



# **POLÍTICA DE PROTEÇÃO A EXPLORAÇÃO ABUSO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES – PEAS**

# SUMÁRIO



Capitulo I - Da organização .....	4
Capitulo II - Dos principais ordenamentos norteadores da PEAS .....	7
Capitulo III - Dos escopo de aplicação da PEAS .....	8
Capitulo IV - Do entendimento, definição da PEAS .....	8
Capitulo V - Da prevenção e sensibilização .....	10
Capitulo VI - Dos princípios fundamentais relacionados a EAS .....	11
Capitulo VII - Do compromisso institucional .....	12
Capitulo VIII - Das normas, dos processos de gestão .....	14
Capitulo IX - Da responsabilidade institucional .....	16
Capitulo X - Do canal de denúncia/ ouvidoria .....	17
Capitulo XI - Da proteção ao denunciante .....	18
Capitulo XII - Da revisão, implementação e monitoramento .....	18
Capitulo XIII - Das políticas associadas e das disposições finais .....	20

# ANEXOS



Anexo I - Funções e responsabilidades relativas a PEAS.....	21
Anexo II - Plano de ação 2024-2026 .....	22
Anexo III - Ações programáticas por setor para minimização dos riscos da EAS .....	27
Anexo IV - Termo de referência do ponto focal PEAS .....	30
Anexo V - Termo de confidencialidade para investigação da EAS .....	33
Anexo VI - Termo de referência para investigação de denuncia da EAS .....	35
Anexo VII - Formulário de notificação de incidente da EAS .....	36
Anexo VIII - Formulário de encaminhamento da EAS .....	38
Anexo IX - Lista de verificação para seleção , contratação de profissionais e gestão de desempenho profissional com vista a PEAS .....	41
Anexo X - Avaliação e gestão de riscos ligados a PEAS para programas seguros .....	42
Anexo XI - Ficha avaliação do programa de capacitação da PEAS .....	44

# CAPÍTULO I

## DA ORGANIZAÇÃO

O Formação - Centro de Apoio à Educação Básica (FCAEB), também conhecido como Instituto Formação, Organização da Sociedade Civil (OSC), é uma associação sem fins lucrativos fundada em 19 de setembro de 1999 com mais de duas décadas de trabalho articulando educação integral e desenvolvimento territorial em áreas vulneráveis de baixos indicadores sociais.

### Missão

Desenvolver programas e projetos de educação integral integrada ao desenvolvimento territorial orgânico, via investimento em pessoas para transformação de realidades.

### Visão

Contribuir continuamente para a melhoria de vida nos territórios com baixos indicadores sociais com a compreensão de que não importa onde as pessoas nasçam, se elas têm oportunidades elas se desenvolvem, bem como em todos os territórios existem potencialidades, por vezes encobertas pela escassez.

### Valores



#### Pessoas e Ideias

As pessoas são o mais importante. As ideias são trabalhadas por muitas cabeças e corações. O trabalho é realizado por muitos corpos e mentes.



#### Democracia e Cidadania

Os espaços de participação popular, a diversidade de pensamento, a liberdade de ação são valores muito importantes para a organização.



#### Transparência e compartilhamento de ideias e projetos

As ideias e as informações da organização são abertas, bem como seus planejamentos e avaliações.



#### Sociologia e Economia Humana

Sem saúde e bem-estar as pessoas não trabalham com alegria. Para o Instituto Formação, é importante que o trabalho seja com prazer e que se tenha saúde e segurança.



#### Desenvolvimento e Sustentabilidade

É possível investir no desenvolvimento sem destruir a qualidade de vida das pessoas e do meio ambiente onde vivemos.



#### Escala

Tudo que fazemos busca irradiar para o maior número de pessoas possível.



#### Eficiência

Trabalhamos por soluções para melhorias na qualidade de vida.

Desde da sua constituição, o Instituto Formação tem compromisso com a política de proteção à crianças e adolescentes, ratificada através do seu Estatuto, do Regimento Interno, do Código de Ética e de Conduta, da Política anticorrupção, Política de conflito de interesses, da Política antirracismo, da Política de proteção de dados-LGPD. Por entender que crianças e adolescentes em situações vulneráveis correm, particularmente, risco de exploração e abuso sexual, esta política proíbe qualquer tipo de exploração ou abuso sexual de crianças e adolescentes, sendo que qualquer violação será tratada com o rigor exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis. Para tanto, a instituição trabalhará colaborativamente com autoridades locais, nacional e internacional para garantir que qualquer violação seja tratada de forma adequada e no apoio necessário a todas as vítimas. Esta política ratifica o compromisso com o bem-estar e a proteção a exploração sexual e todas as formas de abuso de crianças e adolescentes.

**O FORMAÇÃO – CENTRO DE APOIO A EDUCAÇÃO BÁSICA, tem tolerância zero para exploração e abuso sexual – EAS**



# Estrutura de Gestão

O Instituto Formação foi criado por maranhenses que decidiram melhorar realidades no estado. Pelo estatuto, somente quem pode se dedicar à organização permanece. Alguns saem e outros entram. Atualmente, são oito os associados que constituem a assembleia geral, instância máxima de deliberação. Tem uma diretoria colegiada (com funções administrativa, financeira e de projetos).

Seu corpo de profissional permanente está dividido em três blocos de ações:

- Concepção, elaboração e sistematização;
- Planejamento, avaliação, execução e monitoramento;
- Administração, logística e contabilidade.

Reúne-se às terças feiras para planejamento, avaliação, alinhamento e encaminhamentos dos programas e projetos institucionais.

