

# CARTILHA PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO





**Governador do Estado**  
Jorginho dos Santos Mello

**Secretário de Estado da Agricultura e Pecuária**  
Valdir Colatto

**Presidente da Epagri**  
Dirceu Leite

**Diretores**

Célio Haverroth  
Desenvolvimento Institucional

Fabírcia Hoffmann Maria  
Administração e Finanças

Gustavo Gimi Santos Claudino  
Extensão Rural e Pecuária

Reney Dorow  
Ciência, Tecnologia e Inovação



Para um ambiente de trabalho  
mais justo e respeitoso para  
todos!

# SUMÁRIO

- 01** Introdução - p. 04
- 02** Palavra da Diretoria - p. 05
- 03** Discriminação - p. 06
- 04** Igualdade Racial - p. 07
- 05** Pessoas com Deficiência (PcDs) - p. 10
- 06** Diversidade geracional - p. 14
- 07** Trabalho da mulher - p. 15
- 08** Onde buscar ajuda ou  
denunciar - p. 17

# 1 INTRODUÇÃO

Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição Federal de 1988. A **igualdade** é um direito fundamental previsto na nossa Constituição e um direito humano previsto em diversos tratados internacionais. A Epagri, como empresa pública, deve difundir e respeitar os direitos fundamentais e os direitos humanos, conforme a Constituição, tratados internacionais e a Lei federal nº 14.583, de 2023.

Para assegurar a igualdade, o **Código de Conduta e Integridade** da Epagri, que deve ser cumprido por todos os seus colaboradores, estabelece que um dos seus princípios básicos é não praticar, não promover e **combater qualquer tipo de discriminação** proveniente de diferenças de etnia, sexo, origem, estado civil, condição física, idade, orientação sexual, posição social, credo, política ou quaisquer outras manifestações de **preconceito**, bem como empenhar-se em constituir política de ações afirmativas, visando à construção da **equidade e justiça social**.

Além da legislação citada acima, os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, também conhecidos como Objetivos Globais, estabelecem um conjunto de **17** objetivos integrados e inter-relacionados para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que a humanidade possa desfrutar de paz e de prosperidade até 2030 (**Agenda 2030**). Entre esses ODS, há o de **igualdade de gênero** (ODS 5), o de **redução das desigualdades** (ODS 10) e o de **paz, justiça e instituições eficazes** (ODS 16).

Informar sobre os ODS é importante para comunicar às partes interessadas o compromisso da Epagri em contribuir para os Objetivos Globais, assumir a sua **responsabilidade social** e prestar contas à sociedade.

Neste guia, que complementa o Código de Conduta e Integridade, serão tratados alguns pontos importantes, como boas práticas e recomendações para **promover a inclusão, a acessibilidade e o respeito**, bem como **prevenir e combater a discriminação** na Epagri.



## 2 PALAVRA DA DIRETORIA



Na Epagri, **integridade** e **cidadania** são **valores** e o **respeito à diversidade** é um **princípio** que norteia nossa conduta. Acreditamos que um **ambiente livre de discriminação** é essencial para o nosso crescimento e sucesso.

Comprometemo-nos a promover **inclusão, equidade** e **justiça social**, criando um ambiente onde cada indivíduo seja valorizado e respeitado, independentemente de sexo, origem, idade, condição física, cor, orientação sexual ou religião.

A Diretoria Executiva

***Juntos podemos  
construir um  
futuro mais  
justo e  
respeitoso para  
todos!***

# 3 DISCRIMINAÇÃO

## O QUE É?

Discriminação é qualquer forma de tratamento desigual, distinção, exclusão ou restrição que prejudica ou impede uma pessoa de exercer seus direitos e liberdades de maneira igual, com base em características pessoais, como raça, cor, origem nacional ou étnica, religião, idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência.

## EXEMPLOS

São exemplos de comportamentos discriminatórios:

- Ofensas verbais ou gestuais;
- Piadas e comentários preconceituosos;
- Exclusão de atividades ou eventos;
- Dificultar o acesso a oportunidades de trabalho.

## POR QUE EVITAR A DISCRIMINAÇÃO? QUAIS OS RISCOS?

- É ilegal e pode gerar punições civis, administrativas e criminais: multas, indenizações e até responsabilização criminal, com pena de prisão;
- Cria um ambiente de trabalho tóxico: reduz a produtividade, a criatividade e o bem-estar dos colaboradores;
- É prejudicial à imagem da empresa (risco reputacional): afasta clientes e talentos.

