

PRÁTICAS E ORIENTAÇÕES
PARA CONTRATAÇÕES
E AMBIENTES DE
TRABALHO DECENTE
EM EVENTOS



SUMÁRIO



JUSTIFICATIVA **5**

AGRADECIMENTOS **7**

1 APRESENTAÇÃO **8**

2 PILARES PARA SUSTENTAR BOAS PRÁTICAS **10**

3 IMPACTO DO MODELO ATUAL DE
CONCORRÊNCIA NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO **12**

4 LEIS E NORMAS TRABALHISTAS **14**

5 REMUNERAÇÃO **18**

6 SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO E TREINAMENTO **24**

7 REGRAS DE CONVIVÊNCIA E CONDUTA **30**

8 OPORTUNIDADES E PERTENCIMENTO PARA TODAS AS PESSOAS **36**

9 OPORTUNIDADE DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA **40**

10 ACESSIBILIDADE E MOBILIDADE **48**

11 SEGURANÇA DOS ALIMENTOS **50**

12 NORMAS DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO **54**

13 MELHORIA CONTÍNUA **58**

14 FONTES DE CONSULTA **60**



Justificativa

Formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, o conceito de “trabalho decente” pode ser definido como a oferta de oportunidades para que as pessoas exerçam um trabalho adequadamente remunerado, produtivo e de qualidade, em condições que assegurem a liberdade, a equidade, a segurança e a dignidade humana.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social (Organização Internacional do Trabalho, 2018).



Agradecimentos

A dedicação, a colaboração e o comprometimento profissional das pessoas envolvidas neste projeto foram fundamentais para construir este material que tem como premissa contribuir para a humanização e a melhoria do mercado de eventos.

Nossos sinceros agradecimentos a:

Adriana Chambon
Alessandro Ragazzi
Caio Souza
Daniele Ticiano
Fabia Tanabe
Heloisa Santana
Juliana Aranega
Juliana Helena Feiber
Patricia Segatto Palley
Paulo Passos Filho
Paulo Vitor Targa Lima
Thierry Cintra Marcondes
Vanessa Martin

Apresentação

Eventos são feitos por pessoas e para pessoas e devem ser um processo contínuo de preparação, aprendizado, aperfeiçoamento, oportunidades e pertencimento. Este material visa conscientizar, orientar, educar, informar e promover a gestão responsável das contratações e das condições de trabalho nos vários setores de eventos.

A contratação de pessoas envolve questões burocráticas que devem ser conduzidas de forma estratégica e de acordo com a legislação trabalhista vigente, prevalecendo a transparência para o trabalhador ou trabalhadora sobre sua jornada de trabalho, atribuições e benefícios, aos quais terá direito de modo a gerar valor para o evento e para a organização.

É necessário formalizar o contrato de trabalho visando a proteção legal trabalhista e a preservação de direitos do contratado ou contratada e do contratante.

Para que o resultado seja justo e responsável, é importante que a gestão de capital humano contemple a participação de todos e de todas, oportunizando espaço para que a aprendizagem colaborativa evolua em direção ao desenvolvimento de habilidades, buscando a transformação constante e progressiva de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Nas contratações e na gestão de capital humano, devem ser premissas básicas:

- ✓ Fomentar a equidade, o bem-estar, a autonomia, o respeito e a cidadania.
- ✓ Possibilitar oportunidades para pessoas com deficiência e promover seu pertencimento.
- ✓ Promover a diversidade geracional e cultural.
- ✓ Combater o trabalho escravo ou análogo à escravidão.

- ✓ Coibir jornadas exaustivas de trabalho.
- ✓ Banir a exploração de mão de obra de qualquer natureza e a exploração sexual.
- ✓ Impedir a exploração de trabalho infantil.
- ✓ Propiciar acessibilidade e mobilidade.
- ✓ Prevenir ações de discriminação e exclusão.

Ir além do que diz a lei e alavancar o gerenciamento do capital humano é primordial para um resultado sustentável, que valorize e incentive o aprimoramento das atividades em longo prazo.



2 PILARES PARA SUSTENTAR BOAS PRÁTICAS

Adotar estratégias e processos para uma gestão ética, transparente, eficiente e economicamente viável por meio do alinhamento de preceitos ambientais, sociais, econômicos, culturais e de governança. Esses preceitos podem orientar as diretrizes de boas práticas de contratação e gestão de pessoas na cadeia de eventos, por meio de conceitos técnicos e jurídicos com abordagem integrada e regida de acordo com os princípios ESG: *environmental, social, and governance* (ambiental, social e governança).



Em 1998, a associação World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), que trata exclusivamente de negócios e desenvolvimento sustentável, concebeu os princípios ESG como “o compromisso permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando, simultaneamente, a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo”.



AMBIENTAL



SOCIAL



GOVERNANÇA

3 IMPACTO DO MODELO ATUAL DE CONCORRÊNCIA NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Assim como já é praticado em outros serviços de marketing, como publicidade e relações públicas digitais, sugerimos que o mesmo formato seja seguido:

- ✓ Concorrências por contas ou contratos longos: mínimo de 12 meses.
- ✓ Em uma concorrência, considerar a agência que atende atualmente e chamar até três agências.
- ✓ Concorrências que necessitam de entrega estratégica e criativa têm que ser remuneradas.
- ✓ O prazo ideal para uma concorrência é de, no mínimo, 15 dias úteis.
- ✓ Elaborar um briefing transparente, com todas as informações necessárias sobre o projeto e as formas de contratação.

LEIS E NORMAS TRABALHISTAS

Consideramos trabalhadores e trabalhadoras, ou colaboradores e colaboradoras, qualquer pessoa que use suas competências, conhecimentos e habilidades técnicas e emocionais para executar atividades laborais ou serviços para outrem, mediante pagamento de uma contraprestação destinada a compensar o trabalho prestado.

São critérios básicos e legais para escolher e contratar fornecedores e prestadores de serviços:

- ✓ Capacidade econômico-financeira: capacidade de executar o objeto que se pretende contratar como condição à habilitação para celebrar o contrato. Sugere-se solicitar balanços e demonstrações financeiras.
- ✓ Capacidade técnica: comprovação de que a contratada tem capacidade para entregar o objeto do contrato com o nível quantitativo e qualitativo necessário. Sugere-se solicitar atestados de capacidade técnica, fornecidos por entes públicos ou privados, que atestem a capacidade do fornecedor.
- ✓ Capacidade jurídica: comprovação de que a situação jurídica da contratada não interferirá na qualidade dos trabalhos executados. Sugere-se solicitar certidões de regularidade fiscal, bem como de ações cíveis, trabalhistas e federais.

Em contratações para eventos por meio da Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT), com trabalho temporário ou terceirizado, deve-se atentar para os pontos listados a seguir. O trabalho realizado em eventos pode ser formalizado de diversas formas, sendo as principais: o contrato celetista, o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalho autônomo.

CONTRATO CELETISTA

O tipo de contratação que envolve o chamado “vínculo trabalhista” é regido pela CLT. Esse tipo de contratação deve obedecer a regras de horário, intervalo, folga, salário, décimo terceiro salário, verbas incidentes (INSS, FGTS), etc. O contrato de trabalho celetista pode ser por prazo indeterminado (sem data prevista para acabar) ou por prazo determinado (o trabalhador e a empresa já sabem quando o contrato termina).

O contrato por prazo determinado pode ser de experiência ou temporário.