# Estrutura de Operação

A diretoria colegiada executiva tem expediente semanal de 20 horas, nessa função. Alguns dos diretores ficam mais 20 horas em atuação direta (pedagógica ou de gestão), nos programas e projetos. O Instituto Formação qualifica seus profissionais em grupos de estudos sistemáticos, intercâmbios de estudos, pesquisas, programas de capacitação, ciclos formativos. São, em média, 75 profissionais ativos na organização e 15 monitores e 2 intercambistas, a cada ano. Outros profissionais são contratados para ações pontuais, de acordo com fluxos de programas e de projetos.

A diretoria colegiada executiva reúne-se quinzenalmente e participa das reuniões semanais da equipe geral, que ocorrem, desde 2003, às terças, pela manhã.

# Estrutura Geral de Funcionamento

## ASSEMBLEIA GERAL



# CAPÍTULO II

## DOS PRINCIPAIS ORDENAMENTOS NORTEADORES DA PEAS

---

II.1. Convenção Internacional dos Direitos da Criança–ONU Assembleia Geral da ONU/ 1989. Art. 34, 35 e 36

II.2. Constituição Federal do Brasil Art. 227, nos incisos 1º e 4º

II.3. Estatuto da Criança e Adolescente–ECA Lei nº 8.069/1990. Art. 4º; Art. 5º; Art. 22; Art. 70; Art. 130 Art. 239; Art. 240; Art. 241; Art. 241-A; B; C; D; E; Art.244-A

II.4. Código Penal Brasileiro Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940

II.5. Lei 13.43/ 2017 (Lei da escuta Protegida)

II.6. Lei 14.811 de 12 de janeiro de 2024

II.7. Crimes sexuais Art. 213; incisos 1º e 2º (estupro); Art. 216-A; inciso 2º (assédio sexual).

II.8. Crimes sexuais contra vulnerável Art. 217-A (estupro de vulnerável); Art. 218; 218-A (corrupção menores).

II.9. Favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual de vulnerável Art. 218-B, incisos 1º, 2º, 3º.

II.10. Favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual Art. 228; Art. 229.

II.11. Estatuto do Instituto Formação

II.12. Código de Conduta e Ética do Instituto Formação.

II.13. Termo Referência Gestão Monitoramento Projetos e Programas do Instituto Formação.

# CAPÍTULO III

## DO ESCOPO DE APLICAÇÃO DA PEAS

---

III.1. Em sintonia com o Código de Ética e de Conduta do Instituto Formação, a Política de Prevenção à Exploração Abuso Sexual de Crianças e Adolescentes aplica-se igualmente a todos que atuam direta ou indiretamente, sejam eles: associados, diretoria colegiada, conselho fiscal, gerência de Incubadoras, coordenação de agendas, oficiais de projetos, colaboradores, monitores, estagiários, equipes de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores de bens e serviços, bem como terceiros que atuam no interesse e benefício da Instituição, não importando se trabalham em período integral, parcial, ou por contrato de trabalho por tempo determinado, nos diversos locais de trabalho, em intercâmbio, na representatividade institucional, alinhada ao código de ética e de conduta, ou seja, todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), devem se comprometer para execução desta política de proteção tanto durante quanto fora do horário de trabalho.

# CAPÍTULO IV

## DO ENTENDIMENTO, DEFINIÇÃO DA PEAS

---

### IV.1. Criança

Pessoa de até doze anos de idade incompletos (definição alinhada ao Estatuto da Criança e do Adolescente-Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990).

### IV.2. Adolescente

Pessoa até doze e dezoito anos de idade, em conformidade com o Estatuto da Criança e do Adolescente-Lei nº 8.069/ 1990.

Entendemos que sejam pessoas ainda em crescimento e desenvolvimento e, portanto, em situação de vulnerabilidade no que diz respeito às diversas formas de violência, como a exploração e abuso sexual, entre outras formas de exploração e abuso infantil.

### IV.3. Exploração sexual

Qualquer exploração sexual de uma criança, adolescentes real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, incluindo tráfico sexual, prostituição, casamento forçado, entre outros; poder diferencial ou confiança para fins sexuais, incluindo, dentre outros, aproveitar-se monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outro.

#### IV.4. Abuso sexual

Contato sexual não desejado, não consentido, incluindo, estupro, assédio sexual, dentre outros. Significa a intrusão física, ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas.

#### IV.5. Exploração e Abuso infantil (envolve um ou mais dos itens abaixo):

##### IV.5.a. Abuso físico

Ocorre quando uma pessoa fere propositadamente ou ameaça ferir uma criança ou adolescente. Isso pode ser configurado ao bater, socar, sacudir, chutar, queimar, empurrar ou agarrar. A lesão pode assumir a forma de hematomas, cortes, queimaduras ou fraturas.

##### IV.5.b. Abuso emocional

É um ato verbal ou simbólico inapropriado em relação a uma criança ou um padrão de falha ao longo do tempo, para proporcionar a uma criança um estímulo não físico adequado e disponibilidade emocional. Tais atos têm uma alta probabilidade de prejudicar a autoestima ou a competência social de uma criança.

##### IV.5.c. Negligência

A negligência é falha em oferecer a uma criança as condições essenciais para seu desenvolvimento físico e emocional e o bem-estar (quando há condições de fazê-lo).

