

PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DA MÃO DE OBRA

Índice

1.	VISÃO GERAL DO USO DE MÃO DE OBRA NO PROJETO	3
2.	AVALIAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS EM POTENCIAL LIGADOS À MÃO DE OBRA.....	3
3.	SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES	6
4.	SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL.....	9
5.	PESSOAL RESPONSÁVEL	15
6.	POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	17
7.	IDADE DE EMPREGO	25
8.	TERMOS E CONDIÇÕES	25
9.	MECANISMO DE QUEIXAS.....	28
10.	GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS	30
11.	TRABALHADORES COMUNITÁRIOS	30
12.	TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO	31

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

Número de trabalhadores do projeto: não é possível, neste momento, estimar o nº de trabalhadores das empresas que serão contratadas para a construção do corredor BRT Aricanduva e obras do COP, já que os Projetos Básicos e Executivos dos mesmos estão sendo licitados.

Características dos trabalhadores do projeto: os trabalhadores que estarão vinculados a esse projeto são servidores municipais, funcionários das empresas subordinadas às Secretarias de Obras e de Mobilidade e Transporte, e ainda, de empresas contratadas para a execução de serviços afetos ao projeto.

A relação de trabalho no Brasil é regida, na iniciativa privada e na administração pública indireta, pelas disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.

Não existe probabilidade de se utilizar trabalhadores voluntários nem trabalhadores migrantes.

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

Atividades do projeto: O objetivo geral do projeto Corredor Aricanduva é ampliar a capacidade de operação do transporte público coletivo para grande parte da população da região Leste da Cidade de São Paulo, notadamente os moradores de renda mais baixa. Para tanto, várias atividades serão necessárias no desenvolvimento do projeto, tais como: obras do Corredor e do COP, acompanhamento técnico dessas obras, gerenciamento do projeto, entre outros.

Principais riscos ligados à mão de obra

Para avaliação dos principais riscos aos quais os trabalhadores das obras do BRT Aricanduva estarão submetidos, toma-se como base os relacionados no Guia sobre Meio Ambiente, Saúde e Segurança do IFC. Segundo a metodologia proposta, os riscos avaliados podem ser classificados em: **Riscos Físicos**, **Riscos Químicos**, **Riscos Biológicos**, **Riscos Radiológicos**, além de outros Riscos classificados como **Riscos Especiais**.

Os **Riscos Físicos** compreendem aqueles relacionados aos seguintes aspectos: (i) *Movimentação de Máquinas e Equipamentos nos Canteiros de Obras*; (ii) *Geração de Ruídos*; (iii) *Vibrações*; (iv) *Uso de Eletricidade*; (v) *Riscos aos olhos*; (vi) *Atividades de Soldagem e Trabalhos a Quente*; (vii) *Condução de Veículos*; (viii) *Exposição a altas temperaturas*; (ix) *Ergonomia, movimentos repetitivos e manejo manual*; (x) *Trabalho em altura*; (xi) *Iluminação*.

Dentre os Riscos Químicos, encontram-se aqueles relacionados à: (i) *qualidade do ar*; (ii) *Incêndios e explosões*; (iii) *Exposição a produtos químicos corrosivos, oxidantes e reagentes*; (iv) *Exposição ao Amianto*. Os *Riscos Biológicos* compreendem os riscos associados à exposição a agentes biológicos, seja de forma aguda em algum evento pontual, ou de forma repetida e contínua. Eventuais *Riscos Radiológicos* contemplam os riscos aos quais os trabalhadores estariam submetidos caso houvesse a utilização de materiais radiológicos nas obras. Finalmente, para o IFC, são exemplos de *Riscos Especiais*: os riscos associados a *trabalhos confinados e trabalhos isolados*.

Segundo o Guia do IFC, as medidas de prevenção devem ser implementadas com foco nos *Riscos* oferecidos em cada atividade, aos trabalhadores e demais envolvidos com as obras. A forma de se implementar essas medidas é através de Programas específicos que contemplem, entre outros procedimentos, a utilização dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva). Portanto, a aplicação destas medidas deverá ter como objetivo (em ordem de prioridade): (i) a eliminação dos Riscos; (ii) o controle dos Riscos; e (iii) a redução dos Riscos.

Dentre os tipos de Riscos aos trabalhadores identificados pelo IFC, se aplicam às obras do BRT Aricanduva, os *Riscos Físicos*, *Riscos Químicos* e *Riscos Biológicos*. Os *Riscos Radiológicos* e *Especiais* não se aplicam aos riscos aos quais estarão expostos os trabalhadores envolvidos nas obras de implantação do BRT Aricanduva.

Cumprido destacar que alguns destes riscos identificados podem ser associadas algumas das exigências ambientais que constam na Licença Ambiental de Instalação LAI 13/DECONTSVMA/ 2015, emitida para o *Corredor Leste Aricanduva*,¹ conforme será apresentado a seguir (sessão sobre Políticas e Procedimentos). Isso se aplica aos seguintes riscos avaliados: *Geração de Ruído (Físico)*; *Vibrações (Físico)*; *Qualidade do ar (Químico)*; *Exposição a produtos químicos corrosivos, oxidantes e reagentes (Químico)*; além dos *Riscos Biológicos*.

Além disso nas análises sobre alguns destes riscos, o Guia do IFC destaca a importância de se adotarem parâmetros conforme as regulamentações locais, tal como o ACGIH (*The American Conference of Governmental Industrial Hygienists*). Nestes casos, assim como em todos os demais riscos analisados, deverão ser observados os marcos regulatórios aplicados do Brasil: Normas Regulamentadoras (NR) e Normas Brasileiras (ABNT NBR) vigentes.

Os **Riscos Físicos** identificados analisados em relação às obras do BRT Aricanduva foram:

1. *Movimentação de Máquinas e Equipamentos nos Canteiros de Obras*. Acidentes envolvendo máquinas e equipamentos nas frentes e canteiros de obras podem causar ferimentos graves aos trabalhadores;
2. *Geração de Ruídos*.
1. *Vibrações*.

¹ Corredor Leste Aricanduva é um dos previstos no empreendimento Terminais de Itaquera e Corredores de Ônibus da Zona Leste, objeto da Licença Ambiental Prévia LAP 04/SVMA.G/2013.