## COMO EVITAR A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?

**Seja respeitoso:**

- Trate todos os colegas com cordialidade e igualdade.
- Evite piadas e comentários preconceituosos. Mesmo que não tenha intenção de ofender, tais comentários podem ser constrangedores para outros. Cada pessoa tem um limite.
- Esteja aberto à diversidade e às diferenças. Aprenda sobre diferentes culturas e identidades e veja isso como uma oportunidade de enriquecimento pessoal e profissional.

**Comunique-se de forma adequada:**

- Seja direto e respeitoso ao se comunicar com pessoas de diferentes origens.

**Saiba que há um canal de denúncia quanto à prática de discriminação na Epagri (vide capítulo 08, p. 17).**

## 4 IGUALDADE RACIAL

O Código de Conduta e Integridade proíbe qualquer tipo de discriminação relativa à etnia, origem, raça, cor, credo, religião, nacionalidade e aparência (seções 6.7 e 7.1.1.2, “m”).

### FIQUE SABENDO!

#### Você sabe a diferença entre racismo e injúria racial?

A **injúria racial** é direcionada a uma pessoa **individualmente**. O número de vítimas é determinado. O **racismo** é uma discriminação mais ampla, que atinge toda uma **coletividade**. O número de vítimas é indeterminado. Ambos são crimes e têm penalidades previstas na Lei federal nº 7.716, de 1989, e suas alterações.

Em **2023**, a Lei federal nº 14.532, de 2023, equiparou a injúria racial ao crime de racismo, crimes esses que envolvem preconceito ou discriminação de **raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional** da vítima.

Os crimes de racismo são graves, **inafiançáveis** e **imprescritíveis**. O agressor poderá responder ao processo preso (pena de reclusão).

As penas dos crimes de racismo são **agravadas de 1/3 à metade**: **a)** quando correrem em contexto ou com intuito de descontração, diversão ou recreação; **b)** se o autor do crime é funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las.

### EXEMPLOS DE INJÚRIA RACIAL

A injúria racial, geralmente, ocorre por meio de xingamentos que ofendem uma pessoa específica a partir de elementos de sua identidade racial. Ex.: uma pessoa branca, com a intenção de humilhar, causar constrangimento, vergonha ou exposição indevida a outra, diz “seu cabelo é ruim”, “preto sujo”, transmitindo a ideia de que a pessoa bonita tem que ter cabelos lisos e a pele clara.

### EXEMPLOS DE RACISMO

O racismo pode ser percebido em nosso dia a dia, em condutas que sempre colocam pessoas brancas em situações de privilégios e discriminam os demais grupos étnicos. Por exemplo, nas escolas quando as crianças negras são associadas à indisciplina ou sujeira em função da aparência. Nas instituições, geralmente pessoas brancas são vistas como as mais adequadas para ocupar um cargo de chefia e os negros permanecem em cargos inferiores. Também é racismo quando alguém associa os ciganos ao roubo ou à enganação, ou quando diz que os indígenas são selvagens ou preguiçosos. Tais associações e expressões são oriundas de estereótipos negativos e preconceito. A Lei federal nº 7.716, de 1989, estabelece várias condutas que caracterizam o crime de racismo.

## VOCÊ SABIA QUE O RACISMO TAMBÉM OCORRE NO USO DA LINGUAGEM?

---

O uso de expressões como: “só podia ser coisa de preto”, “trabalho de gente branca”, dentre outras, são formas de reproduzir o racismo por meio da linguagem. Dizer que algum empregado umbandista “faz macumba”, de forma pejorativa, também pode ser enquadrado como racismo.

### MARCOS LEGAIS RELEVANTES

---

- Lei federal nº 7.716, de 1989 - Lei de Crime Racial (Lei Caó)
- Lei federal nº 12.288, de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial





## VOCÊ SABIA QUE CONDUTAS HOMOFÓBICAS E TRANSFÓBICAS SÃO EQUIPARADAS A RACISMO?

O Código de Conduta e Integridade proíbe qualquer tipo de discriminação relativa ao sexo ou orientação sexual (seções 6.7 e 7.1.1.2, “m”).

Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), aplica-se a condutas **homofóbicas e transfóbicas** a Lei federal nº 7.716, de 1989, que prevê os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

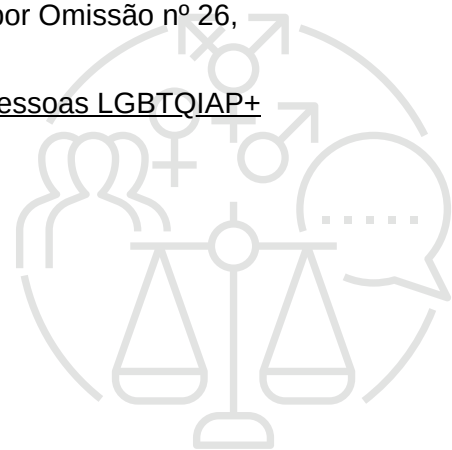
De acordo com decisão do STF:

*A repressão penal à prática da homotransfobia não alcança nem restringe ou limita o exercício da liberdade religiosa, qualquer que seja a denominação confessional professada, a cujos fiéis e ministros [...] é assegurado o direito de pregar e de divulgar, livremente, [...], o seu pensamento e de externar suas convicções de acordo com o que se contiver em seus livros e códigos sagrados, bem assim o de ensinar segundo sua orientação doutrinária e/ou teológica, [...], desde que tais **manifestações não configurem discurso de ódio, assim entendidas aquelas exteriorizações que incitem à discriminação, à hostilidade ou à violência contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero** [...].*

*O conceito de **racismo**, compreendido em sua dimensão social, projeta-se para além de aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos, pois resulta, enquanto manifestação de poder, de uma construção de índole histórico-cultural motivada pelo objetivo de justificar a desigualdade e destinada ao **controle ideológico, à dominação política, à subjugação social e à negação da alteridade, da dignidade e da humanidade** daqueles que, por integrarem **grupo vulnerável (LGBTI+)** e por não pertencerem ao estamento que detém posição de hegemonia em uma dada estrutura social, são **considerados estranhos e diferentes, degradados à condição de marginais do ordenamento jurídico, expostos**, em consequência de odiosa inferiorização e de perversa estigmatização, a uma injusta e lesiva situação de exclusão do sistema geral de proteção do direito”.*

## DECISÕES RELEVANTES

- Supremo Tribunal Federal (STF), Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26, Relator Ministro Celso de Mello, julgamento em 13.06.2019.
- Jurisprudência do STF - Concretizando direitos humanos: direitos das pessoas LGBTQIAP+



# 5 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

O Código de Conduta e Integridade proíbe qualquer tipo de discriminação relativa à condição física, incapacidade ou aparência (seções 6.7 e 7.1.1.2, “m”).

## PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei federal nº 13.146, de 2015, define **pessoa com deficiência** como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. Cada pessoa é única e suas necessidades podem variar.



## TERMINOLOGIA ADEQUADA

- O termo **pessoa com deficiência** (PcD) deve ser utilizado, pois coloca a ênfase na **pessoa** em primeiro lugar, antes da deficiência, e destaca a importância de reconhecer a sua **individualidade e dignidade**. A deficiência é apenas mais uma característica da pessoa. A pessoa não porta uma deficiência; ela “tem uma deficiência”. Pessoa com deficiência foi um termo discutido e escolhido como o mais adequado.
- Termos como “portador de deficiência”, “pessoa *portadora de* deficiência” ou “portador de *necessidades especiais* (PNE)”, “inválido”, “defeituoso” ou “aleijado” **não devem ser utilizados**, pois são inadequados e/ou pejorativos.

## MARCOS LEGAIS RELEVANTES

- Lei federal nº 13.146, de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência
- Lei federal nº 10.098, de 2000 - Lei de Acessibilidade
- Decreto federal nº 6.949, de 2009 - Promulga a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência
- Lei estadual nº 17.292, de 2017 - Legislação estadual sobre os direitos das pessoas com deficiência



## DISCRIMINAR PESSOA COM DEFICIÊNCIA É CRIME!

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei federal nº 13.1463, de 2015, estabelece crimes relativos a pessoas com deficiência. Entre eles, citamos o seguinte:

- Praticar, induzir ou incitar **discriminação** de pessoa em razão de sua deficiência.  
Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