##### IV.5.d. Abuso sexual infantil

É o envolvimento de uma criança em atividade sexual que ela não compreende completamente, dá consentimento informado, ou para o qual ela não está preparada e não dá consentimento ou que viola as leis e/ou tabus sociais. É evidenciado por uma atividade entre uma criança e um adulto ou outra criança que, por idade ou desenvolvimento, está em uma relação de responsabilidade, confiança ou poder. A atividade se destina a gratificar ou satisfazer as necessidades da outra pessoa. Pode incluir, dentre outras, a indução ou a coerção de uma criança para se envolver em qualquer atividade sexual ilegal, o uso exploratório de uma criança na prostituição ou outras práticas sexuais ilegais ou o uso exploratório de performance e materiais pornográficos.

##### IV.5.e. Corrupção de crianças e adolescentes

Refere-se ao comportamento que torna mais fácil para um agressor aliciar uma criança ou adolescente para a atividade sexual. Muitas vezes, envolve o ato de construir a confiança da criança/adolescente e/ou seus cuidadores para obter acesso aos mesmos, e para abusar sexualmente dela.

##### IV.5.f. Corrupção de crianças e adolescentes on-line

É o ato de enviar uma mensagem eletrônica com conteúdo indecente a um destinatário que o remetente acredita ter menos de 18 anos de idade, com a intenção de conseguir que o destinatário se envolva ou se submeta à atividade sexual com outra pessoa, incluindo, mas não necessariamente, o próprio remetente.

#### IV.6. Denúncia / Denunciante

Peça acusatória que consiste na explanação de fatos, com provas. Registro da pessoa que tenha sido afetada negativamente pela ação de um indivíduo.

Pessoa que apresenta denúncia em nome de outro indivíduo, ou de uma terceira parte, ainda que ela não tenha sido diretamente afetada pelo dano alegado;

#### IV.7. PEAS (Exploração e Abuso Sexual de Crianças e Adolescentes)

Conjunto de regras e procedimentos com o objetivo de prevenir e combater a exploração e abuso sexual de crianças e adolescentes.

# CAPÍTULO V

## DA PREVENÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

---

V.1. Através da implementação desta política, incluindo instrumentos para mensurar progresso, para permitir monitoramento e desempenho, apoiar e garantir a implementação efetiva de estratégias para prevenir e responder a exploração e abuso sexual.

V.2. Para a efetiva a implementação desta Política, o Instituto Formação se comprometa:

- a) Oferecer capacitação para todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação) sobre como identificar, lidar com exploração e abuso sexual de crianças e adolescentes;
- b) Desenvolver campanhas de conscientização, incluindo materiais informativos, palestras e eventos, para informar todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação) sobre como identificar, prevenir exploração sexual e abuso de crianças e adolescentes;
- c) Estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais para ampliar a sensibilização e a prevenção do abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes;
- d) Monitorar e avaliar a eficácia das ações de prevenção e sensibilização e fazer ajustes conforme necessário para garantir que a Política seja eficaz.

# CAPÍTULO VI

## DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS RELACIONADOS A EAS

---

São seis (6) os princípios que devem ser observados e cumpridos, elencados a seguir.

VI.1. A exploração, o abuso sexual e o abuso infantil por parte de todo pessoal relacionado, conforme todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), constituem atos de má conduta grave e, portanto, são motivo de rescisão do contrato de trabalho.

VI.2. A atividade sexual com crianças e adolescentes é proibida, independentemente da idade. Crença, errônea, equivocada quanto à idade de uma criança não é uma defesa.

VI.3. É proibido a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador, conforme todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação). Isso inclui a troca, câmbio por assistência que é devida aos participantes do programa, ou beneficiários.

VI.4. É proibida qualquer relação sexual entre aqueles que fornecem assistência e proteção humanitária e uma pessoa que se beneficia dessa assistência e proteção humanitária que envolve o uso indevido de posição hierárquica. Tais relacionamentos prejudicam a credibilidade e a integridade do trabalho de apoio e desenvolvimento da instituição.

VI.5. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), desenvolve preocupações ou suspeitas em relação ao abuso ou exploração sexual e infantil por parte de um colega de trabalho ou qualquer pessoa envolvida nas atividades, seja na instituição ou não, ele deve informar imediatamente essas preocupações por meio do mecanismo de notificação e denúncia estabelecido pela instituição.

VI.6. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), são obrigados a criar e manter um ambiente que impeça a exploração e abusos sexuais e promova a implementação desta política e da implementação do Código de Ética e de Conduta. Profissionais em todos os níveis têm a responsabilidade particular de apoiar e desenvolver sistemas que mantenham este ambiente.

# CAPÍTULO VII

## DO COMPROMISSO INSTITUCIONAL

---

VII.1. O Instituto Formação está empenhado em cumprir os princípios fundamentais na segurança e o bem estar de todas as pessoas envolvidas em suas atividades, especialmente crianças e adolescentes, tomando medidas rápidas e eficazes para lidar com qualquer tipo de denúncia de exploração, ou abuso sexual e tomar medidas disciplinares cabíveis.

VII.2. A Política da PEAS será gestada e monitorada no Comitê de Ética e de Conduta.

VII.3. Dos Documentos Institucionais da PEAS:

VII.3.1. Plano de Ação da PEAS, renovado a cada 2 anos, contendo estratégias específicas para prevenir e responder à exploração e abusos sexuais, incluindo a incorporação de responsabilidades de trabalho adequado:

a) Programa de Capacitação/ Oficinas sobre EAS envolvendo todos da instituição sobre a temática;

b) Seminário de Estudo Aprofundamento de temas nacionais e internacionais;

VII.3.2. Ações Programáticas por setor para minimização dos riscos de EAS;

VII.3.3. Termo de Referência para Ponto Focal de Proteção da Exploração e Abuso Sexual (PEAS), renovado a cada 2 anos, podendo haver permanência, ou não pelo Instituto Formação.

