastamentos por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional deverão ser submetidos à perícia oficial em saúde, independentemente do quantitativo de dias de licença.⁴

4.1 Principais riscos ligados à mão de obra – trabalho rural

O projeto não prevê contratação direta de trabalhadores rurais. Deve-se considerar, porém, que eles estarão presentes nas equipes profissionais das propriedades rurais que se beneficiarão do projeto. Os principais riscos relacionados ao trabalho rural são:

- Ruído;
- Vibração;
- Umidade;
- Calor;
- Radiação não ionizante;
- Poeira;
- Névoa química;
- Trabalho físico pesado;
- Posturas incorretas;
- Ritmo excessivo;
- Posições incômodas;
- Riscos biológicos;
- Acidentes (ferramentas com defeito, problemas elétricos, animais peçonhentos).

Considerando esses riscos, os proprietários rurais devem tomar diversas medidas de proteção, a saber:

- Medidas de engenharia na construção ou nas instalações físicas do estabelecimento, para melhorar a segurança do local.

³ (Capítulo V, item d do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal de 2010).

⁴ Capítulo V, item d do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal de 2010 e Art.14 da Orientação Normativa SRH/MP nº 03, de 23/02/2010). Em caso de ser o dano decorrente de acidente de trabalho e/ou doença profissional, deverá constar no laudo o nome da doença por extenso. (Art. 205 da Lei nº 8.112/90).

- Alterações no ambiente de trabalho, para proporcionar mais conforto aos empregados e reduzir as possibilidades de doenças laborais.
- Fornecer equipamentos de Proteção Coletiva (EPC): Sinalizações, extintores de incêndio, proteção das escadas com corrimão, rodapé e piso antiderrapante, aterramento nos equipamentos elétricos, iluminação adequada, sistema de exaustão, entre outros.
- Fornecer, gratuitamente, equipamentos de Proteção Individual - EPIs (como capacetes, botas, luvas, avental, entre outros.) adequados a cada risco. Orientar os trabalhadores quanto ao uso de EPIs e exigir que os usem.

4.2 Saúde e Segurança Ocupacional dos trabalhadores e a COVID-19

O Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (IICA) tem tomado todas as medidas necessárias para garantir a segurança de seus funcionários. Os trabalhadores são orientados para uso de EPI e de como proteger a si e ao outro.

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

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

Condições de pagamento e deduções. No Brasil, a jornada regular de trabalho é de 44 horas de trabalho semanais, que são distribuídas ao longo de um período de seis dias (8 horas por dia por 5 dias e 4 horas por dia por um dia). Isto representa uma carga de 220 horas de trabalho por mês. As horas que excedem o dia de trabalho devem ser pagas com um mínimo adicional de 50% (100% aos domingos ou feriados). Esta taxa pode ser alterada nos termos dos acordos coletivos de trabalho. A lei proíbe turnos acima de 10 horas por dia, portanto apenas 2 horas extras são permitidas para um dia normal de trabalho. Os salários são geralmente pagos mensalmente. O salário-mínimo mensal é definido por lei federal, mas pode ser aumentado pelos acordos coletivos de trabalho e é reajustado anualmente. Os Estados são livres para elevarem o valor do "salário-mínimo" para além do nível federal, se comprovarem que dispõem dos recursos orçamentários para fazê-lo. Os salários são geralmente reajustados anualmente, mas a lei não prevê aumentos salariais obrigatórios. Ajustes salariais são determinados através de livre negociação entre as partes. Se as partes não chegarem a um acordo, elas podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Qualquer ajuste deve ser o resultado da livre

negociação entre empregados e empregadores. Se a negociação falhar, trabalhadores e empregadores podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas após completar um ano de trabalho. A remuneração do período de férias corresponde ao salário mensal acrescido de um bônus de férias equivalente a 1/3 do salário mensal. Este direito é garantido em dois períodos diferentes, com no mínimo 10 dias corridos. A época de concessão das férias deve levar em consideração o interesse do empregador. Adicionalmente, os trabalhadores recebem um "Bônus de Natal" obrigatório – 13º Salário, equivalente ao salário mensal e pago proporcionalmente ao número de meses trabalhados no ano.

Término do contrato. A legislação brasileira estabelece que um trabalhador contratado para uma atribuição específica ou por um período fixo (máximo de dois anos) pode ser demitido na expiração do contrato sem responsabilidade adicional do empregador. Se um contrato for rescindido sem justa causa, o empregador deverá pagar 50% do saldo da remuneração devida pelo restante do contrato. Caso contrário, o empregador deve dar um aviso prévio de oito dias (ou remuneração equivalente) se o empregado for pago semanalmente ou 30 dias se o empregado for pago em intervalos maiores ou tiver sido empregado por mais de um ano. Um funcionário que pede demissão deve dar o mesmo aviso ao empregador, nos mesmos prazos. O tempo de férias acumulado deve ser pago quando um funcionário deixa uma empresa. O sistema de indenização exige que os empregadores contribuam com 8% da folha de pagamento para contas bloqueadas – o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – para todos os funcionários. O saldo acumulado é transferível quando o empregado muda de emprego voluntariamente ou é pago em dinheiro na aposentadoria ou demissão injustificada. Os funcionários podem recorrer às contas do FGTS em outros momentos para determinados fins, como emergências de saúde ou pagamento de entrada em uma casa. Se algum desses direitos ou benefícios não for observado, os funcionários podem reivindicá-los em juízo até dois anos após o término de seus contratos de trabalho. Processos trabalhistas podem ser apresentados pelo período de cinco anos anterior ao exercício desses direitos. Um funcionário não tem permissão para renunciar a direitos ou benefícios declarados em uma lei ou em um contrato de trabalho. Uma mudança na estrutura legal ou propriedade de um empregador não afeta os direitos adquiridos pelos empregados sob as leis trabalhistas. As demissões injustificadas também dão aos empregados o direito a um pagamento de 40% de suas contas de FGTS, o que constitui uma multa suportada pelos empregadores. Um adicional de 10% (total de 50%) deve ser pago pelos empregadores nesses casos.

Não discriminação e igualdade de oportunidades. A lei brasileira proíbe estritamente a discriminação em relação aos salários, ao exercício de qualquer função e/ou critérios de contratação e rescisão com base no sexo, idade, raça, estado civil, orientação sexual ou deficiência. Infrações contra esses direitos de não-discriminação são julgadas em um Tribunal de Justiça. O empregador e os empregados podem resolver as reclamações a qualquer momento antes ou durante o processamento judicial da reclamação. A legislação prevê as seguintes

medidas remediadoras: (i) reintegração ao emprego com pagamento de todos os salários ou pagamento em dobro de todos os salários desde a rescisão injusta, 2) concessão de igualdade de condições de trabalho se relacionado a tratamento desigual, 3) compensação por danos morais (dor e sofrimento).

