PROJETO SALVADOR SBN

ANEXO 3

Minuta do Código de Conduta

Versão 02 – Outubro de 2026

PRELIMINAR

PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR

Prefeito
Bruno Soares Reis

CASA CIVIL

Secretário
Luís Antônio Vasconcellos Carreira

Diretor do Programa Salvador Social
Paulo Hermida Gonzalez

SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO

Secretário
Sosthenes Tavares de Macêdo Almeida

FUNDAÇÃO MÁRIO LEAL FERREIRA

Presidente
Tânia Scofield Almeida

Diretora de Engenharia
Ana Cândida Melo

Diretora de Projetos Urbanísticos
Nise Cartaxo

Diretora de Projetos Estruturantes
Yveline Hardmann

Diretor de Planejamento e Informações
Fernando Teixeira

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PLANO DE ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS DO PROJETO SALVADOR SBN

Coordenação FMLF
Yveline Hardmann

Equipe
Ludmila Gavazza Andrade – Arquiteta e Urbanista
Maísa da Silva Cordeiro – Arquiteta e Urbanista
Tiago Ribeiro – Gerente de informações
Valentina Tridello – Gerente de Planejamento

Consultoras
Ana Beatriz Esteves – Socióloga
Liliane Hobeica – Arquiteta e Urbanista

Colaboração
Adriana Cardoso de Freitas – Técnica Social
Simone Marques Barreto – Assessora Social
Sofia Reis – Assessora de Produção de Dados Geográficos

PRELIMINAR

1. INTRODUÇÃO

Este Código de Conduta (CdC) é um documento de referência das unidades gestoras e executoras (UGP e UIP) do Projeto Salvador SBN, tendo sido elaborado em conformidade com a legislação brasileira e as Normas Ambientais e Sociais (NAS) do Banco Mundial, em especial a NAS2 e a NAS4. Este CdC atende ainda aos requisitos colocados no Plano de Prevenção e Resposta para Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual (PPREASAS), também elaborado como apêndice ao Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS).

Este CdC apresenta os requisitos mínimos a serem seguidos, podendo e devendo ser adaptado para acrescentar obrigações adicionais para responder às preocupações de natureza e requisitos específicos de determinadas atividades. Esta minuta será devidamente ajustada, se necessário, e validada pela UGP, após sua constituição.

Todo/a trabalhador/a vinculado/a ao Projeto Salvador SBN— empregados/as diretos/as, subcontratados/as, consultores/as, trabalhadores/as temporários/as e diaristas — deve ler, compreender e assinar o CdC adotado no Projeto como condição de contratação e permanência nele. Este documento será mantido no arquivo do/a trabalhador/a pelo contratante, com a entrega de uma cópia dele ao/à trabalhador/a no ato da assinatura.

2. PROPÓSITO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente CdC estabelece os valores, princípios e padrões de comportamento esperados de todos/as os/as trabalhadores/as envolvidos na execução do Projeto Salvador SBN, incluindo obras civis, atividades de reassentamento, engajamento comunitário, assistência técnica e supervisão. Tem objetivo promover um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso, prevenindo riscos sociais, ambientais e ocupacionais durante todas as etapas de implementação do Projeto.

Este CdC aplica-se a:

- Todos/as os/as empregados/as diretos/as do(s) contratante(s) e consultores/as;
- Trabalhadores/as terceirizados/as, temporários/as e diaristas;
- Consultores/as e profissionais de assistência técnica com presença na área do Projeto;
- Funcionários/as da UGP - FMLF (unidade gestora) e UIP- SUCOP (unidade implementadora), com atuação direta nas comunidades de Canabrava e Vila Mar;
- Demais servidores/as públicos envolvidos/as na implementação do Projeto.

O cumprimento deste CdC é obrigatório durante todo o período de contrato, incluindo horas fora do trabalho, quando o comportamento do/a trabalhador/a puder afetar a reputação do Projeto ou a segurança da comunidade.