O contrato de experiência é limitado ao prazo máximo de 90 dias, e pode haver somente uma prorrogação dentro desse prazo. Já no contrato temporário, feito para substituir pessoal permanente ou suprir uma demanda complementar de serviço, o empregado é contratado por uma empresa prestadora de mão de obra para trabalhar para a empresa de eventos, ou seja, o vínculo de emprego é com a empresa prestadora de serviços. A duração máxima desse tipo de contrato é de 270 dias.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

No contrato de trabalho intermitente, alternam-se períodos de atividade (trabalho) e de inatividade (não trabalho). Isso significa que o trabalhador será admitido com carteira assinada, mas a execução dos trabalhos será sob demanda. Essa é uma das modalidades mais modernas de contratação, pois, ao mesmo tempo que mantém o vínculo empregatício (e as garantias trabalhistas), permite ao empresário pagar o colaborador apenas na proporção dos serviços solicitados.

CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO

No contrato de trabalho autônomo, como o próprio nome já diz, a relação é de autonomia, ou seja, as regras são estabelecidas de comum acordo, e não há uma relação de subordinação e hierarquia, ou seja, deve haver autonomia do prestador de serviços na execução das atividades.

Na terceirização, o trabalhador é contratado por uma empresa, com a qual mantém relação de emprego, mas presta serviços para uma outra, tomadora de serviços. Nesse caso, a relação é entre empresas, e uma delas é a contratante formal do trabalhador.

No contrato com pessoa jurídica (PJ), não se contrata uma pessoa, mas uma empresa. Não há relação de hierarquia e subordinação, tampouco pagamento de salário. Vigora a independência entre as partes.

PARA SABER MAIS:



clique aqui Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm



clique aqui Normas regulamentadoras vigentes

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes>



5 REMUNERAÇÃO





A organização de um evento envolve tanto aspectos técnicos quanto criativos, que exigem planejamento, coordenação e execução adequada. Cada evento é único e tem suas próprias especificidades, como tipo, tamanho, público, local, verba e objetivos, entre tantas outras variáveis. Por isso, a infraestrutura de um evento não pode ser padronizada, mas, sim, adaptada às necessidades e às expectativas de cada situação. Assim, a montagem de um evento combina elementos padronizados e artesanais; é um ateliê, com criatividade, flexibilidade e personalização.

Uma das dificuldades para padronizar a remuneração dos profissionais envolvidos é que cada um pode ter um perfil, uma formação, uma experiência e uma demanda diferente. Portanto tentar estabelecer um valor único, ou uma fórmula simples para calcular a remuneração de cada um, torna-se uma tarefa sem resultados práticos. Não obstante, alguns crité-

rios devem ser verificados para que não se pague o mesmo valor para profissionais com qualificações e responsabilidades muito distintas. Alguns desses critérios são:

- ✓ O tempo de experiência e o histórico de desempenho da empresa fornecedora.
- ✓ A complexidade e o grau de dificuldade das atividades desempenhadas.
- ✓ A disponibilidade e a flexibilidade da empresa para atender às demandas do projeto.
- ✓ A localização onde o projeto será implementado.
- ✓ O mercado de trabalho e a oferta e a demanda de profissionais na área.

Esses critérios podem servir como base para definir uma faixa de remuneração para cada tipo de empresa envolvida no projeto, considerando as características específicas de cada prestador.

Padronizar a remuneração dos envolvidos em um projeto não é fácil, mas é possível, se houver critério, respeito e comunicação. Assim, pode-se valorizar o trabalho de cada um e garantir o sucesso do projeto.

Independentemente das questões aqui levantadas, para escolher os melhores parceiros e garantir a qualidade e a segurança dos serviços, há alguns fatores, listados a seguir, que sempre devem ser observados.

- ✓ Pesquise a reputação do fornecedor: antes de fechar negócio, saiba mais sobre a história, a experiência e a credibilidade do fornecedor no mercado. Busque referências de outros clientes,

verifique avaliações em sites e redes sociais, confira o portfólio de trabalhos realizados e pesquise se há reclamações ou processos judiciais contra a empresa.

- ✓ Verifique se a empresa tem certificação e/ou se é associada a entidades do setor.
- ✓ Compare preços e condições: não se deixe levar apenas pelo preço mais baixo. Compare as propostas de diferentes fornecedores, analisando custos, benefícios, prazos, formas de pagamento e garantias oferecidas. Lembre-se de que o barato pode sair caro se o serviço for de má qualidade ou não cumprir com o contratado.
- ✓ Seja coerente com a concorrência: colocar mais de cinco empresas em uma concorrência não é ético nem traz benefícios.
- ✓ Respeite a patente de cada projeto.
- ✓ Exija um contrato detalhado: para evitar surpresas desagradáveis, é fundamental ter um contrato por escrito com o fornecedor, especificando todos os aspectos do serviço (descrição, quantidade, qualidade, preço, forma de entrega, responsabilidades, penalidades, etc). Leia atentamente o contrato antes de assinar e guarde uma cópia para eventuais consultas ou reclamações.
- ✓ Acompanhe a execução do serviço: não basta contratar o fornecedor e esperar que ele faça tudo sozinho. É importante acompanhar de perto o andamento do serviço, verificar se tudo está sendo feito conforme o combinado, cobrar eventuais correções ou ajustes e solicitar relatórios periódicos.

dicos sobre o status do projeto. Assim é possível evitar imprevistos e garantir que o resultado final seja satisfatório.

- ✓ Verifique se os prestadores de serviços possuem documentação e cadastro adequado na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) para o trabalho que vão desempenhar.
- ✓ Solicite documentos fiscais dos órgãos públicos competentes no momento da contratação, como alvarás, licenças e autorizações.
- ✓ Solicite documentos que comprovem a capacidade técnica dos prestadores de serviços, como registros em conselhos profissionais (por exemplo, o Conselho de Arquitetura e Urbanismo [CAU] ou o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia [Crea] no caso de empresas de cenografia ou montadoras de estandes), certificados de qualificação, portfólios de trabalhos realizados e referências de clientes anteriores.
- ✓ Verifique se os prestadores de serviços oferecem instalações adequadas para os colaboradores exercerem suas atividades, como refeitórios, sanitários, vestiários, equipamentos de proteção individual e coletiva, etc. Para isso, visite as instalações do seu fornecedor.
- ✓ Exija que os prestadores de serviços apresentem seguro de vida (seguro de responsabilidade civil) em grupo para os seus colaboradores, garantindo a cobertura em caso de acidentes ou morte durante a execução dos serviços contratados.

- ✓ Verifique se os prestadores de serviços estão vinculados a alguma entidade setorial de sua categoria profissional, como associações que possam representar seus interesses e defender seus direitos perante o mercado e o poder público.
- ✓ Evite a contratação de avulsos (pessoa física), pois isso pode gerar riscos trabalhistas, fiscais e previdenciários para o contratante, além de comprometer a qualidade e a segurança dos serviços prestados.

Por fim, recomendamos que o pagamento dos fornecedores seja efetuado preferencialmente antes do término do evento. A sustentabilidade econômica do fornecedor é essencial para garantir a qualidade dos serviços prestados e evitar possíveis conflitos ou transtornos. Recomenda-se ainda que os prazos estipulados para montagem, manutenção e desmontagem do evento sejam éticos, visando cargas horárias responsáveis.



SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO E TREINAMENTO

No que se refere ao acolhimento e aos cuidados para com os contratados, deve-se observar que eles tenham condições dignas para: descanso e convivência em espaço adequado, horário e local para alimentação (refeitório), comida de qualidade, banheiros higienizados, bebedouros, etc.

A seguir, detalhamos as condições adequadas de seleção, contratação e treinamento dos profissionais.