## DICAS DE CONVIVÊNCIA COM PCD

### COMUNICAÇÃO

- Ao se comunicar com uma pessoa com deficiência visual, identifique-se verbalmente e, se necessário, ofereça ajuda.
- Enquanto estiver se comunicando com uma pessoa com deficiência, mantenha contato visual, independente do tipo de deficiência. Fale de forma clara e não hesite em utilizar recursos de comunicação alternativa, como a língua de sinais (se souber).
- Seja paciente ao conversar com uma pessoa com deficiência cognitiva, respeitando seu ritmo e compreensão.
- Quando uma pessoa com deficiência estiver acompanhada, fale diretamente com a pessoa com deficiência e não com o acompanhante.
- Não segure nem toque na cadeira de rodas de uma pessoa com deficiência física. Se for preciso tocá-la, peça licença.
- Não tenha receio de usar palavras como “caminhar”, “correr”, “ver”, “enxergar”, entre outras, com as pessoas com deficiência, pois elas também fazem uso de tais termos em seu dia a dia.

### ACESSIBILIDADE FÍSICA

- Mantenha as áreas de circulação desobstruídas para facilitar a locomoção de cadeiras de rodas ou outros equipamentos de apoio.
- Fique atento a eventuais barreiras arquitetônicas ao sair com uma pessoa que utiliza cadeira de rodas. Ao ajudar uma pessoa na cadeira de rodas a descer rampas inclinadas ou degraus altos, use a marcha a ré, para evitar que ela perca o equilíbrio e caia.

### ATITUDES E COMPORTAMENTO

- Reconheça que cada pessoa é única e suas necessidades podem variar.
- Trate as pessoas com respeito, não subestime, superestime ou exclua a participação da pessoa com deficiência quando trabalhar ou tiver contato social com ela.
- Não faça suposições sobre as habilidades ou limitações de uma pessoa com deficiência. Seja receptivo às suas **necessidades individuais**.
- Respeite os espaços reservados nos estacionamentos para pessoas com deficiência, afinal, isso é lei.
- Não subestime a inteligência das pessoas com deficiência intelectual. Elas podem ter um tempo diferenciado de aprendizado e podem adquirir muitas habilidades e conhecimentos.

## DICAS DE CONVIVÊNCIA COM PCD

### AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA

- Quando encontrar uma pessoa com deficiência, caso ofereça ajuda, não estranhe se a oferta for recusada, pois nem sempre o apoio é necessário. Respeite a autonomia das pessoas com deficiência.
- Caso necessário, pergunte como você pode ser útil e esteja aberto para aprender sobre as melhores formas de auxílio.
- Para guiar uma pessoa com deficiência visual, não a segure pelas mãos ou braços, mas sim ofereça o cotovelo ou o ombro para que ela segure e possa se orientar melhor e informe quando for se ausentar do ambiente.
- Seja específico ao indicar uma determinada direção a ser seguida por uma pessoa com deficiência visual (à frente, atrás, direita e esquerda). Aborde sobre os obstáculos, se no caminho terá degraus para subir ou descer. Evite termos vagos como “por aqui”, “do lado de cá” e “por ali”.

### SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO

- Busque conhecimento sobre as necessidades e direitos das pessoas com deficiência.
- Participe de treinamentos e sensibilização sobre o tema, a fim de criar um ambiente inclusivo e capacitado para atender a todos.

### MELHORIAS

- Esteja aberto a receber *feedback* das pessoas com deficiência e de seus familiares sobre a acessibilidade e inclusão no ambiente.
- Utilize essas informações para promover melhorias contínuas.



## DICAS DE CONVIVÊNCIA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

- Há diferentes níveis de autismo. A pessoa com transtorno do espectro autista (TEA) é aquela portadora de síndrome clínica caracterizada por: **a)** deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; ou **b)** padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.
- Não é incorreto chamar a pessoa com transtorno do espectro autista (TEA) de autista.
- Pessoas com autismo podem ter mais dificuldades com metáforas (figura de linguagem usada para comparar, de forma implícita, conceitos ou pessoas - por exemplo: ela é uma flor) e tendem a interpretar literalmente as falas. Para se comunicar com pessoas com autismo, use também recursos visuais, seja objetivo e evite usar metáforas.
- As pessoas com autismo podem ter mais dificuldade em participar de interações sociais, como participar de almoços com colegas, *happy hours*, festas, e no contato físico, como dar abraços e beijos para cumprimentar pessoas. Não exclua a pessoa com autismo da participação das atividades, mas também respeite os seus limites. Pergunte se a pessoa com autismo se sente confortável em participar dessas interações.
- Respeite quando a pessoa com transtorno do espectro autista não estiver predisposta ao contato físico e/ou verbal. Forçar o contato pode deixá-los agitados.
- Pessoas com autismo podem apresentar hipersensibilidade a sons (barulhos), cheiros, textura de alimentos (seletividade alimentar) e roupas, que não parecem incomodar os outros.