2. *Uso de Eletricidade.* A existência de equipamentos ou materiais elétricos defeituosos ou descobertos, como interruptores, painéis, cabos, etc. podem representar um alto risco para os trabalhadores.
3. *Riscos aos olhos.* O guia destaca os riscos às lesões nos olhos para os trabalhadores estão sujeitos, e ressalta o uso de EPIs para combatê-los.
4. *Atividades de Soldagem e Trabalhos a Quente.* O trabalho de soldagem produz uma luz extremamente intensa e brilhante que pode prejudicar seriamente a visão do operador. Além disso, a soldagem pode produzir vapores tóxicos que, no caso de exposição prolongada pode causar doenças graves.
5. *Condução de Veículos.* Os riscos relacionados ao transporte e condução dos veículos envolvidos nas obras, incluem, em resumo, as seguintes situações: os usados no transporte dos funcionários; os usados para transporte de equipamentos e materiais dentro dos canteiros e entre os canteiros e frentes de obra; e os veículos utilizados para transporte de equipamentos e materiais fora dos limites das obras.
6. *Exposição a altas temperaturas no ambiente de trabalho.* No caso das obras do BRT Aricanduva os maiores riscos estão associados às condições meteorológicas nos canteiros e frentes de obras.
7. *Ergonomia, movimentos repetitivos e manejo manual.*
8. *Trabalho em altura.* Trabalhos que ofereçam riscos de queda de uma altura acima de 02 (metros) merecem especial atenção.
1. *Iluminação.* A intensidade da iluminação nas áreas de trabalho deve ser adequada para cada tipo de atividade.

Dentro dos **Riscos Químicos** propostos pelo IFC, se aplicam às obras do BRT Aricanduva:

2. *Qualidade do ar.* Sabe-se, conforme as análises já elaboradas para o empreendimento,² que as obras para implantação do BRT Aricanduva ocasionarão considerados impactos sobre a qualidade do ar, oferecendo riscos aos trabalhadores.
3. *Incêndios e explosões.* Incêndios associados à combustão de materiais inflamáveis e explosões de gases podem representar riscos aos trabalhadores nos canteiros e frentes de obras.
4. *Exposição a produtos químicos corrosivos, oxidantes e reagentes.*
5. *Exposição ao Amianto.* O uso inadequado do amianto (ou produtos que o contenham) pode representar sérios riscos à saúde dos trabalhadores, requerendo assim um plano para sua utilização, além de treinamentos específicos aos trabalhadores. No entanto, nas obras de implantação do BRT Aricanduva, não deverão ser utilizados quaisquer produtos que contenham amianto.

Os **Riscos Biológicos** compreendem os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, seja de forma aguda ou contínua, a agentes biológicos classificados, segundo o IFC, em quatro grupos:

² As avaliações sobre os impactos na qualidade do ar das obras para implantação do empreendimento foram objeto de análise dentro de outros instrumentos.

- Grupo 1: agentes com baixo potencial de causar doenças, que requer apenas controles semelhantes aos adotados na utilização e armazenamento de produtos químicos ou inflamáveis (como exposto acima);
- Grupo 2: Agentes biológicos que podem causar doenças em humanos e, portanto, exigem a aplicação de controles adicionais, embora não exista risco de propagação para a comunidade;
- Grupo 3: Agentes biológicos que podem causar doenças graves em humanos, representam um grave perigo para os funcionários e existe o risco de espalhar para a comunidade;
- Grupo 4: Agentes biológicos que podem causar doenças graves em humanos, representam um grave perigo para os funcionários e existe um alto risco de espalhar para a comunidade.

No caso das obras para implantação do BRT Aricanduva, pode-se associar os impactos sobre a fauna sinantrópica à ocorrência de riscos biológicos por agentes classificados dentro do Grupo 2 acima.

3. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES

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 (Lei nº 13.467 / 2017), essas taxas deixaram de ser obrigatórias). A Constituição concede ampla liberdade de greve, que é limitada apenas por uma lei que determina períodos de advertência, proteção de serviços essenciais (como serviços públicos e transporte público) e quóruns mínimos para votos de greve. As empresas podem realizar discussões e negociações com representantes trabalhistas para evitar ou resolver greves. Se os dois lados não conseguirem chegar a um acordo mutuamente aceitável, o trabalhador pode optar por fazer greve. A ação é, então e geralmente, resolvida em uma nova rodada de negociações coletivas entre mão-de-obra e empregadores. Se as partes não chegarem a um acordo, a disputa é encaminhada ao tribunal trabalhista regional para arbitragem. O tribunal trabalhista pode declarar a legalidade da greve.

Trabalho infantil e idade mínima. A idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos (art. 403 do Código do Trabalho). A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos de idade (art. 2 da Lista de Trabalho Perigoso). O Brasil fez em 2016 avanços significativos nos esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil.³ O governo aprovou uma nova lei contra o tráfico de pessoas que criminaliza o tráfico de crianças para fins de trabalho e exploração sexual; adotou o Pacto Federal pela Erradicação do Trabalho Forçado para fortalecer a implementação de políticas de trabalho forçado em nível estadual e aumentar o compartilhamento de informações e a coordenação interinstitucional; e estabeleceu um órgão nacional de coordenação para coletar dados sobre casos de trabalho forçado e tráfico de pessoas. O governo também desenvolveu um sistema de monitoramento para o Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, permitindo que os governos estaduais e municipais acompanhem suas metas.

Trabalho forçado. Segundo a legislação brasileira, o trabalho forçado ou análogo ao escravo consiste em submeter um indivíduo a condições de trabalho degradantes (isto é, violação de direitos ou riscos fundamentais à saúde e vida dos trabalhadores), ou dias de trabalho exaustivos (esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que leve a problemas de saúde ou riscos de morte), ou trabalho forçado (manter um indivíduo no trabalho por meio de fraude, isolamento geográfico, ameaças e violência física ou psicológica), ou servidão por dívida (forçar os trabalhadores a incorrerem em dívidas ilícitas e vinculá-los a isso). É penalizado pelo Código Penal, art. 149. O Brasil teve, nos últimos anos, agências

³ Bureau de Assuntos Internacionais do Trabalho do Departamento do Trabalho dos EUA, 2016.

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

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

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

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

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

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

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V da CLT (Decreto-Lei Federal nº 5.452, DE 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho), consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

A elaboração/revisão das NR é realizada pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ligada à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério da Economia), por meio de sistema tripartite paritário composto por grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados.