Organizações de trabalhadores. A lei nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formar e unir-se a organizações de trabalhadores de sua escolha, bem como de negociar coletivamente sem interferência. Um único sindicato representa todos os trabalhadores brasileiros de um setor industrial em uma determinada área geográfica. O órgão central desses sindicatos regionais cobra taxas de todos os trabalhadores. Com a reforma trabalhista de 2017,⁵ essas taxas deixaram de ser obrigatórias). A Constituição concede ampla liberdade de greve, que é limitada apenas por uma lei que determina períodos de advertência, proteção de serviços essenciais (como serviços públicos e transporte público) e quóruns mínimos para votos de greve. As empresas podem realizar discussões e negociações com representantes trabalhistas para evitar ou resolver greves. Se os dois lados não conseguirem chegar a um acordo mutuamente aceitável, o trabalhador pode optar por fazer greve. A ação é, então e geralmente, resolvida em uma nova rodada de negociações coletivas entre mão-de-obra e empregadores. Se as partes não chegarem a um acordo, a disputa é encaminhada ao tribunal trabalhista regional para arbitragem. O tribunal trabalhista pode declarar a legalidade da greve.

Trabalho infantil e idade mínima. A idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos.⁶ A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos de idade.⁷ O Brasil fez em 2016 avanços significativos nos esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil.⁸ O governo aprovou uma nova lei contra o tráfico de pessoas que criminaliza o tráfico de crianças para fins de trabalho e exploração sexual; adotou o Pacto Federal pela Erradicação do Trabalho Forçado para fortalecer a implementação de políticas de trabalho forçado em nível estadual e aumentar o compartilhamento de informações e a coordenação interinstitucional; e estabeleceu um órgão nacional de coordenação para coletar dados sobre casos de trabalho forçado e tráfico de pessoas. O governo também desenvolveu um sistema de monitoramento para o Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, permitindo que os governos estaduais e municipais acompanhem suas metas.

Trabalho forçado. Segundo a legislação brasileira, o trabalho forçado ou análogo ao escravo consiste em submeter um indivíduo a condições de trabalho degradantes (isto é, violação de direitos ou riscos fundamentais à saúde e vida dos trabalhadores), ou dias de trabalho exaustivos (esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que leve a problemas de saúde ou riscos de morte), ou trabalho forçado (manter um indivíduo no trabalho por meio de fraude, isolamento geográfico, ameaças e violência física ou psicológica), ou servidão por dívida (forçar os

⁵ Lei nº 13.467 / 2017

⁶ art. 403 do Código do Trabalho

⁷ art. 2 da Lista de Trabalho Perigoso

⁸ Bureau de Assuntos Internacionais do Trabalho do Departamento do Trabalho dos EUA, 2016.

trabalhadores a incorrerem em dívidas ilícitas e vinculá-los a isso). É penalizado pelo Código Penal, art. 149. O Brasil teve, nos últimos anos, agências governamentais (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo), políticas e programas específicos com foco na detecção e liberação de trabalhadores semelhantes a escravos. O Ministério Público do Trabalho disponibiliza, em seu site, um canal para registro de denúncias de crimes que atentem contra os direitos dos trabalhadores. A notificação pode ser feita de forma anônima. Listas sujas de empresas ou empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo são publicadas oficialmente a cada ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em 2018, a “lista suja” identificava 209 empregadores e os dados apontavam que, desde 2005, 2.879 trabalhadores haviam sido submetidos a condição análoga à escravidão.

Principais Agências Responsáveis pelo Cumprimento da Legislação e Proteção dos Direitos Trabalhistas no Brasil:

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

5.1 Síntese da legislação de trabalho: termos e condições aplicadas ao trabalhador rural

As propriedades rurais devem se adequar à legislação referente ao trabalho rural, visto que há especificidades e diferenças relacionadas a ele quando comparado ao trabalho urbano. O trabalho rural é regulado pela Lei nº 5.889/73, regulamentado pelo Decreto nº 73.626/74 e artigo 7º da Constituição Federal/88.

A CLT é aplicada de forma subsidiária ao empregado rural, de forma que os termos e condições citados no tópico anterior (4) se aplicam ao trabalhador rural quando não são contrários à Lei nº 5.889/73. Sendo assim, destacam-se os pontos de maior relevância dessa Lei, que se diferenciam da CLT:

- Salário utilidade: os descontos do salário utilidade terão como base o salário-mínimo, sendo limitado em 20% pela ocupação de moradia e de 25% pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.
- Intervalo intrajornada: em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

- Trabalho noturno: considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. No meio rural, a hora noturna consiste de 60 (sessenta) minutos corridos e todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.
- Contratação de pequeno prazo: o produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. Se, dentro do período de 1 (um) ano, essa contratação superar 2 (dois) meses, fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

No Brasil, as questões relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelo conjunto de 34 Normas Regulamentadoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que definem a aplicação de artigos específicos da CLT.

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V da CLT,⁹ consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ligada à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério da Economia), por meio de sistema tripartite paritário composto por grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados.

A Segurança no Trabalho é definida por normas e leis e descrita como Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), regulamentada em uma portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pela Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), cópia anexa, além das convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil. Além disso, temos a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), cópia anexa, que determina a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, que tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

As 34 Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e vigentes são plenamente compatíveis com os requerimentos definidos na ESHG 2.0 - Saúde e Segurança Ocupacional. Essa ESHG tem por objetivos: eliminar o perigo removendo a atividade do processo de trabalho; controlar o perigo na sua origem através do uso de controles de engenharia; minimizar o risco através da concepção de sistemas de trabalho seguros e medidas de controle administrativo ou institucional; e fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) em conjunto com treinamento, uso e manutenção do EPI. Ela se organiza em torno de seis pilares:

- (i) **Projeto Geral de Instalação e Operação**, que aborda o tema da integridade das estruturas do local de trabalho, que devem: (a) ser projetadas e construídas para suportar os elementos esperados para a região e ter uma área designada para refúgio seguro, se apropriado; (b) fornecer a cada trabalhador espaço adequado para exercerem de forma segura todas as suas atividades; (c) ser projetadas para impedir o início de incêndios; (d) disponibilizar instalações sanitárias adequadas (banheiros e áreas de lavagem) e áreas de alimentação limpas em tamanho suficiente para o número de pessoas que se espera que ali trabalhem; (e) prover abastecimento

⁹ Decreto-Lei Federal Nº 5.452, DE 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

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.¹⁰

- (ii) **Comunicação e treinamento**, incluindo: (a) treinamentos em saúde e segurança ocupacional a todos os novos funcionários e aos trabalhadores das empresas contratadas, (b) orientação a visitantes que possam ter acesso a áreas onde condições ou substâncias perigosas possam estar presentes, (c) sinalização adequada de áreas perigosas e saídas de emergência de acordo com padrões internacionais; e, (d) etiquetagem de equipamentos, recipientes e tubulações que possam conter substâncias perigosas por suas propriedades químicas, toxicológicas, por sua temperatura ou pressão.¹¹
- (iii) **Perigos físicos** que possam estar relacionados a: (a) equipamentos rodantes e móveis; (b) condução de veículos industriais e tráfego local; (c) temperatura, iluminação precária, qualidade do ar, ruído e vibração no local de trabalho; (d) equipamentos e instalações elétricos; (e) equipamentos de soldagem e trabalho à quente; (f) incêndios e explosões; (g) partículas sólidas e sprays químicos que possam representar riscos oculares; (h) aspectos ergonômicos, movimentos repetitivos e esforço excessivo; (i) trabalho em altura; (j) manuseio de produtos químicos, corrosivos, oxidantes e reativos; (k) materiais contendo amianto; e (l) perigos biológicos, químicos e radiológicos.¹²
- (iv) **Equipamentos de Proteção Individual.**¹³
- (v) **Ambientes especialmente perigosos**, incluindo espaços confinados e trabalhos em ambientes isolados e solitários.¹⁴

¹⁰ Esses temas são tratados pela: NR-1 Disposições Gerais; NR-3 – Embargo ou Interdição; NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; NR-7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR-8 – Edificações; NR-23 – Proteção Contra Incêndios; e NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

¹¹ Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras: NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA; NR-9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais; NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção; NR-25 – Resíduos Industriais; e NR-26 – Sinalização de Segurança.

