

Governo do Estado de Santa Catarina
Secretaria de Estado da Agricultura e Pecuária
Diretoria Executiva do SC Rural

Projeto

SC RURAL 2

SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO
Marco de Gestão Ambiental e Social

Anexo VI

Programa para Prevenção e Resposta a Situações de Assédio, Abuso e Exploração Sexual

Versão 1

Março 2026

Lista de abreviaturas e siglas

A&S	Ambiental e Social
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
BM	Banco Mundial
CEASA	Centrais de Abastecimento do Estado de Santa Catarina
CGE	Controladoria Geral do Estado
CIDASC	Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina
CIPAA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
COAD	Coordenação de Admissibilidade de Denúncias
EPAGRI	Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina
EAS / AS	Exploração e Abuso Sexual / Assédio Sexual
EMSS	Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor
IMA	Instituto do Meio Ambiente de Santa Catarina
MARQ	Mecanismo de Atendimento e Resposta a Queixas
NAS	Normas Ambientais e Sociais
OGE	Ouvidoria-Geral do Estado
SAQ	Secretaria Executiva da Aquicultura e Pesca
SAR	Secretaria de Estado da Agricultura e Pecuária
SEE	Secretaria Executiva Estadual do SC Rural 2
UGP	Unidade Gestora do Projeto

Sumário

Lista de abreviaturas e siglas	1
1. Aspectos gerais	3
1.1. Objetivo	3
1.2. Justificativa	3
1.3. Aplicação	4
1.4. Definições	4
1.5. Cronograma	8
1.6. Funções e Responsabilidades	10
1.7. Legislação	11
1.8. Orçamento	13
2. Eixo 1 - Matriz de medidas preventivas para evitar o assédio, o abuso e à exploração sexual por parte dos trabalhadores do Projeto	15
2.1. Medidas obrigatórias de prevenção	15
2.2. Adoção de padrões básicos de comportamento	18
3. Eixo 2 - Matriz de responsabilidades, acolhimento e respostas a alegações de Assédio Sexual, Abuso e Exploração Sexual	20
3.1. Aplicação	20
3.2. Princípios orientadores	20
3.3. Abordagem centrada na pessoa sobrevivente	21
3.4. Mecanismo de Atendimento e Resposta a Queixas (MARQ)	23
3.4.1. Detalhamento do MARQ para Comunidades	26
3.4.2. Detalhamento do MARQ para Trabalhadores do Projeto	27
3.5. Denúncia em situações de crimes	29
3.6. Sanções previstas	30
Referências	34

1. Aspectos gerais

1.1. Objetivo

O objetivo deste Programa é guiar o processo de identificação, avaliação, mitigação e monitoramento de riscos relacionados a situações de assédio, abuso e exploração sexual provocadas por trabalhadores/as no âmbito do projeto SC Rural 2. Para isso, busca estabelecer diretrizes, princípios e mecanismos para prevenção, respostas e procedimentos a serem tomados em caso de ocorrência dessas situações.

Para atender a esse objetivo, o Programa foi dividido em 2 eixos, que serão detalhados posteriormente:

- **Eixo 1** - Matriz de medidas preventivas para evitar o Assédio Sexual, a Exploração e o Abuso Sexual (AS, EAS) por parte dos trabalhadores do Projeto.
- **Eixo 2** - Matriz de responsabilidades, acolhimento e respostas a alegações de Assédio Sexual, Exploração e Abuso Sexual (AS, EAS).

1.2. Justificativa

Este Programa responde ao Plano de Compromissos Ambientais e Sociais (PCAS), anexo ao Acordo de Empréstimo, firmado junto ao Banco Mundial, e integra o Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS), com o propósito de responder parte dos riscos mapeados no projeto SC Rural 2 e atender às Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial: NAS 2 - Condições de Trabalho e Emprego, NAS 4 - Saúde e Segurança Comunitárias e NAS 10 - Engajamento de Partes Interessadas e Divulgação de Informações.

O Programa foi desenvolvido conjuntamente pelas Ouvidorias da SAPE (UGP), da Cidasc e Epagri (UIPs), com base na legislação nacional e estadual vigente, aplicável às coexecutoras do Projeto: Cidasc, Epagri, IMA, SAPE e SAQ (conforme item 1.7). Portanto, para além dos compromissos obrigatórios, ele também atende aos objetivos dos Programas de Prevenção a nível nacional e estadual, buscando fortalecer as ações e os mecanismos já existentes nas instituições, a fim de prevenir e responder a possíveis situações de assédio sexual (AS), exploração e abuso sexual (EAS).

1.3. Aplicação

Este Programa se aplica às relações entre trabalhadores do projeto¹ e entre os trabalhadores do projeto e a população das comunidades na área de intervenção do Projeto. Ele também se aplica a bolsistas, estagiários e servidores públicos trabalhando em conexão com o Projeto que não foram cedidos (colocados à disposição) para a Unidade de Gestão do Projeto (UGP).

O termo “trabalhador do projeto” refere-se a:

- **Trabalhadores diretos:** pessoas empregadas ou contratadas diretamente pelo Mutuário (incluindo o proponente do projeto e as agências implementadoras do projeto) para trabalhar especificamente em relação ao projeto;
- **Trabalhadores contratados:** pessoas contratadas ou contratadas por terceiros para realizar trabalhos relacionados às funções essenciais do projeto, independentemente da localização;
- **Trabalhadores de fornecimento primário:** pessoas empregadas ou contratadas pelos fornecedores primários do Mutuário; e
- **Trabalhadores comunitários:** pessoas empregadas ou envolvidas na prestação de trabalho comunitário.

1.4. Definições

Abordagem centrada na pessoa sobrevivente²: colocar o interesse, a segurança e o bem-estar da pessoa sobrevivente em primeiro lugar, por meio de:

- **Respeito:** respeitar a sua dignidade, cultura e necessidades individuais.
- **Segurança:** não tomar ações que possam revitimizar a pessoa.
- **Não-discriminação:** ser inclusivos e sensíveis à raça, etnia, orientação sexual, identidade e expressão de gênero e não praticar outras formas de discriminação.
- **Prevenção:** criar um ambiente de trabalho respeitoso, seguro psicologicamente e que seja capaz de enfrentar barreiras sistêmicas.

¹ Os trabalhadores do projeto são identificados de acordo com a *Norma Ambiental e Social 2 – Mão-de-Obra e Condições de Trabalho (NAS 2)* do Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial (BANCO MUNDIAL. Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial. Washington, DC, 2016).

² Abordagem centrada na pessoa sobrevivente de acordo com princípios do Grupo Banco Mundial.

- **Apoio:** providenciar apoio desde o início até a resolução, incluindo monitorar o bem-estar e o ambiente de trabalho.
- **Confidencialidade e comunicação:** tratar informações com discrição e comunicar atualizações prontamente.
- **Consentimento informado:** fornecer informações que permitam decidir se, como e quando tomar qualquer ação e respeitar suas escolhas e decisões.

Abuso sexual³: qualquer forma de intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercitivas.

Abuso Sexual contra crianças e adolescentes⁴: toda ação que se utiliza da criança ou do adolescente para fins sexuais, seja conjunção carnal ou outro ato libidinoso, realizado de modo presencial ou por meio eletrônico, para estimulação sexual do agente ou de terceiro.

Assédio Sexual⁵: Conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual, de cunho opressivo e discriminatório, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Consentimento: é o ato ou efeito de consentir, dar permissão, autorização ou licença a algo; decidir favoravelmente quanto a uma solicitação ou pedido; aprovação ou anuência de alguma atitude; ou, ainda, a concordância com ideia, opinião ou acordo das partes envolvidas. O assédio, o abuso ou a exploração sexual ocorrem quando o consentimento não é dado voluntária e livremente ou quando uma pessoa é considerada incapaz de consentir devido à idade ou capacidade.

Discriminação: qualquer forma de tratamento desigual, distinção, exclusão ou restrição (por ação ou omissão) que viola os direitos humanos, baseada na raça, etnia, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou regional, origem social, idade, condição corporal, deficiência, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, que prejudique ou impeça uma pessoa de exercer seus direitos e liberdades de maneira igual no contexto do trabalho.

³ Definição de acordo com *UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, Second Edition, 2017*, p. 5

⁴ Definição de acordo com a Lei Nº 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência.

⁵ Definição de acordo com as Cartilhas “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas” (Ministério Público do Trabalho - MPT; Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2017) e “Qual é a sua Régua? Você é quem define! Programa de Prevenção Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho” (Controladoria Geral do Estado de Santa Catarina - CGE/SC, 2023).

Exploração Sexual⁶: qualquer abuso real ou tentado de uma pessoa em posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado, a lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente através da exploração sexual de outro.

Exploração sexual comercial contra crianças e adolescentes⁷: o uso da criança ou do adolescente em atividade sexual em troca de remuneração ou qualquer outra forma de compensação, de forma independente ou sob patrocínio, apoio ou incentivo de terceiro, seja de modo presencial ou por meio eletrônico.

Importunação Sexual: ato de praticar ação libidinosa contra uma pessoa, sem o seu consentimento, com o intuito de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros. São exemplos: toques indesejados e insistentes, abraços sem consentimento, beijos roubados e filmagens indevidas. Para ser caracterizado como importunação sexual não é necessário haver hierarquia envolvida e violência.

Retaliação: ação realizada por agentes públicos com o objetivo de prejudicar a vítima, quem denuncia, ou quem auxilia na apuração dos fatos, manifestada por meio de ações como alterações injustificadas na escala de trabalho ou lotação, retirada de gratificações ou funções, dentre outras. Quem pratica a retaliação está cometendo uma infração disciplinar.

