

NOTA DE ORIENTAÇÃO PARA MUTUÁRIOS

Quadro Ambiental
e Social para
Operações FPI
(Financiamento
de Projetos de
Investimento)

NAS2:
Mão de Obra e
Condições de
Trabalho

As Notas de Orientação fornecem recomendações para o Mutuário na aplicação das Normas Ambientais e Sociais (NAS) que são parte do Quadro Ambiental e Social de 2016 do Banco Mundial. As Notas de Orientação ajudam a explicar os requisitos para as NAS; elas não representam a política do Banco Mundial, nem são obrigatórias. As Notas de Orientação não substituem a necessidade de exercer um julgamento consistente na tomada de decisões relacionadas a projetos. Em casos de qualquer inconsistência ou conflito entre as Notas de Orientação e as NAS, as disposições das NAS prevalecem. Cada parágrafo da Norma está destacado em uma caixa, seguido da orientação correspondente.

Índice

Introdução	1
Objetivos	1
Âmbito da aplicação	1
Trabalhadores diretos	3
Trabalhadores contratados	3
Trabalhadores comunitários	3
Trabalhadores em fornecimento primário	4
Requisitos	4
A. Condições de trabalho e gestão das relações de trabalho	4
Termos e condições de emprego	5
Não discriminação e igualdade de oportunidades	7
Organizações de trabalhadores	8
B. Proteção da força de trabalho	9
Trabalho infantil e idade mínima	9
Trabalho forçado	10
C. Mecanismo de queixa	10
D. Saúde e segurança ocupacional (SSO)	11
E. Trabalhadores contratados	14
F. Trabalhadores comunitários	15
G. Trabalhadores de fornecimento primário	17
Referências	18

Introdução

1. A NAS2 reconhece a importância da criação de emprego e geração de renda na busca da redução da pobreza e crescimento econômico inclusivo. Ao assegurar que os trabalhadores do projeto sejam tratados de forma justa, com condições de trabalho seguras e saudáveis, os Mutuários podem promover relações sólidas entre trabalhadores e empregadores e potencializar os benefícios do desenvolvimento de um projeto.

Objetivos

- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis.
- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores do projeto.
- Proteger os trabalhadores do projeto, incluindo categorias vulneráveis de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiências, crianças (em idade de trabalho, em conformidade com esta NAS) e trabalhadores migrantes, trabalhadores contratados, trabalhadores comunitários e trabalhadores de fornecimento primário.
- Evitar o uso de todas as formas de trabalho forçado e infantil.¹
- Apoiar os princípios de liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores do projeto de maneira compatível com a legislação nacional.
- Fornecer meios acessíveis aos trabalhadores do projeto para exporem preocupações no local de trabalho.

Nota de Rodapé 1. Os parágrafos 17 a 19 especificam as circunstâncias em que uma criança pode ser contratada ou envolvida num projeto.

Âmbito da aplicação

2. A aplicabilidade desta NAS é estabelecida durante a avaliação ambiental e social descrita na NAS1.²

Nota de Rodapé 2. Ao realizar a avaliação ambiental e social e, dependendo da importância de possíveis questões do projeto relacionadas à mão de obra e condições de trabalho, podem ser solicitados os pontos de vista das organizações representativas dos trabalhadores e empregadores.

NO2.1. A aplicação da NAS2 promove a implementação de uma abordagem sistemática para melhorar a gestão dos riscos e impactos relacionados às condições empregatícias e de trabalho nos projetos. A avaliação ambiental e social identifica as maneiras pelas quais a legislação nacional e os requisitos da NAS2 são aplicados ao projeto.

NO2.2. A NAS2 é em parte informada por várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU). Estas incluem:

- Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Organização
- Convenção 98 da OIT sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva
- Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado
- Convenção 105 da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado
- Convenção 138 da OIT sobre Idade Mínima (de Emprego)
- Convenção 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil
- Convenção 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração
- Convenção 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação).

Muitas dessas convenções e outros instrumentos internacionais são incorporados à legislação nacional dos países ratificantes.

NO2.3 (Nota de Rodapé 2). Conforme discutido na nota de rodapé 2 da NAS2, o envolvimento com trabalhadores do projeto e seus representantes em questões de trabalho, inclusive com representantes de organizações de trabalhadores onde elas existam, ajuda a informar a avaliação de riscos e impactos trabalhistas, fornecendo contexto útil e informações adicionais. Dependendo do projeto, o envolvimento também pode incluir organizações de trabalhadores em nível global, nacional ou setorial; organizações de empregadores; e inspeções do trabalho.

3. O âmbito da aplicação da NAS2 depende do tipo de relação de trabalho entre o Mutuário e os trabalhadores do projeto. O termo “trabalhador do projeto” refere-se a:

- (a) indivíduos empregados ou contratados diretamente pelo Mutuário (incluindo o proponente do projeto e as agências implementadoras do projeto) para trabalhar especificamente no projeto (trabalhadores diretos);
- (b) indivíduos empregados ou contratados por intermédio de terceiros³ para executar trabalhos relacionados com as funções essenciais⁴ do projeto, independentemente do local (trabalhadores contratados);
- (c) indivíduos empregados ou contratados pelos fornecedores primários do Mutuário⁵ (trabalhadores de fornecimento primário);
- (d) indivíduos empregados ou envolvidos em trabalho comunitário⁶ (trabalhadores comunitários).

A NAS2 aplica-se aos trabalhadores do projeto, incluindo trabalhadores em tempo integral, tempo parcial, temporários, sazonais e migrantes.⁷

Nota de Rodapé 3. “Terceiros” podem incluir empresas contratadas, subcontratadas, corretores, agentes ou intermediários.

Nota de Rodapé 4. As “funções essenciais” de um projeto constituem os processos de produção e serviços essenciais para uma atividade específica do projeto, sem a qual o projeto não pode continuar.

Nota de Rodapé 5. Os “fornecedores primários” são aqueles que fornecem, de maneira contínua, bens ou materiais essenciais diretamente para as funções essenciais do projeto.

Nota de Rodapé 6. Consulte o parágrafo 34

Nota de Rodapé 7. Os “trabalhadores migrantes” são aqueles que migraram de um país a outro ou de uma parte a outra do país, para fins de emprego.

NO3.1. Os trabalhadores do projeto podem estar envolvidos de várias maneiras. É importante identificar os diferentes tipos de trabalhadores que podem estar envolvidos no projeto e descrevê-los nos *procedimentos de gestão de mão de obra* que são preparados para o projeto (ver parágrafo 9 da NAS2), juntamente com a forma como os requisitos da NAS2 se aplicam a cada tipo de trabalhador do projeto. As quatro categorias de trabalhadores do projeto referidas no parágrafo 3 da NAS2 refletem os diferentes graus de controle e influência que um Mutuário pode ter sobre as condições de trabalho e tratamento dos diferentes tipos de trabalhadores do projeto. Os requisitos da NAS2 são diferentes dependendo do tipo de trabalhador do projeto envolvido.

NO3.2. Identificar a natureza das relações de trabalho com os trabalhadores do projeto é importante para categorizar adequadamente os trabalhadores. Existe uma relação de trabalho quando uma pessoa realiza um trabalho ou presta serviços sob certas condições em troca de remuneração. A determinação da existência de uma relação de trabalho é orientada principalmente pelos fatos relativos ao desempenho e organização do trabalho e ao tipo de remuneração dos trabalhadores. Os Mutuários não devem participar ou aceitar o uso de relações de trabalho disfarçadas, tais como acordos contratuais ou outros que ocultem o verdadeiro status legal da relação de trabalho ou acordo contratuais, que teria o efeito de privar os trabalhadores do projeto das proteções previstas nos termos da lei nacional e da NAS2.

NO3.3. Há uma série de considerações para determinar a existência de uma relação de trabalho e entre qual partes ela existe. Estas podem incluir o seguinte:

(a) **Desempenho do trabalho.** O trabalho:

- é realizado de acordo com as instruções e sob o controle do Mutuário ou de outra parte;
- envolve a integração do trabalhador na organização do Mutuário (ou da entidade envolvida na implementação do projeto, como a unidade de implementação do projeto);
- é realizado única ou principalmente em benefício do Mutuário ou de outra parte;
- deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador;
- é realizado dentro de horário de trabalho específico ou em um local de trabalho especificado ou acordado pelo Mutuário ou outra parte que solicita o trabalho;
- é por uma duração determinada e tem uma certa continuidade;
- requer a disponibilidade do trabalhador;
- envolve o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinário pela parte solicitante do trabalho.

(b) **Remuneração e outros benefícios**, que podem incluir:

- pagamento periódico de remuneração ao trabalhador;
- o fato de que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador;
- provisão de pagamento em espécie, como comida, alojamento ou transporte;
- reconhecimento de direitos como descanso semanal e feriados anuais;
- pagamento pela parte que solicitou o trabalho de viagem feita pelo trabalhador para realizar o trabalho;
- ausência de risco financeiro para o trabalhador.

NO3.4. Acordos contratuais, particularmente os que envolvem múltiplas partes, devem ser claros quanto a qual parte é responsável pela implementação dos requisitos da NAS2 para cada tipo de trabalhador do projeto. Isto é particularmente importante quando várias partes diferentes estão envolvidas na implementação do projeto. Por exemplo, a construção de um grande projeto de infraestrutura pode incluir um empreiteiro principal, vários subcontratados, representantes do Mutuário e vários engenheiros.

NO3.5 (Nota de Rodapé 3). Uma série de terceiros pode estar envolvida no atendimento das necessidades de mão de obra de um projeto. É importante entender a natureza do relacionamento entre o terceiro e o responsável pelo projeto para decidir como os requisitos da NAS2 se aplicam ao trabalhador. Em algumas circunstâncias, mesmo quando o trabalhador está envolvido no projeto a longo prazo, o controle e a responsabilidade legal pelo trabalhador permanecem com o terceiro. Nessas circunstâncias, o trabalhador é um “trabalhador contratado” para os propósitos da NAS2, e as responsabilidades do Mutuário são as estabelecidas na Seção E (parágrafos 31 a 33) da NAS2. Esse é o caso, por exemplo, em que um contratado traz a sua própria força de trabalho para trabalhar em um projeto. Em outras circunstâncias, o terceiro pode contratar e recrutar o trabalhador em nome do Mutuário ou da entidade envolvida na implementação do projeto, como a unidade de implementação do projeto. Nestas circunstâncias, esses trabalhadores são “trabalhadores diretos” para os propósitos da NAS2. Esse é o caso, por exemplo, em que um corretor ou agente atua como intermediário para a colocação e recrutamento de trabalhadores em um país para ser empregado em um projeto em outro país. O fornecimento de mão de obra por meio de um corretor, agente ou intermediário não deve ser usado para disfarçar o verdadeiro status legal da relação de emprego.