¹² Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras: NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade; NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR-12 – Máquinas e Equipamentos; NR-13 – Caldeiras e Vasos de Pressão; NR-14 – Fornos; NR-15 – Atividades e Operações Insalubres; NR-17 – Ergonomia; NR-19 – Explosivos; NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis; e NR 35 – Trabalho em Altura.

¹³ Esse tema é tratado NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI, que define obrigatoriedade das empresas de fornecerem Equipamentos de Proteção Individual certificados pelo Ministério do Trabalho e Emprego a seus empregados, sempre que as condições de trabalho o exigirem, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

¹⁴ Esses temas são tratados pelas seguintes pelas: NR-16 – Atividades e Operações Perigosas; NR-21 – Trabalho a Céu Aberto; NR-22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração; e NR 33 – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados.

- (vi) **Monitoramento** das condições de saúde e segurança ocupacional visando verificar a eficácia das estratégias de prevenção e controle.¹⁵

As condições laborais estabelecidas para os trabalhadores do Projeto atenderão expressamente a todas as determinações estabelecidas por esse conjunto de Normas Reguladoras.

6.1 Síntese da legislação de trabalho: saúde e segurança ocupacional – trabalho rural

A Norma Regulamentadora 31 (NR 31) estabelece regras a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com segurança e saúde no meio ambiente de trabalho.

A norma define os documentos de saúde e segurança exigidos para a atividade rural, a necessidade de atestados de saúde ocupacional, a obrigatoriedade de avaliações de segurança e de treinamentos e capacitações para a função agrícola, além de outras indicações, como moradia, alimentação, armazenamento, uso de máquinas, entre outras. A NR 31 também deixa claro quais são as obrigações do empregador e do empregado.

(a) Responsabilidades do Empregador

Garantir aos empregados condições de trabalho, higiene e conforto adequadas às atividades desenvolvidas e sem nenhum custo para eles. Adotar medidas de proteção que reforcem a segurança de cada um.

- (a) Tomar todas as providências para eliminar, controlar ou reduzir os riscos envolvidos nas atividades desenvolvidas na fazenda ou empresa rural. Isso inclui medidas técnicas, organização do trabalho e capacitação dos trabalhadores.
- (b) Avaliar sempre os riscos à segurança e à saúde dos empregados, supervisionando o local de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e o modo de execução das tarefas. Ver se estão de acordo com as normas de segurança e saúde. Se não estiverem, tomar as medidas de proteção e prevenção necessárias.
- (c) Caso ocorra um acidente de trabalho, adotar todos os procedimentos indispensáveis para socorrer a vítima. Analisar as causas e fazer o que for preciso para prevenir e eliminar a possibilidade de um novo acidente.
- (d) Orientar os trabalhadores de maneira que entendam claramente todos os cuidados que devem tomar para preservar a saúde e ter mais segurança no trabalho. Orientá-los também sobre seus direitos.
- (e) Manter os trabalhadores informados sobre: os riscos envolvidos na atividade, as medidas de proteção implantadas, os resultados dos exames complementares a que são

¹⁵ Esses temas são tratados pela NR-28 – Fiscalização e Penalidades, que estabelece 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 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

submetidos pelo serviço médico contratado pelo empregador e os resultados das avaliações ambientais realizadas no local de trabalho.

(b) Responsabilidades do empregado

- (a) Cumprir todas as determinações sobre as formas seguras de desenvolver as atividades.
- (b) Adotar as medidas de segurança estabelecidas pelo empregador, de acordo com a NR 31. Se o trabalhador não fizer isso, vai cometer um ato faltoso e pode ser punido com advertência, suspensão ou, insistindo no erro, até mesmo a rescisão do contrato de trabalho.
- (c) Fazer os exames médicos previstos na NR 31.

Para o trabalhador, a NR 31 estabelece também direitos, o que reforça a responsabilidade do empregador em fazer com que sejam cumpridos: todo trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável e, também, a receber instruções sobre segurança e saúde, além de ser orientado para que possa atuar na implantação das medidas de prevenção adotadas pelo patrão.

O Projeto Vertentes será gerenciado e executado através da parceria institucional entre o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), Ministério do Meio Ambiente (MMA); Serviço Florestal Brasileiro (SFB) e Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (IICA). Os recursos são oriundos do Fundo Mundial do Meio Ambiente (GEF) e gerenciados pelo Banco Mundial/BIRD. O IICA será o tomador do empréstimo junto ao GEF e Banco Mundial e terá o papel central na definição e implementação da estratégia operacional do Projeto Vertentes. A coordenação técnica será de responsabilidade conjunta das instituições e suas instâncias (coordenações) dos ministérios envolvidos e do IICA.

Salienta-se que as instituições-chave apresentam relevada experiência na condução (Gestão, Coordenação, Execução e Monitoramento) de projetos e programas com fundos internacionais (emanados do Fundo Mundial do Meio Ambiente – GEF, do Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento – BIRD, Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID e organizações internacionais) e com fundos nacionais.

Os responsáveis pelos recursos humanos designados pelo projeto para implementar estes procedimentos de gestão de mão-de-obra terão as seguintes responsabilidades específicas:

7.1 Coordenação do Projeto (UIP)

- Garantir que a contratação e gestão dos trabalhadores do Projeto observe as disposições constantes neste PGL;
- Utilizar um mecanismo para responder às queixas e reclamações dos trabalhadores (trabalhadores diretos e contratados no Projeto Vertentes), de acordo com os requisitos da legislação nacional e da NAS 2;
- Garantir que os trabalhadores sejam informados sobre a sua existência no momento da contratação e sobre como podem utilizá-lo sem receio de represálias. Todas as reclamações de EAS/AS e VBG serão tratadas e resolvidas através de um filtro específico dentro do mecanismo de queixas e reclamações do Projeto, para garantir um tratamento ético e confidencial desses casos;
- Notificar o Banco Mundial sobre qualquer incidente ou acidente envolvendo os trabalhadores do Projeto que tenha ou possa ter um impacto adverso significativo sobre os próprios trabalhadores, as comunidades afetadas e público em geral, incluindo: acidentes que possam resultar em mortes ou lesões graves aos trabalhadores ou pessoas externas ao Projeto (por exemplo, acidentes com veículos); incidentes relacionados com VBG, incluindo AES/AS; trabalho infantil ou qualquer outra forma de violência contra crianças; e trabalho forçado. Quando solicitado pelo Banco Mundial, preparar um relatório sobre o incidente ou acidente, propor medidas para prevenir a sua ocorrência e mitigar o risco de futuros incidentes;