VII.3.4. Funções e Responsabilidades relativas da PEAS;

VII.3.5. Termo de Confidencialidade para investigação de EAS;

VII.3.6. Termo de Referência para investigação de denúncia de EAS;

VII.3.7. Formulário de notificação de incidência de EAS;

VII.3.8. Formulário de encaminhamento de EAS.

VII.4. Incorporar as normas sobre exploração e abuso sexual e proteção infantil em códigos de conduta relevantes em materiais de indução, materiais e peças de comunicação, nos diversos espaços, canais disponíveis:

a) Boletins Informativos;

b) Produção de cards, peças de publicidade nas mídias e redes sociais, (sites, facebook, Instagram, grupos WhatsApp);

c) Comunicados para as Rede de Conselhos de Direito, Fóruns de Políticas Públicas a qual o Instituto Formação participa e tem assento.

VII.5. Certifica-se de que, ao se envolver em acordos de parceria, sub-concessão ou sub-destinatário, estes acordos devem:

- a) incorporar esta política como anexo;
- b) incluir a linguagem apropriada que exija que tais entidades contratantes, físicas e seus funcionários e voluntários cumpram com Código de Ética e de Conduta que esteja de acordo com os padrões desta política.

VII.6. Apoiar, orientar e encaminhar as vítimas de exploração e abuso sexual ou infantil, a partir de protocolos internos de registro (Formulário de notificação de incidência de EAS, Formulário de encaminhamento de EAS), Relatórios para os Órgãos competentes que integram a rede de proteção:

- a) Conselho Tutelar (CT);
- b) Centro de Referência da Assistência Social (CRAS);
- c) Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS);
- d) Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça (CAOP)
- e) Delegacia de Proteção à Criança e Adolescente (DPCA);
- f) Promotoria de Justiça Especializada na Infância e Juventude (PJIJ).

VII.7. Informar regularmente todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), e aos territórios de atuação sobre as medidas tomadas para prevenir e responder a exploração e abusos sexuais.

VII.8. Garantir que os mecanismos de denúncias de exploração e abusos sexuais sejam acessíveis para receber reclamações e para cumprir suas funções de direito inalienáveis.

VII.9. Da Seleção e Contração:

VII.9.1. Para evitar que acusados de exploração e abusos sexuais sejam contratados ou recontratados, o Recursos Humanos–RH deve garantir processos de seleção e contratação para todo o pessoal, particularmente para o pessoal que tenha contato direto ou indireto com crianças e adolescentes. Solicitará aos contratados:

- a) Certidão de antecedentes criminais;
- b) Busca de referência/ Registro policial nas redes;
- c) Verificações de árbitros verbais/ Curriculum;
- d) Entrevista que incorporam perguntas baseadas em comportamentos relacionados à EAS.

VII.10. Da Educomunicação:

VII.10.1. Realizar ações de comunicação adequada para o melhorar as habilidades na proteção de crianças e adolescentes; pessoas contra retaliações e onde as denúncias de exploração e abusos sexuais podem ser relatadas:

- a) Vinhetas, Campanhas;
- b) Cards de divulgação;
- c) Peças radiofônicas;
- d) Produção de curtas, vídeos, websérie para canais de comunicação.

# CAPÍTULO VIII

## DAS NORMAS, DOS PROCESSOS DE GESTÃO

---

VIII.1. A capacidade do Instituto Formação para alcançar sua visão e missão depende dos esforços individuais, coletivos, colaborativos de todos os envolvidos. Para este fim, todos devem manter e promover o padrão do Código de Ética e de Conduta profissional da instituição.

VIII.2. Esta política estabelece os padrões mínimos a serem seguidos por todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação).

VIII.3. Essas normas aplicam-se a todos e destinam-se a fornecer orientações, referências para tomada de decisões que exemplifiquem o Código de Ética e de Conduta do Instituto Formação e os valores fundamentais nas suas vidas profissionais e pessoais. Qualquer violação destas normas é uma preocupação séria e pode resultar em ações disciplinares, inclusive a demissão, de acordo com os procedimentos disciplinares e as leis vigentes.

VIII.4. Todos devem tomar conhecimento e assinar dando ciência dessas normas.

VIII.5. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), tratarão todas as crianças e adolescentes com respeito e não usarão linguagem ou comportamento que seja inapropriado, assediante, abusivo, sexualmente provocador, degradante ou culturalmente inapropriado.

VIII.6. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), irão proteger, administrar, utilizar os recursos humanos, financeiros, materiais de forma adequada e nunca utilizarão os recursos, incluindo o uso de computadores, câmeras, telefones celulares ou redes sociais, para explorar ou assediar os participantes dos programas, crianças ou outros nos territórios em que a instituição atua.

VIII.7. Ao fotografar ou filmar uma criança para fins relacionados ao trabalho, todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), devem:

- a) cumprir com as tradições e/ou restrições locais para reproduzir imagens pessoais;
- b) obter o consentimento informado dos pais ou responsáveis legais, através do Termo de Autorização de Imagem e Som, antes de fotografar ou filmar uma criança, explicando como a fotografia ou filme será usado;

- c) garantir que fotografias e vídeos apresentem crianças e adolescentes de maneira digna e respeitosa e não de forma vulnerável ou submissa;
- d) garantir que as crianças e adolescentes estejam adequadamente vestidas e não em poses que possam ser vistas como sexualmente sugestivas;
- e) garantir que as imagens sejam representações honestas do contexto e dos fatos;
- f) assegurar que as descrições dos arquivos não revelem informações sobre a identificação de uma criança ou adolescente.