Trabalhadores diretos

4. Os requisitos dos parágrafos 9 a 30 da presente NAS serão aplicados aos trabalhadores diretos.

NO4.1. Um “trabalhador direto” é um trabalhador com o qual o Mutuário tem uma relação de trabalho diretamente contratada e controle específico sobre o trabalho, condições de trabalho e tratamento do trabalhador do projeto. O trabalhador é empregado ou contratado pelo Mutuário, pago diretamente pelo Mutuário e está sujeito à instrução e controle diário do Mutuário. Exemplos de trabalhadores diretos podem incluir pessoas empregadas ou contratadas pela unidade de implementação do projeto do Mutuário para realizar projeto e supervisão, monitoração e avaliação, ou envolvimento da comunidade em relação ao projeto.

Trabalhadores contratados

5. Os requisitos dos parágrafos 9 a 33 da presente NAS serão aplicados a trabalhadores contratados, conforme especificado na Seção E.

NO5.1. Um “trabalhador contratado” é um trabalhador empregado ou contratado por um terceiro para realizar o trabalho ou fornecer serviços relacionados às funções essenciais do projeto, em que o controle sobre o trabalho, condições de trabalho e tratamento do trabalhador do projeto é exercido por um terceiro. A definição de “funções essenciais” é exposta na nota de rodapé 4. Em tais circunstâncias, a relação de emprego é entre o terceiro e o trabalhador do projeto, mesmo se o trabalhador do projeto estiver trabalhando continuamente nas atividades do projeto.

Trabalhadores comunitários

6. Os requisitos dos parágrafos 34 a 38 desta NAS serão aplicados a trabalhadores comunitários, conforme especificado na Seção F.

Trabalhadores de fornecimento primário

7. Os requisitos dos parágrafos 39 a 42 desta NAS serão aplicados a trabalhadores de fornecimento primário.

NO7.1. Um “trabalhador de fornecimento primário” é um trabalhador empregado ou contratado por um fornecedor primário, que fornece bens e materiais para o projeto, sobre os quais um fornecedor primário exerce controle de trabalho, condições de trabalho e tratamento da pessoa. A nota de rodapé 5 da NAS2 estabelece a definição de “fornecedor primário”. Como parte da definição, há uma exigência de que os bens ou materiais sejam fornecidos diretamente ao projeto para suas funções essenciais de modo contínuo. Isso significa que o segundo, terceiro e outros níveis da cadeia de fornecimento (às vezes chamados de fornecedores de Nível 2 e Nível 3) não são cobertos pela NAS2. Veja também a NAS1 para discussão sobre o que constitui um fornecedor primário.

8. Nos casos em que funcionários públicos estejam a trabalhar em conexão com o projeto, a tempo integral ou parcial, eles continuarão sujeitos aos termos e condições do seu contrato ou acordo de trabalho do setor público, a não ser que se efetue uma cessão contratual do seu contrato de trabalho para o projeto.⁸ A NAS2 não será aplicável a tais funcionários públicos, exceto pelo disposto nos parágrafos 17 a 20 (Proteção da Força de Trabalho) e parágrafos 24 a 30 (Segurança e Saúde Ocupacional).

Nota de Rodapé 8. Essa cessão contratual ou transferência será realizada de acordo com todos os requisitos jurídicos aplicáveis, e os trabalhadores cedidos/transferidos estarão sujeitos a todos os requisitos desta NAS.

NO8.1. A NAS2 procura não interferir na relação entre o governo e os seus funcionários públicos, que são normalmente empregados sob termos e condições específicos que podem refletir requisitos legais obrigatórios. Na medida em que funcionários públicos possam trabalhar no projeto, por exemplo, na unidade de implementação do projeto ou no gabinete de gestão de projetos, o seu status de funcionários públicos não é afetado.

NO8.2. A NAS2 aplica-se nos casos de uma transferência legal efetiva do contrato de trabalho ou contratação de um funcionário público no projeto ou ainda de um funcionário público em licença formal não remunerada para trabalhar no projeto. Nestes casos, para efeitos do projeto, os trabalhadores já não estão sujeitos aos requisitos legais relativos aos funcionários públicos e, em vez disso, são contratados diretamente pelo projeto e estão sujeitos às disposições da NAS2 relativas aos trabalhadores diretos.

NO8.3. Pode haver situações em que funcionários públicos não tenham vínculo empregatício com o projeto e, portanto, não podem ser considerados trabalhadores do projeto. No entanto, eles podem estar envolvidos nas atividades do projeto em sua capacidade governamental. Por exemplo, eles podem estar envolvidos em atividades de treinamento, como professores em projetos do setor de educação, ou prestadores de serviços de saúde em projetos do setor de saúde. Embora a NAS2 não se aplique a essas pessoas, os riscos e impactos potenciais do projeto para essas pessoas devem ser avaliados de acordo com a NAS1, incluindo quaisquer considerações ocupacionais e de saúde e segurança.

Requisitos

A. Condições de trabalho e gestão das relações de trabalho

9. O Mutuário preparará e implementará procedimentos escritos de gestão de mão de obra aplicáveis ao projeto. Estes procedimentos definirão a maneira como os trabalhadores do projeto serão geridos, em conformidade com os requisitos da legislação nacional e desta NAS.⁹ Os procedimentos estipularão a forma como a presente NAS será aplicada a diferentes categorias de trabalhadores do projeto, incluindo os trabalhadores diretos, bem como a forma como o Mutuário irá solicitar a terceiros a gestão dos trabalhadores desses terceiros, de acordo com os parágrafos 31 a 33.

Nota de Rodapé 9. Na medida em que as disposições das leis nacionais sejam aplicáveis às atividades do projeto e satisfaçam os requisitos da presente NAS, o Mutuário não será obrigado a repetir essas disposições nos procedimentos de gestão de mão de obra.

NO9.1. O objetivo dos procedimentos de *gestão de mão de obra* é facilitar o planeamento do projeto e ajudar a identificar os recursos necessários para abordar as questões de trabalho associadas ao projeto. Os *procedimentos de gestão de mão de obra* ajudam a (a) identificar os diferentes tipos de trabalhadores do projeto que possam estar envolvidos no projeto, e (b) definir as formas de atender aos requisitos da NAS2 que se aplicam aos diferentes tipos de trabalhadores.

NO9.2. Quando os trabalhadores do projeto são empregados ou contratados por diferentes partes, os *procedimentos de gestão de mão de obra* definem as responsabilidades do Mutuário em relação a cada categoria de trabalhador do projeto, identificando a maneira pela qual diferentes partes atenderão aos requisitos de mão de obra e condições de trabalho estabelecidos na NAS2.

NO9.3. Os *procedimentos de gestão de mão de obra* estabelecem uma abordagem sistemática para a gestão de questões trabalhistas no projeto e refletem os requisitos da legislação nacional, acordos coletivos aplicáveis e requisitos da NAS2. O nível de detalhe definido nos procedimentos reflete o tipo de projeto; o tipo, dimensão e localização da força de trabalho; e até que ponto a legislação nacional satisfaz os requisitos da NAS2. Os *procedimentos de gestão de mão de obra* são revisados e atualizados conforme necessário durante a preparação e implementação do projeto. Os *procedimentos de gestão de mão de obra* podem ser preparados como um documento independente ou como parte de outros documentos de gestão ambiental e social.

NO9.4. Quando relevante no contexto do projeto e dos riscos e impactos potenciais, os *procedimentos de gestão de mão de obra* podem conter medidas para fazer face aos riscos que podem surgir da interação entre os trabalhadores do projeto e as comunidades locais. Estes podem incluir medidas para aumentar a conscientização sobre tais riscos; comunicar expectativas em relação à conduta apropriada, juntamente com medidas disciplinares; e, dependendo da natureza do projeto, adotar um código de conduta formal. Para orientações adicionais, consulte a “Nota de Orientação sobre a Gestão de Riscos Relacionados ao Afluxo de Mão de Obra” no site do Banco Mundial.

NO9.5. Quando a legislação nacional exige a coleta e retenção de informações sobre os trabalhadores do projeto, tal é incluído nos *procedimentos de gestão de mão de obra*, com uma explicação sobre o tipo de informação que é coletada e, quando apropriado, das disposições de confidencialidade.

NO9.6 (Nota de Rodapé 9). Em muitos países, particularmente aqueles que ratificaram convenções e outros instrumentos internacionais relativos ao trabalho e às condições de trabalho, a legislação nacional reflete muitos dos requisitos da NAS2. Se for esse o caso, os *procedimentos de gestão de mão de obra* referem-se às disposições legais nacionais relevantes. Além disso, a NAS2 não exclui a oferta de níveis mais elevados de proteção para trabalhadores em países onde tais proteções estão estabelecidas na legislação nacional. É importante rever periodicamente as leis nacionais aplicáveis ao projeto, para garantir que continuem a satisfazer os requisitos relevantes da NAS2 (tanto no que diz respeito à substância como à implementação). Os *procedimentos de gestão de mão de obra* são alterados ou atualizados conforme necessário, se as leis nacionais forem alteradas.

Termos e condições de emprego

10. Os trabalhadores do projeto receberão informações e documentações claras e de fácil compreensão a respeito dos seus respectivos termos e condições de emprego. A informação e documentação em causa estabelecerão os seus direitos segundo a legislação de trabalho nacional (que incluirá quaisquer acordos coletivos aplicáveis), incluindo os seus direitos relacionados com horário de trabalho, salário, horas extras, indenizações e benefícios, assim como os direitos resultantes dos requisitos desta NAS. Esta informação e documentação serão fornecidas no início da relação de trabalho, e quando ocorrer qualquer alteração material aos termos ou condições de emprego.