- A equipe de aquisição da UIP deverá garantir a inclusão nos editais das licitações das obras os requisitos constantes nesse PGL, bem como o código de conduta das empresas (inclusive com relação a VBG, EAS/AS), as restrições em relação ao trabalho infantil e a proibição do trabalho forçado e o direito dos trabalhadores aderirem ou formarem sindicatos. Estes requisitos terão de ser refletidos nos contratos celebrados com as empresas selecionadas por meio de processo licitatório;
- A equipe de salvaguardas ambiental e social da UIP será responsável por rever e atualizar, sempre que possível, esse PGL e garantir seu cumprimento ao longo do desenvolvimento e implementação do projeto;
- Monitorar as atividades dos trabalhadores em geral e das empresas contratadas, que concerne à gestão de mão-de-obra para assegurar a conformidade com os requisitos constantes neste PGL, definir medidas de correção e garantir a sua correta implementação

As atividades do Projeto envolverão a mão-de-obra de servidores públicos efetivos, servidores públicos temporários, consultores individuais e trabalhadores contratados de firmas de consultoria ou prestação de serviços. Não foram identificados riscos significativos para a segurança e saúde desses trabalhadores, nem quanto ao trabalho forçado ou infantil, cujos termos e condições de trabalho são apresentados (por categoria) no capítulo 9 - Termos e Condições, deste documento.

É necessário, porém, frisar que qualquer beneficiário que não contemple todos os cuidados necessários relacionados a trabalho forçado ou infantil em suas atividades será excluído do projeto, além de enfrentar as medidas cabíveis, conforme a legislação do país. A fim de que tal objetivo seja alcançado, os seguintes procedimentos deverão ser adotados:

8.1 Para assegurar a proteção da força de trabalho

- Antes de qualquer contratação, a UIP consultará o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.
- As firmas contratadas, os fornecedores primários e as Organizações Produtivas beneficiárias do Projeto deverão assinar declaração de que não submetem trabalhadores à condição análoga ao trabalho escravo.
- Todas as firmas contratadas, fornecedores primários e Organizações Produtivas beneficiárias que não contemplem todos os cuidados necessários para proibir o trabalho forçado em suas atividades serão excluídos do projeto, além de enfrentarem as medidas cabíveis, conforme a legislação do país.

8.2 Para assegurar a saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores do projeto

- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, firmas contratadas, beneficiários – são obrigadas a adotar medidas que assegurem a saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores do projeto (incluindo os trabalhadores comunitários – se houver) conforme os requisitos da legislação em vigor e da Norma Ambiental e Social 2 – Mão de Obra e Condições de Trabalho do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial.
- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, firmas contratadas, beneficiários – são igualmente obrigadas a disponibilizar equipamentos de proteção coletiva e proteção individual aos trabalhadores (incluindo os trabalhadores comunitários - se houver), orientar sobre seu uso e exigi-lo permanentemente;
- Todas as firmas contratadas e beneficiários do projeto são obrigadas a reportar às contratantes (e às autoridades legais) sobre acidentes e incidentes ocorridos com seus trabalhadores durante a prestação de serviços e/ou consultorias diretamente associados às atividades apoiadas pelo Projeto de forma imediata ao ocorrido. As agências

governamentais contratantes desses serviços serão obrigadas a reportar – de forma imediata à ciência dos fatos – sobre esses acidentes e incidentes à unidade de coordenação do projeto. Esta reportará os mesmos ao Banco no prazo de 48 horas a partir da tomada de conhecimento sobre os fatos.

- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, firmas contratadas, beneficiários – na implementação das atividades do projeto são obrigadas a tomar medidas para averiguar as causas e responsabilidades pelos acidentes e incidentes, prestar atendimento às suas vítimas e demais pessoas envolvidas, e evitar sua recorrência de forma aceitável ao Banco Mundial.

8.3 Para coibir e penalizar incidentes de assédio, abuso e exploração sexual

- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, firmas contratadas, beneficiários – na implementação das atividades do projeto são obrigadas a:
 - Reportar nos prazos estabelecidos no parágrafo anterior sobre qualquer incidente associado a assédio, abuso e violência sexual ocorrido entre os trabalhadores do Projeto e entre estes e o público beneficiário. A unidade de coordenação do projeto. Esta reportará os mesmos ao Banco Mundial no prazo de 24 horas a partir da tomada de conhecimento sobre os fatos;
 - Divulgar nos locais de trabalho e no ato de contratação de seus trabalhadores aos canais para registro de queixas dos trabalhadores do projeto;
 - Divulgar nos locais de trabalho aos canais e serviços oficiais de referência existentes para apresentação de queixas contra assédio, abuso e exploração sexual;
 - Promover ações de orientação e conscientização contra o assédio, abuso e exploração sexual;
 - Adotar, apresentar, explicar e fazer cumprir por todos os trabalhadores a um Código de Conduta pautado em medidas que previnam, e evitem e coíbam:
 - ✓ Atitudes desrespeitosas e humilhantes em relação a membros das comunidades e outros trabalhadores;
 - ✓ Atitudes discriminatórias e ofensivas com base em distinções culturais, estado familiar, etnia, raça, gênero, religião, idioma, estado civil, nascimento, idade, deficiência ou convicção política;
 - ✓ Assédio sexual, comportamento indecente e desproporção;
 - ✓ Solicitação, abuso e exploração sexual;
 - ✓ Violência contra mulheres e crianças;
 - ✓ Solicitação de favores ou tratamento preferencial;
 - ✓ Desrespeito e atentado contra posses, bens e propriedades.

Os princípios do Código de Conduta dos Trabalhadores serão incluídos em todos os documentos relevantes para a licitação das firmas contratadas (editais e contratos).

8.4 Para lidar com as preocupações dos trabalhadores com os locais de trabalho (incluindo as relacionadas a assédio, abuso e exploração sexual)

- Todas as partes envolvidas – agências governamentais executoras, firmas contratadas, beneficiários – na implementação das atividades do projeto são obrigadas a divulgar os canais para registro de queixas dos trabalhadores do projeto sobre as condições de trabalho e dos locais de trabalho (incluindo os serviços disponíveis em atendimento à legislação trabalhista nacional) em seus escritórios, canteiros de obras e quaisquer outras premissas associadas à implementação das atividades do projeto.

Serão elaborados e submetidos ao Banco Mundial relatórios semestrais sobre o andamento das atividades. Os responsáveis pela coleta de dados e produção de relatórios à UIP serão indicados para organização do processo de trabalho e, caso necessário, terão acesso a capacitação para construção de documentos nos padrões estabelecidos pelo projeto. Em períodos de realização de consultas públicas e de capacitações a apresentação dos relatórios será trimestral.

8.5 Idade de emprego

A idade mínima para o exercício das atividades laborais requeridas para prestação das atividades de assistência técnica respeitará a legislação brasileira, que é de 16 anos (art. 403 do Código do Trabalho) e de 18 anos de idade para trabalho perigoso (art. 2 da Lista de Trabalho Perigoso).

As atividades do Projeto envolverão a mão-de-obra de servidores públicos efetivos, servidores públicos temporários, consultores individuais e trabalhadores contratados de firmas de consultoria ou prestação de serviços.