Todas as empresas contratadas deverão assegurar que seus/suas empregados/as conheçam, compreendam e cumpram este Código, cujo conteúdo deve ser apresentado e discutido em sessão de indução/capacitação antes do início das atividades, em linguagem acessível e com recursos visuais quando necessário. As empresas contratadas poderão adotar códigos de conduta próprios, desde que estes contemplem, no mínimo, os princípios e obrigações estabelecidos nesta minuta.

PRELIMINAR

3. VALORES E COMPROMISSOS DO PROJETO

O Projeto Salvador SBN está comprometido com:

- O respeito à dignidade, aos direitos e à integridade física e emocional de todas as pessoas: trabalhadores/as, beneficiários/as e membros da comunidade em geral;
- A promoção da igualdade de gênero, da não discriminação e da inclusão de grupos vulneráveis;
- A proteção de crianças e adolescentes contra qualquer forma de exploração ou abuso;
- O respeito às identidades culturais e religiosas das comunidades de Canabrava e Vila Mar, incluindo comunidades de terreiro presentes nesses territórios;
- A transparência, a integridade e a responsabilização em todas as ações do Projeto;
- A proteção do meio ambiente e a adoção de práticas seguras de trabalho.

4. CONDUTAS EXIGIDAS

Todo/a trabalhador/a do Projeto Salvador SBN deve considerar as seguintes orientações, no tocante a:

4.1. Respeito e não discriminação

- Tratar todas as pessoas — colegas de trabalho, beneficiários/as, moradores/as e visitantes — com respeito, cortesia e dignidade, independentemente de gênero, raça, etnia, religião, orientação sexual, deficiência, idade, condição socioeconômica ou afiliação política;
- Respeitar as práticas religiosas e culturais das comunidades de matriz africana, incluindo seus espaços sagrados, rituais e lideranças comunitárias;
- Abster-se de qualquer manifestação de preconceito, discriminação ou hostilidade no ambiente de trabalho ou nas comunidades atendidas.

4.2. Segurança no trabalho

- Cumprir todos os procedimentos de saúde e segurança ocupacional estabelecidos no Plano de Saúde e Segurança do contratante e no MGAS do projeto;
- Utilizar obrigatoriamente e de modo correto os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados para cada atividade;
- Reportar imediatamente qualquer acidente, incidente ou condição de risco ao supervisor direto e ao responsável de saúde, segurança e meio ambiente do contratante;
- Utilizar crachá, em local visível e de fácil identificação, quando estiver a serviço ou representando a instituição empregadora;
- Participar prontamente de simulados de emergências, observando os procedimentos estabelecidos;
- Não trabalhar sob efeito de álcool, drogas ilícitas ou qualquer substância psicoativa, tampouco portar tais drogas e substâncias durante a jornada de trabalho.

4.3. Proteção ambiental

- Não descartar resíduos sólidos, líquidos ou perigosos em locais não autorizados, especialmente nas áreas de preservação do Parque Socioambiental de Canabrava e em encostas e fundos de vales de Canabrava e Vila Mar;
- Respeitar as áreas de restrição ambiental delimitadas no Projeto, em especial os remanescentes de Mata Atlântica;
- Reportar qualquer dano ambiental identificado ao supervisor e ao responsável ambiental do contratante.

PRELIMINAR

4.4. Conduta nas comunidades

- Não entrar em propriedades privadas ou áreas residenciais sem autorização expressa do/a morador/a ou responsável;
- Não fotografar ou filmar moradores/as, propriedades ou espaços comunitários sem consentimento explícito, por escrito quando solicitado;
- Manter postura respeitosa e profissional em todas as interações com membros da comunidade;
- Não fazer promessas individuais sobre compensações, reassentamento ou benefícios do Projeto que não tenham sido formalmente aprovadas pela UIP ou UGP;
- Não aceitar presentes, favores ou qualquer vantagem de beneficiários/as ou outros membros da comunidade.