NO10.1. A documentação deve ser apropriada e relevante à duração e à natureza do emprego ou do trabalho, acessível para informar os trabalhadores do projeto em questão e disponibilizada em uma linguagem compreendida pelos trabalhadores. Por exemplo, um aviso público do trabalho a ser realizado, o número de horas, pagamento e outros termos e condições essenciais de trabalho podem ser adequados desde que cópias de tais informações estejam disponíveis a pedido dos trabalhadores do projeto. Para um emprego de longo prazo, os termos materiais da relação de trabalho são documentados em maior detalhe, e uma cópia da documentação (por exemplo, o contrato assinado) deve ser fornecida ao trabalhador do projeto. Em muitos países, contratos individuais são uma exigência legal.

NO10.2. As informações fornecidas aos trabalhadores no início do emprego são normalmente abrangidas por disposições relevantes da legislação nacional. Documentos e contratos incluem informações sobre o seguinte, conforme apropriado:

- o nome e o domicílio legal do empregador;
- o nome do trabalhador;
- o cargo do trabalhador;
- a data em que o emprego começou;
- quando o emprego não é permanente, a duração prevista do contrato;
- o local de trabalho ou, quando o trabalho não for fixo, o local principal;

- provisões de alojamento e acomodação e o pagamento requerido, se houver;
- disposições relativas à alimentação e pagamento requerido, se houver;
- horas de trabalho, pausas para descanso, direito a férias e outros assuntos relacionados;
- regras relativas a horas extras e compensação de horas extras;
- os níveis e regras relativos ao cálculo de salário, ordenados e outros benefícios, incluindo quaisquer regras relacionadas ao tempo de pagamento e deduções;
- a pensão e outros acordos de assistência social aplicáveis ao trabalhador;
- a duração do aviso que o trabalhador pode esperar dar e receber na rescisão do contrato de trabalho;
- os procedimentos disciplinares aplicáveis ao trabalhador, incluindo detalhes de representação disponíveis para o trabalhador e qualquer mecanismo de apelação;
- detalhes dos procedimentos de queixas, incluindo a pessoa a quem as queixas devem ser dirigidas;
- quaisquer acordos coletivos de trabalho que se apliquem ao trabalhador.

NO10.3. Além da documentação, a comunicação oral e a explicação das condições de trabalho e termos de emprego são importantes quando os trabalhadores do projeto não sabem ler ou têm dificuldades para entender a documentação, como por exemplo, no caso de trabalhadores migrantes. Quando um acordo coletivo se aplica aos trabalhadores do projeto, essas informações também são comunicadas a eles. A documentação relativa a essa comunicação e explicação deve ser mantida, por exemplo, por meio de registros de reuniões realizadas ou avisos colocados em um quadro de avisos dos trabalhadores.

NO10.4. As condições de trabalho e os termos de emprego dos trabalhadores migrantes (nacionais ou estrangeiros) devem ser os mesmos ou substancialmente equivalentes aos dos trabalhadores do projeto não imigrantes que executam o mesmo tipo de trabalho. Isso se aplica a trabalhadores migrantes do projeto empregados ou contratados diretamente pelo Mutuário ou por intermédio de terceiros. Tais termos incluem, por exemplo, remuneração, horas extras, horas de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas, segurança, saúde, término do vínculo empregatício e quaisquer outras condições relevantes de trabalho. Outros termos de emprego incluem requisitos para proteger a força de trabalho, conforme estabelecido na Seção B, abaixo. Isso deve ficar claro nos *procedimentos de gestão de mão de obra*.

11. Os trabalhadores do projeto serão pagos regularmente, de acordo com a legislação nacional e os procedimentos de gestão de mão de obra. As deduções do pagamento dos salários só serão feitas conforme permitido pela legislação nacional ou pelos procedimentos de gestão de mão de obra, e os trabalhadores do projeto serão informados sobre as condições de aplicação dessas deduções. Os trabalhadores do projeto terão direito a períodos de descanso semanais adequados, férias anuais e licença maternidade, licença por motivo de doença e licença para acompanhar pessoa da família, conforme exigido pela legislação nacional e pelos procedimentos de gestão de mão de obra.

NO11.1. Nos casos em que a legislação nacional não preveja períodos de descanso, férias anuais, doença, maternidade ou licença família para tipos específicos de emprego, o Mutuário deverá considerar proporcionar tais períodos de descanso e licença, tendo em conta o tipo e a duração do emprego, e o âmbito, riscos e impactos do projeto. Quando previsto, essas condições são estabelecidas nos *procedimentos de gestão de mão de obra*.

12. Quando exigido pela legislação nacional ou pelos procedimentos de gestão de mão de obra, os trabalhadores do projeto receberão uma notificação por escrito da rescisão do contrato de trabalho, bem como detalhes do pagamento de indenizações em tempo útil.¹⁰ Todos os salários ainda pendentes, benefícios da segurança social, contribuições para a pensão e quaisquer outros direitos devidos serão pagos no momento ou antes do termo da relação de trabalho, diretamente aos trabalhadores do projeto ou, quando apropriado, em benefício destes trabalhadores. Caso os pagamentos sejam feitos em benefício dos trabalhadores do projeto, estes receberão comprovativos de tais pagamentos.

Nota de Rodapé 10. O direito a tais pagamentos dependerá da natureza da relação de trabalho, incluindo se os trabalhadores do projeto são empregados com base num contrato a termo, ou estão contratados em tempo integral, a tempo parcial, temporário ou sazonal.

NO12.1. Quando a legislação nacional determinar a transferência de certos pagamentos para terceiros específicos, em benefício do trabalhador (por exemplo, agências ou instituições governamentais, como administração de fundos de pensão ou fundos de saúde), o trabalhador receberá uma prova por escrito de tal pagamento.

Não discriminação e igualdade de oportunidades

13. As decisões relacionadas com o emprego de trabalhadores do projeto não serão tomadas com base em características pessoais não relacionadas com os requisitos inerentes do trabalho. A contratação de trabalhadores do projeto será baseada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, e não haverá nenhuma discriminação com relação a quaisquer aspectos da relação de trabalho, tais como recrutamento e contratação, compensação (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego,¹¹ acesso a capacitação, atribuição de função, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou aposentadoria, ou medidas disciplinares. Os procedimentos de gestão de mão de obra definirão medidas para prevenir e resolver casos de assédio, intimidação e/ou exploração. Caso a legislação nacional seja incompatível com este parágrafo, o projeto tentará realizar as atividades do projeto de forma consistente com os requisitos do mesmo, na medida do possível.

Nota de Rodapé 11. O Mutuário considerará, na medida em que seja viável do ponto de vista técnico e financeiro, as medidas possíveis e razoáveis para adaptar o local de trabalho aos trabalhadores do projeto com deficiência.

NO13.1. Discriminação no emprego no que se refere aos trabalhadores do projeto é qualquer distinção, exclusão ou preferência com relação ao recrutamento, contratação, rescisão do contrato de trabalho, condições de trabalho ou termos de emprego feitos com base em características pessoais não relacionadas com os requisitos inerentes do trabalho, que anulam ou prejudicam a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego. Requisitos de trabalho inerentes referem-se a qualificações profissionais genuínas que são necessárias para executar o trabalho.

NO13.2. Igualdade de oportunidades é o princípio de basear todas as decisões de trabalho, como contratação e promoção, na capacidade de uma pessoa para executar o trabalho, sem levar em conta características pessoais que não estão relacionadas aos requisitos de trabalho inerentes.

NO13.3. A medida em que a legislação nacional apoia a implementação no projeto dos princípios de igualdade de oportunidade e tratamento justo é avaliada pelo Mutuário no desenvolvimento dos *procedimentos de gestão de mão de obra* do projeto.

NO13.4. Discriminação pode ocorrer no local de trabalho de várias maneiras. Por exemplo, o recrutamento de trabalhadores do projeto pode impor requisitos que não são necessários para um trabalho, mas pode resultar na exclusão de um grupo específico. Pode relacionar-se a decisões sobre quanto pagar a um trabalhador do projeto, como por exemplo, um trabalhador do projeto do sexo feminino ou migrante. A discriminação também pode ocorrer em treinamento e desenvolvimento, onde a seleção pode ser baseada em critérios discriminatórios. Pode relacionar-se com a finalização do emprego, em que um grupo específico pode ser afetado de forma desproporcional, por exemplo, com base em considerações relacionadas com a idade ou o sexo. Finalmente, pode surgir com relação ao tratamento inapropriado ou assédio de trabalhadores do projeto relacionados, por exemplo, a gênero, idade, deficiência, etnia ou religião.

NO13.5. O Mutuário identifica medidas que apoiam a igualdade de oportunidades para mulheres e homens, com ênfase em critérios iguais para seleção, remuneração e promoção, e igual aplicação desses critérios. Deve haver medidas para evitar o assédio de trabalhadores do projeto, incluindo o assédio sexual, no local de trabalho. Se trabalhadores migrantes forem contratados pelo projeto, o Mutuário implementará medidas apropriadas para impedir qualquer tratamento discriminatório dos mesmos.

NO13.6 (Nota de Rodapé 11). Medidas que abordam as condições de trabalho, a acessibilidade do ambiente construído e a comunicação de informações para os trabalhadores com deficiências incluem, por exemplo, o fornecimento de rampas ou elevadores para cadeiras de rodas ou formatos alternativos de comunicação, como impressão em letras grandes, Braille e formatos digitais acessíveis, ou fita de áudio. As medidas específicas ao projeto estão incluídas nos *procedimentos de gestão de mão de obra*. É importante disponibilizar informações sobre as medidas disponíveis para trabalhadores com deficiência.

14. As medidas especiais de proteção e assistência para remediar discriminações ou a seleção para uma função específica, com base nos requisitos inerentes do trabalho ou nos objetivos do projeto,¹² não serão consideradas como discriminação, desde que sejam consistentes com a legislação nacional.

Nota de Rodapé 12. Por exemplo, quando o projeto ou um componente do projeto é desenvolvido para atingir um grupo específico ou conjunto de indivíduos, como em projetos com uma exigência de contratação local, projetos de redes de segurança social ou projetos de trabalho para paz. Também pode incluir medidas afirmativas positivas, conforme requerido pela legislação nacional.