VIII.8. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), devem relatar imediatamente quaisquer preocupações ou suspeitas em relação às possíveis violações da política da EAS através do mecanismo de denúncia interna, registros, relatório do caso para tratamento internamente, caso necessite de posterior acionamento das estruturas externas de apoio:

- a) Conselho Tutelar (CT);
- b) Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça (CAOP);
- c) Delegacia de Proteção à Criança e Adolescente (DPCA);
- d) Promotoria de Justiça Especializada na Infância e Juventude (PJIJ).

VIII.9. As pessoas responsáveis legais da instituição devem divulgar nos canais cabíveis os resultados de processos, acusações de infração relacionadas à exploração e abusos sexuais, inclusive aqueles de acordo com a lei tradicional.

VIII.10. As informações confidenciais relacionadas a incidentes de exploração e abusos sexuais, seja envolvendo participantes dos programas ou outros nos territórios, devem ser compartilhadas apenas com as autoridades responsáveis pela aplicação, a diretoria e/ou profissionais com função apropriada que precisam ter conhecimento dessas informações. A violação desta política pode colocar outros em risco e, portanto, resultará em procedimentos disciplinares.

VIII.11. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), têm responsabilidades específicas para apoiar e contribuir com sistema que mantenha um ambiente que facilite a implementação da política da EAS e que esteja livre de exploração e abusos sexuais.

# CAPÍTULO IX

## DA RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL

---

IX.1. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), compartilham a responsabilidade de evitar e reagir à exploração e abuso sexual - EAS:

- a) É responsabilidade de todos manter os princípios e compromissos fundamentais desta política, juntamente com o Código de Ética e de Conduta;
- b) Todos devem assinar essas normas dando ciência do conhecimento;
- c) Todos que trabalham com os territórios de atuação também contribuirão para o monitoramento regular, buscando feedback dos participantes do programa.

IX.2. A diretoria colegiada executiva, conselho fiscal, recursos humanos, devem garantir que todos compreendam e cumpram com esta política e assinem o Código de Ética e de Conduta. Os gestores de Recursos Humanos também são responsáveis pelo recrutamento, indução e formação; enquanto a diretoria e gerente são responsáveis pela gestão de desempenho para prevenir a exploração e abusos sexuais na instituição.

IX.3. A diretoria colegiada executiva deve fornecer orientação clara e demonstrar como a organização, em todas as suas operações, assegurará que crianças e adolescentes sejam protegidos contra exploração e abuso sexual na entrega de programas e projetos.

IX.4. A diretoria colegiada executiva deve garantir que os mecanismos de denúncia baseados no território sejam desenvolvidos, implementados, monitorados e revisados para verificar a eficácia. Isso inclui a conscientização com os participantes do programa sobre proteção contra exploração e abusos sexuais e como usar o mecanismo de denúncias e estruturas públicas e sociais à disposição na sociedade.

# CAPÍTULO X

## DO CANAL DE DENÚNCIA

---

X.1. O Instituto Formação, tem o canal para recebimento de denúncias via Ouvidoria no site institucional <https://formacao.org.br/ouvidoria/>. As denúncias podem ser feitas através do telefone (98) 3301- 3882. De igual modo as denúncias podem ser realizadas presencialmente nas sedes da instituição:

Sede  
Limeiras

Rua Limeiras, 14, Quadra D;  
CEP 65075-260 Jardim Renascença  
São Luís/MA.

Sede  
Alegria  
Maracanã

Rua Santa Maria, 23;  
CEP 65.090-820 Alegria Maracanã  
São Luís/MA.

Sede  
PAB\*

Comunidade Centrinho S/N;  
CEP 65.245-000 Inhaúma  
Peri Mirim/ MA.

Sede  
Mendes Frota

Av. Ana Jansen, 12. Ed. M Frota, 6º andar, sala 612;  
CEP 65.075-730 São Francisco  
São Luís/MA.

# CAPÍTULO XI

## DA PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

---

XI.1. Todas as comunicações, denúncias referentes a possíveis infrações a política de Prevenção a exploração e abuso sexual de crianças e adolescentes serão recebidas e tratadas confidencialmente:

- a) Os envolvidos em investigações internas e os denunciante que, de boa-fé, contribuírem com informações em relação a qualquer fato ou postura ofensiva a esta Política de Prevenção, ou as leis vigentes, não poderão sofrer nenhum tipo de retaliação, sanção, perseguição ou constrangimento;
- b) O Instituto Formação não tolerará qualquer ato que prejudique direta ou indiretamente o denunciante que, por suspeita ou certeza, denunciar fatos e ou condutas, reais ou potenciais, que violem as regras previstas em leis ou as diretrizes contidas nesta Política de Prevenção;
- c) A identidade do denunciante, mesmo informada, deverá ser rigorosamente protegida.

# CAPÍTULO XII

## DA REVISÃO, IMPLEMENTAÇÃO, MONITORAMENTO

---

### Atualização e revisão da PEAS

XII.1.1. Esta política será revisada com a periodicidade de dois (2) anos.

XII.1.2. Uma revisão extraordinária pode ser convocada a qualquer momento pela diretoria colegiada executiva, pelo Comitê de Ética, caso haja mudanças significativas no ambiente regulatório ou nas operações do Instituto Formação.