## MARCOS LEGAIS RELEVANTES

- Lei federal nº 12.764, de 2012 - Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista
- Lei estadual nº 17.292, de 2017 - Consolida a legislação estadual sobre direitos das PcDs
- Lei estadual nº 17.754, de 2019 - Carteira de Identificação do Autista
- Lei estadual nº 17.959, de 2020 - Selo Empresa Amiga dos Autistas
- Lei estadual nº 18.167, de 2021 - Atendimento preferencial
- Decreto estadual nº 436, de 2020 - Carteira de Identificação do Autista



# 6 DIVERSIDADE GERACIONAL (ADOLESCENTES, JOVENS, ADULTOS E IDOSOS)

O Código de Conduta e Integridade proíbe qualquer tipo de discriminação relativa à idade (seções 6.7 e 7.1.1.2, “e”).

A Epagri além de um amplo quadro de colaboradores composto em sua maioria por adultos, conta também com muitos empregados que já se encontram com mais de 60 (sessenta) anos de idade e recebe, por meio dos programas de estágio e de aprendizagem, adolescentes e jovens. Essa convivência de diversidade geracional favorece a troca de saberes profissionais e de experiência de vida, contribuindo para o desenvolvimento profissional e o exercício da cidadania.

## RESPEITO COM ADOLESCENTES E JOVENS

- Os adolescentes e jovens precisam de acompanhamento e diálogos honestos e construtivos. É importante que a linguagem e a postura não seja manipuladora nem controladora.
- É proibido o desvirtuamento do estágio, assim como o exercício de funções que não contribuam para a formação prático-profissional, visando desqualificar o estagiário e ferir a sua autoestima.
- É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de **18 anos** e de qualquer trabalho a menores de **16 anos**, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Essa proteção constitucional deve ser observada pela Epagri assim como pelos seus fornecedores e parceiros.

## RESPEITO COM OS IDOSOS

- Respeite os espaços reservados nos estacionamentos para idosos, afinal, isso é lei.
- O primeiro critério de desempate em concurso público é a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada. Trata-se de proteção especial prevista no Estatuto do Idoso.
- Expressões como “está gagá”; “está batendo pino já”; “seu velho!” não devem ser utilizadas.
- Não ignore as falas, opiniões e não falte com o respeito aos idosos.
- Dê um intervalo maior entre as perguntas para que o idoso não se confunda. A pessoa pode levar um tempo maior para compreender o que você disse.
- Seja paciente com o raciocínio da pessoa e permitir que ela o conclua.
- Priorize falar sem pressa e com maior precisão nas palavras.

## MARCOS LEGAIS RELEVANTES

- Lei federal nº 8.069, de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)
- Lei federal nº 10.741, de 2003 - Estatuto do Idoso
- Lei federal nº 12.852, de 2013 - Estatuto da Juventude
- Lei federal nº 13.431, de 2017 - Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera o ECA

# 7 TRABALHO DA MULHER

O Código de Conduta e Integridade proíbe qualquer tipo de discriminação relativa ao sexo (seções 6.7 e 7.1.1.2, “e”).

As políticas públicas para as mulheres têm como objetivo a promoção e defesa dos direitos das mulheres, a superação das desigualdades, a eliminação da violência e da discriminação, a inserção da mulher na vida econômica, política, social e cultural.

## VOCÊ SABIA?

- Comportamentos machistas revelam atitudes discriminatórias, alguns exemplos são:
  - interromper de forma recorrente a fala de uma mulher, de modo a impedi-la de concluir a frase/raciocínio, apenas pelo fato de ser mulher;
  - ignorar ideias ou desvalorizar as contribuições das mulheres durante reuniões ou discussões, enquanto se dá mais atenção e crédito às ideias dos colegas do sexo masculino;
  - abusar psicologicamente, quando um homem leva uma mulher a duvidar do seu senso de percepção, raciocínio, memórias e sanidade (“você é doida”; “você está maluca”; “você é retardada”).
  