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 pilares:

- (i) **Projeto Geral de Instalação e Operação**, que aborda o tema da integridade das estruturas do local de trabalho, que devem: (a) ser projetadas e construídas para suportar os elementos esperados para a região e ter uma área designada para refúgio seguro, se apropriado; (b) fornecer a cada trabalhador espaço adequado para exercerem de forma segura todas as suas atividades; (c) ser projetadas para impedir o início de incêndios; (d) disponibilizar instalações sanitárias adequadas (banheiros e áreas de lavagem) e áreas de alimentação limpas em tamanho suficiente para o número de pessoas que se espera que ali trabalhem; (e) prover abastecimento adequado de água potável; (f) receber luz natural e iluminação artificial suficiente para promover a segurança e saúde dos trabalhadores e a operação segura dos equipamentos; (g) garantir acesso fácil, seguro e suficiente; (h) fornecer ar fresco suficiente para espaços de trabalho fechados e/ou confinados; (i) manter a temperatura ambiente em um nível adequado; e (j) fornecer primeiros socorros qualificados em todos os momentos.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

NR-1 Disposições Gerais – Define direitos e obrigações do governo, dos empregadores e dos trabalhadores em relação à saúde e segurança ocupacional;

NR-3 – Embargo ou Interdição – Estabelece as condições que podem determinar a paralisação dos serviços, máquinas e equipamentos de empresas se os mesmos demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigirem providências a serem adotadas para a regularização das irregularidades, assegurando que os empregados recebam seus salários como se estivessem trabalhando;

NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – Define 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-7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional) – Estabelece 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-8 – Edificações – Define os requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham;

NR-23 – Proteção Contra Incêndios – Estabelece as medidas de proteção contra incêndios;

NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho – Define 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.

- (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.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - Estabelece 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 – SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

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

NR-9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – Define a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que

admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais;

NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – Define 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-25 – Resíduos Industriais – Determina as medidas preventivas a serem observadas, pelas empresas, no destino final a ser dado aos resíduos industriais (gasosos, sólidos, líquidos de alta toxicidade, periculosidade, risco biológico, radioativo) resultantes dos ambientes de trabalho de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores;

NR-26 – Sinalização de Segurança – Requer a padronização das cores a serem utilizadas como sinalização de segurança nos ambientes de trabalho, de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, evitando a distração, confusão e fadiga do trabalhador, bem como cuidados especiais quanto a produtos e locais perigosos;

- (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.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade – Define as 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-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais – Define requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao

transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais. Estabelece medidas de prevenção na operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras;

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

NR-13 – Caldeiras e Vasos de Pressão - Estabelece todos os requisitos técnicos-legais e os procedimentos de segurança que devem ser observados nas atividades referentes à instalação, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, de modo a se prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho. Exige treinamento específico para os seus operadores, contendo várias classificações e categorias, nas especialidades, devido, principalmente, ao seu elevado grau de risco;

NR-14 – Fornos - Estabelece as recomendações técnicas-legais os parâmetros e serem observados para a instalação, construção, operação e manutenção de fornos industriais nos ambientes de trabalho, bem como os cuidados com gases, chamas, líquidos;

NR-15 – Atividades e Operações Insalubres – Traz a definição das atividades, operações e agentes insalubres, inclusive seus limites de tolerância e define 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-17 – Ergonomia – Define 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-19 – Explosivos – Define as disposições regulamentadoras acerca do depósito, manuseio e transporte de explosivos e de líquidos combustíveis e inflamáveis;

NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis - Estabelece as disposições regulamentares acerca do armazenamento, manuseio e transporte de líquidos combustíveis e inflamáveis, objetivando a proteção da saúde e a integridade física dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Define os parâmetros para as atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis;

NR 35 – Trabalho em Altura – Realiza a definição de trabalho em altura e o estabelecimento de requisitos mínimos e estabelece medidas de proteção para o trabalho em altura, de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente

(i.e., os que apesar de não estarem sujeitos ao risco de queda de altura, mas realizam atividades na proximidade de outros trabalhadores) com essa atividade.

(iv) **Equipamentos de Proteção Individual.**

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.

(v) **Ambientes especialmente perigosos**, incluindo espaços confinados e trabalhos em ambientes isolados e solitários.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

NR-16 – Atividades e Operações Perigosas – Procede à regulamentação das atividades e as operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações preventivas correspondentes;

NR-21 – Trabalho a Céu Aberto – Define as medidas de prevenção e proteção relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto;

NR-22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração – Define os métodos e normas de segurança a serem observados pelas empresas que desenvolvam trabalhos subterrâneos de modo a proporcionar a seus empregados condições satisfatórias de Segurança e Medicina do Trabalho;

NR 33 – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados – Estabelece as garantias permanentes que devem ser dadas à segurança e saúde dos trabalhadores em espaços confinados e os requisitos mínimos e parâmetros de referência para identificação de espaços confinados por meio de Análise Preliminar dos Riscos (APR) e para o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes nesses espaços.

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

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.

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

5. PESSOAL RESPONSÁVEL

Os agentes municipais envolvidos diretamente na execução desse projeto são: Secretaria de Infraestrutura Urbana e Obras – SIURB, Secretaria de Mobilidade e Transporte – SMT, Secretaria Municipal da Fazenda - SF, Diretoria da Divisão de Captação de Recursos – SUTEM/DEDIP/DICRE, São Paulo Obras – SPObras e São Paulo Transporte – SPTrans, sob a coordenação e gerenciamento da Secretaria de Infraestrutura Urbana e Obras – SIURB, com as diretrizes do Governo Municipal.

A Secretaria de Infraestrutura Urbana e Obras – SIURB terá como foco de atuação o gerenciamento do projeto, monitoramento das atividades afetas ao mesmo, a gestão financeira além da coordenação com os outros órgãos de atuação.