XII.1.3. Todas as atualizações serão comunicadas a todos os associados no prazo até de trinta (30) dias após sua aprovação.

XII.1.4. Um registro de todas as revisões e alterações será mantido e estará disponível para consulta

# Implementação e monitoramento da PEAS

XII.2. A PEAS utilizará as seguintes métricas para avaliação do trabalho:

- a) Número de denúncias recebidas e resolvidas anualmente;
- b) Porcentagem de todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), que participaram dos programas de capacitação institucionais (seminários, oficinas, ciclos formativos) e de atividades externas que fortalecem a PEAS;
- c) Resultados de pesquisas anuais de clima ético entre colaboradores e parceiros;
- d) Número de violações confirmadas, e a natureza das sanções aplicadas;
- e) Tempo médio de resolução de questões éticas reportadas.



# CAPÍTULO XIII

## DAS POLITICAS ASSOCIADAS

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

---

XIII.1. Esta política é complementar ao conjunto de padrões de comportamento do Código de Ética e de Conduta e outras políticas relacionadas, definidas na instituição, e deve ser cumprida por todos.

XIII.2. Esta política também é uma resposta à responsabilidade do Instituto Formação para com os territórios com os quais trabalha e, portanto, deve ser operacionalizada como parte da estrutura de responsabilidade social mais ampla e irrestrita.

XIII.3. Todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), deverão ter acesso a uma cópia digital ou impressa desta política de prevenção;

XIII.4. No ato da contratação, todo empregado deverá ser orientado quanto à necessidade da leitura das disposições desta política de prevenção;

XIII.5. É responsabilidade de todos que se encontram relacionados no capítulo III (Escopo de Aplicação), comunicar qualquer violação e suspeita de violação desta política de prevenção; nenhum integrante poderá alegar desconhecimento das diretrizes desta política de prevenção, em nenhuma hipótese ou sob qualquer circunstância.

# ANEXO I

## FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES RELATIVAS A PEAS

ENVOLVIDOS	FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES
<b>DIRETORIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•- Supervisionar a prevenção e a resposta relativa a EAS.</li> <li>•- Rever e atualizar as políticas e orientações relacionadas com a PEAS.</li> <li>•- Facilitar e supervisionar as investigações de denúncias de EAS.</li> <li>•-Trabalhar em coordenação com outras organizações, incluindo doadores, apoiadores em matéria de PEAS.</li> </ul>
<b>PONTO FOCAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•- Apoiar a diretoria no cumprimento das suas responsabilidades no PEAS.</li> <li>•- Informar a diretoria sobre as preocupações, problemas relacionados com a aplicação da PEAS.</li> <li>•- Receber os Relatórios sobre Denúncias de EAS e coordenar a resposta.</li> <li>•- Capacitar e sensibilizar o pessoal e outras pessoas em matéria de PEAS.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•- Realizar uma investigação sobre violações passadas em matéria de EAS e sobre outras infrações do Código de Ética e Conduta e das Políticas (fraude, corrupção, abuso de poder), como parte do processo de recrutamento.</li> <li>•- Certificar-se de que todo o pessoal assine o Código de Ética e de Conduta do Instituto Formação.</li> <li>•- Apoiar a comunicação com o pessoal durante a investigação de denúncias de EAS.</li> <li>•- Manter os documentos do pessoal relacionados com a PEAS, incluindo os Código de Ética e de Conduta assinados, nos respectivos processos.</li> </ul>
<b>TODA EQUIPE DE FUNCIONÁRIOS, PROFISSIONAIS, COLABORADORES, PRESTADOR DE SERVIÇO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•- Defender Código de Ética e de Conduta e as políticas relacionadas a PEAS.</li> <li>•- Participar ativamente de capacitações e atividades de sensibilização relacionadas a EAS, incluindo o apoio à divulgação de materiais.</li> <li>•- Apresentar denúncias de EAS através dos canais de denúncia designados.</li> <li>•- Participar, conforme seja apropriado, nas investigações de denúncias de incidências de EAS.</li> <li>•- Identificar, mitigar ou evitar os riscos dos programas associados à EAS.</li> </ul>

# ANEXO II

## PLANO DE AÇÃO 2024 - 2026

### Norma Básica 1: Política Organizacional

AÇÃO	RESPONSÁVEL	RECURSO NECESSÁRIO (RH,RF, LOGÍSTICO)	DATA LIMITE PARA CONCLUSÃO	STATUS (NÃO INICIADO/INICIADO/CONCLUÍDO)
1.1. Política interna e externa de proteção contra exploração e abuso sexual de crianças e adolescentes.	Diretoria	Recursos Humanos Recursos Financeiros	janeiro/ 2025 maio/ 2026	Concluído
1.2. Política de Recursos Humanos para definição de EAS, das normas de comportamento e a tolerância zero para ciência e assinatura de todos funcionários, profissionais, prestadores de serviço e outros.	Setor Financeiro Setor de Contabilidade Recursos Humanos Modelagem de Gestão	Recursos Humanos Recursos Financeiros	fevereiro/ 2025 março/ 2026	Concluída Permanente atualização
1.3. Revisão do Código de Ética e Conduta para incluir aspectos específicos relacionados com a exploração e abusos sexuais.	Comitê de Ética e de Conduta IF	Recursos Humanos Logística	Janeiro/ 2025 fevereiro/ 2026	Concluído