Os servidores efetivos são regidos pela Lei 8.112/1990 (e alterações subsequentes), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público e este é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Os cargos públicos são criados por lei, para provimento em caráter efetivo ou em comissão, e estão acessíveis a todos os cidadãos brasileiros que: estejam no gozo de seus direitos político, tenham quitado com suas obrigações militares e eleitorais, tenham idade mínima de dezoito anos, aptidão física e mental para o cargo, bem como o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo. Assegura-se às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras e reservam-se para estas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Os servidores temporários são contratados com fundamento na Lei 8.745/1993 (e alterações subsequentes), que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (dentre as quais se incluem as atividades “no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados por meio de acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou à entidade pública”). O recrutamento do pessoal a ser contratado temporariamente é feito por meio de processo seletivo simplificado, na forma estabelecida em edital, e prescinde de concurso público. A remuneração do pessoal contratado temporariamente é fixada em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou da entidade contratante.

O servidor temporário não pode receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato, nem ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, nem ser novamente contratado, com fundamento no disposto nesta Lei, antes de decorrido o prazo de vinte e quatro meses, contado da data de encerramento de seu contrato anterior. O contrato dos servidores temporários extingue-se, sem direito a indenizações pelo término do prazo contratual, por iniciativa do contratado e pela extinção ou conclusão do projeto definidos pelo contratante. Nessas duas últimas situações, a extinção do contrato tem de ser comunicada com a antecedência mínima de trinta dias e importa no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato. Finalmente, as infrações

disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

Em relação aos trabalhadores das empresas contratadas é imprescindível informar que a Consolidação das Leis Trabalhistas 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 para o Programa de Integração Social (PIS); (v) fornecer, mensalmente, informações sobre a remuneração do empregado no sistema do SEFIP/GFIP (ou seja, um guia para o controle governamental da Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e contribuições previdenciárias); (vi) apresentar, anualmente, informações à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), registro que fornece informações relacionadas a contratos de trabalho para instituições governamentais.

A jornada regular de trabalho é de 44 horas de trabalho semanais, que são distribuídas ao longo de um período de seis dias (8 horas por dia por 5 dias e 4 horas por dia por um dia). Isto representa uma carga de 220 horas de trabalho por mês. As horas que excedem o dia de trabalho devem ser pagas com um mínimo adicional de 50% (100% aos domingos ou feriados). Esta taxa pode ser alterada nos termos dos acordos coletivos 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.

As empresas contratadas para a execução das atividades ou para o fornecimento dos bens deverão seguir as normas brasileiras acerca de emprego e saúde de seus trabalhadores, bem como todas as demais condições especiais constantes do instrumento convocatório e de seus termos contratuais, os quais, por sua vez, serão espelhados nas condições gerais aqui estabelecidas (ver seção 11 Gestão de Empresas Contratadas, a seguir).

Quanto aos consultores individuais, sua contratação será regida por contratos temporários, sem exclusividade. Pode-se firmar contratos de trabalho com diversos contratantes, com organização própria quanto aos insumos e local de execução do trabalho contratado e liberdade de horários dedicado à execução do objeto do contrato. Observa-se a responsabilidade quanto ao objeto contratado a entregar para fazer jus à contraprestação do pagamento acordado em contrato.

No Brasil, o direito dos cidadãos de acessar informações públicas, previsto na Constituição, é regido pela Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei nº 12.527/2011) e seu decreto regulamentador (Decreto nº 7.724/2012). Os sistemas de acesso à informação (e-Sic) e de ouvidoria (e- Ouv) foram desenvolvidos e integrados para atender às exigências desta legislação, bem como da Lei 13.460/2017 (regulamentada pelo Decreto nº 9.492/2018) que dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos dos cidadãos usuários de acesso a dados de serviços públicos. Neste sentido, tanto as partes interessadas beneficiárias do projeto como **os trabalhadores do projeto** estão protegidos por esta legislação.

O Ombudsman do IICA garante o direito de expressão dos cidadãos e fornece orientação sobre como os cidadãos devem proceder. Atende aos requisitos da Norma Ambiental e Social 10 - Engajamento de Partes Interessadas e Divulgação de Informações - e será usada para registrar e responder a consultas, solicitações de informações e reclamações relacionadas ao projeto, incluindo os próprios trabalhadores projeto.

A Ouvidoria recebe denúncias, reclamações, queixas, sugestões, elogios e solicitações de informações por meio dos seguintes canais (a serem contratados em conjunto com consultores técnicos de campo):

- Relatório/Reclamação: <https://apps.iica.int/transparenciaiica/public/Reporte>
- E-mail: vertentes@iica.int ; iica.br@iica.int

MMA - O Ministério do Meio Ambiente e Mudanças do Clima é o principal polo do *Fala.BR* - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação da Controladoria-Geral da União (CGU) - que substituiu o e-OUV, e do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC) instituído pela Lei de Acesso à Informação (LAI). Ambos os canais podem ser utilizados para contato com a Ouvidoria (por telefone ou online) sobre questões relativas ao ambiente de trabalho e aos serviços públicos prestados pelo MMA. Reclamações, sugestões, elogios e queixas são melhor feitas pelo *Fala.BR* em: https://www.gov.br/mma/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria/fala.br

MAPA - O Ministério da Agricultura e Pecuária do Brasil opera os seguintes canais de atendimento ao cliente: (i) o Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC) e uma Ouvidoria institucional vinculada à Ouvidoria Geral do Governo Federal. O SAC pode ser acessado por meio de uma linha telefônica dedicada (0-800-7041995), por fax (61-32182401), por correio, pessoalmente e acessando o site do MAPA. Os cidadãos também podem entrar em contato com o MAPA por meio de seus canais de Ouvidoria; (ii) um formulário eletrônico está disponível em <http://www.agricultura.gov.br/ouvidoria/contatos-com-aouvidoria/por-formularioweb/formulario> e no e-mail ouvidoria@agro.gov.br.

A Ouvidoria do MAPA está sujeita à Lei nº 13.460/2017, regulamentada pelo Decreto nº 9.492/2018, que dispõe sobre a participação, a proteção e a defesa dos direitos dos usuários cidadãos relacionados ao acesso a dados de serviços públicos.

SFB - As funções da ouvidoria também estão alinhadas à Instrução Normativa nº 5/2018 do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União/Ouvidoria-Geral da União. ¹⁶Esta Instrução estabelece diretrizes para a atuação das ouvidorias do Poder Executivo Federal, determinando que as ouvidorias obedecerão às seguintes diretrizes: (i) atuar com presteza e imparcialidade; (ii) apoiar a integração das ouvidorias; (iii) assegurar a autonomia das ouvidorias; (iv) promover a participação social na governança; e (v) contribuir para a melhoria das políticas e serviços públicos.

As principais funções do Ouvidor incluem: (i) propor ações e prioridades para os ouvidores na sua respectiva área de atuação, monitorando, avaliando, organizando e divulgando amplamente os programas, projetos e procedimentos operacionais dessas atividades; (ii) promover a adoção de práticas de mediação e conciliação entre usuários e entes públicos visando ampliar e aprimorar o relacionamento da sociedade com o poder público; (iii) processar as informações recebidas dos usuários e elaborar pesquisas de satisfação para avaliar a qualidade dos serviços prestados, especialmente no que se refere ao atendimento dos compromissos e padrões de qualidade dos serviços previstos na *Carta de Atendimento ao Usuário*; (iv) produzir e analisar dados sobre as atividades da ouvidoria para subsidiar recomendações e propostas de medidas para melhoria da prestação dos serviços e correção de erros; (v) promover permanentemente o contato com órgãos e mecanismos de participação social, em especial comissões e conselhos de políticas públicas, conferências nacionais, mesas-redondas, fóruns, audiências e consultas públicas e ambientes de contato on-line; (vi) desempenhar as funções de Serviço de Informação ao Cidadão, quando convocado ¹⁷; e (vii) receber, apurar e responder às solicitações inseridas no formulário ¹⁸*Simplifique!*.

