

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 da 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 Geral do Estado, 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 Geral do Estado. 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.