Para tanto será constituída a Unidade de Gerenciamento do Projeto – UGP, com as seguintes atribuições:

1. Coordenar as ações à viabilização das operações de captação de recursos junto ao organismo financeiro para a concretização do contrato de financiamento;
2. Coordenar a gestão do contrato de financiamento e as solicitações de liberação e repasse de recursos junto ao agente financeiro e a Prefeitura Municipal de São Paulo;
3. Coordenar os processos licitatórios e as contratações de fornecimento de bens, obras e serviços de consultorias do projeto financiado com recursos externos e internos,
4. Prestar apoio à gestão dos contratos de fornecimento de bens, obras e serviços financiados, informando o status atual e o acompanhamento do financiamento e contratações, alertando os gestores sobre os possíveis pontos críticos,
5. Coordenar as atividades das empresas de consultoria contratadas para gerenciamento do empreendimento financiado,
6. Coordenar e acompanhar as áreas envolvidas nas prestações de contas de andamento do empreendimento financiado junto às missões de supervisão do agente financiador.
7. Coordenar a supervisão da obra que ficará a cargo da SPObras.

A responsabilidade institucional pela gestão de mão-de-obra, na SP-OBRAS, cabe ao **Núcleo de Gestão de Pessoas – NGP** atua em consonância às políticas de governança da empresa, particularmente, a gestão do conhecimento e manutenção de registros, considerados componentes essenciais para a eficiência e eficácia de suas ações. Os procedimentos afetos à área são devidamente documentados em Normas Administrativas, com a manutenção de registros para fins de auditoria e fiscalização.

Além dos princípios da Administração Pública, atenta-se para o cumprimento de valores de equidade, com a promoção de relações com partes interessadas, de forma isonômica, valorando seus direitos, deveres, necessidades e expectativas.

A área, anualmente, passa por auditoria externa independente, de acordo com as recomendações da legislação, assim como fiscalização do Tribunal de Contas do Município de São Paulo. Divulga ao público da empresa os objetivos institucionais afetos à sua área de competência.

Em consonância com as diretrizes da Gestão de Risco e Controles Internos da empresa, a área revisa seus processos e propõem normativos, quando necessário, dentro de indicadores de segurança, eficiência e eficácia, bem como alinha suas ações às estratégicas da empresa, para o atingimento dos objetivos finalísticos. Trata-se de processo contínuo, o qual envolve todos os níveis da organização, desde o Conselho de Administração, a Diretoria e demais empregados.

Na consecução de suas atividades adota medidas de identificação, verificação e exposição a riscos operacionais, quais sejam inerentes e residuais (probabilidade e impacto); controles internos (avaliação, controle e redesenho); elaboração de normas e procedimentos que assegurem o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis às suas atividades; desenvolvimento e monitoramento contínuo de indicadores de riscos na área; monitoramento por meio de rotinas gerenciais contínuas (check list mensal); proposição de treinamento de empregados públicos e envio de comunicados frequentes para disseminar uma cultura de informação e atendimento ao Compliance.

As informações do Núcleo de Gestão de Pessoas são disponibilizadas ao Portal da Transparência na Internet, o que assegura amplo acesso aos dados e possibilita sua extração por meio de formatos abertos, estruturados e legíveis por máquinas, bem como a sua gravação em forma de relatórios.

São atribuições do Núcleo de Gestão de Pessoas - NGP:

- a. Planejar, coordenar e acompanhar as políticas e diretrizes definidas pela empresa referentes à gestão de pessoas, apoiando e assessorando os demais gestores da empresa;
- b. Acompanhar a gestão do quadro de pessoal e o plano de empregos, salários e carreiras, regulamento de pessoal, servidores cedidos, estagiários, terceiros e autônomos;
- c. Conduzir os processos de recrutamento e seleção do pessoal do quadro permanente da empresa;
- d. Coordenar os processos de treinamento, desenvolvimento, reciclagem, integração e proteção à saúde dos empregados da empresa;
- e. Gerenciar o Programa de Estagiários;
- f. Gerenciar os Programas de "Formação Acadêmica e Aprimoramento Profissional" e de Aprimoramento Profissional (corpo técnico e gerencial), previstos no Plano de Empregos, Salários e Carreiras da empresa.
- g. Gerenciar e acompanhar as atividades relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho, orientação e apoio à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes- CIPA, dentre outros.
- h. Elaborar a previsão orçamentária do desembolso com a folha de pagamento e benefícios.

São atribuições da Gestão Jurídica - GJ:

- a. Coordenar a instalação e desenvolvimento dos procedimentos licitatórios e processos administrativos;
- b. Subsidiar a Diretoria Executiva, os Conselhos de Administração e Fiscal, bem como às demais áreas da empresa sobre matéria jurídica;
- c. Subsidiar a Diretoria Executiva para atendimento de demandas do Tribunal de Contas do Município e demais órgãos fiscalizadores;

- d. Zelar pelo cumprimento das determinações legais referentes às contratações da empresa;
- e. Coordenar e acompanhar o programa de estágio do curso de Direito;
- f. Cumprir e fazer cumprir normas de procedimento e organização, contrato social e regimentos internos.

São atribuições do Núcleo Jurídico - NJU, subordinado à Gestão Jurídica:

- a. Gerenciar a distribuição de processos e a elaboração dos pareceres sobre matéria jurídica;
- b. Representar a empresa, em juízo ou fora dele, mediante procuração;
- c. Elaborar pareceres jurídicos, despachos, ofícios, notificações, peças e recursos em todas as instâncias judicial e administrativa da empresa;
- d. Aprovar previamente editais, acordos, contratos, aditivos, convênios e outras peças legais;
- e. Prestar assessoria jurídica às Comissões de Licitações, quando necessário;
- f. Analisar e aprovar Propostas de Resoluções de Diretorias a serem encaminhadas à deliberação da Diretoria Executiva.

O Núcleo de Gestão de Pessoas da SPObras trabalha alinhado com a legislação de modo que:

- Todos os contratos de trabalho estão registrados na Carteira de Trabalho, respeitando-se o período de experiência.
- Não faz pagamentos salários fora do prazo estabelecido.
- Efetua os pagamentos de horas-extras aos empregados mediante autorização e comprovação das chefias
- Não efetua descontos indevidos nos salários dos empregados
- Processa com exatidão as contribuições legais (FGTS etc)
- Adota todos os procedimentos quando há casos de acidente de trabalho.

6. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

Além das diretrizes de segurança apontadas pelo *IFC* dentro dos riscos descritos, outras deverão ser implementadas tendo como base os quesitos legais e normativos associados a cada atividade. Como destacado anteriormente, no que diz respeito aos parâmetros legais brasileiros, todas as atividades inerentes às obras deverão ser realizadas observando-se as Normas Regulamentadoras (NR) e Normas Brasileiras (ABNT NBR) vigentes.