A Ouvidoria não pode, em hipótese alguma, se recusar a investigar casos sob as regras estabelecidas na Instrução Normativa supracitada. Os serviços da Ouvidoria são gratuitos e o pagamento por parte dos usuários é proibido. A Ouvidoria também não pode tentar divulgar os motivos das decisões dos usuários de enviar denúncias. Além disso, qualquer solicitação de comprovação da identidade de um usuário só pode ser feita se informações pessoais do usuário ou de terceiros forem exigidas como evidência para embasar a resposta da Ouvidoria. O sistema pode ser acessado na página principal do site do Ministério da Economia.

As principais obrigações do Provedor de Justiça são: (i) responder aos relatórios gerados pelos utilizadores numa linguagem clara, objetiva, simples e compreensível; (ii) preparar e submeter uma resposta conclusiva aos relatórios no prazo de 30 dias a contar da recepção (prorrogável por

¹⁶http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/27128217/do1-2018-06-25-instrucao-normativa-n-5-de-18-de-junho-de-2018-27128190.

¹⁷Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011 (<https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br>).

¹⁸Instrução Normativa Conjunta MPDG/CGU nº 1, de 12 de janeiro de 2018 (<http://www.simplifique.gov.br/>).

igual período se expressamente justificado); (iii) efetuar uma análise inicial dos relatórios assim que recebidos e, se necessário, encaminhá-los para a divisão interna responsável pelos próximos passos; (iv) pedir aos utilizadores que esclareçam informações se estas forem insuficientes para uma análise adequada, e desistir de novos pedidos de esclarecimento, a menos que sejam obrigados a fazê-lo em resultado da submissão de novos documentos ou dados ¹⁹; (v) solicitar actualizações às divisões de "ação" no prazo de 20 dias a contar da data de registo dos relatórios pela divisão, prorrogável apenas uma vez por mais 20 dias, se justificado; (vi) garantir que a identidade do utilizador ou do autor do relatório seja protegido ²⁰; e (vii) coletar informações dos usuários dos serviços públicos para verificar a qualidade dos mesmos e ajudar a detectar e corrigir irregularidades.

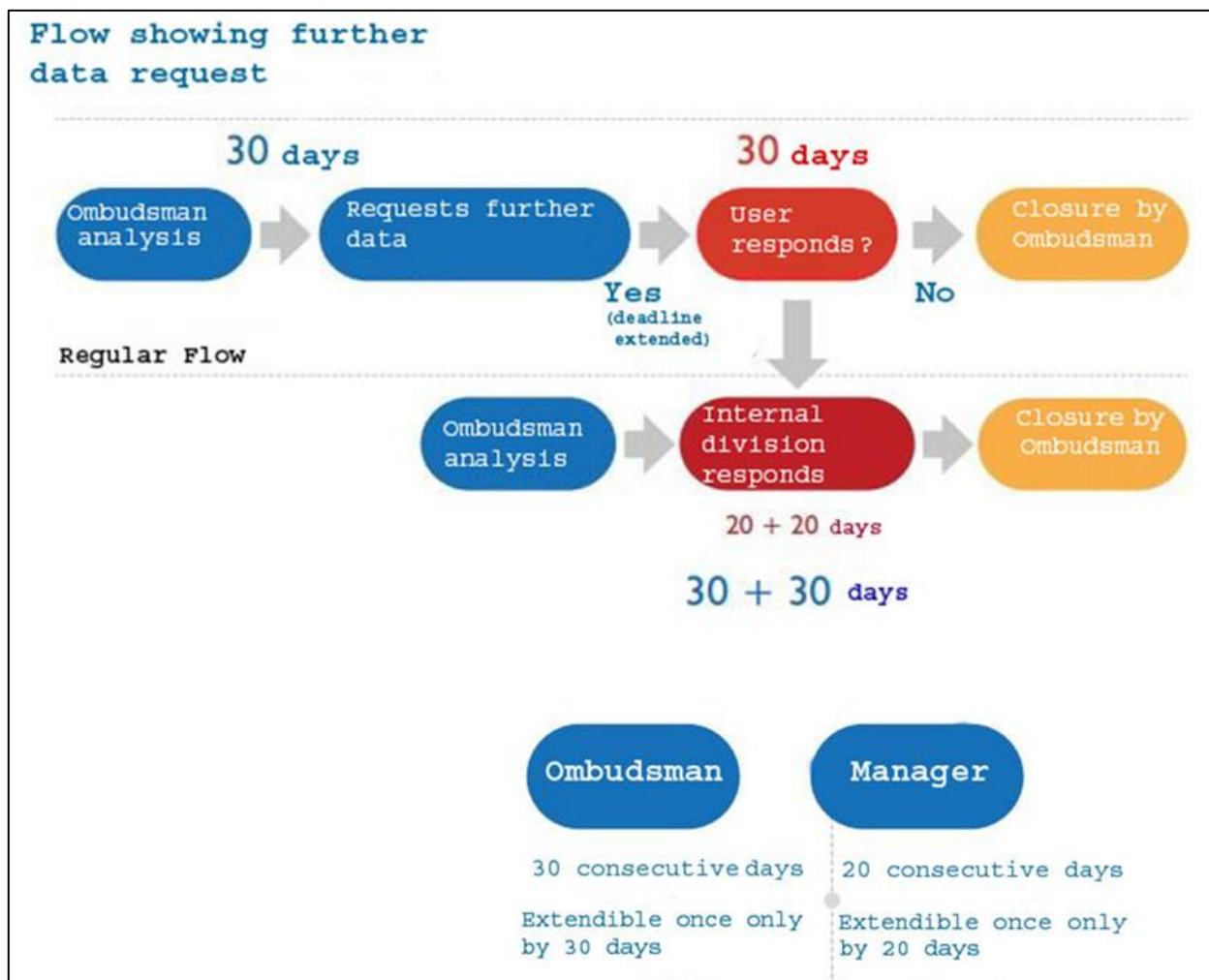
Os relatórios dos usuários só podem ser bloqueados (ou seja, encerrados na ausência de uma resposta conclusiva) se o remetente não: (i) relatar os fatos verdadeiros; (ii) agir de boa-fé; (iii) agir com o devido cuidado e atenção; ou (iv) fornecer as evidências factuais solicitadas.

O Gabinete do Ombudsman Federal (GOF) pode se envolver no caso de não conformidade do ombudsman principal com os prazos e procedimentos relevantes. O GOF opera um sistema de registro computadorizado para todos os relatórios recebidos pelos ombudsmans do Poder Executivo Federal. O site do GOF é projetado para promover melhor contato entre a sociedade e o serviço público, por exemplo, publicando estatísticas e outros dados importantes relacionados aos serviços prestados pelos ombudsmans federais.