- A CLT prevê algumas medidas de **proteção especial** em favor das mulheres, a fim de assegurar a igualdade material em comparação com os homens, considerando as diferenças biológicas e sociais.
  - Ex. 1: o limite máximo de carregamento de peso com emprego de força muscular. Para homens é de até **60kg**; para mulheres, até **20kg** (trabalho contínuo) ou até **25kg** (trabalho ocasional).
  - Ex. 2: sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada mulher deverá ser afastada de:
    - atividades consideradas insalubres em grau máximo enquanto durar a gestação;
    - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, que recomendem o afastamento durante a gestação;
    - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, que recomendem o afastamento durante a lactação.
  
- A CLT proíbe:
  - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
  - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em razão de sexo, idade, situação familiar ou estado de gravidez;
  - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.



## ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Pode ocorrer assédio entre pessoas de sexo oposto ou entre pessoas do mesmo sexo. Contudo, no ambiente de trabalho, estudos mostram que as mulheres se enquadram como a maioria das vítimas de assédio sexual e assédio moral. O assédio e outras formas de violência no trabalho são riscos presentes na maioria dos órgãos e entidades do Estado de Santa Catarina, conforme levantamento realizado pela Controladoria-Geral do Estado (CGE).

Para mitigar esse risco, a CGE elaborou cartilhas e orientações específicas sobre assédio sexual e sobre assédio moral, que estão disponíveis nos seguintes *links*:

- [Assédio sexual](#)
- [Assédio moral](#)



A partir da [Lei federal nº 14.457, de 2022](#), à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e **Assédio** (CIPAA) cabe incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao **assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho** nas suas atividades e práticas.

## MARCOS LEGAIS RELEVANTES

- [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#)
- [Lei federal nº 9.029, de 1995](#) - Proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho
- [Lei federal nº 14.457, de 2022](#) - Programa Emprega + Mulheres (o art. 23 traz medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho)
- [Lei federal nº 14.540, de 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 federal nº 14.611, de 2023](#) - Lei da Igualdade Salarial





## 8 ONDE BUSCAR AJUDA OU DENUNCIAR

- As cartilhas da CGE referidas na página anterior esclarecem que, para a prevenção do assédio moral, sexual ou outras formas de violência no ambiente de trabalho, você pode decidir qual caminho tomar, explicando o passo a passo para cada ação.



- O **Serviço Social** da Epagri é prestado conforme o Programa Bem-Estar. Para mais informações, pesquise Programa Bem-Estar na EpagriNET ("Busca documento" - seção 3.1 e Anexos 2 e 3).
- O **Sistema Informatizado de Ouvidoria** é o **canal de denúncias** da Epagri. As denúncias recebidas, caso possuam elementos mínimos de admissibilidade, serão apuradas e a Epagri poderá aplicar as sanções disciplinares aos colaboradores agressores previstas na CLT e no Código de Conduta e Integridade. Saiba mais sobre a Ouvidoria acessando a página <https://www.epagri.sc.gov.br/index.php/ouvidoria/>
- Em caso de **denúncias** à Ouvidoria, é importante juntar o máximo de informações para apuração dos fatos, como nome do denunciado, local de trabalho ou outros dados que permitam a sua identificação (local do evento ocorrido, horário, etc.) e/ou quando, onde e como a situação irregular ocorreu. Recomenda-se reunir provas dos fatos notificados, como e-mails, gravações, fotos e indicação de testemunhas, se houver.
- A Epagri **não é responsável pela apuração da responsabilidade criminal** dos agressores. A vítima pode fazer um boletim de ocorrência policial para que a responsabilidade criminal seja investigada pelos órgãos competentes (Polícia Civil e Ministério Público). As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo **independentes** entre si.

Juntos, podemos construir um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo para todos!

Contribua para atualizar este guia contra a discriminação!  
Envie suas **sugestões** para [ouvidoria@epagri.sc.gov.br](mailto:ouvidoria@epagri.sc.gov.br)

**Discriminação, não! Respeito, sim!**