SELEÇÃO

A seleção é o passo inicial e mais importante. Quando o melhor profissional para a vaga disponível é selecionado, o processo se inicia de maneira a tornar o desenvolvimento do trabalho mais agradável e proveitoso.

É importante ter alguns cuidados ao contratar pessoas ou empresas para trabalhar em um evento. A contratação deve estar amparada pela lei, inclusive quanto aos requisitos e exigências básicas para cada especialidade (seguranças, bombeiros, arquitetos, engenheiros, etc). Além disso, pensando em eventos humanizados, feitos de pessoas para pessoas, é importante contratar empresas e profissionais conectados à cultura da empresa realizadora do evento. Isso ajuda a dar fluidez ao evento, minimizando o surgimento de problemas que, caso apareçam, podem ser solucionados de forma mais ágil. Quando os valores do realizador do evento convergem

com os valores da equipe de trabalho, com certeza o resultado é incrivelmente percebido pelos participantes!

Ao selecionar empresas terceirizadas, verifique as políticas de ESG da empresa e especifique as condições de trabalho em contrato. Já na seleção da equipe que fará o atendimento no evento, assegure-se de que a descrição da vaga seja transparente e assertiva, para que candidatos qualificados ou interessados se inscrevam; faça um processo seletivo com foco em atitude, e não necessariamente em conhecimento técnico (é mais fácil treinar profissionais no que se refere ao conhecimento técnico); e utilize ferramentas que facilitem a identificação dos perfis (processo seletivo gamificado ou dinâmicas de grupo).





CONTRATAÇÃO

É importante que toda e qualquer contratação seja feita conforme a legislação vigente. Essa é a premissa básica para evitar qualquer condição sub-humana de trabalho. No item 4 desta cartilha, “Leis e normas trabalhistas”, especificamos as diferentes formas de contratação, cujas condições devem sempre estar muito claras tanto para quem contrata quanto para quem é contratado.

Checklist para contratar empresas que oferecem boas condições de trabalho:

- ✓ IDENTIFICAR POLÍTICAS ESG.
- ✓ VERIFICAR PROCESSOS TRABALHISTAS DA EMPRESA.
- ✓ ALINHAR CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS EQUIPES TERCEIRIZADAS.

Checklist para contratar a equipe de atendimento do evento em boas condições de trabalho:



Seguir condições de contratação conforme especificado no item 4 desta cartilha (“Leis e normas trabalhistas”).



Alinhar as condições de trabalho previamente (valor, prazo de pagamento, horário de trabalho, tempo de descanso, benefícios incluídos).



Orientar sobre deveres e responsabilidades e esclarecer sobre o ambiente de trabalho em que o profissional atuará.



Atentar para as categorias a seguir, mas não se limitando a elas, para que sejam observadas as devidas exigências legais, tais como certificados, certidões e regulamentações para o exercício das atividades:

- SEGURANÇA ORGÂNICA OU PATRIMONIAL;
- BOMBEIROS;
- SERVIÇOS DE SAÚDE (POSTOS MÉDICOS E AMBULÂNCIAS);
- ENGENHEIROS RESPONSÁVEIS PELA CONSTRUÇÃO DE CENOGRAFIAS;
- TÉCNICO EM SEGURANÇA NO TRABALHO;
- ENGENHEIRO ELÉTRICO;
- ARQUITETO;
- AGÊNCIAS ESPECIALIZADAS EM CONTRATAÇÃO DE PESSOAS;
- EQUIPES CAPACITADAS PARA OS SERVIÇOS DE ALIMENTOS E BEBIDAS (A&B).



TREINAMENTO

Muito se fala em eventos humanizados e eventos de “pessoas para pessoas”, mas, quando pensamos em nossas planilhas financeiras, de fato quanto há de investimento na capacitação do coração do evento *versus* o valor investido em outras áreas, como cenografia, locação do espaço ou áudio e vídeo? Será que investimos adequadamente no treinamento das equipes? Ou separamos apenas pouquíssimas horas para isso; ou, pior ainda, apenas uns poucos minutos, dedicados a um treinamento operacional rápido, que pressupõe que os profissionais já estão prontos para atender os participantes do evento?

Quando falamos em treinamento da equipe, estamos falando sempre em investimento, não em gasto. Esse investimento influenciará a satisfação dos participantes, ajudando no sucesso do evento.

Uma equipe engajada, motivada e alinhada com os valores e a cultura da empresa realizadora mantém o evento sempre em evidência, com

o mesmo ritmo, do início ao fim. Quando nos preocupamos com o treinamento das pessoas, vamos além do atendimento durante os dias do evento; estamos contribuindo para o desenvolvimento individual de cada pessoa que trabalha no evento, multiplicando conhecimento e melhorando todo o ecossistema ao nosso redor.

Sabemos que todo evento tem seus percalços, e os problemas surgem quando menos esperamos. Não é possível prever tudo. Quando algum problema inesperado surge e o treinamento é apenas operacional, esse problema pode se intensificar, porque a equipe não está preparada para intervir. Porém, quando treinamos a equipe com os valores e a cultura da empresa, é possível tomar decisões de forma mais rápida e certa. Isso traz mais autonomia e segurança à equipe.

Com a cultura e os valores enraizados, o treinamento operacional segue com mais facilidade, pois há uma base sólida para qualquer tomada de decisão que se mostre necessária. Dessa forma, é interessante que o foco maior do treinamento esteja na cultura, e não na operação.



A seguir, compartilhamos algumas dicas úteis para o treinamento e a preparação da equipe:

- ✔ Gere conexão emocional entre todos da equipe para o trabalho fluir melhor.
- ✔ Deixe o treinamento mais atrativo, com processos gamificados ou dinâmicas.
- ✔ Desenvolva treinamentos com interação entre a equipe, para criar conexão entre as pessoas e formar equipes motivadas e produtivas.
- ✔ Treine a equipe com os valores e a cultura do realizador de forma a contemplar:
 - ✔ o que é importante para essa empresa;
 - ✔ missão, visão e valores;
 - ✔ o principal objetivo do evento.
- ✔ Forneça treinamento operacional.
- ✔ Entenda e respeite o organograma do fornecedor, para que os feedbacks sejam transmitidos às pessoas-chave, evitando assim desestabilizar ou gerar constrangimentos no time.



clique aqui CONHEÇA UM EXEMPLO DE TREINAMENTO BEM-SUCEDIDO
NESTE VÍDEO: [HTTPS://YOUTU.BE/CZE5XFRT05W](https://youtu.be/cZE5XFRT05W)



REGRAS DE CONVIVÊNCIA E CONDUTA

O respeito pelas pessoas, a diversidade e o compromisso em manter um ambiente de trabalho justo, seguro e produtivo devem ser premissas para todas as atividades, de forma a respaldar boas práticas de convivência e conduta, bem-estar, cidadania e respeito à ordem pública, aos direitos do consumidor e de todas as pessoas e à legislação vigente.

As empresas contratadas para prestar serviços, no entanto, devem se responsabilizar integralmente pela segurança e pela conduta de seus funcionários ou colaboradores. Para o bem-estar e a convivência, não se deve aceitar qualquer tipo de discriminação, preconceito e intolerância referente (porém não se limitando) a: raça, cor, etnia, origem, gênero, orientação sexual, idade, religião, orientação cultural, grau de instrução e condição física ou intelectual.

Qualquer atitude que instigue o desrespeito e a intolerância contra pessoas não pode ser aceita ou negociada. Entre essas práticas estão: propostas ou insinuações sexuais verbais (gestuais ou físicas), assédio e ofensas morais, intimidação, hostilidade, ofensas físicas ou verbais, atos considerados violentos, imposição de manifestações ideológicas ou partidárias, etc.