Relatórios sobre o tratamento e resolução de reclamações etc. serão submetidos periodicamente ao Banco Mundial como parte do *Relatório de Progresso do Programa*. Eles destacarão: (i) o número de reclamações, sugestões e elogios recebidos, classificados por assunto e tipo; (ii) o número de casos resolvidos e respondidos dentro do prazo prescrito (30 dias, prorrogável por igual período se justificado); e (iii) o número, assunto e tipo de reclamações que permanecem sem solução no nível do Ombudsman do Ministério da Economia.

¹⁹A solicitação de dados complementares interrompe o prazo previsto no caput deste artigo. O prazo será retomado a partir do recebimento da resposta do usuário.

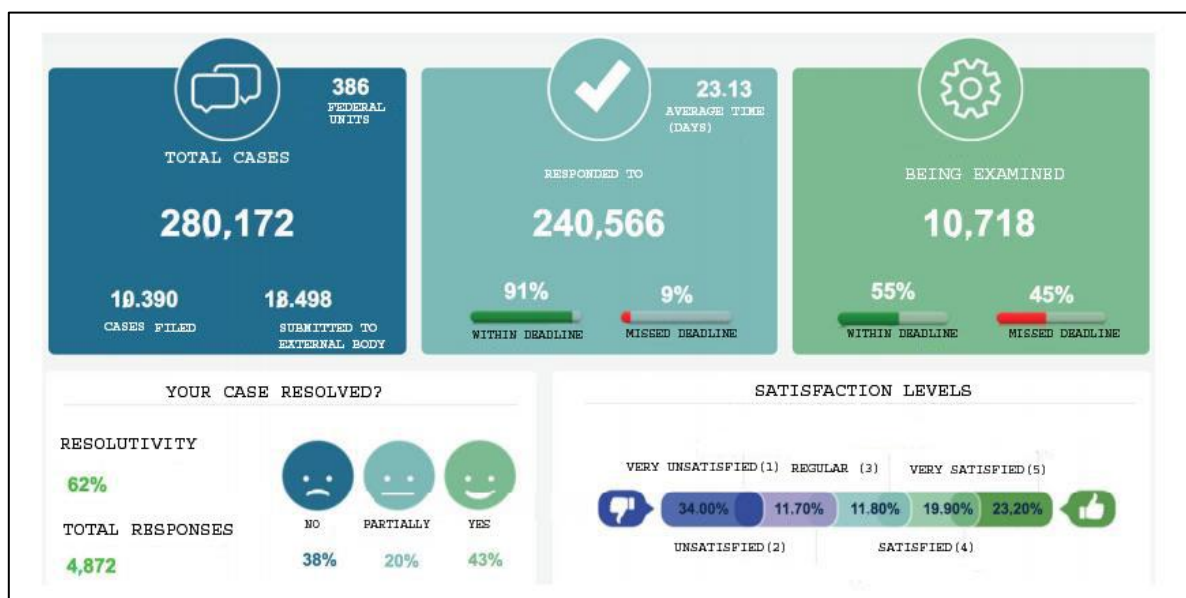
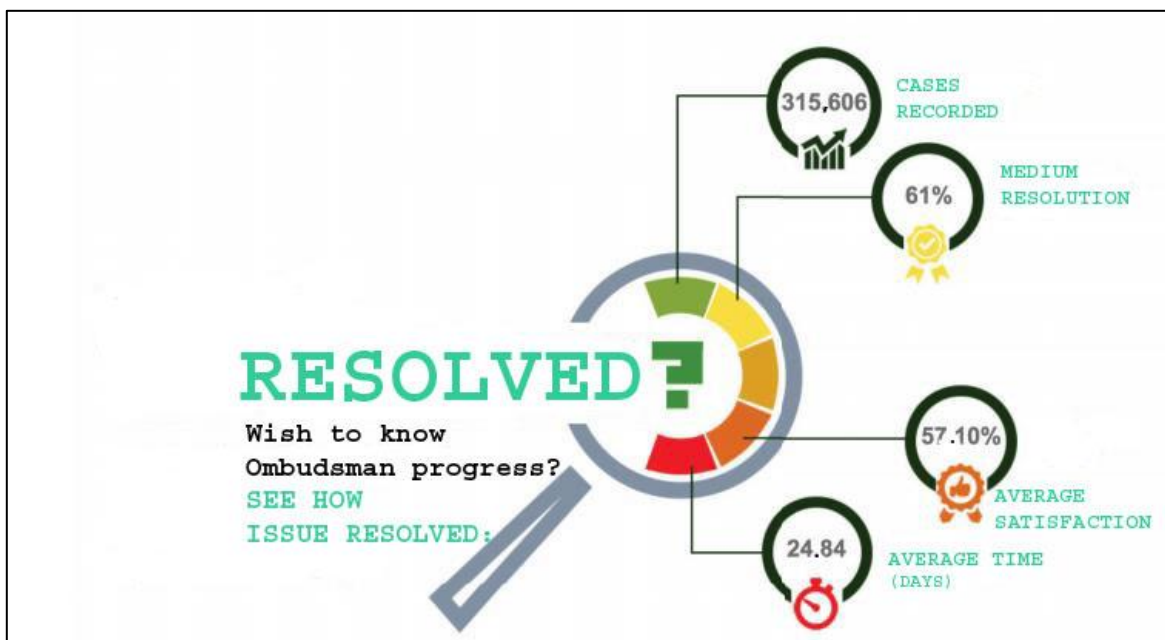
²⁰Em caso de necessidade de apuração mais aprofundada dos fatos, o nome do denunciante será encaminhado ao órgão investigador. Este órgão será responsável por restringir o acesso à identidade do denunciante por terceiros.



10.1 Monitoramento de dados do Ombudsman

O painel “Resolvido?”

Um exemplo de como o Governo Federal monitora os dados das ouvidorias é o chamado Painel “Resolvido?” (veja abaixo), que reúne dados sobre a entrada de relatórios de usuários registrados diariamente pelas ouvidorias do setor público referentes à qualidade de projetos, programas e serviços. O painel mostra diferentes filtros de demandas referentes às Vertentes diretamente aos órgãos onde as ouvidorias são acionadas, pois o painel da CGU compila apenas o que é reportado pelos órgãos. No caso da ouvidoria do IICA, o filtro pode ser feito para o projeto, desde que identificado no texto de submissão da demanda: (entidade, tipo de reclamação, assunto, prazos de resposta etc.) e pode ser acessado em <http://paineis.cgu.gov.br/resolveu>. O painel reúne dados do banco de dados e- Ouv e é atualizado diariamente, permitindo assim que os gestores identifiquem picos de reclamações sobre um determinado serviço.



10.2 Registro de demandas sigilosas e anônimas

No momento de registrar uma demanda na rede de ouvidorias, o cidadão tem a opção de se identificar, usar um perfil anônimo ou um perfil sigiloso. No perfil anônimo, o cidadão não fornece seus dados pessoais, enquanto no perfil sigiloso, ele fornece suas informações pessoais para contato, que são mantidas em um ambiente seguro. Manifestações anônimas não permitem que o cidadão acompanhe o andamento da demanda, a menos que ele acesse o sistema com login e

senha. De acordo com a legislação em vigor, os dados pessoais de todas as mensagens recebidas pelas ouvidorias são protegidos por sigilo, incluindo os dados dos denunciados.