As **Normas Regulamentadoras (NR)** são disposições complementares ao Capítulo V da CLT (Decreto-Lei Federal nº 5.452, DE 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho), consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ligada à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério da Economia), por meio de sistema tripartite paritário

composto por grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados.⁴

As **Normas Brasileiras (ABNT NBR)** são elaboradas pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). A ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) 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. A ABNT é responsável pela elaboração das Normas Brasileiras (ABNT NBR), elaboradas por seus Comitês Brasileiros (ABNT/CB), Organismos de Normalização Setorial (ABNT/ONS) e Comissões de Estudos Especiais (ABNT/CEE).⁵

Além da obrigatoriedade no cumprimento destas Normas, para as obras de implantação do BRT Aricanduva, também é prevista a implementação do **Subprograma de Supervisão dos Procedimentos de Trabalho Seguro**. Este Subprograma está inserido no Programa de Monitoramento da Qualidade Ambiental, um dos 08 (oito) Programas previstos no Plano de Gestão Ambiental do empreendimento.

A implementação desse Subprograma se dará por meio do estabelecimento dos **Procedimentos de Trabalho Seguro (PTS)** visando minimizar os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos.

O objetivo central do Subprograma de Supervisão dos Procedimentos de Trabalho Seguro é garantir que todas as medidas previstas nos PTS, que envolvam atividades de risco, sejam rigorosamente observadas pelos trabalhadores nas frentes de obra, contribuindo para a minimização dos acidentes do trabalho.

O Subprograma de Supervisão dos Procedimentos de Trabalho Seguro aplica-se a todas as frentes de obra e a toda a mão de obra a ser empregada na fase de construção, incluindo as empresas construtoras, as suas empresas subcontratadas e outros prestadores de serviços, sendo que a supervisão da observância dos PTS será realizada por Inspetor de Segurança do Trabalho integrante das equipes de Supervisão Ambiental, observando-se, entre outros, os seguintes quesitos:

- Todos os locais de aplicação de cada PTS serão inspecionados com periodicidade mínima semanal.
- Para cada PTS 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 PTS será registrada em Notificação de Não-Conformidade. Nesse documento, o Inspetor de Segurança do Trabalho deverá registrar os itens do check-list 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 ao Departamento de Meio Ambiente e à Gerência de Saúde e Segurança da respectiva construtora.

⁴ Fonte: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sstnormalizacao/sst-nr-portugues?view=default>

⁵ Fonte: <http://www.abnt.org.br/abnt/conheca-a-abnt>

- Quando atendidas as exigências constantes na Notificação de Não-Conformidade e produzidas as evidências necessárias, a equipe de Engenharia de Segurança da construtora encaminhará a respectiva Notificação de Atendimento que, após análise e aprovação pelo Inspetor de Segurança do Trabalho, dará por encerrada a não-conformidade.
- O Inspetor de Segurança do Trabalho da equipe de Supervisão Ambiental 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, o Inspetor de Segurança do Trabalho se ocupará também da avaliação crítica dos Procedimentos de Trabalho Seguro, verificando sistematicamente se os checklists preventivos são adequados e suficientes e, caso contrário, sugerindo a inclusão de medidas complementares.

Quadro de Políticas e Procedimentos a serem adotados para mitigação dos Riscos para Trabalhadores

Riscos	Políticas, Procedimentos e Exigências da LAI Aplicáveis
<i>Movimentação de Máquinas e Equipamentos nos Canteiros de Obras</i>	As medidas de prevenção recomendadas para esses riscos incluem, entre outras medidas: (i) seleção de equipamentos certificados e fabricados de acordo com as normas pertinentes; (ii) estabelecimento de procedimentos operacionais claros para uso e operação dos equipamentos, conforme as determinações dos fabricantes; (iii) realização de manutenções preventivas de acordo com orientações do fabricante.
<i>Geração de Ruídos</i>	Ainda que o Guia do IFC forneça uma tabela de referência para os níveis de ruído de acordo com cada tipo de atividade segundo o <i>ACGIH</i> , nas obras do BRT Aricanduva deverão ser observados os limites estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras (NR) e Normas Brasileiras (ABNT NBR) vigentes. Além disso, no caso do Município de São Paulo, a Lei 16.402/16 ⁶ estabelece os parâmetros de incomodidade relativos à geração de ruídos. A esse risco, as seguintes exigências da LAI se aplicam: <i>Exigência 17. Apresentar, no prazo máximo de 30 dias corridos, contados a partir da expedição da presente LAI, as medições referenciais de ruído e vibração para os 4 (quatro) pontos definidos ao longo do empreendimento, assim como para a área do canteiro de</i>

⁶ LEI Nº 16.402 DE 22 DE MARÇO DE 2016, que disciplina o parcelamento, o uso e a ocupação do solo no Município de São Paulo, de acordo com a Lei nº 16.050, e revoga a Lei nº 13.885, de 25 de agosto de 2004 que instituía os Planos Regionais Estratégicos das Subprefeituras, entre eles os das Subprefeituras de Aricanduva, da Penha, de Itaquera e de São Mateus.

Riscos	Políticas, Procedimentos e Exigências da LAI Aplicáveis
	<p><i>obras (5° ponto de medição referencial).</i></p> <p><i>Exigência 18. Implementar as ações de controle e medidas constantes no Subprograma de Monitoramento de Ruído e Vibração, em conformidade com o apresentado no Plano Básico Ambiental – PBA e legislações aplicáveis, durante o período de obras, de modo a controlar e/ou minimizar os impactos eventualmente produzidos, garantindo o bem-estar da população e a integridade dos imóveis lindeiros às obras, devendo ser comprovado ao DECONT esta implementação, por meio de Relatórios Conclusivos Semestrais, contendo o registro da situação das ocorrências ambientais, avaliação do desempenho no atendimento dos requisitos ambientais, nas fases de execução e conclusão das obras, bem como documentação fotográfica.</i></p> <p><i>Exigência 19. Deverão ser observados, de acordo com o Zoneamento e a categoria de vias existentes, os parâmetros de incomodidade estabelecidos na Lei Municipal n° 13.885/04, em especial, para os níveis de ruído, emissão de gases e material particulado, durante as atividades executadas no interior dos canteiros de obras e industrial utilizados para o empreendimento, assim como para as obras e intervenções realizadas nas áreas de influência do empreendimento, principalmente, nas proximidades de pontos receptores sensíveis, como escolas, creches, residências, etc.</i></p>
Vibrações	<p>1. Da mesma forma como descrito para os riscos associados à geração de ruídos, os riscos decorrentes das vibrações deverão ser avaliados conforme a legislação brasileira (Normas Regulamentadoras NR e Normas Brasileiras ABNT NBR). Além disso, no caso do Estado de São Paulo, também deverá ser observada a Decisão de Diretoria CETESB 215/2007 de 07 de novembro de 2007, que dispõe sobre a sistemática para a avaliação de incômodo causado por vibrações geradas em atividades poluidoras.</p> <p>A esse risco, a seguinte exigência da LAI se aplica:</p> <p><i>Exigência 18. Implementar as ações de controle e medidas constantes no Subprograma de Monitoramento de Ruído e Vibração, em conformidade com o apresentado no Plano Básico Ambiental – PBA e legislações aplicáveis, durante o período de obras, de modo a</i></p>