Revitimização ou vitimização secundária⁸: também chamada de “sobrevitimização”, ocorre no âmbito institucional ou dos órgãos formais do Estado, é causada pelas instâncias formais que detêm o controle sobre o âmbito social (isto é, em delegacias, no Ministério Público etc.). Abrange os custos pessoais derivados da intervenção do sistema legal que podem aumentar o sofrimento da vítima. Ocorre quando há desrespeito às garantias e aos direitos fundamentais das vítimas de crime no curso da investigação ou do processo penal.

Violência Sexual⁹: atividade sexual com outra pessoa que não consente. É uma violação da integridade corporal e da autonomia sexual e é mais ampla do que concepções mais restritas de “estupro”, especialmente porque pode ser cometida por outros meios que não a força ou a violência e não implica necessariamente penetração.

Violência Sexual contra crianças e adolescentes¹⁰: qualquer conduta que constranja a criança ou o adolescente a praticar ou presenciar conjunção carnal ou qualquer

⁶ Definição de acordo com *UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, Second Edition, 2017*, p. 5

⁷ Definição de acordo com a Lei N° 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência.

⁸ Definição de acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP).

⁹ Definição de acordo com *UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, Second Edition, 2017*.

¹⁰ Definição de acordo com a Lei N° 13.431, de 4 de abril de 2017.

outro ato libidinoso, inclusive exposição do corpo em foto ou vídeo por meio eletrônico ou não, que compreenda: abuso sexual; exploração sexual comercial; tráfico de pessoas.

Vitimização terciária¹¹: ocorre quando, em contato com o grupo familiar ou em seu meio ambiente social (como trabalho, escola, vizinhança, igreja etc.), a vítima for novamente vitimada pelos que a cercam. Após a divulgação do crime, as pessoas que rodeiam a vítima podem se afastar, principalmente quando se tratar de crimes contra os costumes, considerados estigmatizantes. Olhares atravessados, comentários maldosos, perguntas indecentes e indiscretas e até mesmo “brincadeiras” trazem humilhação e constrangimento à vítima, levando a novos sofrimentos. A vitimização terciária, portanto, é o processo de “estigmatização” imposto pelo círculo mais próximo da vítima, após a ocorrência do crime/fato.

O assédio sexual pode ser considerado ato discriminatório

Segundo a Convenção 111 da OIT, toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório. Sendo assim, o assédio sexual muitas vezes implica discriminação, o que tende a ter como alvo o(a) trabalhador(a) que pertence a algum grupo vulnerável. Especificamente em relação às mulheres, a cultura do estupro, a divisão sexual do trabalho, a objetificação da figura feminina contribuem para que elas sejam as vítimas mais frequentes. É preciso reconhecer que a prática do assédio sexual possui forte fator de discriminação de gênero. O assédio sexual no trabalho desequilibra direitos, constituindo barreira à igualdade de oportunidades no acesso, promoção e na manutenção do trabalho (MPT, 2024).

¹¹ Definição de acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP).

1.5. Cronograma

Atividade	Metodologia	Público-alvo	Período	Responsável	Subindicador
Eixo: Prevenção					
1.1. Capacitação sobre assédio sexual, abuso e exploração sexual, com conteúdo programático mínimo previsto na Lei n. 14.540/2023 ¹² .	Curso presencial ou EAD (online) disponível na plataforma da Escola de Administração do Estado (ENA) ou outra.	Todos os trabalhadores do projeto.	Primeiro ano do projeto ou ano de ingresso de novos trabalhadores e uma reciclagem no mínimo a cada 1 ano ¹³ .	SAPE/DESC e Coexecutoras	Número de pessoas capacitadas (desagregado).
1.2. Leitura e assinatura dos Códigos de Conduta (CdC) do Projeto.	Todos os trabalhadores do projeto deverão ler (ou ter o CdC lido a eles) e assinar o CdC antes do início das suas atividades. A execução dessa atividade será realizada de acordo com o plano de ação de cada instituição coexecutora, a ser definido antes do início de suas atividades, validado pelo Núcleo de Compliance da UGP. O monitoramento será feito pela pessoa especialista em SSO da UGP, com apoio da pessoa especialista em SSO de cada UIP.	Todos os trabalhadores do projeto.	Primeiro ano do projeto ou ano de ingresso de novos trabalhadores	SAPE/DESC e Coexecutoras (Especialistas de SSO)	% de trabalhadores (por categoria) com CdC assinado. Meta: 100%.
Eixo 2: Acolhimento e Resposta					
2.1. Capacitação sobre os protocolos de situações de assédio,	Curso presencial ou EAD (online) disponível na plataforma da Escola de Administração do Estado (ENA) ou outra.	Trabalhadores responsáveis pelo acolhimento	Primeiro ano do projeto e uma reciclagem na	SAPE/DESC	Pessoas capacitadas. Meta: 100% das

¹² Conteúdo programático mínimo: item 2.1 do Programa.

¹³ Conforme previsto no Art. 23 da Lei n. 14.457/2022 - Emprega + Mulheres, aplicável a empresas estatais.

abuso e exploração sexual.		de pessoas sobreviventes, recebimento e encaminhamento de denúncias (Ouvidorias, Assistência Social, CIPAAs).	metade do projeto com Workshop/ Seminário de lições aprendidas.		equipes.
2.2. Mapeamento dos serviços de acolhimento e denúncia nas regiões, municípios e comunidades.	Listagem de serviços publicizada na página (website) do projeto.	Beneficiários, trabalhadores do projeto e comunidade em geral.	Primeiro ano do projeto	SAPE/DESC	Mapeamento realizado.
2.3. Sensibilização e divulgação dos serviços e canais disponíveis.	Afixação de cartazes (infográficos com linguagem simples) com QR code, link do site da Ouvidoria e outras informações em todos os escritórios regionais, municipais das Co-executoras.	Beneficiários, trabalhadores do projeto e comunidade em geral.	Periódico. Uma vez ao ano.	SAPE/DESC e Coexecutoras	Divulgação realizada em 100% das SEMs, CETRES e locais de realização de eventos.
2.4. Protocolo de divulgação dos serviços e canais disponíveis.	Informe verbal prévio em atividades do projeto com beneficiários (reuniões, oficinas, capacitações) sobre serviços mapeados e canais disponíveis.	Beneficiários, trabalhadores do projeto e comunidade em geral.	Contínuo.	Co-executoras atuando diretamente com beneficiários do projeto.	Protocolo divulgado em 100% das atividades com beneficiários.
2.5. Encaminhamento para serviços disponíveis no Estado.	Com o consentimento da pessoa sobrevivente, ela será encaminhada para os serviços de acolhimento disponíveis no Estado.	Beneficiários, trabalhadores do projeto e comunidade em geral.	Contínuo. Quando houver alegações e situações de AS e EAS.	SAPE/DESC e Coexecutoras	Número de pessoas sobreviventes encaminhadas/que acessam serviços.

1.6. Funções e Responsabilidades

Instituição	Funções e Responsabilidades
Diretoria Executiva do SC Rural 2 (SAPE/DESC)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar, implementar e monitorar as ações do Programa em parceria com as co-executoras. • Elaborar e consolidar relatórios sobre o andamento das ações do programa, sobre denúncias e respostas às queixas. • Enviar relatórios semestrais ao Banco Mundial sobre o acompanhamento do Mecanismo de Queixas. • Comunicar o Banco Mundial em até 48h, contadas a partir do seu conhecimento, incidentes relacionados a situações de violência, assédio, abuso e exploração sexual envolvendo trabalhadores e beneficiários do projeto.
Co-executoras (Cidasc, Epagri, IMA, SAQ, SAPE)	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar e monitorar as capacitações previstas no Cronograma. • Garantir a participação dos trabalhadores do projeto SC Rural 2 nas capacitações.
Controladoria Geral do Estado (CGE)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar o Programa Estadual de Prevenção ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho em parceria com a Secretaria de Estado da Administração, a Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família e a Polícia Civil de Santa Catarina.
Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAAs) (Cidasc e Epagri)	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenir e combater o assédio, incluindo temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual nas suas atividades e práticas, como campanhas, materiais, orientações gerais etc. • Orientar sobre acolhimento, prevenção e registro da denúncia.
Ouvidoria Geral do Estado (OGE)	<ul style="list-style-type: none"> • Receber, analisar e encaminhar manifestações: reclamações, denúncias, sugestões, elogios e solicitações de providências por meio do Sistema de Ouvidoria Geral do Estado. • Atuar como canal de intermediação entre a administração direta (secretarias) e indireta (empresas públicas) e seus públicos interno e externo.
Ouvidorias Setoriais (IMA, SAPE, SAQ) e Seccionais (Cidasc, Epagri)	<ul style="list-style-type: none"> • Receber, analisar, responder e encaminhar manifestações: reclamações, denúncias, sugestões, elogios e solicitações de providências dentro da instituição em que está inserida. • Encaminhar resposta definitiva dentro do prazo legal por meio do Sistema de Ouvidoria Geral do Estado à Ouvidoria Geral do Estado. • Comunicar imediatamente à Gerência de Compliance da DESC sobre incidentes relacionados a situações de violência, assédio, abuso e exploração sexual envolvendo trabalhadores e beneficiários do projeto. • Encaminhar relatórios semestrais à Gerência de Compliance da DESC sobre manifestações envolvendo incidentes relacionados a situações de violência, assédio, abuso e exploração sexual envolvendo trabalhadores e beneficiários do projeto.

1.7. Legislação

O Projeto garantirá que os parceiros e contratados cumpram as leis e regulamentos do país sobre assédio, abuso e exploração sexual, que são definidos como ilícitos criminais. O Projeto tomará medidas para denunciar tais incidentes às autoridades legais, respeitando a decisão e atendendo ao consentimento das pessoas sobreviventes.