NO14.1. Quando permitido pela legislação nacional, o Mutuário poderá implementar medidas específicas que previnjam o tratamento preferencial de indivíduos ou grupos de trabalhadores do projeto que tenham sido objeto de discriminação ou desvantagem prévia. Tais medidas podem incluir treinamento, esquemas de gestão, divulgação direcionada para recrutamento ou assistência financeira para indivíduos ou grupos específicos.

15. O Mutuário fornecerá medidas de proteção e assistência adequadas para lidar com as vulnerabilidades dos trabalhadores do projeto, incluindo grupos específicos de trabalhadores, como mulheres, indivíduos com deficiência, trabalhadores migrantes e crianças (em idade de trabalho, de acordo com esta NAS). Tais medidas podem ser necessárias apenas por prazos específicos, dependendo das circunstâncias do trabalhador do projeto e da natureza da vulnerabilidade.

NO15.1. Muitos trabalhadores do projeto são capazes de realizar diferentes tipos de trabalho, independentemente de vulnerabilidades específicas, mas pode haver circunstâncias em que medidas podem ser tomadas para fornecer proteção e assistência, por exemplo, para mulheres durante a gravidez. É importante que as mulheres sejam protegidas contra rescisão e outras formas de preconceito no emprego com base na gravidez, licença maternidade ou estado civil.

NO15.2. Pessoas com deficiências definidas podem exigir acomodações razoáveis. Ao considerar mudanças nos aspectos físicos do local de trabalho, a extensão e o custo de tais mudanças são fatores importantes na determinação da adequação e razoabilidade das medidas propostas. Tais modificações são feitas quando são necessárias e apropriadas para permitir que trabalhadores com deficiência possam operar no local de trabalho. A perícia apropriada pode ajudar a identificar medidas que minimizem custos ou interrupções e que ainda assim cumprem com os objetivos de acesso ou proteção.

Organizações de trabalhadores

16. Em países onde a legislação nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formarem e de se associarem a organizações sindicais da sua escolha e de participarem em negociações coletivas sem interferência, o projeto será implementado de acordo com a legislação nacional. Em tais circunstâncias, será respeitado o papel das organizações de trabalhadores legalmente estabelecidas e dos representantes legítimos dos trabalhadores, que receberão as informações necessárias para realizar negociações significativas em tempo útil. Quando a legislação nacional restringir as organizações sindicais, o projeto não proibirá os funcionários de desenvolverem mecanismos alternativos para expressar as suas queixas e proteger os seus direitos no que diz respeito a condições de trabalho e contratos de trabalho. O Mutuário não deve tentar influenciar ou controlar esses mecanismos alternativos. O Mutuário não discriminará ou exercerá represálias contra os trabalhadores do projeto que participam, ou tentam participar, de organizações sindicais e negociações coletivas ou mecanismos alternativos.

NO16.1. Em muitos países, os trabalhadores têm o direito legal de formar sindicatos ou outras organizações de trabalhadores de sua própria escolha e de negociar coletivamente com seus empregadores. As leis nacionais geralmente refletem várias Convenções da OIT e outros acordos internacionais que reconhecem e protegem esses direitos.

NO16.2. Uma organização de trabalhadores é qualquer organização com a finalidade de promover e defender os seus interesses, em particular no que diz respeito a condições de trabalho e contratos de trabalho. As organizações de trabalhadores podem ser designadas por diferentes termos em países diferentes, por exemplo, organização sindical, sindicatos ou associações de trabalhadores. Elas são geralmente constituídas e organizadas por trabalhadores e devem operar sem controle ou interferência externa. As organizações de trabalhadores devem ser representativas da força de trabalho e operar de acordo com os princípios de representação justa e razoável dos trabalhadores e seus interesses no contexto do projeto.

NO16.3. A negociação coletiva consiste em consultas e negociações entre empregadores, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com a finalidade de determinar as condições de trabalho e os contratos de trabalho por acordo conjunto. Também inclui instruções sobre a implementação e administração de quaisquer acordos que possam resultar da negociação coletiva e a resolução de problemas e queixas que surjam na relação de emprego em relação aos trabalhadores representados pela organização de trabalhadores. A negociação coletiva pode ocorrer de diferentes maneiras, dependendo do país. Muitos países têm sistemas de negociação multinível, que podem incluir níveis corporativos, setoriais e nacionais.

NO16.4. Quando a liberdade de associação dos trabalhadores e/ou negociação coletiva for proibida ou restringida pela legislação nacional, o Mutuário e terceiros devem se envolver com os trabalhadores para abordarem questões relativas às suas condições de trabalho e contratos de trabalho. Mecanismos alternativos podem incluir o reconhecimento de comitês de trabalhadores, e permitir que os trabalhadores escolham os seus próprios representantes para o diálogo e a negociação sobre os termos e condições de emprego de uma forma que não contrarie a lei nacional.

NO16.5. Quando a legislação nacional reconhece os direitos do trabalhador de constituir e aderir a organizações de trabalhadores de sua escolha, os trabalhadores do projeto não são desencorajados, discriminados ou retaliados por constituírem ou aderirem (ou tentarem constituir ou aderir) a tais organizações. Quando a lei nacional restringe tais organizações, os trabalhadores do projeto não são desencorajados, discriminados ou retaliados por desenvolver e participar em mecanismos alternativos referidos no parágrafo 16 da NAS2. Exemplos de discriminação ou retaliação

contra trabalhadores que participam ou procuram participar em organizações de trabalhadores e negociação coletiva ou mecanismos alternativos incluem a recusa do empregador em contratar trabalhadores do projeto que tenham sido membros ou líderes de organizações de trabalhadores em outras empresas (por razões não relacionadas a qualificações ou desempenho no trabalho); despedir, despromover ou retribuir tais trabalhadores do projeto, ou terceirizar ou modificar a entrega do trabalho, em resposta às atividades organizacionais do trabalhador.

B. Proteção da força de trabalho

Trabalho infantil e idade mínima

17. Uma criança com idade inferior à idade mínima estabelecida de acordo com o presente parágrafo não será contratada ou envolvida em conexão com o projeto. Os procedimentos de gestão de trabalho especificarão a idade mínima para o emprego ou contratação em conexão com o projeto, que será de 14 anos, a menos que a legislação nacional especifique uma idade superior.

NO17.1. Em relação aos riscos relacionados com o trabalho infantil, a avaliação ambiental e social considera quaisquer riscos inerentes ao país, à região, ao setor ou à indústria em que o projeto é desenvolvido. Veja também a NO39.1.

NO17.2. Os *procedimentos de gestão de trabalho* especificarão a idade mínima para a contratação ou envolvimento em conexão com o projeto, que será de 14 anos, a menos que a legislação nacional especifique uma idade superior, e incluirão medidas para evitar a contratação ou envolvimento de crianças que tenham uma idade inferior. A documentação e verificação da idade são passos importantes na prevenção da contratação ou utilização de trabalho infantil e, conforme apropriado às circunstâncias do projeto, podem incluir o seguinte, a realizar antes da contratação ou envolvimento de um trabalhador do projeto e manter em arquivo:

- Obter confirmação por escrito da idade do candidato;
- Quando houver dúvidas sobre a idade do candidato, solicitar e revisar os documentos disponíveis para verificar a idade (como uma certidão de nascimento, carteira de identidade nacional, registro médico ou escolar ou outro documento ou verificação da comunidade que demonstre a idade).

NO17.3. Se uma criança com idade inferior à idade mínima for descoberta trabalhando no projeto, medidas serão tomadas para fazer cessar a contratação ou envolvimento da criança de maneira responsável, levando em consideração o melhor interesse da criança. Essas medidas serão documentadas nos *procedimentos de gestão de mão de obra*.

18. Uma criança que ultrapasse a idade mínima e tenha idade inferior a 18 anos pode ser contratada ou envolvida em conexão com o projeto apenas sob as seguintes condições específicas:

- (a) o trabalho não se enquadra no parágrafo 19 abaixo;
- (b) uma avaliação adequada dos riscos é realizada antes de iniciar o trabalho;
- (c) o Mutuário realiza monitoração regular da saúde, condições de trabalho, horas de trabalho e de outros requisitos desta NAS.

NO18.1. Para apoiar a monitoração, um registro separado de todos os trabalhadores do projeto acima da idade mínima e abaixo de 18 anos deve ser criado e mantido. Este registro pode incluir detalhes de sua inscrição em programas de treinamento escolar ou profissional.

19. Uma criança que ultrapasse a idade mínima e tenha idade inferior a 18 anos não poderá ser empregada em conexão com o projeto de uma maneira que possa ser perigosa¹³ ou que possa interferir na sua educação, ou que seja prejudicial à sua saúde ou desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

Nota de Rodapé 13. Os trabalhos considerados perigosos para as crianças são aqueles que, pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, podem comprometer a saúde, a segurança ou a moral das crianças. Exemplos de atividades de trabalho perigosas incluem: (a) exposição a abuso físico, psicológico ou sexual; (b) em áreas subterrâneas, subaquáticas, em alturas ou espaços confinados; (c) com máquinas, equipamentos ou ferramentas perigosas ou que envolvam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas; (d) ambientes insalubres, expondo as crianças a substâncias perigosas, agentes, processos, temperaturas, ruído ou vibrações prejudiciais à saúde; ou (e) sob condições adversas, tais como: períodos prolongados, trabalho durante a noite ou confinamento nas instalações do empregador.

NO19.1. No parágrafo 19 da NAS2, a referência à educação de uma criança é a escolaridade obrigatória ao abrigo da lei nacional. A referência à saúde da criança inclui a consideração da segurança da criança.

NO19.2. Se uma criança entre a idade mínima e 18 anos de idade estiver trabalhando no projeto de maneira que possa ser perigosa, o primeiro passo é considerar se o perigo pode ser removido. Se isso não for possível, a criança é removida de maneira responsável e, se possível, transferida para uma posição alternativa que não seja perigosa e para a qual uma avaliação de risco tenha sido realizada, levando em consideração o melhor interesse da criança, conforme exigido pelo parágrafo 18 da NAS2. Onde tais alternativas não sejam possíveis, o projeto não contrata ou envolve a criança.