As práticas a seguir devem ser consideradas inadmissíveis e repudiadas:

- ✘ abuso e assédio moral e sexual;
- ✘ racismo;
- ✘ uso de mão de obra infantil;
- ✘ exploração de mão de obra;
- ✘ exploração sexual;
- ✘ distinção salarial entre pessoas que desempenham as mesmas atividades; trabalho escravo ou análogo à escravidão (trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes, servidão por dívida, etc.).

O artigo 7º da Instrução Normativa SIT nº 139/2018 define que:

I – Trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

II – Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

III – Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

IV – Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros (Brasil, 2018).



clique aqui ASSISTA AO VÍDEO “CICLO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO”, PRODUZIDO PELO CANAL ESCRAVO, NEM PENSAR!, DA ONG REPÓRTER BRASIL: [HTTPS://YOUTU.BE/QIT9QRb9B8E](https://youtu.be/QIT9QRb9B8E).

Para saber ainda mais sobre o tema, você pode acessar os seguintes documentos:



clique aqui BRASIL. *Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>

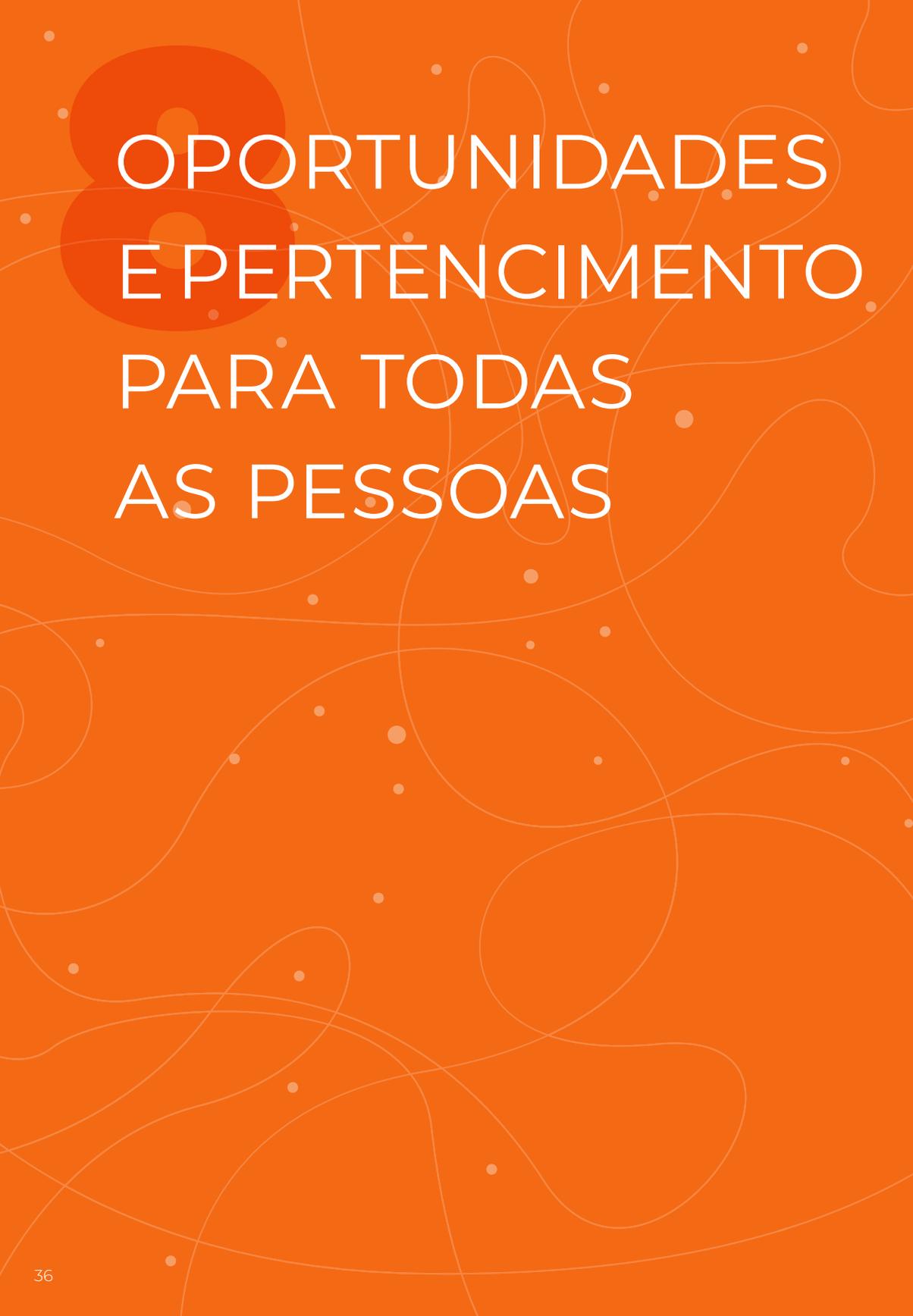


clique aqui BRASIL. *O Sistema Único de Assistência Social no combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas*. Brasília, DF: Ministério da Cidadania, 2020. http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2020/06/Combate_Trabalho_Escravo_01.06.pdf



clique aqui REPÓRTER BRASIL. *Ciclo do trabalho escravo contemporâneo*. São Paulo: Repórter Brasil, 2015. <https://escravonempensar.org.br/biblioteca/ciclo-do-trabalho-escravo-contemporaneo-2a-edicao-2/>



The background is a vibrant orange color. It features several large, overlapping circles in a darker shade of orange. Scattered throughout are numerous small white dots of varying sizes. Thin, white, wavy lines of varying lengths and curves are drawn across the page, creating a sense of movement and organic form. The overall aesthetic is modern and clean.

OPORTUNIDADES E PERTENCIMENTO PARA TODAS AS PESSOAS

Diversidade humana significa considerar e acolher todas as pessoas ou grupos sem distinção ou preconceitos, de maneira a incentivar o respeito, a integração, a cooperação, a satisfação, a produtividade, a independência econômica e a evolução.

Fomentar a equidade, a autonomia, o bem-estar, o respeito, o desenvolvimento humano e a cidadania por meio da diversidade é um fator estratégico para oferecer oportunidades às pessoas envolvidas e criar valor para os negócios. Assim, é possível promover um ambiente de trabalho saudável, incentivando a troca de experiências e de conhecimentos entre pessoas de múltiplos perfis, compreendendo profissionais diversos no que se refere a faixa etária, etnia, orientação sexual, classe social, gênero, deficiência, religião, cultura, instrução acadêmica, etc.

Considere, portanto, implantar projetos que promovam o desenvolvimento humano e a capacitação de pessoas em situação de vulnerabilidade e pertencentes a grupos desfavorecidos, de modo a aproveitar todo o seu potencial e aumentar suas possibilidades, para que essas pessoas continuem tendo oportunidades de trabalho.







OPORTUNIDADE DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Pessoas com deficiência são aquelas com impedimentos de médio ou longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Esses impedimentos, em interação com diversas barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Vale destacar que algumas deficiências são invisíveis, como transtornos do espectro autista e surdez, entre outras.

Para a saúde e a segurança do trabalhador com deficiência, é importante identificar e eliminar as barreiras relacionadas às chamadas “sete dimensões da acessibilidade” (apresentadas a seguir) e obedecer à legislação sobre trabalho decente, propiciando empregabilidade, prestando apoio e oferecendo adaptações razoáveis e tecnologias assistivas.