Riscos	Políticas, Procedimentos e Exigências da LAI Aplicáveis
	<i>controlar e/ou minimizar os impactos eventualmente produzidos, garantindo o bem-estar da população e a integridade dos imóveis lindeiros às obras, devendo ser comprovado ao DECONT esta implementação, por meio de Relatórios Conclusivos Semestrais, contendo o registro da situação das ocorrências ambientais, avaliação do desempenho no atendimento dos requisitos ambientais, nas fases de execução e conclusão das obras, bem como documentação fotográfica.</i>
<i>Uso de Eletricidade</i>	Para minimizar estes riscos, especial atenção deverá ser dada à realização dos procedimentos de segurança no uso desses equipamentos, além de se observar a sinalização criteriosa destes elementos. Obedecer-se-ão aos requisitos da NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade.
<i>Riscos aos olhos</i>	Requer-se o uso de EPIs para combatê-los de acordo com a NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual. Medidas como realizar manutenções preventivas nas máquinas e equipamentos, e isolar as áreas que possam oferecer maiores perigos aos trabalhadores, também aparecem para se minimizar estes riscos.
<i>Atividades de Soldagem e Trabalhos a Quente</i>	Como forma de prevenção, também aparecem o uso de EPIs e observação dos procedimentos de segurança pertinentes de acordo com os requisitos da NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual.
<i>Condução de Veículos</i>	Dentre as recomendações para minimização destes riscos, estão: (i) capacitação e treinamento dos funcionários; (ii) elaboração de escalas de trabalho e definições de trajetos que permitam o descanso pleno dos trabalhadores; (iii) definições de rotas seguras; (iv) utilização de dispositivos de controle de velocidade; (v) manutenção preventiva dos veículos. Aplicam-se os requerimentos da NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.
<i>Exposição a altas temperaturas no ambiente de trabalho</i>	Neste sentido, deverão ser observadas as previsões e condições climáticas (temperatura e umidade relativa do ar), prevendo-se o uso dos EPIs adequados e tomando-se medidas preventivas para se evitar desidratações. Jornadas adequadas e abrigos para descansos também deverão ser previstos.
<i>Ergonomia, movimentos repetitivos e manejo manual</i>	Para se minimizar estes riscos, devem ser observadas as boas práticas de saúde e segurança no trabalho, principalmente no que diz respeito à postura laboral e carregamento de cargas excessivas. Para isso,

Riscos	Políticas, Procedimentos e Exigências da LAI Aplicáveis
	além do uso dos EPIs, a correta operação das ferramentas disponibilizadas também se apresenta como medida fundamental para se prevenir lesões. Aplicam-se os requerimentos da NR 17 – Ergonomia.
<i>Trabalho em altura.</i>	Trabalhos que ofereçam riscos de queda de uma altura acima de 02 (metros) merecem especial atenção, tanto em relação à correta utilização dos EPIs, quanto em relação ao dimensionamento e execução das instalações provisórias de forma segura (tais como escadas, rampas e andaimes) e ao atendimento dos requerimentos da NR 35 – Trabalho em Altura.
<i>Iluminação</i>	No caso das obras do BRT Aricanduva, onde maior parte das intervenções se dará ao ar livre, especial atenção deverá ser dada às atividades realizadas dentro dos galpões a serem instalados nos canteiros de obras, para realização de atividades como montagens e manutenção de peças e equipamentos, estoque e armazenamento de produtos. Além disso, para atividades de caráter administrativo, se realizadas dentro de containers, deverão ser observados os critérios de luminescência adequados.
<i>Qualidade do ar</i>	<p>A esse risco, as seguintes exigências da LAI se aplicam:</p> <p><i>Exigência 11. Apresentar, em um prazo máximo de 120 dias corridos, contados a partir da expedição da presente LAI, o Estudo da Dispersão de Poluição Atmosférica e Níveis de Poluição Atmosférica para o empreendimento e, caso necessário, as respectivas medidas mitigadoras.</i></p> <p><i>Exigência 20. Apresentar, em um prazo máximo de 30 dias corridos, contados a partir da expedição da presente LAI, as medições referenciais de monitoramento para os parâmetros CO, NO2, SO2 e PTS, nos 4 (quatro) pontos definidos ao longo do Corredor de Ônibus Leste Aricanduva, assim como para a área do canteiro de obras (5º ponto de medição referencial).</i></p> <p><i>Exigência 21. Implementar as ações de controle e medidas constantes no Subprograma de Monitoramento de Material Particulado em receptores críticos, integrante do Plano Básico Ambiental – PBA, cujo objetivo é o de reduzir os incômodos à população lindeira às frentes de obras, acesso e áreas de apoio, assim como prevenindo doenças respiratórias dos trabalhadores envolvidos na obra. A referida</i></p>