Trabalho forçado

20. O trabalho forçado, que consiste em qualquer trabalho ou serviço realizado de forma não voluntária,¹⁴ exigido de um indivíduo mediante ameaça de força ou sanção, não será utilizado no projeto. Esta proibição abrange qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, como servidão, escravidão ou acordos semelhantes de contratação de mão de obra. Nenhuma pessoa vítima de tráfico poderá ser empregada em conexão com o projeto.¹⁵

Nota de Rodapé 14. O trabalho é considerado voluntário quando executado com o consentimento livre e esclarecido do trabalhador. Esse consentimento deve existir ao longo da relação de trabalho, e o trabalhador deve ter a possibilidade de revogar o livre consentimento. Em particular, não pode haver "oferta voluntária" sob ameaça ou outras circunstâncias de restrição ou engano. Para avaliar a autenticidade de um consentimento livre e esclarecido, é necessário assegurar que não há restrição externa ou coerção indireta, seja por um ato das autoridades ou pela prática de um empregador.

Nota de Rodapé 15. O tráfico humano é definido como o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recepção de pessoas por meio de ameaças ou uso da força ou outras formas de coerção, rapto, fraude, engano, abuso de poder ou de posição de vulnerabilidade, entrega ou recepção de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha controle sobre outra, para fins de exploração. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis às práticas de tráfico.

NO20.1. Práticas de trabalho forçado podem não ser imediatamente aparentes. Se o trabalho forçado for descoberto na força de trabalho do projeto, é importante agir prontamente para abordar a prática que coagiu o trabalhador e não recriar as condições de coerção. Quaisquer casos de trabalho forçado descobertos na força de trabalho do projeto são encaminhados para autoridades governamentais relevantes e serviços de apoio, conforme apropriado, para serem tratados de acordo com a legislação nacional. Se a lei nacional for inadequada para regulamentar e implementar efetivamente as proibições contra o trabalho forçado, os *procedimentos de gestão de mão de obra* estabelecem medidas para lidar com incidentes de trabalho forçado e remediar a situação.

NO20.2. Exemplos de condições que podem equivaler a trabalho forçado incluem trabalho em servidão (trabalho em satisfação de uma dívida que seria difícil ou impossível de pagar), limitações excessivas à liberdade de movimento, períodos de aviso excessivo, retenção da identidade do trabalhador e outros documentos emitidos pelo governo (como passaportes) ou pertences pessoais, imposição de taxas de recrutamento ou de emprego pagas pelo trabalhador no início do emprego, perda ou atraso de salários que impeçam o direito dos trabalhadores de terminar o emprego dentro de seus direitos legais, multas substanciais ou inadequadas, punição física, uso de segurança ou outro tipo de pessoal para forçar ou extrair trabalho de trabalhadores do projeto ou outras restrições que obriguem um trabalhador do projeto a trabalhar de forma não voluntária.

NO20.3 O risco de trabalho forçado pode ser maior para certos tipos de projetos e categorias de trabalhadores do projeto. Esse poderia ser o caso, por exemplo, quando os projetos estão localizados em locais remotos ou a situação dos trabalhadores migrantes é incerta. Onde há riscos de trabalho forçado ou tráfico de pessoas, isso é avaliado como parte da avaliação ambiental e social, e possíveis medidas para lidar com tais riscos devem ser incluídas nos *procedimentos de gestão de mão de obra*.

C. Mecanismo de queixa

21. O acesso a um mecanismo de queixa será fornecido a todos os funcionários diretos ou contratados¹⁶ (e, quando relevante, às suas organizações) para lidar com preocupações no local de trabalho.¹⁷ Esses funcionários serão informados sobre o mecanismo de queixa no momento da contratação e as medidas postas em prática para protegê-los contra qualquer represália pelo uso desse mecanismo. As medidas serão implementadas para permitir que o mecanismo de queixa seja facilmente acessível a todos os trabalhadores do projeto.

Nota de Rodapé 16. Para informação sobre trabalhadores comunitários, consulte o parágrafo 36.

Nota de Rodapé 17. Esse mecanismo de queixa será fornecido separadamente do mecanismo de queixa estipulado na NAS10.

NO21.1. As preocupações no local de trabalho são em geral diferentes das questões levantadas pelas partes afetadas pelo projeto e por outras partes interessadas e, portanto, exigem um mecanismo separado para abordá-las, conforme observado na nota de rodapé 17 da NAS2. O projeto de um mecanismo de queixa para questões no local de trabalho inclui elementos de um mecanismo de queixa, conforme identificado na NAS10 e as orientações que o acompanham, mas também incluirão recursos especificamente projetados para tratar de preocupações no local de trabalho.

NO21.2. O mecanismo de queixa estabelecido pela NAS2 não substitui ou sobrepõe os requisitos de disponibilizar processos no local de trabalho para relatar situações de trabalho que um trabalhador do projeto acredita que não são seguras ou saudáveis, conforme referido no parágrafo 27 da NAS2. Os trabalhadores do projeto devem ser capazes de expor questões relativas a situações de trabalho inseguras ou insalubres através do mecanismo de queixa.

NO21.3. O Mutuário e terceiros informam trabalhadores diretos e contratados, respectivamente, sobre os mecanismos de queixa disponíveis e como eles funcionam. As informações relevantes devem ser disponibilizadas ao longo da duração do projeto de maneira clara, compreensível e acessível aos trabalhadores, por exemplo, incluindo-as em manuais de trabalhadores, quadros de avisos ou mecanismos similares de comunicação.

NO21.4. Os *procedimentos de gestão de mão de obra* incluem medidas razoáveis para que trabalhadores diretos e contratados não sejam submetidos a qualquer forma de retaliação como resultado de qualquer queixa apresentada. Tais medidas podem incluir a necessidade de confidencialidade.

22. O mecanismo de queixa será proporcional à natureza e dimensão dos possíveis riscos e impactos do projeto. O mecanismo de queixa será concebido para abordar os problemas rapidamente, usando um processo transparente e compreensível que forneça resposta em tempo útil a todos os interessados numa linguagem de fácil entendimento, sem qualquer retaliação, e funcionará de forma independente e objetiva. O mecanismo de queixa pode utilizar os mecanismos existentes, se forem concebidos e implementados do modo apropriado, resolverem as preocupações prontamente e sejam facilmente acessíveis aos trabalhadores do projeto. Os mecanismos existentes podem ser complementados conforme necessário com acordos específicos para o projeto.

NO22.1. Um mecanismo de queixa eficaz e apropriado opera com independência e objetividade, informa os trabalhadores sobre as medidas tomadas para tratar das suas preocupações e permite comentários sobre a resposta dentro dos prazos especificados no procedimento do mecanismo de queixa e um processo de recurso para o qual as queixas insatisfeitas podem ser encaminhadas. Na medida do possível, o mecanismo de queixa do projeto usa ou complementa os mecanismos de queixas existentes no local de trabalho. O mecanismo de queixa estará acessível a todos os trabalhadores diretos e contratados, levando em consideração suas diferentes características, por exemplo, trabalhadores do sexo feminino, trabalhadores migrantes ou trabalhadores com deficiências. Quando apropriado, pode-se considerar a possibilidade de apresentar questões anonimamente e/ou para uma pessoa que não seja um supervisor imediato.

23. O mecanismo não impedirá o acesso a outras medidas judiciais ou administrativas que possam estar disponíveis nos termos da lei ou por meio de procedimentos de arbitragem existentes, nem substituirá mecanismos de queixa através de convenções coletivas.

D. Saúde e segurança ocupacional (SSO)

24. Serão aplicadas ao projeto medidas relativas à segurança e saúde ocupacional. As medidas de SSO incluem os requisitos da presente seção e abordarão as DASS gerais e, conforme apropriado, as DASS específicas do setor e outras BPIS. As medidas de SSO aplicáveis ao projeto serão estabelecidas no acordo legal e no PCAS.¹⁸

Nota de Rodapé 18. A Seção 2 das DASS gerais sobre segurança e saúde ocupacional aplica-se a todos os projetos e pode ser encontrada em www.ifc.org/ehsguidelines. Cada uma das diretivas do setor aborda as questões de SSO que são pertinentes ao setor específico. Links para cada uma dessas diretivas podem ser encontrados em www.ifc.org/ehsguidelines

NO24.1. As medidas relacionadas à SSO visam proteger os trabalhadores do projeto de lesões, doenças ou impactos associados à exposição a perigos encontrados no local de trabalho ou durante o trabalho. Tais medidas levam em conta os requisitos da NAS2 e os requisitos da legislação nacional sobre SSO e condições do local de trabalho que se aplicam ao projeto. Orientações adicionais sobre o gerenciamento de questões de SSO de acordo com a *Boa Prática Internacional do Setor (BPIS)* são fornecidas nas DASS.

NO24.2. A maneira como as disposições de SSO se aplicam aos projetos depende do tipo de projeto; da natureza e gravidade dos perigos, riscos e impactos; e dos tipos de trabalhadores envolvidos. Medidas apropriadas de SSO são incorporadas na concepção e implementação do projeto para prevenir e proteger os trabalhadores de lesões e doenças ocupacionais.

25. As medidas de SSO serão concebidas e implementadas para tratar da: (a) identificação dos riscos potenciais para os trabalhadores do projeto, particularmente aqueles que podem ser fatais; (b) provisão de medidas de prevenção e proteção, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; (c) capacitação dos trabalhadores do projeto e manutenção de registros de capacitação; (d) documentação e divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; (e) prevenção de emergência e preparação e resposta a situações de emergências;¹⁹ e (f) identificação de medidas para impactos negativos, tais como acidentes de trabalho, mortes, invalidez e doença.²⁰

Nota de Rodapé 19. Estes acordos deverão ser coordenados com as medidas de preparação e resposta para emergência estabelecidas no âmbito da NAS4.

Nota de Rodapé 20. Tais medidas devem levar em conta, conforme aplicável, o nível de salário e idade do trabalhador do projeto, o grau de impacto adverso, bem como o número e a idade dos dependentes em causa.