Legislação principal - Nacional

- **Constituição da República:** Artigos 1º, incisos II e III; artigo 3º, inciso IV, artigo 5º e artigo 19: Estabelecem como princípios, direitos e garantias fundamentais: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, a promoção do bem de todos e todas sem preconceitos, a igualdade perante a lei e a laicidade do Estado.
- **Convenção OIT n. 190/2019:** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.
- **Lei n. 10.224/2001:** Lei de Assédio Sexual.
- **Lei n. 11.340/2006:** Lei Maria da Penha. Dispõe sobre os crimes de violência e agressão contra as mulheres (extensiva às mulheres trans).
- **Lei n. 7.716/1989:** Referente aos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou nacionalidade. A partir de maio de 2019, também criminaliza atos LGBTQfóbicos.
- **Lei n. 13.431/2017:** Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).
- **Lei n. 13.460/2017:** Lei de Defesa dos Usuários dos Serviços Públicos. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública e sobre o tratamento de denúncias.
- **Lei n. 13.608/2018:** Lei do Disque-Denúncia. Estabelece medidas de proteção aos denunciantes (arts. 4º-A a 4º-C).
- **Lei n. 13.718/2018:** Lei de importunação sexual.
- **Lei n. 14.540/2023:** Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no

âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

- **Lei n. 14.457/2022:** Programa Emprega + Mulheres. Aplicável às empresas estatais (art. 23).
- **Decreto n. 8.727/2016:** Garante o direito de uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans em documentos oficiais.

Legislação principal - Estadual

- **Lei estadual nº 17.715/2019:** Programa de Integridade e Compliance da Administração Pública Estadual.
- **Decreto estadual nº 2.234/2022:** Regulamenta a Lei nº 17.715, de 2019, que dispõe sobre a criação do Programa de Integridade e Compliance da Administração Pública Estadual e adota outras providências.
- **Decreto estadual n. 2.386/2022:** institui o Manual de Saúde e Segurança do Servidor, que apresenta o Programa de Prevenção de Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho (PREVIAT) no âmbito do poder executivo estadual.
- **Decreto estadual n. 1.922/2022:** Dispõe sobre a estruturação, organização e administração das atividades de ouvidoria do Sistema Administrativo de Controle Interno e Ouvidoria do Poder Executivo Estadual, incluindo o tratamento de denúncias e as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores.

1.8. Orçamento

Atividade	Formato	Público-alvo	Recursos	Orçamento
1.1. Capacitação sobre assédio sexual, abuso e exploração sexual, com conteúdo programático mínimo previsto na Lei n. 14.540/2023 ¹⁴ .	Curso presencial. Carga horária mínima: 12 horas	Colaboradores trabalhando diretamente com o SC Rural 2	Contratação de empresa de consultoria ou núcleos de pesquisa de universidades com expertise no assunto para ministrar curso presencial.	R\$ 30.000
	Curso EAD (ENA) Carga horária mínima: 6 horas	Demais colaboradores das Secretarias e Empresas.	Contratação de empresa de consultoria ou núcleos de pesquisa de universidades com expertise no assunto para elaborar material e metodologia EAD para disponibilização na plataforma Moodle da ENA.	R\$ 40.000
1.2. Leitura e assinatura dos Códigos de Conduta (CdC) do Projeto.	CdC digital sempre que possível. Exceção: CdC impresso e digitalizado posteriormente.	Colaboradores, contratados, terceirizados trabalhando diretamente com o SC Rural 2.	Não se aplica.	R\$ 0,00
2.1. Capacitação sobre os protocolos de situações de assédio, abuso e exploração sexual.	Curso presencial. Carga horária mínima: 16 horas	Trabalhadores responsáveis pelo acolhimento de pessoas sobreviventes, recebimento e encaminhamento de denúncias (Ouvidorias, Assistência Social, CIPAA's).	Contratação de empresa de consultoria ou núcleos de pesquisa de universidades com expertise no assunto com elaboração e/ou validação dos protocolos de atuação.	R\$ 30.000
2.2. Mapeamento dos serviços de acolhimento e denúncia nas regiões, municípios e comunidades.	Coleta por meio de pesquisa em 295 municípios ou base de dados estadual (SAS, Polícia Civil)	Beneficiários e comunidade em geral.	Pessoa dedicada a fazer o levantamento por meio de pesquisa pela internet e/ou telefone em 295 municípios.	R\$ 0,00

¹⁴ Conteúdo programático mínimo: item 2.1 do Programa.

2.3. Sensibilização e divulgação dos serviços e canais disponíveis.	Produção de materiais gráficos. Impressão de materiais gráficos e envio.	Beneficiários e comunidade em geral.	Empresa de design gráfico contratada para produzir materiais e empresa contratada para impressão e envio.	R\$ 50.000
2.4. Protocolo de divulgação dos serviços e canais disponíveis.	Capacitação de técnicos e facilitadores sobre os protocolos. Carga horária mínima: 4h	Técnicos e facilitadores.	Cursos presenciais nas 16 SERs.	150.000
2.5. Encaminhamento para serviços disponíveis no Estado	A depender do caminho escolhido pela pessoa sobrevivente de EAS/AS.	Beneficiários, trabalhadores do projeto e comunidade em geral.	Equipes e servidores do Estado que atuam no acolhimento e resposta a alegações e situações de EAS/AS.	R\$ 0,00
Total				R\$ 300.000

2. Eixo 1 - Matriz de medidas preventivas para evitar o assédio, o abuso e à exploração sexual por parte dos trabalhadores do Projeto

A seguir são apresentadas as ações de prevenção ao assédio, abuso e exploração sexual a serem tomadas junto às equipes envolvidas na implantação e execução do Projeto. A Matriz se aplica a todas as instituições co-executoras do projeto e empresas contratadas para execução de qualquer atividade ou etapa do projeto.

2.1. Medidas obrigatórias de prevenção

- Os empregadores e supervisores trabalhando diretamente no Projeto deverão garantir que todos os trabalhadores envolvidos no Projeto leiam (ou tenham o documento lido) e assinem o Código de Conduta do Projeto antes do início de suas atividades. Além de serem responsáveis pelo armazenamento digital dos documentos assinados, que deverão ser disponibilizados quando solicitados pela UGP ou pelo BIRD (Banco Mundial) (MOP, 10.4).
- Os empregadores de trabalhadores do Projeto deverão promover treinamentos regulares¹⁵ aos trabalhadores do projeto sobre: (i) o que é assédio, abuso e exploração sexual; (ii) as sanções penais às práticas de assédio, abuso e exploração sexual prevista na legislação brasileira; (iii) os serviços de referência disponíveis a pessoas sobreviventes de casos de assédio, abuso e exploração sexual; e (iv) os padrões básicos de comportamento a serem cumpridos pelos trabalhadores do projeto.
- As capacitações terão **conteúdo programático mínimo**¹⁶:
 - causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;
 - consequências para a saúde das vítimas;
 - meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;
 - direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;
 - mecanismos e canais de denúncia;

¹⁵ Periodicidade mínima de 12 (doze) meses para ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (Lei n. 14.457/2022).

¹⁶ Lei nº 14.540/2023, Art. 5º, VII.

- instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.
- Caso as capacitações já ofertadas pelas co-executoras ou pelo órgão coordenador do Programa Estadual (CGE) não cumpram o conteúdo mínimo previsto em legislação, a UGP poderá contratar consultorias ou empresas para realizar as capacitações previstas.
- Os trabalhadores do Projeto deverão ler (ou ter o documento lido para eles) e assinar o Código de Conduta (Cdc) do Projeto.
- Os trabalhadores do Projeto devem ser informados sobre o que é considerado assédio, abuso e exploração sexual e que esses comportamentos serão tratados como delitos.
- Os trabalhadores do Projeto deverão ser informados sobre os padrões básicos de comportamento que impõem proibições explícitas contra os comportamentos definidos como assédio, abuso e exploração sexual que são adotados pelo Projeto.
- Os trabalhadores do Projeto deverão ser informados sobre as medidas disciplinares que serão tomadas pelos empregadores e podem levar à rescisão de seus contratos de trabalho e à sua denúncia às autoridades competentes na forma da lei vigente em virtude de alegações de assédio, abuso e exploração sexual.
- O Projeto deverá mapear os serviços para referência de sobreviventes de casos de assédio, abuso e exploração sexual disponíveis nas áreas de intervenção e divulgá-los amplamente, quer junto aos trabalhadores do projeto, quer junto à população das comunidades de intervenção.
- Campanhas de esclarecimento e sensibilização devem ser periodicamente realizadas junto à população das comunidades nas áreas de intervenção do Projeto sobre assédio, abuso e exploração sexual, as punições previstas na lei a seus perpetradores, os canais de denúncia de casos de assédio, abuso e exploração sexual e os serviços de referência para atendimento aos sobreviventes existentes.
- O Projeto estabelecerá um Mecanismo de Atendimento e Resposta a Queixas (Ouvidoria-Geral do Estado de Santa Catarina) com múltiplos canais para registro de queixas relacionadas a assédio, abuso e exploração sexual

acessíveis aos trabalhadores do projeto e à população das comunidades de intervenção e com procedimentos efetivos.

- O Projeto deverá monitorar regularmente a implementação das medidas de prevenção e enfrentamento ao abuso, assédio e exploração sexual, documentá-la em SGPe ou outro sistema de monitoramento do projeto, e avaliar sua efetividade e a necessidade de aprimoramento.

2.2. Adoção de padrões básicos de comportamento¹⁷

A fim de prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho, recomenda-se a adoção de padrões básicos de comportamento:

Pelos/as gestores/as

- Formular estratégias organizacionais de prevenção e de enfrentamento das situações de violência no ambiente de trabalho;
- Estabelecer e disseminar código de conduta do servidor, introduzindo medidas de prevenção de violência, discriminação e assédio no trabalho;
- Incentivar as boas relações de trabalho e a cooperação;
- Assegurar o funcionamento adequado de ouvidorias para as pessoas sobreviventes realizarem queixas e denúncias de condutas abusivas e situações de assédio sexual;
- Resguardar o direito da pessoa sobrevivente de violência ter sua denúncia investigada, quando esta estiver bem fundamentada.