É papel dos gestores e líderes promover a autonomia e a interação social por meio do desenvolvimento das potencialidades inerentes a cada pessoa com deficiência. Nesse sentido, é necessário:

As sete dimensões da acessibilidade propostas por Romeu Kazumi Sassaki são:

- 1. arquitetônicas;**
- 2. comunicacionais;**
- 3. atitudinais;**
- 4. programáticas;**
- 5. metodológicas;**
- 6. instrumentais;**
- 7. naturais.**

Romeu Kazumi Sassaki foi consultor, autor de livros de inclusão social e presidente da Associação Nacional do Emprego Apoiado (Anea) nas gestões 2014-2016 e 2016-2018. É considerado a maior referência do Brasil em conteúdo sobre o universo da pessoa com deficiência. Faleceu em setembro de 2022.

- Assegurar capacitação colaborativa de forma a eliminar ou desconstruir barreiras atitudinais.
- Minimizar ou eliminar barreiras estruturais, tornando acessíveis os espaços, os mobiliários e os equipamentos, proporcionando autossuficiência e segurança.

- Disponibilizar recursos variados de comunicação, com soluções práticas, entre elas: tamanho mínimo para letras e números, textos alternativos, descrições de imagens, contraste de cores, etc.
 - Fazer uso de ferramentas de tecnologia assistiva como audiodescrição, estenotipia, leitura tátil por meio do método braille e intérprete de Libras, entre outros.
 - Oferecer espaços de trabalho com recursos e equipamentos de acomodação sensorial.
 - Assegurar à pessoa com deficiência visual usuária de cão-guia o direito de ingressar e permanecer com o animal nos veículos e nos estabelecimentos públicos e privados de uso coletivo, desde que observadas as condições impostas pela Lei nº 11.126/2005.
- É de suma importância que toda a equipe esteja preparada para receber colegas (e convidados) com deficiência, empenhando-se em:
- Ajudar, mas perguntando primeiro, sem subestimar ou superproteger.
 - Garantir que a acessibilidade para todos seja cuidada também por todos.
 - Respeitar a privacidade.
 - Ter flexibilidade para eventuais ajustes que tornem melhor o trabalho da pessoa com deficiência.
- Para propiciar oportunidades para pessoas com deficiência em eventos, é necessário viabilizar a acessibilidade delas, ou seja, estabelecer um conjunto de condições e possibilidades que permitam a todas as pessoas utilizar espaços públicos ou privados com *autonomia, equidade e segurança*.

Autonomia refere-se à capacidade da pessoa para tomar aquela que julga ser a melhor decisão, com segurança e independência.

Equidade significa oferecer às pessoas o que elas necessitam, para que todas tenham acesso às mesmas oportunidades.

Segurança é o conjunto de medidas tomadas visando proteger pessoas e bens de riscos, perigos ou perdas. Segurança pode ser sinônimo de confiança, garantia, firmeza, estabilidade e certeza.

Lembrando que não só as deficiências formam um espectro, mas todas as pessoas, com deficiência ou não. As pessoas têm interesses, habilidades, necessidades, percepções sensoriais e emoções diferentes.

De acordo com a nomenclatura médica, há diferentes tipos de deficiência, que veremos a seguir.

DEFICIÊNCIA VISUAL

Há diversos tipos de deficiência visual, que podem comprometer a realização de algumas atividades.

Na cegueira parcial, a pessoa só consegue enxergar alguns vultos ou perceber projeções luminosas, e é possível fazer algumas atividades sem adaptação. Já na cegueira total, a visão é nula. Não é possível perceber nem mesmo projeções de luz. E há ainda a cegueira noturna, que se refere à dificuldade ou à incapacidade de enxergar em ambientes com pouca luz.

A cegueira infantil, como o nome indica, é a deficiência visual em crianças. E temos ainda a ambliopia, a diminuição da visão devido a algum déficit neurológico, que ocorre na infância.



DEFICIÊNCIA FÍSICA

Deficiências físicas podem ser definidas como “alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral, podendo também afetar a fala, em diferentes graus” (Biblioteca Virtual em Saúde, [2021]).

De acordo com texto publicado na Biblioteca Virtual em Saúde, do Ministério da Saúde, as deficiências físicas mais comuns são:

- **PARAPLEGIA:** perda total das funções motoras;
- **MONOPLÉGIA:** perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser superior ou inferior);
- **TETRAPLEGIA:** perda total das funções motoras dos membros superiores e inferiores;
- **HEMIPLEGIA:** perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

- **OSTOMIA:** é uma intervenção cirúrgica que permite criar uma comunicação entre o órgão interno e o externo, com a finalidade de eliminar os dejetos do organismo. Os ostomizados são pessoas que utilizam um dispositivo, geralmente uma bolsa, que permite recolher o conteúdo a ser eliminado através do estoma;
- **AMPUTAÇÃO:** é a remoção de uma extremidade do corpo;
- **PARALISIA CEREBRAL:** diz respeito a uma lesão cerebral que acontece, em geral, quando falta oxigênio no cérebro do bebê durante a gestação, no parto, ou até dois anos após o nascimento (traumatismos, envenenamentos ou doenças graves). Dependendo do local do cérebro onde ocorre a lesão e do número de células atingidas, a paralisia danifica o funcionamento de diferentes partes do corpo. A principal característica é um desequilíbrio na contenção muscular que causa tensão, inclui dificuldades de força e equilíbrio e comprometimento da coordenação motora.
- **NANISMO:** é uma alteração genética que provoca um crescimento esquelético anormal, resultando num indivíduo cuja altura é muito menor que a altura média de toda a população (Biblioteca Virtual em Saúde, [2021]).

O artigo 3, inciso IX, da Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, define “pessoa com mobilidade reduzida” como “aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso” (Brasil, 2015).

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

A deficiência intelectual é definida como a redução da capacidade intelectual abaixo dos padrões considerados normais para a idade, no caso de crianças, ou inferiores à média da população, no caso de adultos. A deficiência está associada a limitações de duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade.

No que se refere à definição de deficiência intelectual, algumas observações são importantes:

- **PESSOAS COM TDAH** (transtorno de déficit de atenção e hiperatividade) e dislexia não são classificadas como pessoas com deficiência. TDAH é um transtorno neurobiológico, e a deficiência intelectual não faz parte dos critérios de diagnóstico.
- **DISLEXIA** é um transtorno de aprendizagem na área da leitura, escrita e soletração, e a deficiência intelectual não faz parte dos critérios de diagnóstico.
- **TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)** é um transtorno do neurodesenvolvimento, e a deficiência intelectual não faz parte dos critérios de diagnóstico. O TEA pode ser considerado uma “deficiência oculta”, cuja identificação está apoiada pela Lei nº 14.624/2023.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Também designada como hipoacusia ou surdez, a deficiência auditiva é a perda parcial ou total da audição em um ou ambos os ouvidos.

Quanto às causas, a surdez de condução ou transmissão é causada no ouvido externo e médio. Já a surdez neurossensorial é causada

no ouvido interno ou em vias nervosas. E a surdez mista é causada tanto no ouvido externo ou médio quanto no interno.

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

A deficiência múltipla é definida pela ocorrência simultânea de duas ou mais deficiências – sejam elas intelectuais, físicas ou ambas, combinadas.