4.5. Integridade e uso de recursos

- Não utilizar recursos, equipamentos, veículos ou materiais do Projeto Salvador SBN para fins pessoais;
- Não solicitar ou aceitar suborno, propina ou qualquer forma de pagamento indevido;
- Reportar imediatamente qualquer suspeita de fraude, corrupção ou desvio de recursos ao supervisor ou através do Mecanismo de Gestão de Queixas e Reclamações (MGQR) do Projeto.

5. CONDUTAS ESTRITAMENTE PROIBIDAS: EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL E ASSÉDIO SEXUAL (EAS/AS)

O projeto adota política de tolerância zero em relação a qualquer forma de Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS). Estas condutas são proibições absolutas e não admitem exceção.

São estritamente proibidas:

- Qualquer forma de contato sexual com beneficiários/as do Projeto ou membros da comunidade que possa ser interpretada como coercitiva, exploratória ou abusiva, mesmo que aparentemente consensual, incluindo situações em que a relação de poder entre o/a trabalhador/a e a pessoa é desigual em razão do cargo, acesso a recursos ou influência sobre decisões do projeto;
- Qualquer contato sexual, inclusive com consentimento declarado, com pessoa menor de 18 anos. A crença equivocada sobre a idade da pessoa não constitui defesa admissível;
- Assédio sexual no ambiente de trabalho, incluindo comentários, gestos, contato físico não solicitado, exibição de material de cunho sexual ou qualquer conduta que crie ambiente hostil, intimidador ou degradante para colegas de trabalho;
- Solicitar favores sexuais como condição de emprego, manutenção de vínculo contratual, acesso a benefícios do Projeto ou qualquer forma de vantagem;
- Retaliação contra qualquer pessoa que tenha reportado uma queixa de EAS/AS ou que tenha cooperado com uma investigação.

A proibição de relações sexuais com beneficiários/as baseia-se na assimetria de poder inerente à posição do/a trabalhador/a do Projeto em relação às comunidades atendidas. O consentimento não elimina esta proibição.

6. PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Todo/a trabalhador/a do Projeto Salvador SBN deve:

PRELIMINAR

- Abster-se de qualquer forma de interação física, verbal ou digital de natureza sexual com crianças ou adolescentes (menores de 18 anos);
- Não fotografar, filmar ou coletar dados de crianças sem autorização expressa dos responsáveis legais e da UIP;
- Reportar imediatamente qualquer suspeita de abuso, exploração ou situação de risco envolvendo crianças e adolescentes ao supervisor e ao canal de denúncias do Projeto, em especial considerando eventuais utilizações proibidas de mão de obra infantil;
- Em caso de contato profissional necessário com crianças (por exemplo, em atividades de engajamento comunitário), garantir que outra pessoa adulta esteja sempre presente.

7. CONTEXTO DE SEGURANÇA TERRITORIAL

As comunidades de Canabrava e Vila Mar apresentam um contexto de segurança específico, com presença documentada de grupos com controle territorial informal. Todos/as os/as trabalhadores/as devem:

- Cumprir rigorosamente os protocolos de acesso ao território definidos pela UIP em coordenação com a Coordenadoria de Proteção e Defesa Civil de Salvador (CODESAL), incluindo comunicação prévia de entrada e saída e uso de canais de comunicação estabelecidos;
- Não estabelecer vínculos, acordos ou interações de qualquer natureza com grupos armados ou com controle territorial informal; qualquer abordagem desse tipo deve ser imediatamente reportada ao supervisor e à UIP;
- Não carregar ou exibir armas de qualquer tipo (de fogo ou brancas) no exercício das atividades do Projeto sem autorização legal e justificativa funcional;
- Acionar imediatamente o protocolo de emergência da UIP em caso de situação de risco à segurança pessoal ou de colegas;
- Não compartilhar informações sobre atividades, cronogramas ou localização de trabalhadores/as do Projeto com pessoas não autorizadas.

8. MECANISMO DE GESTÃO DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES (MGQR)

Todo/a trabalhador/a tem o direito e a obrigação de reportar violações deste Código de Conduta, particularmente situações de fraude, corrupção, discriminação, violência, assédio, violações ambientais e acidentes. Para isso, deverá ser utilizado um dos canais disponibilizados pelo Projeto:

Quadro 1: Canais de denúncia previstos no Projeto Salvador SBN.