Pelos/as trabalhadores/as

- Pautar seu comportamento observando a conduta ética;
- Informar ao seu superior hierárquico direto, à Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), à CIPAA ou ao setorial de gestão de pessoas situações de violência que, a seu julgamento, possam implicar riscos à sua saúde e aos dos demais servidores;
- Apresentar sugestões para prevenir a violência, a discriminação e o assédio no ambiente de trabalho.

Pelos órgãos e empresas

- Oferecer informações sobre assédio sexual aos agentes públicos e prestadores de serviço;

¹⁷ Baseado na Cartilha “Assédio sexual: qual é a sua régua?” do Programa de Prevenção ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho da Controladoria Geral do Estado de Santa Catarina (CGE/SC).

- Elaborar e difundir políticas de prevenção e combate ao assédio associadas a códigos de ética e/ou conduta;
- Difundir e treinar os agentes públicos em relação ao previsto no código de ética e/ou conduta no que tange as diretrizes de prevenção ao assédio sexual;
- Disponibilizar canais de denúncias de maneira simples, segura e objetiva;
- Desenvolver programas de educação e treinamento (palestras, oficinas e cursos) sobre assédio, exploração e abuso sexual;
- Monitorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, prestando atenção para mudanças de comportamento;
- Apurar as violações constatadas;
- Incentivar o desenvolvimento de uma cultura institucional de participação e diálogo aberto.

3. Eixo 2 - Matriz de responsabilidades, acolhimento e respostas a alegações de Assédio Sexual, Abuso e Exploração Sexual

3.1. Aplicação

A Matriz de responsabilidades, acolhimento e respostas a alegações de assédio, abuso e exploração sexual se aplica a todas as instituições co-executoras do projeto.

- Qualquer conduta ou situação sobre alegações de assédio, abuso e exploração sexual deverá ser comunicada ao Núcleo de Compliance da Diretoria Executiva do SC Rural 2, por meio do fluxo estabelecido no item 3.4.1 ou, quando atribuída às ouvidorias setoriais ou seccionais das co-executoras (Cidasc, Epagri, IMA, SAQ, SAPE), estas deverão comunicar imediata e diretamente o Núcleo de Compliance da Diretoria Executiva do SC Rural 2 (SAPE/DESC).
- A Diretoria Executiva do SC Rural 2 (SAPE/DESC), por meio do Núcleo de Compliance, deverá comunicar o Banco Mundial (BIRD) em até 24 horas, contadas a partir do momento de conhecimento da queixa.

3.2. Princípios orientadores

- Abordagem centrada na pessoa sobrevivente: colocar o interesse, a segurança e o bem-estar da pessoa sobrevivente em primeiro lugar.
- Todos os trabalhadores envolvidos no Projeto serão tratados com respeito, independentemente da sua raça, cor, etnia, religião, filiação política, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
- Assédio, abuso e exploração sexual são ilícitos criminais.
- Todas as formas de assédio, abuso e exploração sexual são inaceitáveis, quer ocorram no local de trabalho ou nas áreas de intervenção do Projeto.
- Os perpetradores de atos de assédio, abuso e exploração sexual serão responsabilizados pelas suas ações e serão tomadas medidas disciplinares, penalidades e/ou rescisão de contrato de trabalho além dos processos judiciais de acordo com o Código Penal (Lei n. 13.718/18, Artigos 213, 214, 217-A, 218-C e 225-A).

- A atividade sexual com crianças menores de 18 anos, incluindo assédio online, é proibida. A crença equivocada em relação à idade de uma criança e ao consentimento da criança não é uma defesa.
- O uso de linguagem ou comportamento inadequado em relação a mulheres, crianças e homens que possa ser considerado assédio, ou abusivo, ou sexualmente provocativo e explícito, ou humilhante ou culturalmente inapropriado é proibido.
- É proibida a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador.
- Interações sexuais entre trabalhadores do projeto (em qualquer nível ou função) e membros das comunidades dos locais de implementação das atividades do Projeto que não sejam previamente estabelecidas com consentimento total são proibidas.
- É proibido reter ou prometer o fornecimento real de benefícios (monetários ou não monetários) aos membros da comunidade em troca de sexo. Tal atividade sexual é considerada “não consensual” pelo Projeto.
- O Projeto fornecerá vias e mecanismos para relatar alegações de casos de assédio, abuso e exploração sexual. Não haverá retribuição, retaliação ou perseguição contra pessoas que façam denúncias contra seus empregadores ou trabalhadores do Projeto.
- Todo o pessoal de gestão do Projeto tem a responsabilidade de apoiar e manter um ambiente livre de assédio, abuso e exploração sexual.

3.3. Abordagem centrada na pessoa sobrevivente

Para responder às alegações de assédio, abuso e exploração sexual por meio de seu Mecanismo de Atendimento e Resposta a Reclamações, o Projeto adotará a abordagem centrada nas pessoas sobreviventes descrita a seguir e espera que todos os parceiros adotem ou melhorem esta abordagem.

Na busca de uma resolução de assédio, abuso e exploração sexual, as necessidades, desejos e direitos das pessoas sobreviventes serão fundamentais para os processos e os casos serão tratados com o objetivo de capacitá-las a lidar com a situação e facilitar a sua recuperação.

Para este fim, por meio de seu Mecanismo de Reclamações e dos prestadores de serviços de referência, o Projeto garantirá que:

- As pessoas sobreviventes serão tratadas em todos os momentos e interações com dignidade e respeito.
- Suas necessidades, direitos e escolhas serão priorizados em todos os processos e decisões.
- Recebam orientação sobre os serviços de referência existentes e como acessá-los e, conforme sua decisão, sejam encaminhadas para tais serviços.
- Recebam orientação sobre seus direitos de acordo com as leis vigentes e os passos para denunciar o caso (ou autorizar que se faça – conforme permite e determina esta legislação – que os que tomaram conhecimento do caso o denunciem) para as autoridades nacionais.
- A assistência não será imposta às pessoas sobreviventes se elas não estiverem prontas para prosseguir com o assunto. No entanto, será dada orientação para que optem por procurar reparação ou àquelas que mudem de ideia sobre se desejam ou não tomar medidas.
- As escolhas das pessoas sobreviventes serão respeitadas em todas as decisões. No entanto, quando as sobreviventes forem menores de 18 anos de idade, o Projeto seguirá os requisitos legais para denunciar abusos às autoridades competentes, independentemente do seu consentimento ou escolha.
- A segurança das pessoas sobreviventes é ponto de máxima prioridade em todos os processos e serão feitos todos os esforços para eliminar ou minimizar o risco de traumatização ou abuso adicional a uma pessoa sobrevivente que denuncie um caso de assédio, abuso ou exploração sexual (revitimização ou vitimização secundária).
- O projeto e os prestadores de serviços de referência garantirão o tratamento confidencial de todos os dados e informações relativos às pessoas sobreviventes, e a confidencialidade em todos os processos que levam apoio a elas e à resolução de cada caso. Compartilhar a história da pessoa sobrevivente com outra agência ou pessoa só será feito com o consentimento informado da mesma.
- As pessoas sobreviventes receberão todas as informações necessárias para que possam tomar decisões informadas.

- Não serão feitas suposições sobre os sentimentos, pensamentos e experiências da pessoa sobrevivente e todas as pessoas que tratarão dos casos e dos processos conducentes à resolução serão formadas sobre como lidar com reclamações com sensibilidade cultural e social, sem julgamento, confidencialidade e tato.
- O registro dos relatos das pessoas sobreviventes sobre o incidente deverá ser conduzido em um ambiente privado e armazenado em arquivos a que apenas o funcionário designado para tratar do caso tenha acesso, de modo a garantir que quaisquer vulnerabilidades específicas e preocupações de segurança sejam levadas em consideração.

Para manter a confidencialidade e minimizar a estigmatização da pessoa sobrevivente, o MARQ deverá registrar as seguintes informações:

- Idade e gênero da pessoa sobrevivente;
- Tipo e detalhes do incidente (conforme relatado);
- Local, data e hora em ocorreu o incidente;
- Se o alegado perpetrador é um trabalhador do projeto, conforme indicado pela pessoa sobrevivente;
- Se a pessoa sobrevivente foi encaminhada para um prestador de serviços;
- Se a pessoa sobrevivente preferiu fazer uma queixa anônima;
- Se a pessoa sobrevivente preferiu não fazer uma queixa oficial.

3.4. Mecanismo de Atendimento e Resposta a Queixas (MARQ)¹⁸

Formalização de uma denúncia/queixa na Ouvidoria Geral do Estado para Comunidades e Trabalhadores do Projeto

O início do processo de investigação se dá com a formalização da denúncia ou queixa à Ouvidoria-Geral do Estado. Ela pode ser feita de três formas:

¹⁸ A Ouvidoria Geral do Estado (OGE) e as Ouvidorias Setoriais e Seccionais seguem a Orientação Técnica CGE n. 2/2023 - Tratamento das Manifestações de Ouvidoria.