Para saber mais sobre a população com deficiência no Brasil, você pode consultar os seguintes documentos:



clique aqui GOMES, Irene. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. *Agência IBGE Notícias*, Rio de Janeiro, 7 jul. 2023. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>



clique aqui INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD Contínua: pessoas com deficiência 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf

NÍVEL DE OCUPAÇÃO

O NÍVEL DE OCUPAÇÃO DAS PESSOAS DE 14 ANOS
OU MAIS COM DEFICIÊNCIA, EM 2019, FOI DE

25,4%

ENTRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OCUPADAS,

32,6%

SÃO DEFICIENTES VISUAIS

E

24,4%

TÊM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

DAS PESSOAS COM MAIS DE 60 ANOS,

49,4%

TÊM ALGUMA DEFICIÊNCIA QUE SE ENQUADRA NA CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID).

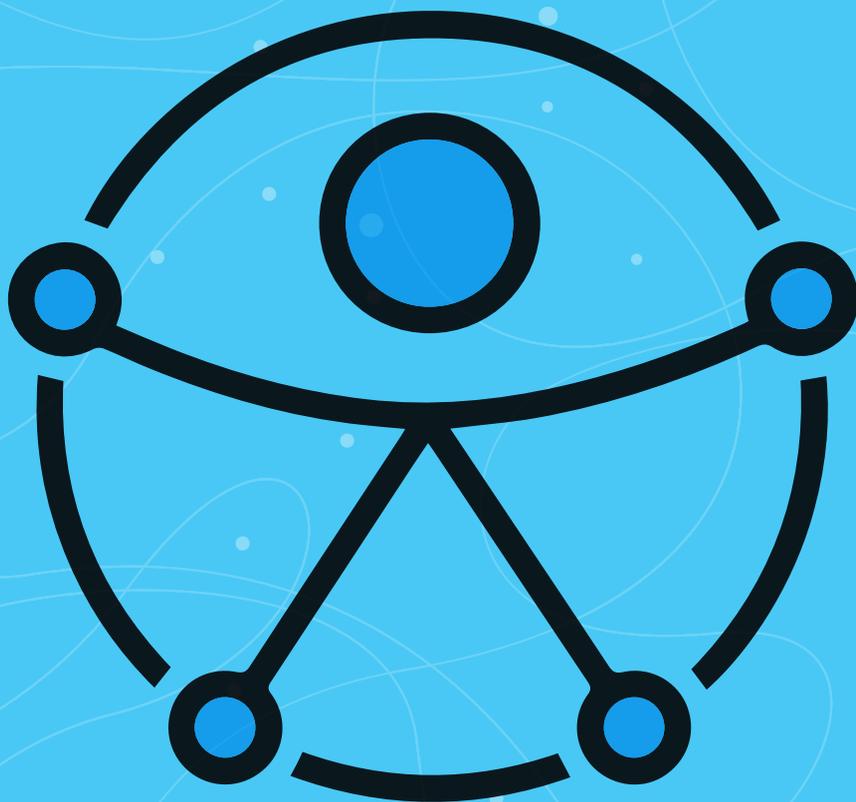
Fonte: Um em cada [...] (2021).

Qualquer pessoa pode vir a ter alguma deficiência e necessitar de ajuda e orientação ou apoio de ferramentas. Essas deficiências podem ser permanentes, temporárias (período superior a um dia) ou situacionais (momentâneas).

É importante contemplar a participação de pessoas com deficiência no trabalho em eventos desde o início da concepção do projeto, de forma que essas pessoas não sejam apenas uma vitrine para vender a “boa imagem do evento” ou contemplar cotas previstas por lei.

Por fim, vale lembrar que o cuidado no recrutamento de pessoas com deficiência inclui o questionamento sobre as necessidades específicas do colaborador, para garantir os recursos de acessibilidade.

ACESSIBILIDADE E MOBILIDADE



A promoção da acessibilidade assegura a mobilidade, proporcionando equidade por meio da remoção de barreiras arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais, programáticas, metodológicas, instrumentais e naturais.

Mobilidade é o modo como pessoas, bens e serviços se movimentam com facilidade de acesso em espaços e ambientes públicos ou privados. Proporcionar mobilidade em variados contextos é um dos pilares fundamentais para prover saúde, bem-estar, eficiência e segurança para as pessoas, por meio de soluções que visam melhorias sustentáveis e inclusivas.

A acessibilidade deve ser desenvolvida com a implementação de projetos que atendam aos princípios do desenho universal e seus usos múltiplos, as normas que o orientam e as leis que fazem dele uma obrigação, de forma a garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades, possam usufruir de ambientes, edificações, mobiliários, equipamentos e sistemas de comunicação com segurança, autonomia, conforto, funcionalidade e responsabilidade. Pois todos devem ter suas necessidades atendidas, e todos os espaços são de todos.

Entende-se por MOBILIDADE a facilidade e a capacidade de deslocamento de pessoas, bens e serviços para que cheguem a lugares públicos ou privados, urbanos ou rurais, de forma a exercer o direito de ir e vir.

Entende-se por ACESSIBILIDADE a autonomia de acesso e de deslocamento de pessoas para realizar suas atividades independentemente de idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção.

SAIBA MAIS CONSULTANDO OS DOCUMENTOS A SEGUIR:



clique aqui ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *ABNT NBR 9050: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Rio de Janeiro: ABNT, 2020.
https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/NBR9050_20.pdf



clique aqui CARLETTO, Ana Claudia; CAMBIAGHI, Silvana. *Desenho universal: um conceito para todos*. [S. l.]: Mara Gabrilli, [2007].
https://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2016/01/universal_web-1.pdf



clique aqui SÃO PAULO (Município). *Manual de instruções técnicas de acessibilidade para apoio ao projeto arquitetônico*. São Paulo: Prefeitura da Cidade de São Paulo; Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida, [s. d.].
https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/pessoa_com_deficiencia/manual%20acessibilidade.pdf



clique aqui SEBRAE SÃO PAULO. *Guia de acessibilidade em eventos: Projeto Sebrae Mais Acessível*. São Paulo: Sebrae São Paulo, [s. d.].
https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/201654165851_CARTILHA_Guia_Acessibilidade_Eventos_SEBRAE.pdf

SEGURANÇA DOS ALIMENTOS

Para garantir a segurança dos alimentos da equipe durante o evento, é fundamental adotar boas práticas, visando à higiene, à manipulação correta dos alimentos e à prevenção de possíveis contaminações. A seguir, apresentamos algumas diretrizes que podem ser adotadas em eventos dos mais diversos segmentos.



Treinamento e conscientização: garanta a todos os membros da equipe um treinamento específico sobre normas básicas de higiene e segurança dos alimentos. É essencial que todos compreendam a importância dessas práticas e estejam cientes de suas responsabilidades na manipulação dos alimentos.



Higiene pessoal: oriente os funcionários a lavar as mãos minuciosamente com água e sabão antes de iniciar suas atividades. Recomenda-se a utilização de toucas e aventais ao manipular alimentos.



Higienização de utensílios e superfícies: higienize devidamente todos os utensílios e superfícies de trabalho, com produtos adequados e com regularidade. Evite o acúmulo de sujeira e resíduos nos equipamentos.



Controle de temperatura: dê atenção especial à temperatura dos alimentos. Alimentos perecíveis devem ser armazenados em temperaturas adequadas para evitar deterioração e proliferação de microrganismos.



Fontes de água segura: utilize somente água potável e segura para a preparação, higienização e consumo de alimentos.



Origem dos alimentos: adquira alimentos de fornecedores confiáveis e regulamentados. Verifique sempre a procedência e a validade dos produtos.



Identificação dos alimentos embalados: mantenha os alimentos devidamente identificados e com rótulos que informem composição, validade e presença de alergênicos.



Prevenção de contaminação cruzada: armazene e manipule alimentos crus e cozidos separadamente para evitar contaminação cruzada. Use utensílios diferentes para cada tipo de alimento.