Canal	Descrição	Disponibilidade
Linha telefônica dedicada	Número de telefone exclusivo do Projeto, com gravação e protocolo de atendimento.	Seg-sex, 8h-18h, com caixa postal 24h para registro fora do horário (viabilidade a ser confirmada).
WhatsApp dedicado	Número exclusivo com mensagem automática de confirmação de recebimento e protocolo.	24h, atendimento humano em horário comercial (viabilidade a ser confirmada).
Ouvidoria do Município	Disque Salvador 156.	24h.
	Atendimento presencial.	segunda a sexta-feira, das 8h às 17h, exceto feriados.
	Salvador Digital.	24h.
Formulário online anônimo	Link acessível por QR code nos materiais de sinalização e site do Projeto.	24h.
Caixa física de denúncias	Caixa lacrada nos canteiros de obra, unidades de atendimento do Projeto e pontos	Coleta semanal pela UGP ou por organização terceirizada independente.

PRELIMINAR

Canal	Descrição	Disponibilidade
	comunitários (associações, escolas, postos de saúde).	
Presencial: Ponto Focal de EAS/AS	Atendimento presencial com profissional capacitado em escuta qualificada, em local reservado.	Horário comercial, sob agendamento.
Encaminhamento da rede externa	Casos recebidos por DEAM, CRAM, CRAS, CREAS, Ligue 180 ou Disque 100, e referenciados ao Projeto.	24h (via canais externos).

Queixas relacionadas a EAS/AS podem ser feitas de forma anônima e serão tratadas com estrita confidencialidade, segundo protocolos centrados na pessoa sobrevivente. A identidade do/a reclamante não será revelada sem seu consentimento explícito.

Retaliação contra qualquer pessoa que utilize o MGQR constitui uma violação grave deste Código e está sujeita às sanções previstas na próxima seção.

9. SANÇÕES

O descumprimento deste CdC por qualquer o/a trabalhador/a implica em adoção de sanções, aplicadas de forma proporcional à gravidade da infração e após processo justo de apuração:

Quadro 2: Sanções em função da gravidade da infração.

Gravidade	Sanção
Infração leve (primeira ocorrência)	Advertência verbal registrada.
Infração leve (reincidência)	Advertência formal escrita.
Infração moderada	Perda de até uma semana de salário e/ou treinamento obrigatório adicional.
Infração grave	Suspensão sem remuneração (mínimo de um mês, máximo de seis meses).
Infração gravíssima (EAS, abuso de menor, violência, corrupção)	Demissão imediata e encaminhamento às autoridades competentes.

Antes da aplicação de sanções, o/a trabalhador/a terá direito a apresentar sua versão dos fatos. Em casos de ocorrência de EAS/AS, o/a trabalhador/a será afastado/a preventivamente das atividades (com ou sem remuneração, conforme legislação trabalhista aplicável) durante o período de apuração.

A demissão por EAS/AS não impede e não substitui a responsabilização criminal perante as autoridades brasileiras competentes: Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM), Ministério Público, Judiciário.

10. COMPROMETIMENTO INDIVIDUAL

Eu, abaixo assinado(a), declaro que:

- Recebi, li e compreendi o presente Código de Conduta, ou que ele me foi explicado de forma clara e acessível;
- Compreendo que o cumprimento deste Código é condição obrigatória para minha contratação e permanência no Projeto Salvador SBN;

PRELIMINAR

- Comprometo-me a cumprir integralmente todas as obrigações e proibições aqui estabelecidas;
- Compreendo as sanções aplicáveis em caso de descumprimento e concordo com os procedimentos de apuração descritos;
- Sei como acessar os canais do MGQR para reportar violações ou buscar orientação.

Nome completo	
CPF	
Cargo / Função	
Empresa / Vínculo	
Data	
Assinatura	

Testemunha (supervisor ou responsável de saúde, segurança e meio ambiente):

Nome	
Assinatura	
Data	

PRELIMINAR