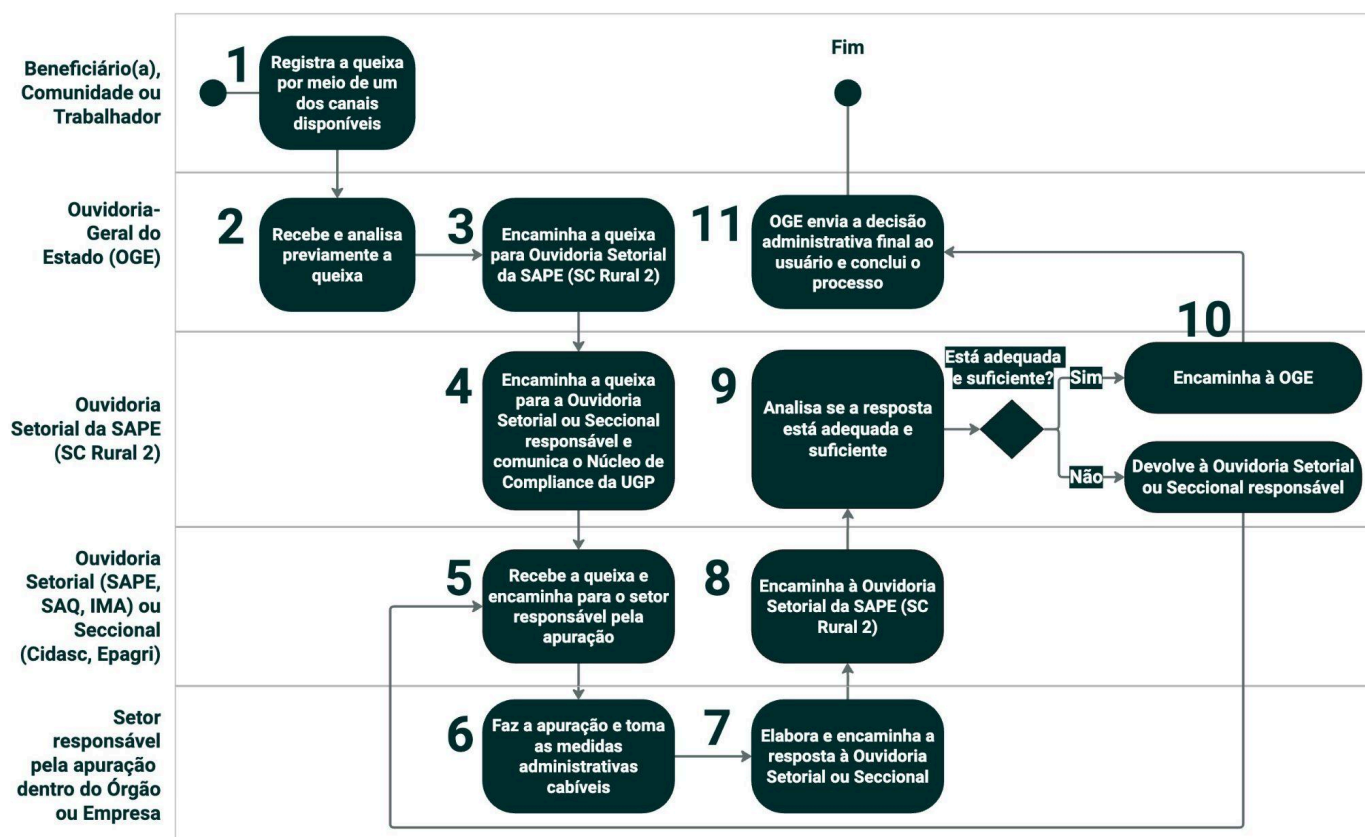
- Preferencialmente utilizando o sistema disponível no link ouvidoria.sc.gov.br/cidadao. Selecione a opção 01 - Novo Atendimento e escolha o tipo de manifestação como "denúncia".
- Pelo telefone 0800-6448500, no horário das 13h às 19h, em dias de efetivo serviço no Poder Executivo Estadual de Santa Catarina.
- Presencialmente, através da equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade envolvida, ou na Ouvidoria-Geral do Estado (Centro Administrativo do Estado de Santa Catarina, Rodovia SC-401 - km 5 - 4.600 - Saco Grande II - Florianópolis - Santa Catarina - CEP: 88032-000).

Caso o servidor ou empregado público procure atendimento presencial em locais como o setor de Gestão de Pessoas, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) ou a Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), é importante que, após ser acolhido, seja orientado a formalizar a manifestação junto ao Sistema de Ouvidoria.

Em caso de denúncias de assédio sexual realizadas por terceiros, cabe às Ouvidorias setoriais e/ou seccionais buscar o consentimento da pessoa sobrevivente/vítima de assédio previamente ao encaminhamento da denúncia para a apuração.

Os agentes públicos que não desempenhem funções de ouvidoria e recebam denúncia não podem dar publicidade ao conteúdo da denúncia ou a elemento de identificação do denunciante.

Figura - Fluxo do Mecanismo de Atendimento e Resposta a Queixas¹⁹ (MARQ) para Comunidades e Trabalhadores do Projeto



Etapas do Fluxo de MARQ para Beneficiários, Comunidades e Trabalhadores

1. Beneficiário, comunidade ou trabalhador faz a denúncia/queixa por meio de um dos canais disponíveis, que pode ser pessoal, por telefone ou site (independentemente do canal de entrada, a queixa é sempre registrada no Sistema Unificado da Ouvidoria-Geral do Estado);
2. Recebimento da denúncia/queixa pelo Sistema e análise prévia (triagem) pela Ouvidoria-Geral do Estado (OGE);
3. A Ouvidoria-Geral encaminha a denúncia/queixa à Ouvidoria Setorial da SAPE (SC Rural 2) pelo Sistema Unificado;
4. A Ouvidoria Setorial da SAPE (SC Rural 2) encaminha a queixa para a Ouvidoria Setorial ou Seccional responsável via Sistema Unificado da Ouvidoria-Geral e comunica o Núcleo de Compliance da UGP por e-mail;
5. Ouvidoria Setorial ou Seccional recebe a denúncia/queixa pelo Sistema Unificado e encaminha por e-mail ao setor responsável pela apuração;
6. O setor responsável pela apuração dentro do Órgão faz a apuração e toma as medidas cabíveis;

¹⁹ Todo o fluxo é realizado por meio do Sistema Unificado da Ouvidoria-Geral do Estado (OGE).

7. O setor responsável pela apuração dentro do Órgão elabora e encaminha a resposta conclusiva²⁰ à Ouvidoria Setorial ou Seccional;
8. A Ouvidoria Setorial ou Seccional encaminha à Ouvidoria da SAPE (SC Rural 2)
9. A Ouvidoria da SAPE (SC Rural 2) analisa se a resposta está adequada e suficiente;
10. Caso esteja adequada e suficiente, encaminha à OGE pelo Sistema Unificado, e, caso não esteja, devolve à Ouvidoria setorial ou seccional responsável;
11. A OGE envia a decisão administrativa final ao usuário (pessoa sobrevivente) e conclui o processo.

3.4.1. Detalhamento do MARQ para Comunidades

Procedimentos das Ouvidorias Setoriais e/ou Seccionais (detalhamento da Etapa 5 do Fluxo do Mecanismo de Atendimento e Resposta a Queixas para Comunidades)

Procedimentos internos da unidade responsável pela apuração após recebimento de denúncias pelo sistema da OGE (detalhamento da Etapa número 6 do fluxo anterior):

- Solicitação de Informações Adicionais;
- Informações sobre a pessoa denunciante;
- Encaminhamento da queixa à Corregedoria ou Autoridade Máxima;
- Processo de apuração ou investigação preliminar;
- Requisição de informações sobre a identidade do denunciante;
- Instauração do processo acusatório, que pode ser uma Sindicância Acusatória (SINAC) ou um Processo Administrativo Disciplinar (PAD);
- Afastamento preventivo;
- Possíveis sanções/penalidades.

Acompanhamento da denúncia/queixa

- O prazo para que a denúncia registrada seja apurada e indicada eventual responsabilização dependerá de seu teor e complexidade.
- Em geral, o prazo para a Decisão Administrativa Final é de até 30 (trinta) dias, contados da data do registro da manifestação, e caso não seja possível atender no prazo, a ouvidoria setorial e/ou seccional poderá solicitar a prorrogação do prazo, dentro do prazo inicial de até 30 dias, mediante justificativa aceita pela Ouvidoria-Geral do Estado e comunicada ao usuário²¹.

²⁰ Entende-se por conclusiva a resposta que contenha informação sobre o seu encaminhamento aos órgãos apuratórios competentes, sobre os procedimentos a serem adotados e respectivo número que identifique a denúncia junto ao órgão apuratório, ou sobre o seu arquivamento. Orientação Técnica CGE nº 02/2023 - Tratamento das Manifestações de Ouvidoria.

²¹ Orientação Técnica CGE nº 02/2023 - Tratamento das Manifestações de Ouvidoria, p. 8.

- A pessoa denunciante sempre será informada, ao final, sobre a conclusão da denúncia, além de receber informações intermediárias sobre o tratamento.
- A pessoa denunciante também poderá acompanhar o andamento da denúncia por meio do protocolo individual no momento do registro da denúncia.

Procedimento em caso de retaliação²²

- As instituições co-executoras proíbem qualquer forma de retaliação contra aqueles que denunciam assédio ou cooperam com investigações.
- Em caso de retaliação, a situação deve ser comunicada imediatamente à Ouvidoria (Geral ou da instituição) para que medidas adicionais sejam tomadas.
- Ao verificar que o denunciante, a vítima, as testemunhas que colaboraram com a elucidação dos fatos ou outras pessoas da instituição estão sofrendo com algum tipo de ação que visa prejudicá-las e coagi-las em seu ambiente de trabalho em função da denúncia realizada, é necessário denunciar tal fato à Ouvidoria-Geral do Estado.
- Para fazer essa denúncia, basta acessar o sistema de Ouvidoria, disponível em www.ouvidoria.sc.gov.br, opção 01 – Novo Atendimento e registrá-la. É importante que na denúncia de retaliação seja indicado o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como juntar provas das ações de retaliação. Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para a área de apuração do órgão²³.
- A comunicação será encaminhada à COAD/CGE (Coordenação de Admissibilidade de Denúncias) por meio do Sistema Informatizado de Ouvidoria.