10.3 Procedimentos especiais

Serão implementados como parte do Mecanismo de Queixas e Reclamações do Projeto para atender aos requisitos da Norma Ambiental e Social 10 - Envolvimento das Partes Interessadas e Divulgação de Informações:

- (a) A UIP contará com um especialista social para orientar regularmente as equipes das ouvidorias setoriais na identificação, resolução e resposta das queixas relacionadas ao projeto, além de preparar relatórios trimestrais sobre a operação do mecanismo de queixas.
- (b) A UIP identificará e reportará ao Banco Mundial casos de assédio, abuso, exploração sexual, violência baseada em gênero (VGB) ou violência contra crianças, adotando procedimentos específicos para averiguar e prevenir sua recorrência, além de orientar e encaminhar as vítimas aos serviços de referência. Incluirá em relatórios periódicos uma seção específica sobre queixas relacionadas a assédio, abuso, exploração sexual, VGB ou violência contra crianças, para informação do Banco Mundial e das partes interessadas.
- (c) Pode utilizar esse serviço qualquer usuário que desejar realizar denúncias ou reclamações trabalhistas. **Público principal:** trabalhadores; **Beneficiários potenciais:** sindicatos, associações trabalhistas, associações e cooperativas de produtores; organizações que se relacionam com a norma do trabalho; cidadãos em geral.

A Unidade implementadora do Projeto será responsável pelo processo de fiscalização das empresas contratadas e beneficiadas pelo projeto. Este será contínuo e realizado por meio de uma gestão contratual, fiscalização técnica, administrativa, setorial e da área gestora do contrato. A fiscalização das empresas contratadas será exercida necessariamente por servidores especialmente designados como representantes da Unidade Gestora do Projeto, como preceitua a lei brasileira (art. 67 do Estatuto Geral de Licitações), avaliando-se as particularidades da execução de cada contrato, no estrito atendimento à especificidade do objeto contratado.

As solicitações de pagamentos dos contratos será precedida da aferição da regularidade fiscal, trabalhista e Certificado de Regularidade do FGTS – CRF das Empresas a fim de assegurar que todas as Empresas Contratadas estejam regulares com suas obrigações trabalhistas e junto à Seguridade; bem como por atos preparatórios à instrução processual e ao encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para formalização dos procedimentos quanto aos aspectos que envolvam a prorrogação, alteração, reequilíbrio, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outros.

As empresas contratadas deverão:

- Conhecer e cumprir as disposições legais relativas a emprego e trabalho, incluído o trabalho infantil, e normas técnicas e regulamentadoras em vigor;
- Conhecer e cumprir os diplomas legais relativos à Saúde e Segurança dos Trabalhadores, incluindo normas técnicas e regulamentadoras em vigor;
- Documentar e fornecer a cada trabalhador, ao ser contratado, de forma clara e compreensível, as informações relativas aos seus direitos previstos na legislação trabalhista, incluindo os direitos a salários e benefícios;
- Respeitar as condições de acordos coletivos e o direito à organização livre; de acordo com o princípio da igualdade de oportunidades e no tratamento justo, não fazendo discriminação em nenhum dos aspectos da relação trabalhista (recrutamento, contratação, remuneração, condições de trabalho e termos de contratação, treinamento, promoção, rescisão do contrato, aposentadoria e disciplina);
- Disponibilizar mecanismo de acesso fácil para reclamações aos trabalhadores e suas organizações, independente de outros recursos jurídicos, para que expressem suas preocupações quanto às condições de trabalho, com garantia de retorno aos reclamantes, sem qualquer retaliação;
- Fornecer aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes de seu setor em particular e às classes de perigos específicos das áreas de trabalho, incluindo perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos; tomar medidas para prevenir acidentes, ferimentos e doenças resultantes, associadas ou ocorridas durante o curso do trabalho, segundo as boas práticas que incluem: a identificação de perigos potenciais para os trabalhadores, principalmente

aqueles que possam ser um risco à vida; o fornecimento de medidas preventivas e de proteção, incluindo a modificação, a substituição ou a eliminação de condições ou substâncias perigosas; o treinamento de trabalhadores; a documentação e a divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; e organização para prevenção, preparação e resposta para emergências;

- Identificar os equipamentos de saúde existentes no local de prestação de serviço, considerando a disponibilidade de equipamentos e especialidades necessárias;
- Fornecer os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs e Equipamentos de Proteção Coletiva – EPCs, exigindo e verificando seu uso contínuo durante os trabalhos;
- Promover campanhas de conscientização/sensibilização sobre o HIV/AIDS, e outras doenças sexualmente transmissíveis (DST) e disponibilizar preservativos gratuitamente para os funcionários, diretos e indiretos;
- Manter as melhores condições possíveis que garantam a qualidade de vida e o saneamento nas instalações de apoio aos colaboradores, como as áreas de vivência, refeitórios, sanitários e vestiários nos locais de prestação dos serviços;
- Garantir no seu corpo técnico uma equipe especializada em Segurança do Trabalho, observando as diretrizes das Normas Técnicas vigentes;
- Informar à Contratante e aos órgãos competentes, em cumprimento das normas legais, todos os acidentes, incidentes e fatalidades associados aos serviços contratados, resguardando a segurança dos trabalhadores e do público e fornecendo assistência imediata, de acordo com o que seja necessário, aos acidentados e seus familiares;
- Dispor ou elaborar um Código de Conduta dos Trabalhadores (contratados ou subcontratados), que deve conter medidas que previnam: (i) atitudes desrespeitosas e humilhantes em relação a membros da comunidade e outros trabalhadores; (ii) atitudes discriminatórias e ofensivas com base em estado familiar, etnia, raça, gênero, religião, idioma, estado civil, nascimento, idade, deficiência ou convicção política; (iii) assédio sexual, comportamento indecente, despudor; (iv) solicitação e exploração sexual; (v) violência contra mulheres e crianças; (vi) solicitação de favores ou tratamento preferencial; e (vi) desrespeito e atentado contra posses, bens e propriedades. O Código de Conduta deve ser apresentado e explicado a todos os trabalhadores contratados;
- Realizar, diretamente ou com o apoio de um terceiro, treinamento especializado no Código de Conduta para assegurar o cumprimento das suas obrigações ambientais, sociais, de saúde e segurança do contrato; e,
- Implantar um sistema para realização antecipada e periódica de exames médicos, para monitorar e prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais.

A referência destas condições deverá constar expressamente em todos os editais de licitação e em todos os contratos para consultorias e prestação de serviços no âmbito do projeto.

Ademais, em consonância com o inciso XXXIII, do artigo 7º, da Constituição Federal e o inciso V, do artigo 27º, da Lei Federal nº 8.666/93, a Unidade Gestora do Projeto fará expressamente

constar em todos os editais de licitação a proibição de contratação de empregados menores. Recomendará ainda que os mutuários exijam que todos os licitantes assinem uma Declaração de Atendimento ao referido inciso V do artigo 27º da Lei Federal nº 8.666/93. Um modelo desta declaração deverá ser disponibilizado como anexo aos editais.

NOTA: Não haverá envolvimento de trabalhadores comunitários no projeto. Não há risco significativo de trabalho infantil ou de trabalho forçado ou questões de segurança graves nas cadeias de provisão dos serviços e bens requeridos pelas atividades de Assistência Técnica a serem apoiadas pelo projeto.