# ANEXO II

## PLANO DE AÇÃO 2024 - 2026

### Norma Básica 2: Sistemas de Gestão e Recursos Humanos da Organização

AÇÃO	RESPONSÁVEL	RECURSO NECESSÁRIO (RH,RF, LOGÍSTICO)	DATA LIMITE PARA CONCLUSÃO	STATUS (NÃO INICIADO/INICIADO/CONCLUÍDO)
2.1. Os contratos e acordos de parceria firmados pela organização incluem uma cláusula-padrão que exige que contratados, fornecedores, consultores e sub-contratados se comprometem pôr em prática uma política de tolerância zero em matéria de EAS e adotar medidas para prevenir e responder a esse flagelo.	Setor Financeiro Contabilidade Recursos Humanos Modelagem de Gestão	Recursos Humanos Contabilidade Recursos Financeiros Logístico	2025 2026	Concluído Permanente atualização
2.2. Procedimento sistemático de verificação de antecedentes para os candidatos a vagas de trabalho, de acordo com a legislação local de trabalho e da privacidade e proteção de dados, incluindo a investigação de possível envolvimento anterior em incidentes de EAS ou outras questões de proteção.	Ponto Focal Comitê de Ética e de Conduta IF	Recursos Humanos Contabilidade Recursos Financeiros logísticos	2025 2026	Concluído Permanente atualização

# ANEXO II

## PLANO DE AÇÃO 2024 - 2026

### Norma Básica 3: Capacitação Obrigatória

AÇÃO	RESPONSÁVEL	RECURSO NECESSÁRIO (RH,RF, LOGÍSTICO)	DATA LIMITE PARA CONCLUSÃO	STATUS (NÃO INICIADO/INICIADO/CONCLUÍDO)
3.1. Programa de Capacitação, ciclo formativo para todo o pessoal sobre a sua política e os seus procedimentos em matéria de EAS e pode fornecer documentação que comprove a capacitação periódica.	Comitê de Ética e de Conduta IF	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logísticas	Março/ maio/ 2025 Março/ maio/ 2026	Concluído
3.2. Curso de Capacitação presencial sobre PEAS. Convidados: CAOP PP MA/ CMDCA SLZ/ Ouvidoria DP MA	Comitê de Ética e de Conduta IF	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	Março/ maio/ 2025 Março/ maio/ 2026	Em curso
3.3. Oficina de atualização em temática relacionada EAS	Comitê de Ética e de Conduta IF	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	Outubro/ 2025 Outubro/ 2026	Em curso
3.4. Revisão e atualização das Orientações para o pessoal recém-contratado, certificando que inclui os requisitos de capacitação em matéria PEAS.	Ponto Focal Comitê de Ética e de Conduta IF	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Concluído Permanente atualização

# ANEXO II

## PLANO DE AÇÃO 2024 - 2026

### Norma Básica 4: Instrumentos de Denúncias EAS Campanhas EAS

AÇÃO	RESPONSÁVEL	RECURSO NECESSÁRIO (RH,RF, LOGÍSTICO)	DATA LIMITE PARA CONCLUSÃO	STATUS (NÃO INICIADO/INICIADO/CONCLUÍDO)
4.1. Registro de Denúncias com os instrumentos disponibilizados pela política interna do Instituto Formação de acordo com caso.	Comitê de Ética e de Conduta IF Ponto Focal Funcionários Profissionais Outros...	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Concluído Em processo permanente
4.2. Produção de peças de comunicação, peças de publicidade nas mídias e redes sociais, curtas, vídeos, websérie para canais de comunicação Instituto Formação.	Comunicação Institucional Comitê de Ética e de Conduta IF	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Em curso

# ANEXO II

## PLANO DE AÇÃO 2024 - 2026

### Norma Básica 5: Investigação de Denúncias EAS

AÇÃO	RESPONSÁVEL	RECURSO NECESSÁRIO (RH,RF, LOGÍSTICO)	DATA LIMITE PARA CONCLUSÃO	STATUS (NÃO INICIADO/INICIADO/CONCLUÍDO)
5.1. Registro das Denúncias de EAS e decisão da necessidade de investigação além de medidas cabíveis.	Comitê de Ética e de Conduta IF Ponto Focal Todos da Instituição	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Em processo permanente
5.2. Termo de Confidencialidade para Investigações de EAS.	Comitê de Ética e de Conduta IF Ponto Focal	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Concluído Em processo permanente
5.3. Documento de supervisão institucional e avaliação das investigações, incluindo medidas disciplinares nos casos de denúncias fundamentadas.	Comitê de Ética e de Conduta IF Ponto Focal Diretoria	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Concluído Em processo permanente

### Norma Básica 6: Assistência, encaminhamento e denúncia em casos EAS

AÇÃO	RESPONSÁVEL	RECURSO NECESSÁRIO (RH,RF, LOGÍSTICO)	DATA LIMITE PARA CONCLUSÃO	STATUS (NÃO INICIADO/INICIADO/CONCLUÍDO)
6.1. Formulário de encaminhamento para sobreviventes de violência de gênero e de EAS.	Comitê de Ética e de Conduta IF Ponto Focal	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Em processo permanente
6.2. Interceder para que a rede local de PEAS elabore uma lista de contatos dos prestadores de serviços qualificados para que seja usada por todas.	Diretoria Colegiada	Recursos Humanos Recursos Financeiros Logística	2025 2026	Em processo permanente