3.4.2. Detalhamento do MARQ para Trabalhadores do Projeto

Procedimentos das Ouvidorias Setoriais e/ou Seccionais (detalhamento da Etapa 5 do Fluxo do Mecanismo de Atendimento e Resposta a Queixas para Trabalhadores do Projeto)

Procedimentos internos da unidade responsável pela apuração após recebimento de denúncias pelo sistema da OGE.

Detalhamento da Etapa número 5 do fluxo anterior:

²² Exemplos de retaliação: demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas (Lei n. 13.60/2018).

²³ Protocolo de denúncia de assédio sexual, importunação sexual, assédio moral e discriminação (CGE/SC, 2024).

- Em caso de trabalhadores atuando diretamente no SC Rural 2 (colaboradores da UGP e coexecutoras):
 - Encaminhamento por e-mail à chefia imediata e ao responsável superior pelo setor;
- Em caso de trabalhadores terceirizados e de empresas contratadas:
 - Encaminhamento por e-mail ao fiscal do contrato e ao responsável do setor demandante da contratação.

Detalhamento da Etapa número 6 do fluxo anterior:

- Solicitação de Informações Adicionais (se necessário);
- Informações sobre a pessoa denunciante (se necessário);
- Processo de apuração ou investigação preliminar;
- Verificação das cláusulas contratuais, em caso de empresas contratadas;
- Possível aplicação de sanções/penalidades.

Acompanhamento da denúncia/queixa

- O prazo para que a denúncia registrada seja apurada e indicada eventual responsabilização dependerá de seu teor e complexidade.
- Em geral, o prazo para a Decisão Administrativa Final é de até 30 (trinta) dias, contados da data do registro da manifestação, e caso não seja possível atender no prazo, a ouvidoria setorial e/ou seccional poderá solicitar a prorrogação do prazo, dentro do prazo inicial de até 30 dias, mediante justificativa aceita pela Ouvidoria-Geral do Estado e comunicada ao usuário²⁴.
- A pessoa denunciante sempre será informada, ao final, sobre a conclusão da denúncia, além de receber informações intermediárias sobre o tratamento.
- A pessoa denunciante também poderá acompanhar o andamento da denúncia por meio do protocolo individual no momento do registro da denúncia.

Procedimento em caso de retaliação²⁵

- As instituições co-executoras proíbem qualquer forma de retaliação contra aqueles que denunciam ou cooperam com investigações.
- Em caso de retaliação, a situação deve ser comunicada imediatamente à Ouvidoria (Geral ou da instituição) para que medidas adicionais sejam tomadas.
- Ao verificar que o denunciante, a vítima, as testemunhas que colaboraram com a elucidação dos fatos ou outras pessoas da instituição estão sofrendo com

²⁴ Orientação Técnica CGE nº 02/2023 - Tratamento das Manifestações de Ouvidoria, p. 8.

²⁵ Exemplos de retaliação: demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas (Lei n. 13.60/2018).

algum tipo de ação que visa prejudicá-las e coagi-las em seu ambiente de trabalho em função da denúncia realizada, é necessário denunciar tal fato à Ouvidoria-Geral do Estado.

- Para fazer essa denúncia, basta acessar o sistema de Ouvidoria, disponível em www.ouvidoria.sc.gov.br, opção 01 – Novo Atendimento e registrá-la. É importante que na denúncia de retaliação seja indicado o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como juntar provas das ações de retaliação. Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para a área de apuração do órgão²⁶.
- A comunicação será encaminhada à COAD/CGE (Coordenação de Admissibilidade de Denúncias) por meio do Sistema Informatizado de Ouvidoria.

3.5. Denúncia em situações de crimes

Registro de Boletim de Ocorrência

Acusações que envolvam assédio sexual, importunação sexual ou discriminação e se enquadrem como delito penal podem ser levadas à Delegacia de Polícia Civil. O boletim deve ser registrado pela vítima ou por seu representante legal, presencialmente ou através da Delegacia Virtual pelo site <https://delegaciavirtual.sc.gov.br/>.

Registro da denúncia nos órgãos de defesa dos direitos trabalhistas

Caso o agente agressor seja terceirizado(a) ou empregado(a) público(a), a denúncia também pode ser registrada na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Disque 180 em casos de violência contra a mulher

Em casos de violência contra a mulher, o denunciante pode utilizar o canal "Ligue 180", vinculado ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, que recebe denúncias de violações contra as mulheres e encaminha aos órgãos competentes.

²⁶ Protocolo de denúncia de assédio sexual, importunação sexual, assédio moral e discriminação (CGE/SC, 2024).

Disque 100 - Disque Direitos Humanos

As populações em situação de vulnerabilidade social podem utilizar o "Disque Direitos Humanos - Disque 100", um serviço de utilidade pública do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania para demandas relacionadas a violações de Direitos Humanos.

3.6. Sanções previstas

As sanções em caso de comprovação das alegações de abuso, assédio e exploração sexual podem incluir, isolada ou cumulativamente, conforme a severidade do caso:

- Treinamento adicional do perpetrador em relação aos princípios e medidas adotadas pelo Projeto para prevenir, evitar e enfrentar o assédio, abuso e exploração sexual;
- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão por até 30 dias corridos;
- Restituição do empregado cedido, requisitado ou contratado ao órgão/entidade de origem;
- Exoneração ou dispensa por justa causa, sem prejuízo da reparação do dano;
- Denúncia às autoridades legais com o consentimento da pessoa sobrevivente em caso de crimes;
- Denúncia às autoridades legais se a pessoa sobrevivente for menor de idade e tiver sido abusada sexualmente;
- Outras sanções previstas a depender do tipo de contratação (em caso de empresas contratadas para execução de ações do projeto):
 - Perda parcial ou integral do salário por um período (a depender do tipo de contratação);
 - Término do contrato de trabalho, sem prejuízo da reparação do dano (a depender do tipo de contratação).

Quadro resumo das condutas e sanções previstas

Conduta	Esfera administrativa	Esfera penal
Assédio sexual	Infração disciplinar, podendo levar à exoneração ou demissão do autor (após regular processo de Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD).	Código Penal (Decreto Lei nº 2.848/1940) alterado pela Lei nº 10.224/2001. Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...] § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.
Discriminação racial	Infração disciplinar, podendo levar à exoneração ou demissão do autor (após regular processo de Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD).	Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Lei nº 7.716/1989. Incluído pela Lei nº 14.532, de 2023. Art. 2º-A. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional. (Crime imprescritível, por decisão do STF desde 2021). Pena: reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. A pena é aumentada de metade se o crime for cometido mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas. Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Pena: reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010). O racismo é entendido como um crime contra a coletividade, a injúria é direcionada ao indivíduo.
Discriminação relacionada à orientação sexual, identidade de gênero.	Infração disciplinar, podendo levar à exoneração ou demissão do autor (após regular processo de Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD).	Discriminação equiparada à Lei nº 7.716/1989 (Racismo) pelo STF (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão - ADO 26). Verificar o item acima.
Exploração sexual	Infração disciplinar, podendo levar à exoneração ou demissão do autor (após regular processo de Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD).	Código Penal. Favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual. Arts. 228. Induzir ou atrair alguém à prostituição ou outra forma de exploração sexual, facilitá-la, impedir ou dificultar que alguém a abandone: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. § 1º Se o agente é ascendente, padrasto, madrasta,

Conduta	Esfera administrativa	Esfera penal
		<p>irmão, enteado, cônjuge, companheiro, tutor ou curador, preceptor ou empregador da vítima, ou se assumiu, por lei ou outra forma, obrigação de cuidado, proteção ou vigilância: Pena - reclusão, de 3 (três) a 8 (oito) anos. § 2º - Se o crime, é cometido com emprego de violência, grave ameaça ou fraude: Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 10 (dez) anos, além da pena correspondente à violência. § 3º - Se o crime é cometido com o fim de lucro, aplica-se também multa.</p> <p>Casa de prostituição Art. 229. Manter, por conta própria ou de terceiro, estabelecimento em que ocorra exploração sexual, haja, ou não, intuito de lucro ou mediação direta do proprietário ou gerente: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.</p> <p>Favorecimento da prostituição ou de outra forma de exploração sexual de criança ou adolescente ou de vulnerável Art. 218-B. Submeter, induzir ou atrair à prostituição ou outra forma de exploração sexual alguém menor de 18 (dezoito) anos ou que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, facilitá-la, impedir ou dificultar que a abandone: Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 10 (dez) anos. § 1º Se o crime é praticado com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa. § 2º Incorre nas mesmas penas: I - quem pratica conjunção carnal ou outro ato libidinoso com alguém menor de dezoito e maior de catorze anos na situação descrita no caput deste artigo; II - o proprietário, o gerente ou o responsável pelo local em que se verificarem as práticas referidas no caput deste artigo. § 3º Na hipótese do inciso II do § 2º, constitui efeito obrigatório da condenação a cassação da licença de localização e de funcionamento do estabelecimento.</p> <p>Divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia Art. 218-C. Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio - inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informática ou telemática -, fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de</p>

Conduta	Esfera administrativa	Esfera penal
		estupro de vulnerável ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o fato não constitui crime mais grave.
Importunação sexual	Infração disciplinar, podendo levar à exoneração ou demissão do autor (após regular processo de Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD).	Código Penal (Decreto Lei nº 2.848/1940) alterado pela Lei nº 13.718/2018. Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Pena: reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.
Violência sexual	Infração disciplinar, podendo levar à exoneração ou demissão do autor (após regular processo de Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD).	Código Penal (Decreto Lei nº 2.848/1940). Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. Pena: reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos. § 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos. Pena: reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos. § 2º Se da conduta resulta morte. Pena: reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos.
Violência sexual mediante fraude	Infração disciplinar, podendo levar à exoneração ou demissão do autor (após regular processo de Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD).	Código Penal (Decreto Lei nº 2.848/1940) alterado pela Lei nº 12.015/2009. Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima. Pena: reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

Referências

BANCO MUNDIAL. *Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial*. Washington, DC, 2016.

Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina (Epagri). *Cartilha Prevenção e Combate à Discriminação*. Santa Catarina, 2024.

Ministério Público do Trabalho (MPT); Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Cartilha Violência e Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf>.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Relatório V: Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*. Genebra, 2018. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95.

SANTA CATARINA. Controladoria Geral do Estado (CGE). *Orientação Técnica CGE nº 02/2023: Tratamento das manifestações de Ouvidoria*, 2023. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/download/orientacao-tecnica-cge-n-o-02-2023/>.

SANTA CATARINA. Controladoria Geral do Estado (CGE). Programa de Prevenção ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho (Cartilha). Santa Catarina, 2024. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/wp-content/uploads/2024/03/Cartilha-PROG.DE-PREV.-AO-ASSEDIO-MORAL-.pdf>. Acesso em: abril 2025.

SANTA CATARINA. Controladoria Geral do Estado (CGE). *Protocolo de denúncia de assédio sexual, importunação sexual, assédio moral e discriminação (Fluxograma)*. Santa Catarina, 2024. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/download/protocolo-de-denuncia-de-assedio-sexual-importunacao-sexual-assedio-moral-e-discriminacao/>.

SANTA CATARINA. Controladoria Geral do Estado (CGE). *Qual é a sua Régua? Você é quem define! Programa de Prevenção Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho (Cartilha)*. Santa Catarina, 2023. Disponível em: <https://wordpress.sea.sc.gov.br/site.cge/wp-content/uploads/2023/08/Cartilha-Programa-de-Prevencao-Ao-Assedio-Sexual-no-Ambiente-de-Trabalho-1.pdf>.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração (SEA); Controladoria Geral do Estado (CGE). Programa de Prevenção ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho (Cartilha). Santa Catarina, 2024. Disponível em:

<https://www.cge.sc.gov.br/wp-content/uploads/2024/03/Cartilha-PROG.DE-PREV.-AO-ASSEDIO-MORAL-.pdf>.

UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, Second Edition, 2017. Disponível em: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf.

Governo do Estado de Santa Catarina
Secretaria de Estado da Agricultura e Pecuária
Diretoria Executiva do SC Rural

Projeto

SC RURAL 2

SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO
Marco de Gestão Ambiental e Social

Anexo

Código de Conduta para Trabalhadores do Projeto

Versão 1

Março 2026

1. Objetivo e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta (CdC) estabelece os padrões de comportamento esperados de todos os trabalhadores envolvidos no Projeto de Desenvolvimento Rural para a Sustentabilidade e Inovação de Santa Catarina (P506142), financiado pelo Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD).

O CdC aplica-se a todos os trabalhadores do projeto, incluindo:

- Servidores e técnicos da Unidade de Gerenciamento do Projeto (UGP), Secretaria de Estado da Agricultura e Pecuária (SAPE), e coexecutoras, Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural (Epagri), Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina (Cidasc), Instituto do Meio Ambiente de Santa Catarina (IMA) e Secretaria de Estado da Aquicultura e Pesca (SAQ);
- Contratados, subcontratados e seus empregados envolvidos em obras civis (incluindo reabilitação de estradas rurais);
- Empresas de supervisão e consultoria;
- Trabalhadores comunitários que participam de atividades apoiadas pelo projeto.

O cumprimento deste CdC é condição para o engajamento com o Projeto. Todos os trabalhadores devem ler (ou ter o documento lido a eles), compreender e assinar este documento antes de iniciar suas atividades.

2. Conduta Geral

Todos os trabalhadores do projeto deverão:

- Desempenhar suas funções com integridade, profissionalismo e respeito às pessoas;
- Cumprir toda a legislação brasileira aplicável, incluindo a legislação trabalhista, as normas de saúde e segurança ocupacional e a legislação ambiental;
- Cumprir o Plano de Compromisso Ambiental e Social (PCAS) e o Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS) do Projeto;
- Respeitar os direitos, a dignidade e a cultura das comunidades locais, dos agricultores familiares, dos Povos Indígenas e das comunidades tradicionais da área do projeto;
- Não se envolver em corrupção, fraude, conluio ou qualquer outra prática antiética relacionada às atividades do projeto;
- Reportar qualquer violação deste CdC por meio do Mecanismo de Reclamações do Projeto, sem temor de retaliação.

3. Não Discriminação e Tratamento Igualitário

Todos os trabalhadores têm direito a tratamento justo e igualitário, independentemente de gênero, raça, etnia, religião, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual ou qualquer outra característica.

Os trabalhadores deverão:

- Não discriminar colegas, beneficiários ou membros da comunidade com base em nenhuma dessas características;
- Não praticar assédio moral nem qualquer forma de intimidação ou constrangimento no ambiente de trabalho;
- Garantir que a seleção e o tratamento de trabalhadores comunitários sejam livres de discriminação e baseados em critérios objetivos e transparentes.

4. Padrões trabalhistas

Todos os trabalhadores deverão:

- Respeitar a jornada de trabalho, os períodos de descanso e os direitos a licenças estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelos contratos aplicáveis;
- Não se envolver nem facilitar o trabalho infantil. Nenhuma pessoa abaixo da idade mínima legal para o trabalho poderá ser empregada no Projeto;
- Não se envolver nem facilitar o trabalho forçado, compulsório ou em regime de servidão;
- Respeitar a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva;
- Reportar à UGP qualquer situação de trabalho infantil ou trabalho forçado de que tome conhecimento, sem temor de retaliação.
- Os trabalhadores comunitários que participam de forma voluntária devem confirmar por escrito que sua participação é voluntária, livre e espontânea, e que não envolve crianças abaixo da idade mínima legal.

5. Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)

Todos os trabalhadores deverão:

- Seguir todos os procedimentos de SSO aplicáveis às suas atividades, incluindo os previstos no Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS) e no Manual de Procedimentos Ambientais para Estradas Rurais;

- Utilizar equipamentos de proteção individual (EPI) conforme exigido e mantê-los em boas condições;
- Participar ativamente dos treinamentos de SSO oferecidos pelo contratado ou pela agência implementadora;
- Não realizar trabalho sob efeito de álcool ou substâncias controladas;
- Comunicar imediatamente ao supervisor ou à UGP condições de trabalho inseguras, quase-acidentes, acidentes e lesões;
- Cooperar em todas as investigações de incidentes ou acidentes no trabalho.

Para as obras civis (incluindo reabilitação de estradas rurais), os trabalhadores deverão observar as medidas de gestão de tráfego e segurança viária, os procedimentos de controle de erosão e as práticas de mitigação de poeira e ruído previstos no MGAS e no Manual de Procedimentos Ambientais (SIE).

6. Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS)

6.1. Política de Tolerância Zero

O Projeto adota uma política de tolerância zero em relação à exploração e ao abuso sexual (EAS) e ao assédio sexual (AS). Esses comportamentos são estritamente proibidos e constituem motivo de ação disciplinar imediata, incluindo demissão, podendo ainda resultar em responsabilização civil e criminal nos termos da legislação brasileira (incluindo a Lei Federal 14.540/2023 e a Lei Estadual SC 18.322/2022).

6.2. Definições

Abuso sexual: qualquer forma de intrusão física, real, consumada ou ameaçada, de natureza sexual, seja pelo uso de força ou em condições desiguais ou coercitivas.

Abuso Sexual contra crianças e adolescentes: toda ação que se utiliza da criança ou do adolescente para fins sexuais, seja conjunção carnal ou outro ato libidinoso, realizado de modo presencial ou por meio eletrônico, para estimulação sexual do agente ou de terceiro.

Acidente de trabalho: ocorre pelo exercício da atividade profissional a serviço da empresa/empregador, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução (permanente ou temporária) da capacidade laboral.

Assédio Sexual: Conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual, de cunho opressivo e discriminatório, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a

liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Consentimento: é o ato ou efeito de consentir, dar permissão, autorização ou licença a algo; decidir favoravelmente quanto a uma solicitação ou pedido; aprovação ou anuência de alguma atitude; ou, ainda, a concordância com ideia, opinião ou acordo das partes envolvidas. O assédio, o abuso ou a exploração sexual ocorrem quando o consentimento não é dado voluntária e livremente ou quando uma pessoa é considerada incapaz de consentir devido à idade ou capacidade.

Discriminação: qualquer forma de tratamento desigual, distinção, exclusão ou restrição (por ação ou omissão) que viola os direitos humanos, baseada na raça, etnia, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou regional, origem social, idade, condição corporal, deficiência, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, que prejudique ou impeça uma pessoa de exercer seus direitos e liberdades de maneira igual no contexto do trabalho.

Exploração Sexual: qualquer abuso real ou tentado de uma pessoa em posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado, a lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente através da exploração sexual de outro.

Exploração sexual comercial contra crianças e adolescentes: o uso da criança ou do adolescente em atividade sexual em troca de remuneração ou qualquer outra forma de compensação, de forma independente ou sob patrocínio, apoio ou incentivo de terceiro, seja de modo presencial ou por meio eletrônico.

Importunação Sexual: ato de praticar ação libidinosa contra uma pessoa, sem o seu consentimento, com o intuito de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros. São exemplos: toques indesejados e insistentes, abraços sem consentimento, beijos roubados e filmagens indevidas. Para ser caracterizado como importunação sexual não é necessário haver hierarquia envolvida e violência.

Incidente: é uma ocorrência inesperada que tem potencial de causar um acidente.

Quase-acidente: (ou *near miss*) é um incidente não planejado que não resulta em lesões, doenças ou danos, mas tinha o potencial de causá-los. É uma falha operacional onde o prejuízo foi evitado por sorte ou reação rápida, servindo como um “alerta” de segurança. Indica que algo falhou (equipamento, procedimento ou comportamento) e que um acidente real pode ocorrer no futuro se nada for feito.