Descarte adequado: providencie recipientes adequados para o descarte de resíduos orgânicos e embalagens. Mantenha a área de trabalho limpa e organizada.





Primeiros socorros: tenha sempre à disposição uma caixa de primeiros socorros com itens essenciais, como curativos, luvas, antisséptico e outros materiais necessários em caso de emergência.



Atenção às intoxicações alimentares: não é função do contratante realizar qualquer tipo de diagnóstico de saúde. Caso algum membro da equipe apresente sintomas de intoxicação alimentar ou de qualquer outro tipo de enfermidade, isole-o das atividades envolvendo alimentos e busque assistência médica imediatamente.



Inspeção sanitária: atente-se às orientações das autoridades sanitárias locais e esteja em conformidade com todas as regulamentações aplicáveis a seu tipo de evento.

LEMBRE-SE:

a segurança dos alimentos é uma responsabilidade de todos. Ao seguir essas práticas, você proporcionará aos colaboradores um ambiente de trabalho mais seguro, contribuindo para o sucesso do evento. Cuide da sua equipe e garanta a qualidade dos serviços oferecidos.



NORMAS DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

Para promover o trabalho seguro, é necessário um esforço de prevenção por meio da gestão, com previsão, planejamento e avaliação de riscos feita por um profissional especializado. As ações precisam ser planejadas por meio de compartilhamento de conhecimentos, informações e orientações, treinamento, capacitação e engajamento de todos os envolvidos nas atividades-meio e atividades-fim.

Adotar ações para prevenir e mitigar riscos no trabalho envolve iniciativas relacionadas a políticas, planejamento, avaliação de riscos, gestão e comunicação, promovendo a conscientização sobre o tema e desenvolvendo uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho.

As normas de segurança no trabalho são de observância obrigatória. O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao responsável (organização) as penalidades previstas na legislação, e é ato faltoso a recusa injustificada do funcionário ou colaborador em cumprir suas obrigações com a segurança no trabalho.

Para o setor de eventos devem ser observadas, principalmente, as seguintes normas regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego:

- NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- NR 06 – Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
- NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços de Eletricidade
- NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- NR 17 – Ergonomia
- NR 18 – Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção
- NR 23 – Proteção Contra Incêndios
- NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- NR 26 – Sinalização de Segurança
- NR 28 – Fiscalização e Penalidades
- NR 35 – Trabalho em Altura

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 6 do Ministério do Trabalho e Emprego, considera-se equipamento de proteção individual (EPI) “o dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, concebido e fabricado para oferecer proteção contra os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho” (Brasil, 2022d).

Na presente cartilha, em “Fontes de Consulta”, você encontra links para acessar as principais normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego que podem ser inerentes às atividades do setor de eventos.

A utilização de uniformes deve ser considerada com o objetivo de identificar os funcionários ou colaboradores, visando sua segurança, conforto e bem-estar. As peças, embora não sejam consideradas equipamentos de proteção individual (EPI), devem ser elaboradas para atender às exigências de certas atividades regulamentadas por normas e convenções trabalhistas, a fim de proteger o trabalhador em situações e ambientes que podem colocar sua saúde e vida em risco.

A vestimenta de proteção/segurança é considerada um EPI que deve proteger o usuário da exposição a riscos químicos, físicos ou biológicos durante o trabalho diário. Sobre esse tema, convém consultar a NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho, sobretudo o tópico 24.8, “Vestimenta de trabalho”.

O uso de EPI é um dos meios mais básicos e conhecidos para prevenir acidentes no trabalho, e é obrigação do empregador fornecer esses equipamentos gratuitamente a seus funcionários ou colaboradores. Os EPIs devem ser adequados ao risco da atividade e fornecidos em perfeito estado de conservação e funcionamento.

A NR6 classifica os EPIs de acordo com parte do corpo a ser protegida e da atividade desempenhada, em nove categorias (Tribunal Superior do Trabalho, 2021):



1. PROTEÇÃO DA CABEÇA:

CAPACETE, CAPUZ OU BALACLAVA;



2. PROTEÇÃO DOS OLHOS E FACE:

ÓCULOS, PROTETOR FACIAL, MÁSCARA DE SOLDA;



3. PROTEÇÃO AUDITIVA:

PROTETOR AUDITIVO CIRCUM-AURICULAR DE INSERÇÃO, OU SEMI-AURICULAR;



4. PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA:

RESPIRADOR PURIFICADOR DE AR NÃO MOTORIZADO OU MOTORIZADO; DE ADUÇÃO DE AR, OU DE FUGA;



5. PROTEÇÃO DO TRONCO:

VESTIMENTAS PARA PROTEÇÃO, COLETE À PROVA DE BALAS;



6. PROTEÇÃO DOS MEMBROS SUPERIORES:

LUVAS, CREME PROTETOR CONTRA AGENTES QUÍMICOS, MANGA, BRAÇADEIRA, DEDEIRA;



7. PROTEÇÃO DOS MEMBROS INFERIORES:

CALÇADOS PARA PROTEÇÃO, MEIA, PERNEIRA, CALÇA;



8. PROTEÇÃO DO CORPO INTEIRO:

MACACÃO; VESTIMENTAS DE CORPO INTEIRO;



9. PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS COM DIFERENÇA DE NÍVEL:

CINTURÃO DE SEGURANÇA COM DISPOSITIVO TRAVA-QUEDA, CINTURÃO DE SEGURANÇA COM TALABARTE.

A group of people's hands are shown from a top-down perspective, reaching up to form a circle. The hands are of various skin tones and are wearing different types of clothing, including light-colored shirts, dark jackets, and denim jeans. The background is a solid, muted purple color. Overlaid on the image are several thin, white, wavy lines and small white dots, creating a sense of movement and connectivity. The text 'MELHORIA CONTÍNUA' is written in a clean, white, sans-serif font, centered in the upper half of the image.

MELHORIA CONTÍNUA

Aplicar e registrar ações e métodos em todos os processos operacionais e de relacionamentos é fundamental para identificar falhas e acertos com vistas a promover a melhoria contínua e o comprometimento nos processos, recursos e tomadas de decisões.

Medir a satisfação dos participantes é parte da rotina de organizadores de eventos, mas medir a satisfação da equipe de produção é algo que costuma ser bem menos frequente. Uma ação recomendável para garantir o trabalho decente dentro de um evento é disponibilizar um link simples para medir o Net Promoter Score (NPS) e compreender o que os trabalhadores do projeto valorizaram e do que sentiram falta.

São sugestões de perguntas:

- 1.** Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 para não recomendaria totalmente e 10 para recomendaria totalmente, o quanto você recomendaria para seus amigos e familiares trabalharem na próxima edição deste evento?
- 2.** Com base em sua experiência trabalhando neste evento, o que poderia ter sido feito de forma diferente pela equipe?
- 3.** Com base em sua experiência trabalhando neste evento, o que foi importante e deveríamos continuar fazendo pela equipe?
- 4.** Com base em sua experiência trabalhando neste evento, o que deixamos de fazer pela equipe que deveria ser feito na próxima edição?

Essas perguntas ajudarão a coletar informações valiosas e a identificar áreas de melhoria, garantindo um ambiente de trabalho mais satisfatório para a equipe de produção. Ao ouvir e agir com base no feedback da equipe, os organizadores de eventos podem promover um trabalho mais justo e melhorar continuamente a qualidade do evento.