NO25.1. Os perigos podem surgir de materiais (por exemplo, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos), condições ambientais e de trabalho (por exemplo, trabalho em altura ou em espaços confinados, horas excessivas de trabalho, trabalho noturno, fatores mentais ou físicos, ambientes com pouco oxigênio, temperaturas excessivas, ventilação inadequada, iluminação deficiente, sistemas elétricos defeituosos ou trincheiras), ou processos de trabalho (por exemplo, ferramentas, máquinas e equipamentos). As medidas de SSO incluem a identificação de possíveis riscos e respostas, incluindo concepção, teste, escolha, substituição, instalação, organização, uso e manutenção de locais de trabalho, ambiente de trabalho e processos de trabalho para eliminar fontes de risco ou minimizar a exposição de trabalhadores do projeto.

NO25.2. É uma boa prática evitar ou eliminar fontes de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, em vez de simplesmente abordar o perigo por meio de medidas preventivas e de proteção, como equipamentos de proteção individual. No entanto, quando não for possível evitar ou eliminar o risco, medidas de proteção apropriadas são incluídas nas medidas de SSO do projeto, como controlar o perigo na sua fonte através do uso de soluções de proteção (por exemplo, sistemas de ventilação de exaustão, salas de isolamento, proteção da máquina, isolamento acústico) e fornecer equipamento de proteção individual adequado sem nenhum custo para o trabalhador do projeto. Os projetos devem fornecer instalações adequadas de primeiros socorros e treinamento relevante. As medidas de proteção devem incluir rotulagem de risco em idiomas compreensíveis para os trabalhadores do projeto e treinamento e equipamento para evitar a exposição ocupacional a materiais perigosos. Mais detalhes são definidos nas DASS.

NO25.3. Alguns riscos de SSO podem ser específicos para trabalhadoras do sexo feminino. Recomenda-se incluir uma representação equilibrada das mulheres nos comitês de SSO para ajudar a projetar políticas e práticas que respondam às necessidades das trabalhadoras do projeto.

NO25.4. Os funcionários do projeto devem receber treinamento em SSO no início de seu trabalho ou envolvimento e, depois disso, regularmente e quando forem feitas mudanças no local de trabalho, com registros do treinamento mantidos em arquivo. O treinamento deve cobrir os aspectos relevantes da SSO associados ao trabalho diário, incluindo a capacidade de parar o trabalho sem retaliação em situações de perigo iminente (conforme estabelecido no parágrafo 27 da NAS2) e arranjos de emergência. Os registros do treinamento devem incluir uma descrição do treinamento fornecido, o número de horas do treinamento fornecido, os registros de frequência do treinamento e os resultados das avaliações. Quando os trabalhadores do projeto realizarem atividades potencialmente perigosas, um treinamento mais específico pode ser apropriado. Em setores onde se reconhece que as atividades podem ser altamente perigosas, por exemplo, no setor de construção ou de produtos químicos, os gerentes devem receber treinamento específico e, quando apropriado, necessário para obter o credenciamento. É importante que sessões de instruções de SSO sejam realizadas para todos os visitantes e outros terceiros que acessem o local do projeto.

NO25.5. Em situações de emergência, é importante que tanto os trabalhadores do projeto quanto a comunidade entendam seus papéis e responsabilidades. O Mutuário deve se comunicar com outras partes que possam estar envolvidas em medidas de prevenção, preparação e resposta, por exemplo, autoridades e serviços locais, para que compreendam seus papéis e responsabilidades e possam identificar e mobilizar os recursos que possam ser necessários. Veja também a NAS4.

26. Todas as partes que empregam ou contratam trabalhadores do projeto desenvolverão e implementarão procedimentos para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro, incluindo assegurando que locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos sob o seu controle sejam seguros e sem risco para a saúde, nomeadamente através do uso de medidas de proteção adequadas em matéria de substâncias e agentes físicos, químicos e biológicos. Tais partes colaborarão ativamente e

consultarão os trabalhadores do projeto na promoção da compreensão e métodos para a implementação de requisitos da SSO, bem como no fornecimento de informações aos trabalhadores de projetos, capacitação em matérias de segurança e saúde ocupacional, e fornecimento de equipamento de proteção individual sem custos para os trabalhadores do projeto.

NO26.1. Vários métodos podem ser usados para colaborar e consultar os trabalhadores do projeto em relação a SSO e para facilitar a conscientização, o entendimento e o apoio aos requisitos de SSO. Eles incluem, por exemplo, convidar trabalhadores do projeto para nomear agentes de segurança ou representantes, ou formar comitês de saúde e segurança para apoiar a colaboração na obtenção de segurança e comunicação efetiva de informações. Ao projetar e implementar esses métodos, é importante considerar a experiência dos trabalhadores do projeto, seu nível de conhecimento, sua familiaridade com os requisitos de SSO e os idiomas nos quais eles se comunicam.

27. Serão implementados processos no local de trabalho para que os trabalhadores do projeto denunciem situações de trabalho que julguem não serem seguras ou saudáveis e para afastá-los de uma situação de trabalho que eles julguem apresentar um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde. Os trabalhadores do projeto que se afastarem dessas situações não serão obrigados a voltar ao trabalho até que as necessárias medidas para corrigir a situação tenham sido tomadas. Os trabalhadores do projeto não serão alvo de retaliação ou, de outro modo, sujeitos a represália ou ações negativas por tal denúncia ou afastamento.

NO27.1. As informações e treinamento sobre SSO fornecidas aos trabalhadores do projeto, de acordo com o parágrafo 26 da NAS2, incluem detalhes dos processos no local de trabalho que estão à sua disposição para reportar as situações de trabalho perigosas referidas no parágrafo 27 da NAS2 e para se afastarem de tais situações.

28. Os trabalhadores do projeto receberão instalações adequadas às circunstâncias do seu trabalho, incluindo acesso a cantinas, instalações de higiene e áreas apropriadas para descanso. Quando forem fornecidos serviços de alojamento²¹ aos trabalhadores do projeto, serão implementadas políticas para a gestão e qualidade do alojamento a fim de proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores do projeto, e proporcionar o acesso a ou prestação de serviços que satisfaçam as suas necessidades sociais, culturais e físicas.

Nota de Rodapé 21. Esses serviços podem ser prestados diretamente pelo Mutuário ou por terceiros.

NO28.1. O Mutuário pode usar políticas e serviços existentes para a gestão e qualidade das acomodações ou pode desenvolver uma política especificamente para o projeto em resposta ao parágrafo 28 da NAS2. Estes serão claramente comunicados e exigidos de qualquer empresa contratada ou provedor de alojamento. As acomodações fornecidas para os trabalhadores do projeto não devem estar situadas nas proximidades dos locais usados para processar ou armazenar resíduos perigosos. As condições de monitoração das acomodações e serviços fornecidos pelo projeto são um elemento importante da gestão dos riscos de SSO e da promoção da saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores do projeto.

NO28.2. Os serviços prestados aos trabalhadores do projeto (por exemplo, instalações de refeitório, instalações de enfermagem ou uma loja de acampamento em um canteiro de obras), seja diretamente ou por meio de uma empresa contratada, são fornecidos de maneira não discriminatória e cumprem as leis nacionais e DASS, particularmente em relação à qualidade e segurança. Quando resultarem cobranças para os trabalhadores do projeto por tais serviços, estas devem ser razoáveis com referência aos preços do mercado local e, a menos que o contexto do projeto o torne necessário, os trabalhadores do projeto não serão obrigados a usar os serviços.

29. Quando os trabalhadores do projeto forem empregados ou contratados por mais de uma parte e trabalham juntos num único local, as partes que empregam ou contratam os trabalhadores irão colaborar na aplicação dos requisitos em matéria de SSO, sem prejuízo da responsabilidade de cada uma das partes em relação à saúde e segurança dos seus próprios trabalhadores.

NO29.1. A colaboração pode ser alcançada de várias maneiras diferentes, com o objetivo de proteger a saúde e a segurança de todos os trabalhadores do projeto no local. Quando todas as partes e trabalhadores do projeto entenderem os respectivos papéis e responsabilidades de cada parte e a estrutura de autoridade em um local ou canteiro de obras do projeto, a coordenação na aplicação dos requisitos de SSO do projeto será muito mais facilitada. Os acordos destinados a alcançar essa colaboração devem ser documentados.

NO29.2. Diferentes tipos de projetos têm diferentes tipos de perigos e níveis de riscos relacionados à SSO e podem exigir que pessoas diferentes sejam responsáveis pela coordenação. A coordenação, por exemplo, de projetos de construção, é importante na aplicação efetiva dos requisitos de SSO. A responsabilidade geral pelo local de trabalho e a obrigação de supervisionar e coordenar continuamente o trabalho que está sendo executado deve ser atribuída a um gerente específico no local, por exemplo, um gerente de projeto, um gerente de construção ou um engenheiro supervisor. É importante que a função do gerente do local seja claramente entendida e comunicada a todas as empresas contratadas e seus trabalhadores, e que procedimentos sejam implementados para facilitar a comunicação entre as empresas contratadas e o gerente do local.

30. Será implementado um sistema para análise periódica de desempenho de segurança e saúde ocupacional e do ambiente de trabalho, incluindo a identificação de riscos e perigos de segurança e saúde, a implementação de métodos eficazes para responder aos perigos e riscos identificados, a definição de prioridades para a adoção de medidas e a avaliação dos resultados.

NO30.1. Um sistema para revisar e responder a perigos e riscos identificados normalmente inclui um procedimento para documentar incidentes específicos, como lesões ocupacionais, doenças e acidentes com afastamento relacionados ao projeto. O Mutuário mantém tais registros e exige que todos os terceiros e fornecedores primários os mantenham. Tais registros servirão como uma contribuição à revisão regular do desempenho e condições de trabalho de SSO e outras ações previstas no parágrafo 30 da NAS2.

NO30.2. No caso de morte ocupacional ou lesão grave, o Mutuário comunicará ao Banco assim que tomar conhecimento da fatalidade ou lesão grave e informará às autoridades governamentais de acordo com as exigências nacionais de notificação. Isto é apoiado por obrigações semelhantes de relatórios de terceiros e fornecedores primários do Mutuário.