Retaliação: ação realizada por agentes públicos com o objetivo de prejudicar a vítima, quem denuncia, ou quem auxilia na apuração dos fatos, manifestada por meio de ações como alterações injustificadas na escala de trabalho ou lotação, retirada de

gratificações ou funções, dentre outras. Quem pratica a retaliação está cometendo uma infração disciplinar.

Revitimização ou vitimização secundária: também chamada de “sobrevitimização”, ocorre no âmbito institucional ou dos órgãos formais do Estado, é causada pelas instâncias formais que detêm o controle sobre o âmbito social (isto é, em delegacias, no Ministério Público etc.). Abrange os custos pessoais derivados da intervenção do sistema legal que podem aumentar o sofrimento da vítima. Ocorre quando há desrespeito às garantias e aos direitos fundamentais das vítimas de crime no curso da investigação ou do processo penal.

Violência Sexual: atividade sexual com outra pessoa que não consente. É uma violação da integridade corporal e da autonomia sexual e é mais ampla do que concepções mais restritas de “estupro”, especialmente porque pode ser cometida por outros meios que não a força ou a violência e não implica necessariamente penetração.

Violência Sexual contra crianças e adolescentes: qualquer conduta que constranja a criança ou o adolescente a praticar ou presenciar conjunção carnal ou qualquer outro ato libidinoso, inclusive exposição do corpo em foto ou vídeo por meio eletrônico ou não, que compreenda: abuso sexual; exploração sexual comercial; tráfico de pessoas.

Vitimização terciária: ocorre quando, em contato com o grupo familiar ou em seu meio ambiente social (como trabalho, escola, vizinhança, igreja etc.), a vítima for novamente vitimada pelos que a cercam. Após a divulgação do crime, as pessoas que rodeiam a vítima podem se afastar, principalmente quando se tratar de crimes contra os costumes, considerados estigmatizantes. Olhares atravessados, comentários maldosos, perguntas indecentes e indiscretas e até mesmo “brincadeiras” trazem humilhação e constrangimento à vítima, levando a novos sofrimentos. A vitimização terciária, portanto, é o processo de “estigmatização” imposto pelo círculo mais próximo da vítima, após a ocorrência do crime/fato.

6.3. Comportamentos proibidos

Todos os trabalhadores estão proibidos de:

- Praticar qualquer forma de exploração sexual, abuso sexual ou assédio sexual contra colegas, beneficiários ou membros da comunidade;
- Utilizar sua posição ou autoridade para exigir, solicitar ou aceitar favores sexuais, bem como reter ou prometer o fornecimento real de benefícios (monetários ou não monetários) aos membros da comunidade em troca de sexo. Tal atividade sexual é considerada “não consensual” pelo Projeto;
- Trocar dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador.

- Fazer comentários, piadas ou gestos de natureza sexual, ou exibir materiais sexualmente ofensivos no ambiente de trabalho ou em espaços comunitários;
- Manter relações sexuais com beneficiários do projeto, incluindo agricultores familiares e trabalhadores comunitários, em razão do desequilíbrio de poder inerente à assistência prestada pelo Projeto;
- Praticar qualquer ato sexual com pessoa menor de 18 anos, independentemente da idade de consentimento prevista em lei. O suposto consentimento e o desconhecimento da idade da pessoa não constituem defesa;
- Retaliar qualquer pessoa que, de boa-fé, reporte um incidente de EAS/AS.

6.4. Obrigações de Supervisores e Gestores

As pessoas em posição de supervisão têm responsabilidades adicionais específicas:

- Promover ativamente um ambiente de trabalho livre de EAS/AS e servir de modelo de comportamento adequado;
- Intervir imediatamente e reportar qualquer incidente de EAS/AS de que tomem conhecimento ou testemunhem;
- Garantir que os trabalhadores sob sua supervisão compreendam e cumpram este CdC;
- Não desencorajar nem impedir trabalhadores de reportarem incidentes de EAS/AS.

A fim de prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho, recomenda-se a adoção das seguintes medidas:

- Oferecer informações sobre assédio sexual aos colaboradores e prestadores de serviço;
- Elaborar e difundir políticas de prevenção e combate ao assédio associadas a códigos de ética e/ou conduta;
- Difundir e treinar os colaboradores em relação ao previsto no código de ética e/ou conduta no que tange as diretrizes de prevenção ao assédio sexual;
- Disponibilizar canais de denúncias de maneira simples, segura e objetiva;
- Desenvolver programas de educação e treinamento (palestras, oficinas e cursos) sobre assédio, exploração e abuso sexual;
- Monitorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, prestando atenção para mudanças de comportamento;
- Apurar as violações constatadas;
- Incentivar o desenvolvimento de uma cultura institucional de participação e diálogo aberto.

6.5. Como reportar incidentes de EAS/AS

Qualquer trabalhador que experiencie, testemunhe ou tome conhecimento de um incidente de EAS/AS poderá reportá-lo por meio de um ou mais dos seguintes canais:

- Mecanismo de Reclamações do Projeto: acessível por meio da Ouvidoria da SAPE, por telefone, e-mail ou pessoalmente. Denúncias anônimas são aceitas;
- Rede estadual de atendimento à mulher em situação de violência, composta por equipamentos especializados em Santa Catarina, conselhos municipais da mulher e centros de referência de assistência social (CRAS/CREAS);
- Autoridades civis ou criminais (Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher - DEAM e Delegacias Especializadas de Proteção à Criança, Adolescente e ao Idoso - DPCAI) conforme apropriado.

As denúncias de EAS/AS serão tratadas com confidencialidade e sensibilidade. A identidade do denunciante será protegida na medida do possível. A retaliação contra qualquer pessoa que denuncie de boa-fé constitui por si só uma violação deste CdC e estará sujeita a ação disciplinar.

A UGP é obrigada a notificar o Banco Mundial sobre qualquer incidente de EAS/AS no prazo de dois dias úteis após tomar conhecimento do fato, conforme previsto no PCAS.

6.6. Apoio a Sobreviventes

Os trabalhadores que sejam sobreviventes de EAS/AS serão encaminhados, com seu consentimento, aos serviços de apoio disponíveis, incluindo a rede estadual de centros especializados de atendimento à mulher e demais serviços públicos de apoio social e psicológico disponíveis em Santa Catarina.

7. Interação com Comunidades Locais

Todos os trabalhadores deverão:

- Tratar membros da comunidade, agricultores familiares, Povos Indígenas e comunidades tradicionais com respeito e dignidade;
- Não adentrar terras, residências ou propriedades comunitárias sem autorização;
- Não solicitar nem aceitar presentes, favores ou pagamentos de beneficiários ou membros da comunidade;
- Não utilizar recursos, equipamentos ou veículos do projeto para benefício pessoal;
- Minimizar perturbações às atividades, vias de acesso e meios de vida da comunidade durante a execução de obras civis;

- Comunicar com clareza aos membros da comunidade a natureza, o cronograma e os possíveis impactos das atividades do projeto em sua área.

8. Responsabilidade Ambiental

Todos os trabalhadores deverão:

- Seguir os procedimentos ambientais previstos no MGAS e no Manual de Procedimentos Ambientais para Estradas Rurais;
- Evitar qualquer ação que cause danos desnecessários à vegetação, cursos d'água ou habitats naturais;
- Realizar o descarte adequado de resíduos, incluindo entulho de construção, de acordo com os procedimentos de gestão de resíduos do projeto;
- Reportar imediatamente ao supervisor e à UGP qualquer derramamento acidental, incidente de poluição ou dano a recursos naturais.

9. Mecanismo de Reclamações

Qualquer trabalhador que tenha uma preocupação ou reclamação relacionada a condições de trabalho, riscos de SSO, EAS/AS, assédio moral, discriminação ou qualquer outro assunto coberto por este CdC pode registrá-la por meio do Mecanismo de Reclamações do Projeto, operado pela UGP por meio da Ouvidoria da SAPE. As manifestações podem ser feitas:

- Anonimamente, se preferido;
- Sem temor de retaliação;
- Por escrito, por telefone, pelo site ou pessoalmente.

O mecanismo registra, processa e busca resolver as reclamações no prazo de 30 dias a partir do registro.

10. Consequências do Não Cumprimento

A violação deste CdC poderá resultar em:

- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão sem remuneração;
- Demissão por justa causa;
- Encaminhamento às autoridades civis ou criminais competentes, conforme a legislação brasileira aplicável.

A gravidade da medida disciplinar será proporcional à natureza e à gravidade da violação. Violações envolvendo EAS/AS, violência, trabalho infantil ou trabalho forçado serão tratadas como falta grave e provavelmente resultarão em demissão imediata e encaminhamento às autoridades competentes.

11. Declaração e Assinatura

Eu, abaixo assinado(a), declaro que:

- Li (ou tive lido e explicado a mim) este Código de Conduta;
- Compreendo seu conteúdo e minhas obrigações;
- Comprometo-me a cumprir este Código de Conduta durante todo o período de meu engajamento com o Projeto de Desenvolvimento Rural de Santa Catarina (SC Rural 2 - P506142);
- Estou ciente de que o não cumprimento poderá resultar em medidas disciplinares, incluindo demissão.

Nome completo:	[Inserir nome]
Cargo/Função:	[Inserir texto]
Empregador/Contratado:	[Inserir texto]
Data:	(Data da assinatura digital) [ou inserir dd/mm/aaaa se não tiver assinatura digital]
Assinatura:	(Assinado digitalmente) [ou assinar se não tiver assinatura digital]

Este documento baseia-se no Plano de Compromissos Ambientais e Sociais (PCAS), no Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS), no Contrato de Empréstimo (BIRD 9797-BR) do Projeto, nas Notas de Boas Práticas do Banco Mundial sobre EAS/AS, no Decreto nº 2.368/2022 e nas Leis Federais nº 14.540/2023 e nº 14.457/2022.