FONTES DE CONSULTA

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA. **Cartilha sobre boas práticas para serviços de alimentação**. Brasília, DF: Anvisa, [2020]. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/alimentos/manuais-guias-e-orientacoes/cartilha-boas-praticas-para-servicos-de-alimentacao.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ANUNCIANTES. **Guia ABA de boas práticas do relacionamento entre agências de live marketing e clientes**. São Paulo: ABA, 2019. Disponível em: <https://ampro.com.br/wp-content/uploads/2019/08/guia-aba-relac-live-mkt-cliente-1.pdf>. Acesso em: 21 set. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT, 2020. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/NBR9050_20.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT PR 2030**: ambiental, social e governança (ESG) – conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações. Rio de Janeiro: ABNT, 2022.

ASSOCIAÇÃO DE MARKETING PROMOCIONAL. **Melhores práticas**. São Paulo: AMPRO, 2023. Disponível em: [https://ampro.com.br/wp-content/uploads/2023/08/paper-melhores-](https://ampro.com.br/wp-content/uploads/2023/08/paper-melhores-praticas.pdf)

[praticas.pdf](#). Acesso em: 21 set. 2023. BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. 11/10 – Dia da Pessoa com Deficiência Física.

Biblioteca Virtual em Saúde, Brasília, DF, [2021]. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/11-10-dia-da-pessoa-com-deficiencia-fisica/>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Guia de eventos presenciais com acessibilidade**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/guia-de-eventos-presenciais-com-acessibilidade>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Instrução normativa nº 139, de 22 de janeiro de 2018**. Dispõe sobre a fiscalização para a erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2075837/do1-2018-01-24-instrucao-normativa-n-139-de-22-de-janeiro-de-2018-2075833. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.346, de 15 de setembro de 2006**. Cria o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional – SISAN com vistas em assegurar o direito humano à alimentação

adequada e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11346.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Cidadania. **O Sistema Único de Assistência Social no combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas.** Brasília, DF: Ministério da Cidadania, 2020. Disponível em: http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2020/06/Combate_Trabalho_Escravo_01.06.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 216, de 15 de setembro de 2004.** Dispõe sobre regulamento técnico de boas práticas para serviços de alimentação. Brasília, DF: Ministério da Saúde: 2004. Disponível em: https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2004/res0216_15_09_2004.html. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego,

2011. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas regulamentadoras vigentes.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01 – disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05 – comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 06 – equipamentos de proteção individual – EPI.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022d. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-06-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 10 – segurança em instalações e serviços**

em eletricidade. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-10.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 11 – transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-11.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 12 – segurança no trabalho em máquinas e equipamentos.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022e. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-12-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 17 – ergonomia.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022f. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 18 – segurança e saúde no trabalho na indústria da construção.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/Portaria_SEPRT_3.733_Altera_a_NR_18.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 23 – proteção contra incêndios.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022g. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-23-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 24 – condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022h. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-24-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 35 – trabalho em altura.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022i. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-35-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 38 – segurança e saúde no trabalho nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos.

Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022j. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-38-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

CARLETO, Ana Claudia; CAMBIAGHI, Silvana.

Desenho universal: um conceito para todos.

[S. l.]: Mara Gabriilli, [2007]. Disponível em: https://maragabriilli.com.br/wp-content/uploads/2016/01/universal_web-1.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

ESCRAVO, NEM PENSAR. O trabalho escravo no Brasil. **Escravo, nem pensar**, São Paulo, [2014]. Disponível em: <https://escravnempensar.org.br>. Acesso em: 13 set. 2023.

ESCRAVO, NEM PENSAR. Página inicial. **Escravo, nem pensar**, São Paulo, [s. d.]. Disponível em: <https://escravnempensar.org.br>. Acesso em: 13 set. 2023.

GOMES, Irene. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 13 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua**: pessoas com deficiência 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/Oa9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

LUCCA, Gabriela de. ODS 8 - trabalho decente para todas as pessoas. **Instituto Aurora**, Curitiba, [2021]. Disponível em: <https://institutoaurora.org/ods-8-trabalho-decente/>. Acesso em: 13 set. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A lei de cotas em perguntas e respostas**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, [s. d.]. Disponível em: https://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/wp-content/themes/leidecotas/downloads/Leidecotas_Cartilha.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho decente. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, DF, 17 fev. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 set. 2023.

PCD LEGAL. Página inicial. **PCD Legal**, Vitória, [s. d.]. Disponível em: <http://www.pcdlegal.com.br/leide>. Acesso em: 13 set. 2023.

PIAUÍ (Estado). Secretaria da Saúde. **Higienize as mãos**: salve vidas. [2016]. 2 cartazes, color.

Disponível em: http://www.saude.pi.gov.br/uploads/divisa_document/file/497/cartaz_higieniza%C3%A7%C3%A3o_das_ma%C3%A3os.pdf. Acesso em: 11 out. 2023.

REPÓRTER BRASIL. **Ciclo do trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: Repórter Brasil, 2015. Disponível em: <https://escravnempensar.org.br/biblioteca/ciclo-do-trabalho-escravo-contemporaneo-2a-edicao-2/>. Acesso em: 13 set. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Defensoria Pública. **Comentários gerais dos comitês de tratados de direitos humanos da ONU**. 8. ed. São Paulo: Defensoria Pública do Estado de São Paulo: Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2021.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Saúde. **Portaria CVS 5, de 09 de abril de 2013**. Aprova o regulamento técnico sobre boas práticas para estabelecimentos comerciais de alimentos e para serviços de alimentação, e o roteiro de inspeção, anexo. São Paulo: Secretaria da Saúde, 2013. Disponível em: https://cvs.saude.sp.gov.br/up/PORTARIA%20CVS-5_090413.pdf. Acesso em: 11 out. 2023.

SEBRAE SÃO PAULO. **Guia de acessibilidade em eventos**: Projeto Sebrae Mais Acessível. São Paulo: Sebrae São Paulo, [s. d.]. Disponível em: https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/201654165851_CARTILHA_Guia_Acessibilidade_Eventos_SEBRAE.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. EPIS desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, [2021]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho>. Acesso em: 14 set. 2023.

UM EM CADA quatro idosos tinha algum tipo de deficiência em 2019. **Agência IBGE Notícias**, 26 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31447-um-em-cada-quatro-idosos-tinha-algum-tipo-de-deficiencia-em-2019>. Acesso em 22 set. 2023.

ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SENAC NO ESTADO DE SÃO PAULO

Presidente do Conselho Regional: Abram Szajman

Diretor do Departamento Regional: Luiz Francisco de A. Salgado

Superintendente Universitário e de Desenvolvimento: Luiz Carlos Dourado

EDITORA SENAC SÃO PAULO

Conselho Editorial: Luiz Francisco de A. Salgado

Luiz Carlos Dourado

Darcio Sayad Maia

Lucila Mara Sbrana Sciotti

Luís Américo Tousi Botelho

Gerente/Publisher: Luís Américo Tousi Botelho

Coordenação Editorial: Ricardo Diana

Prospecção: Dolores Crisci Manzano

Administrativo: Verônica Pirani de Oliveira

Comercial: Aldair Novais Pereira

Coordenação de Revisão de Texto: Marcelo Nardeli

Edição e Preparação de Texto: Caíque Zen Osaka

Coordenação de Arte: Antonio Carlos De Angelis

Capa, Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica: Veridiana Freitas

Imagens: Adobe Stock Photos

Meeting Planner International (MPI Brasil)

www.lamec.com.br

Associação Brasileira de Cenografia e Estandes (ABRACE)

www.abrace.com.br

Associação de Marketing Profissional (AMPRO)

<https://ampro.com.br/>