NO30.3. Ações corretivas são identificadas e implementadas em resposta a incidentes ou acidentes relacionados ao projeto. Quando apropriado, elas são incluídas em acordos com terceiros, incluindo empresas contratadas. O Mutuário ou, quando relevante, o terceiro pode realizar e compartilhar com o Banco, mediante solicitação, uma análise de causa raiz, a ser usada como base para projetar e implementar outras ações corretivas.

E. Trabalhadores contratados

31. O Mutuário fará todos os esforços razoáveis para verificar se terceiros²² que empregam trabalhadores contratados são entidades respeitáveis e legítimas, e dispõem de procedimentos de gestão de trabalho aplicáveis ao projeto que lhes permitirão operar em conformidade com os requisitos da presente NAS, exceto os parágrafos 34 a 42.

Nota de Rodapé 22. Consulte a nota de rodapé 3: pode incluir empresas contratadas, subcontratadas, corretores, agentes ou intermediários.

NO31.1. As informações obtidas como parte do processo de contratação de terceiros que empregam trabalhadores contratados ajudam a determinar a legitimidade e a confiabilidade do terceiro. Dependendo da natureza do projeto e dos riscos e impactos potenciais, informações fornecidas por terceiros ou obtidas de outra forma podem incluir:

- informações em registros públicos, por exemplo, registros corporativos e documentos públicos relacionados a violações da legislação trabalhista aplicável, incluindo relatórios de inspeções de trabalho e outros órgãos de fiscalização;
- licenças de negócios, registros, permissões e aprovações;
- documentos relacionados a um sistema de gerenciamento de trabalho, incluindo questões de SSO, por exemplo, procedimentos de gestão de mão de obra;
- identificação do pessoal de gestão do trabalho, segurança e saúde, suas qualificações e certificações;
- certificações/permissões/treinamento dos trabalhadores para executar o trabalho necessário;
- registros de violações de segurança e saúde e respostas;
- registros de acidentes e fatalidades e notificações às autoridades;
- registros de benefícios de trabalho legalmente exigidos e prova de matrícula de trabalhadores nos programas relacionados;
- registros de folha de pagamento do trabalhador, incluindo horas trabalhadas e pagamento recebido;
- identificação de membros do comitê de segurança e registros de reuniões;
- cópias de contratos anteriores com empreiteiros e fornecedores, mostrando a inclusão de disposições e termos que refletem a NAS2.

32. O Mutuário estabelecerá procedimentos para gerir e monitorar o desempenho de tais terceiros em relação aos requisitos da presente NAS. Além disso, o Mutuário irá incorporar os requisitos desta NAS em acordos contratuais com esses terceiros, juntamente com medidas corretivas adequadas para casos de não cumprimento. No caso de subcontratação, o Mutuário exigirá que tais terceiros incluam requisitos e medidas corretivas para casos de não cumprimento equivalentes nos seus acordos contratuais com os subcontratados.

NO32.1. Os *procedimentos de gestão de mão de obra* do projeto definem as maneiras pelas quais o Mutuário irá gerir e monitorar o desempenho de terceiros em relação aos trabalhadores contratados, concentrando-se no cumprimento por esses terceiros de seus acordos contratuais (obrigações, representações e garantias). Conforme apropriado para o projeto, isso pode incluir auditorias periódicas, inspeções e/ou verificações pontuais de locais de projetos ou locais de trabalho e/ou registros de gestão de mão de obra e relatórios compilados por terceiros. Os registros e relatórios de gestão de mão de obra de terceiros podem incluir: (a) uma amostra representativa de contratos ou acordos de trabalho celebrados entre terceiros e trabalhadores contratados; (b) registros relacionados a queixas recebidas e sua resolução; (c) relatórios relativos a inspeções de segurança, incluindo mortes e incidentes e implementação de ações corretivas; (d) registros relativos a incidentes de não cumprimento da legislação nacional; e (e) registros de treinamento fornecido para trabalhadores contratados para explicar as condições de trabalho e emprego e SSO para o projeto.

33. Os trabalhadores contratados terão acesso a um mecanismo de queixa. Nos casos em que o terceiro que emprega ou contrata os trabalhadores não seja capaz de fornecer acesso a um mecanismo de queixa a estes trabalhadores, o Mutuário disponibilizará o mecanismo de queixa previsto na Seção C da presente NAS para os trabalhadores contratados.

NO33.1. Se o mecanismo de queixa for fornecido pelo terceiro para os trabalhadores contratados, o terceiro relatará regularmente as preocupações apresentadas pelos trabalhadores contratados e a forma como as queixas foram resolvidas.

NO33.2. Se um terceiro não puder providenciar um mecanismo de queixa, conforme indicado no parágrafo 33 da NAS2, o mecanismo de queixa do projeto será disponibilizado aos trabalhadores contratados, e o Mutuário encaminhará as preocupações recebidas pelo mecanismo de queixa do projeto à atenção do terceiro para resolução.

F. Trabalhadores comunitários

34. Os projetos podem incluir a utilização de trabalhadores comunitários numa série de circunstâncias diferentes, incluindo quando o trabalho é prestado pela comunidade como uma contribuição para o projeto, ou quando os projetos são concebidos e executados com o objetivo de incentivar o desenvolvimento impulsionado pela comunidade, proporcionando segurança social²³ ou fornecendo assistência direcionada em situações de fragilidade e afetadas por conflitos. Em virtude da natureza e objetivos desses projetos, a aplicação de todos os requisitos da NAS2 pode não ser apropriada. Em todas essas circunstâncias, o Mutuário exigirá que sejam implementadas medidas²⁴ para verificar se tal trabalho é ou será fornecido de forma voluntária, como resultado de acordo individual ou comunitário.²⁵

Nota de Rodapé 23. Por exemplo, programas de alimentos e obras públicas funcionam como programas de redes de proteção social.

Nota de Rodapé 24. Essas medidas serão documentadas nos *procedimentos de gestão de mão de obra*.

Nota de Rodapé 25. Consulte a nota de rodapé 14.

NO34.1. O tipo de projetos em que os trabalhadores comunitários estão envolvidos pode variar consideravelmente em termos de complexidade, duração e tipo de trabalho; número de trabalhadores envolvidos; tipos de benefícios do projeto, e a maneira pela qual a NAS2 se aplica à participação de trabalhadores comunitários. Os exemplos vão desde projetos nos quais o objetivo é construir infraestrutura comunitária de pequena escala e até projetos regionais ou nacionais concebidos para fornecer uma rede de segurança social para lidar com o desemprego ou subemprego. A aplicação da NAS2 a tais projetos é concebida para abordar os riscos e impactos relevantes de forma proporcional, adaptados ao contexto, objetivos e específicos do projeto.

NO34.2. Por exemplo, quando o objetivo do projeto é a construção de infraestrutura comunitária para o benefício de uma comunidade identificada, com mão de obra sendo fornecida diretamente por membros daquela comunidade, os requisitos da NAS2 relacionados à SSO (Seção D) e trabalho infantil e forçado (Seção B) podem ser de particular relevância. Embora a comunidade possa estar contribuindo com seu trabalho, seria importante verificar a segurança do ambiente de trabalho, a idade dos trabalhadores comunitários e os termos em que o trabalho está sendo mobilizado.

NO34.3. Outros projetos podem ter um âmbito mais amplo e prazo mais longo, como aqueles destinados a abordar questões estruturais de desemprego ou subemprego, incluindo treinamento, ou fornecer assistência como uma resposta em situações frágeis ou afetadas por conflitos. Em tais projetos, os elementos da NAS2 que podem ser particularmente relevantes podem estar relacionados a salários, termos e condições de trabalho e treinamento (Seção A).

NO34.4. É importante que, quando o trabalho em um projeto é prestado por trabalhadores comunitários, tal trabalho seja fornecido voluntariamente. A definição de trabalho voluntário é fornecida na nota de rodapé 14 da NAS2. É uma boa prática documentar o acordo alcançado com os trabalhadores comunitários, registrando os termos nos quais a mão de obra será fornecida. Isso inclui detalhes sobre o que consta do acordo, a maneira como esse acordo foi alcançado e como os trabalhadores da comunidade estarão representados. Consulte a NAS10 para uma discussão adicional sobre envolvimento e representação das partes interessadas. O acordo refletirá a concepção do projeto e a maneira pela qual as decisões são tomadas dentro da comunidade. Embora acordos individuais com trabalhadores comunitários não precisem ser por escrito, é uma boa prática reunir-se com a comunidade e os trabalhadores comunitários para discutir e concordar com os termos de seu envolvimento com o projeto, preparar as atas de tais reuniões e compartilhar as atas com a comunidade, os agentes comunitários e seus representantes.

35. Da mesma maneira, quando o projeto incluir a prestação de mão de obra por trabalhadores da comunidade, o Mutuário aplicará as disposições pertinentes a esta NAS de modo a que reflita e seja proporcional:

- (a) à natureza e âmbito do projeto;
- (b) às atividades específicas do projeto nas quais os trabalhadores comunitários estão envolvidos;
- (c) a natureza dos possíveis riscos e impactos nos trabalhadores comunitários.

As disposições dos parágrafos 9 a 15 (Condições de Trabalho) e dos parágrafos 24 a 30 (Saúde e Segurança Ocupacional) serão avaliadas em relação à mão de obra da comunidade e aplicadas de modo que reflita os artigos (a) a (c) acima. A forma como estes requisitos serão aplicados às circunstâncias do projeto será definida nos *procedimentos de gestão de mão de obra*.

NO35.1. As questões a serem levadas em consideração ao avaliar como aplicar a NAS2 de maneira proporcional incluem a consideração da idade, gênero e vulnerabilidade específica do indivíduo ou grupo de trabalhadores comunitários em relação à natureza dos riscos e impactos do projeto, e às atividades do projeto a serem realizadas por esses trabalhadores. Os riscos de saúde e segurança aos quais os trabalhadores comunitários podem estar expostos serão avaliados, assim como a capacidade de prevenir ou eliminar tais riscos ou, se o risco não puder ser evitado ou eliminado, a capacidade de proteger os trabalhadores da comunidade da exposição.