Riscos	Políticas, Procedimentos e Exigências da LAI Aplicáveis
	<p><i>implementação deverá ser comprovada ao DECONT, por meio de apresentação de Relatório Conclusivo Semestral, contendo o registro da situação das ocorrências ambientais, avaliação do desempenho no atendimento dos requisitos ambientais, nas fases de execução e conclusão das obras, bem como documentação fotográfica.</i></p> <p><i>Exigência 23. Deverá ser apresentado um Programa de Renovação da Frota, quando da solicitação da Licença Ambiental de Operação – LAO para o empreendimento, contendo um cronograma de substituição dos veículos, em conformidade com o que estabelece o PROCONVE.</i></p>
<p><i>Incêndios e explosões</i></p>	<p>Para se prevenir estes riscos sugere-se, entre outras medidas: (i) armazenamento correto de todos os materiais inflamáveis em áreas e condições que atendam os critérios normativos; (ii) implantação de sistemas de proteção e combate a incêndios de acordo com as normas legais; (iii) realização de treinamentos e capacitações junto aos funcionários visando a prevenção de acidentes e orientação em caso de emergências. No caso do BRT Aricanduva, importante ainda destacar que todas as instalações deverão atender aos requisitos legais estabelecidos pelo Corpo de Bombeiros do Estado de São Paulo, incluindo: Consultas Técnicas, Decretos, Informativos, Instruções Técnicas, Leis, Leis Complementares, Pareceres Técnicos, Portarias.⁷</p> <p>Deverão ser seguidos os requerimentos da NR-23 – Proteção Contra Incêndios, da NR-19 – Explosivos e da NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis.</p>
<p><i>Exposição a produtos químicos corrosivos, oxidantes e reagentes</i></p>	<p>Assim como para os materiais inflamáveis, o manuseio e armazenamento de produtos químicos que serão utilizados nas obras deverão seguir rigorosamente os procedimentos estabelecidos pelas normas ABNT e NR vigentes. Além disso, especificamente no que diz respeito às obras para implantação do BRT Aricanduva, procedimentos especiais deverão ser adotados no que diz respeito às intervenções em áreas com potencial de contaminação.</p> <p>A esse risco, as seguintes exigências da LAI se aplicam, dentre outras:</p> <p>Exigência 53. Apresentar tabela com identificação das áreas que serão desapropriadas, contendo endereço completo, número de</p>

⁷ Fonte: <http://www.corpodebombeiros.sp.gov.br>

Riscos	Políticas, Procedimentos e Exigências da LAI Aplicáveis
	<p>contribuinte e a intervenção prevista para as áreas.</p> <p>Exigência 56. Para as áreas identificadas e classificadas como potencialmente contaminadas, inseridas na ADA, que sofrerão interferência direta das obras do empreendimento, deverá ser autuado processo administrativo de acompanhamento de situação ambiental no DECONT/GTAC, contendo o número de contribuinte de cada lote, e relatório conclusivo de Avaliação Ambiental Preliminar para cada área ou trecho. Caso sejam constatados indícios de contaminação nesta etapa, realizar e apresentar relatório de Investigação Confirmatória. As obras nestas áreas somente poderão ser iniciadas após manifestação do DECONT/GTAC.</p> <p>Exigência 58. Para as áreas classificadas como contaminadas inseridas na ADA, apresentar parecer técnico favorável emitido pela CETESB, considerando as intervenções previstas, antes do início das obras nestas áreas, para manifestação do DECONT/GTAC.</p> <p>Exigência 60. Quando da execução das obras, caso sejam encontrados indícios de contaminação (como emissão de gases, incêndios espontâneos, tanques e/ou resíduos enterrados, etc.) ou interferência de áreas contaminadas durante as obras, o empreendedor deve informar o fato à SVMA/DECONT e implantar os procedimentos contidos no Plano de Contingência referente à áreas contaminadas e no Programa de Gerenciamento de Áreas Contaminadas, contidos no EIA/RIMA do empreendimento e nos relatórios técnicos apresentados.</p>
<i>Exposição ao Amianto</i>	<p>Neste ponto, cumpre ressaltar que o Estado de São Paulo possui legislação específica que proíbe seu uso, sobretudo em editais de licitações e nos contratos de obras públicas, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lei nº 12.684, de 26 de julho de 2007, que <i>proíbe o uso, no Estado de São Paulo de produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos de amianto ou asbesto ou outros minerais que, acidentalmente, tenham fibras de amianto na sua composição.</i> • Lei nº 16.775, de 22 de junho de 2018, que <i>obriga que nos editais de licitações e nos contratos de obras públicas se registre a obrigatoriedade de cumprimento da Lei Estadual nº 12.684, de 26 de julho de 2007.</i>

Riscos	Políticas, Procedimentos e Exigências da LAI Aplicáveis
Impactos sobre a fauna sinantrópica	<p>A esse risco, as seguintes exigências da LAI se aplicam:</p> <p><i>Exigência 12. Implementar as ações, medidas e/ou atividades previstas nos Programas, Subprogramas e/ou Planos Socioambientais, aplicados ao corredor em licenciamento, conforme apresentados no Plano Básico Ambiental – PBA, com a finalidade de prevenir, reduzir, mitigar e/ou compensar os potenciais impactos ambientais incidentes nas áreas de influência do empreendimento. Deverá ser comprovado ao DECONT a implementação desses Programas, Subprogramas e/ou Planos Socioambientais, por meio de Relatórios Conclusivos Semestrais, contendo o registro da situação das ocorrências ambientais, avaliação do desempenho no atendimento dos requisitos ambientais, nas fases de execução e conclusão das obras e intervenções, assim como a documentação fotográfica.</i></p> <p><i>Exigência 42. Apresentar, no prazo máximo de 120 dias corridos, contados a partir da expedição da presente LAI, um Estudo de Fauna Sinantrópica presente na ADA e no entorno imediato abordando, inclusive, as áreas de canteiro de obras, objetivando o controle e monitoramento de sua dispersão e proliferação decorrentes das intervenções razão da implantação do empreendimento.</i></p> <p><i>Exigência 47. Implementar o Programa de Controle da Dispersão e Proliferação da Fauna Sinantrópica, conforme apresentado no Plano Básico Ambiental – PBA, desde a fase de pré-implantação do empreendimento, considerando os dados dos estudos da exigência 42 e apresentar a ART dos responsáveis pelos estudos de detalhamento do Programa.</i></p>

7. IDADE DE EMPREGO

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 (Lei nº 13.467 / 2017), essas taxas deixaram de ser obrigatórias). A Constituição concede ampla liberdade de greve, que é limitada apenas por uma lei que determina períodos de advertência, proteção de serviços essenciais (como serviços públicos e transporte público) e quóruns mínimos para votos de greve. As empresas podem realizar discussões e negociações com representantes trabalhistas para evitar ou resolver greves. Se os dois lados não conseguirem chegar a um acordo mutuamente aceitável, o trabalhador pode optar por fazer greve. A ação é, então e geralmente, resolvida em uma nova rodada de negociações coletivas entre mão-de-obra e empregadores. Se as partes não chegarem a um acordo, a disputa é encaminhada ao tribunal trabalhista regional para arbitragem. O tribunal trabalhista pode declarar a legalidade da greve.

Trabalho infantil e idade mínima. A idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos (art. 403 do Código do Trabalho). A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos de idade (art. 2 da Lista de Trabalho Perigoso). O Brasil fez em 2016 avanços significativos nos esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil.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 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.

8. TERMOS E CONDIÇÕES

Os termos e disposições já estão informados nas seções 3 e 7.

9. MECANISMO DE QUEIXAS

No que tange aos mecanismos queixas e reclamações, o **Núcleo de Gestão de Pessoas da SPObras (NGP)** é uma estrutura integrante de uma empresa que possui um Programa de Compliance. Na SPObras, o Programa de Compliance, a partir do princípio fundamental de que todos aqueles que desejarem colaborar com os seus objetivos, podem utilizar o endereço eletrônico (compliance@spobras.sp.gov.br), ou ainda, o e-mail do próprio Núcleo (spobrasrh@spobras.sp.gov.br).

Conceitos adotados no que se refere aos mecanismos de queixas e reclamações

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

- **Mecanismo de queixa:** processo rápido e consistente para a recepção, investigação e resposta a preocupações ou queixas levantadas por stakeholders afetados.
- **Preocupações:** perguntas, pedidos de informação ou percepções gerais não relacionadas com um impacto ou incidente específico. Se não forem tratadas de maneira satisfatória do ponto de vista de quem levantou a preocupação, as preocupações podem virar reclamações. Apesar das preocupações não serem registradas como reclamações formais, são anotadas para que tendências emergentes possam ser identificadas e tratadas antes que atinjam proporções desnecessárias.
- **Reclamações ou queixas:** expressão de não satisfação resultante de um impacto real ou suposto das atividades de negócio de uma empresa. Os termos reclamação e queixa são usados com o mesmo sentido neste documento, sem suposições de escala, complexidade ou gravidade.

Não é usual a SPObras receber reclamações trabalhistas. Todavia, quando os empregados apresentam uma reclamação à empresa, as dinâmicas do NGP exigem e são feitas com alto nível de transparência e responsabilização de todos os agentes envolvidos. As queixas são encaminhadas para instância superior para análise e resposta ou solução específica. Os procedimentos aplicados são:

- A ação interposta pelo empregado ou ex-empregado é encaminhada pelo Ministério do Trabalho para a SPObras;
- SPObras por meio da Assessoria Jurídica solicita ao RH que providencie todo o levantamento da documentação referente ao reclamante:
 - Ficha de Registro;
 - Ficha de Salários recebidos;
 - Pagamento das Verbas Rescisórias;
 - Documentação completa da Homologação.
- O RH restitui toda a documentação solicitada ao Núcleo Jurídico para elaboração da defesa da empresa;
- O Núcleo Jurídico encaminha a defesa ao Ministério do Trabalho que após análise marca a audiência;
- Na audiência marcada comparece um representante da RH da empresa, na qualidade de preposto, juntamente com um representante do Núcleo Jurídico;
- O Ministério do Trabalho, após explanação das partes reclamante e reclamada emite decisão

Na SPTRANS, o tratamento a queixas é regulamentado pelo Código de Conduta e Integridade, conduzido pelo Comitê de Conduta e dispõe de canais de denúncia interno: (comite.conduta@sptrans.com.br) e externo (ouvidoria@sptrans.com.br). As denúncias também podem ser anônimas, postadas para o endereço da empresa e dirigida ao Comitê de Conduta ou Ouvidoria.

10. GESTÃO DE EMPRESAS CONTRATADAS

A Instrução nº02/2019 (aprovada pela Resolução nº 12/2019, expedida pelo Tribunal de Contas do Município de São Paulo – TCM/SP) estabelece uma relação, não exaustiva, de documentos a serem consultados pela Administração Pública Municipal, previamente à celebração de contratos. Os documentos incluem, entre outros:

- Prova de regularidade relativa à Seguridade Social e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, demonstrando situação regular no cumprimento dos encargos sociais instituídos por lei;
- Prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, mediante apresentação de certidão negativa;
- Prova de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) ou no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);
- Prova de inscrição no cadastro de contribuintes estadual ou municipal, se houver, relativo ao domicílio ou sede do licitante, pertinente ao seu ramo de atividade e compatível com o objeto contratual;
- Prova de regularidade com a Fazenda Federal, Estadual e Municipal do domicílio ou sede do licitante.
- A regularidade trabalhista das empresas contratadas é comprovada por meio da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT -<http://www.tst.jus.br/web/guest/certidão>.

Nos editais da SPObras, em consonância com o inciso V do artigo 27º da Lei Federal nº 8.666/93, consta expressamente a proibição de contratação de empregados menores, cuja proibição se encontra, também, expressamente, prevista no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal. A SPObras exige que o licitante assine uma declaração de Atendimento ao inciso V do artigo 27º da Lei Federal nº 8.666/93, sendo, inclusive, disponibilizado um modelo de declaração como anexo ao edital.

Na SPTRANS, não há Políticas envolvendo Gestão de Pessoas das empresas contratadas. Entretanto, há normas que, mesmo indiretamente, envolvem o tema:

- Acidente de Trabalho (AD.RH.07);
- Regularidade Trabalhista e Previdenciária (AD.SU.09);
- Segurança do Trabalho nas Atividades de Fiscalização (ST.FI.13);
- Treinamento de Pessoal (AD.RH.14).

11. TRABALHADORES COMUNITÁRIOS

O projeto não envolverá trabalhadores comunitários.

12. TRABALHADORES DE FORNECIMENTO PRIMÁRIO

Nos Editais de licitação da SPObras e SPTrans são adotados os critérios de habilitação comuns ao RILC (Regulamento da SPTrans), em conformidade ao disposto na Lei Federal nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), compreendendo a habilitação jurídica e inexistência de fatos impeditivos, qualificação técnica (atestados comprobatórios de até 50% dos quantitativos mais significativos), qualificação econômico-financeira e regularidade fiscal.