36. Ao preparar os procedimentos de gestão de mão de obra, o Mutuário irá identificar claramente os termos e condições em que a mão de obra da comunidade será contratada, incluindo quantidade e modo de pagamento (se aplicável) e horas de trabalho. Os procedimentos de gestão de mão de obra especificarão o modo pelo qual os trabalhadores da comunidade podem apresentar queixas em relação ao projeto. O Mutuário avaliará os possíveis riscos e impactos das atividades a serem realizadas por trabalhadores comunitários e, no mínimo, aplicará os requisitos pertinentes às DASS gerais e às DASS específicas do setor.

NO36.1. Embora os trabalhadores comunitários possam apresentar queixas em relação ao projeto, em muitos casos, a natureza dessas queixas e a maneira como elas são abordadas e resolvidas podem diferir das de outros trabalhadores do projeto. Por essa razão, o mecanismo de queixa do projeto deve ser adaptado para refletir as características específicas dos trabalhadores comunitários e do projeto.

NO36.2. Quando se espera que haja trabalhadores comunitários no projeto, os *procedimentos de gestão de mão de obra* do projeto estabelecerão detalhes relacionados aos termos e condições para envolver trabalhadores comunitários, a forma como as queixas serão abordadas e quaisquer medidas adicionais projetadas para mitigar riscos e impactos específicos em relação aos trabalhadores da comunidade no âmbito do projeto.

37. O Mutuário avaliará se há um risco de trabalho infantil ou trabalho forçado na mão de obra da comunidade, identificando esses riscos de acordo com os parágrafos 17 a 20 acima. Os procedimentos de gestão de mão de obra estabelecerão funções e responsabilidade para monitorar os trabalhadores da comunidade. Se forem identificados casos de trabalho infantil ou de trabalho forçado, o Mutuário adotará as medidas corretivas necessárias.

NO37.1. Veja os parágrafos 17.1–19.1 e 20.1–20.4 da NO, que fornecem orientação sobre os parágrafos 17–20 da NAS2 sobre trabalho infantil e forçado. Quando houver risco de trabalho infantil ou forçado, o treinamento fornecido aos trabalhadores comunitários incluirá informações sobre esses riscos.

38. O sistema de análise estabelecido de acordo com o parágrafo 30 considerará a prestação de mão de obra por trabalhadores da comunidade no projeto, e o fornecimento de capacitação adequada a esses trabalhadores, adaptada às necessidades individuais e aos possíveis riscos e impactos do projeto.

NO38.1. A comunicação com os trabalhadores comunitários, em uma linguagem e forma compreensível para estes, é importante para que saibam o que esperar do projeto e entendam suas próprias responsabilidades no âmbito do projeto. O treinamento dos agentes comunitários deve ser realizado regularmente, conforme apropriado aos riscos e impactos potenciais do projeto.

G. Trabalhadores de fornecimento primário

39. Como parte da avaliação ambiental e social, o Mutuário identificará possíveis riscos de trabalho infantil, trabalho forçado e graves questões de segurança que possam surgir em relação aos fornecedores primários.

NO39.1. A avaliação ambiental e social identifica, na medida do possível, os tipos de bens e materiais a serem obtidos de fornecedores primários. O fornecimento pode ser de natureza local ou proveniente de outras partes do país ou de fora do país. Quando potencial trabalho infantil, trabalho forçado e riscos de segurança sérios forem identificados ou forem prevaletentes ou conhecidos em um setor, indústria ou região específicos em relação ao fornecimento de tais bens e materiais, um exercício de mapeamento deve ser realizado para identificar possíveis fornecedores e em que medida podem apresentar tais riscos.

NO39.2. Quando não for possível identificar fornecedores primários específicos, a avaliação deve revisar as questões de trabalho gerais do setor e os riscos relacionados com o fornecimento de tais bens e materiais. Também é útil atualizar periodicamente a avaliação dos riscos potenciais que podem surgir em relação aos fornecedores primários do projeto durante a implementação do projeto. O acompanhamento do desempenho dos fornecedores ajuda a informar se os procedimentos e as medidas de mitigação estão sendo implementados adequadamente e fornecem comentários sobre o desempenho e sobre quaisquer novas áreas de risco.

NO39.3. Quando apropriado, requisitos específicos sobre trabalho infantil, trabalho forçado e questões de segurança no trabalho estão incluídos em todas as ordens de compra e contratos com fornecedores.

40. Quando existir algum risco significativo de trabalho infantil ou de trabalhos forçados relacionados aos trabalhadores de fornecimento primário, o Mutuário exigirá que os fornecedores primários identifiquem esses riscos, de acordo com os parágrafos 17 a 20 acima. Os procedimentos de gestão de mão de obra estabelecerão funções e responsabilidades para a monitoração dos fornecedores primários. Caso sejam identificados casos de trabalho infantil ou trabalho forçado, o Mutuário exigirá que o fornecedor primário adote as medidas corretivas necessárias.

41. Adicionalmente, quando existir algum risco significativo de problemas de segurança graves relacionados aos trabalhadores de fornecimento primário, o Mutuário exigirá que os fornecedores primários relevantes apliquem procedimentos e medidas de mitigação para abordar os problemas de segurança. Tais procedimentos e medidas de mitigação serão revistos periodicamente para assegurar a sua eficácia.

42. A capacidade do Mutuário de abordar esses riscos dependerá do nível de controle ou influência do Mutuário sobre os seus fornecedores primários. Quando não for possível a aplicação de medidas corretivas, o Mutuário substituirá, em um período razoável, os fornecedores primários do projeto por fornecedores que possam comprovar o cumprimento dos requisitos da presente NAS.

NO42.1. A capacidade do Mutuário de influenciar os seus fornecedores primários depende dos termos e condições de contratos com o fornecedor primário. Exceto em circunstâncias excepcionais, não se considera que a influência do Mutuário envolveria a capacidade de regular, como no caso de um estado soberano, tais atividades fora do projeto.

Referências

Há vários recursos que podem ser úteis para um Mutuário ao abordar a aplicação do QAS. Os recursos listados abaixo são referências que podem auxiliar o Mutuário na implementação dos requisitos do QAS. Os recursos listados aqui não representam necessariamente as opiniões do Banco Mundial.

Grupo Banco Mundial

International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development. 2009. "Guidance Note on Workers' Accommodations: Processes and Standards." International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation

World Bank Group. 2002. "Good Practice Note: HIV/AIDS in the Workplace." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_hivaids_wci_1319576749797

———. 2018. "Good Practice Note: Managing Risks Associated with Modern Slavery." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/modernslavery

———. 2002. "Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workforce and Supply Chain." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_childlabor

———. 2005. "Good Practice Note: Managing Retrenchment." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

———. 2006. "Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_nondiscrimination

———. 2007. "Environmental, Health, and Safety (EHS) General Guidelines: Occupational Health and Safety." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/EHSguidelines

———. 2009. "Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_inmigration

———. 2010. "Measure & Improve Your Labor Standards Performance Handbook." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance

———. 2012. "Guidance Note 2 – Labor and Working Conditions." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0d7a4480498007faa1f7f3336b93d75f/Updated_GN2-2012.pdf?MOD=AJPERES

———. 2014. "Good Practice Handbook: Assessing and Managing Environmental and Social Risks in an Ago-Commodity Supply Chain" World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_agrosupplychains

———. 2016. "Managing the Risks of Adverse Impacts on Communities from Temporary Project Induced Labor Influx." World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/497851495202591233/Managing-Risk-of-Adverse-impact-from-project-labor-influx.pdf>

- . 2016. "Project Procurement Strategy for Development: Short Form Detailed Guide." World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/633801467334323120/PPSD-Short-Form-July-26.pdf>
- . 2017 "Good Practice Handbook: Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_securityforces
- . 2017. "Good Practice Note: Managing Contractors' Environmental and Social Performance." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p_GPN_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES

Occupational Health and Safety

- American Conference of Governmental Industrial Hygienists. <https://www.acgih.org/home>
- European Union Health and Safety Legislation website. <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/european-directives>
- International Finance Corporation. 2007. General EHS Guidelines-Occupational Health and Safety. www.ifc.org/ehsguidelines
- International Labour Organization SafeWork website. <https://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>
- . 2009. "Guidelines on occupational safety and health management systems." Second Edition. ILO-OSH, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf
- International Organization for Standardization. 2018. "Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use." International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- National Institute for Occupational Safety and Health: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2005-149/default.html>
- United States of America Occupational Health and Safety Administration law and regulations website. <https://www.osha.gov/law-regs.html>

Referências adicionais

- Asian Development Bank and International Labor Organization. 2006. "Core Labor Standards Handbook." Asian Development Bank, Manila. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33480/files/cls-handbook.pdf>
- Interfaith Center on Corporate Responsibility. 2017. "Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers." Interfaith Center on Corporate Responsibility, New York. <http://www.iccr.org/best-practice-guidance-ethical-recruitment-migrant-workers-0>
- ILO has an information system called NORMLEX, which brings together information on International Labour Standards. ILO publications include: International Labour Organization. 2002. "International Labour standards – A global approach." Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087692.pdf
- . 2011. "Children in hazardous work: What we know, what we need to do". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155428.pdf
- . 2012. "Harder to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang--en/index.htm
- . 2012. "Towards the right to work: A Guidebook for designing innovative public employment programmes". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_559267/lang--en/index.htm
- . 2014. "Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf

———. 2015. "Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

———. 2016. "Age Verification: Protection for unregistered children from child labour". Geneva: International Labour Organization. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=29095>

———. 2016. "Non-standard forms of employment Report". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

International Organization for Migration. "International Recruitment Integrity System." International Organization for Migration, Geneva. <https://iris.iom.int/>

International Organization for Standardization. 2018. "Standard 3100 – Risk Management." International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/iso-31000-risk-management.html>

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2011. "Guidelines for Multinational Enterprises". Paris: Organization for Economic Cooperation and Development. <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>

The Freedom Fund. 2016. "Safer labour migration and community-based prevention of exploitation: The state of the evidence for programming." The Freedom Fund, London. http://freedomfund.org/wp-content/uploads/FF_SAFERMIGRATION_WEB.pdf

United States Department of Labor. "Comply Chain: Business Tools for Labor Compliance in Global Supply Chains." United States Department of Labor, Washington, DC. <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>

Verité. "Fair hiring toolkit." Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <http://helpwanted.verite.org/helpwanted/toolkit>

———. "Responsible Sourcing Tool." Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <https://www.responsiblesourcingtool.org/>