# ANEXO III

## AÇÕES PROGRAMÁTICAS POR SETOR PARA MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS DA EAS

EIXO	AÇÕES PROGRAMÁTICAS
<b>PROTEÇÃO DA INFÂNCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trabalhar com especialistas em matéria de violência de gênero para criar mensagens adaptadas a crianças e adolescentes (contato físico apropriado/ inapropriado) e como denunciar o abuso.</li><li>- Desenvolver a capacidade dos mecanismos comunitários de proteção da infância sobre como responder a casos de violência de gênero e de EAS.</li><li>- Apoiar a elaboração e a aplicação de procedimentos operacionais estabelecidos referidos especificamente à maneira de administrar os casos de violência de gênero e de EAS que envolvam crianças e adolescentes.</li><li>- Apoiar os fornecedores e prestadores de serviços de proteção contra a violência de gênero para garantir que os serviços sejam acessíveis e adequados para crianças e adolescentes.</li></ul>

EIXO	AÇÕES PROGRAMÁTICAS
<b>EDUCAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avaliar os custos associados à educação escolar ou à capacitação profissional (gastos de matrícula, materiais escolares, transporte) e os riscos associados à exploração.</li><li>- Minimizar as situações em que o progresso de um estudante dependa de um único professor e assegurar a supervisão regular do pessoal escolar.</li><li>- Ajudar a garantir que as necessidades de saúde e higiene menstrual de alunas e professoras sejam atendidas, tanto para aumentar a assiduidade escolar como para reduzir o risco de exploração sexual em troca de serviços ligados à saúde e higiene menstrual.</li><li>- Assegurar que os estudantes e o pessoal da escola tenham acesso a mecanismos de informação e sensibilização sobre os riscos de EAS nas escolas.</li><li>- Incluir a violência de gênero e os primeiros socorros psicológicos nos planos de desenvolvimento da capacidade dos professores, profissionais e de outros funcionários escolares.</li></ul>

EIXO	AÇÕES PROGRAMÁTICAS
SAÚDE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considerar a possibilidade de integrar os serviços de resposta à violência de gênero nas intervenções sanitárias existentes (saúde sexual e reprodutiva, serviços de controlo pré-natal) para minimizar o estigma e aumentar o acesso.</li> <li>- Trabalhar com os agentes de resposta à violência de gênero e de proteção da infância a fim de identificar possíveis barreiras para que as pessoas sobreviventes tenham acesso aos serviços de saúde (disponibilidade de espaços privados para exames, presença de trabalhadores sanitários do mesmo sexo).</li> <li>- Estabelecer uma coordenação com outros parceiros no âmbito da saúde para resolver as lacunas de conhecimento e equipamento para a prestação de serviços de atendimento às pessoas sobreviventes de violência de gênero, tanto adultos como crianças.</li> <li>- Assegurar que os trabalhadores da saúde entendam a obrigação de denunciar casos de EAS e possam comunicar às pessoas sobreviventes essa obrigação de denunciar; elaborar um sistema para permitir que os trabalhadores da saúde tenham acesso ao apoio de especialistas em questões de violência de gênero e proteção da infância, se necessário.</li> </ul>

EIXO	AÇÕES PROGRAMÁTICAS
NUTRIÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhar os problemas que os diferentes beneficiários (lares chefiados por crianças, pessoas com deficiências,) enfrentam para ter acesso aos serviços (o registo civil, cartões de racionamento) e trabalhar com as organizações pertinentes para resolvê-los.</li> <li>- Orientar, mediar as situações dos serviços de nutrição, Unidades Básicas de Saúde, Centros de Saúde, e ou Espaço adaptados para mulheres para facilitar o encaminhamento das(os) sobrevivente(s) da violência de gênero e da EAS.</li> <li>- Divulgar informações sobre os mecanismos disponíveis de informação e resposta relacionados com a violência de gênero e a EAS durante as reuniões com os beneficiários e as comunidades (diálogos de grupos de apoio entre mães).</li> </ul>

EIXO	AÇÕES PROGRAMÁTICAS
<p style="text-align: center;"><b>ÁGUA, SANEAMENTO E HIGIENE (WASH)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designar mulheres para funções que requerem uma interação direta com os beneficiários e as comunidades locais (promotores da higiene; monitoras, banhos e pontos de água).</li> <li>- Em consulta com as comunidades, especialmente com mulheres e crianças, identificar problemas e riscos de acesso para os diferentes beneficiários relativamente a questões de água, saneamento e higiene (baldes de água pesados demais para serem levados por crianças, iluminação em banheiros, saúde e higiene menstrual).</li> <li>- Vigiar possíveis comportamentos anormais de mulheres e crianças relacionados com a água de lavagem (por se levam tempo demais para ir buscar água).</li> </ul>

EIXO	AÇÕES PROGRAMÁTICAS
<p style="text-align: center;"><b>COMUNICAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designar mulheres para funções que requerem uma interação direta com os beneficiários e as comunidades locais (promotores da higiene; monitoras, banhos e pontos de água).</li> <li>- Em consulta com as comunidades, especialmente com mulheres e crianças, identificar problemas e riscos de acesso para os diferentes beneficiários relativamente a questões de água, saneamento e higiene (baldes de água pesados demais para serem levados por crianças, iluminação em banheiros, saúde e higiene menstrual).</li> <li>- Vigiar possíveis comportamentos anormais de mulheres e crianças relacionados com a água de lavagem (por se levam tempo demais para ir buscar água).</li> </ul>

# ANEXO IV

## TERMO DE REFERÊNCIA DO PONTO FOCAL PEAS

### Introdução

O FORMAÇÃO – Centro de Apoio à Educação Básica (FCAEB) coloca a dignidade humana no centro do seu trabalho de formação cidadã e desenvolvimento local. Temos como visão contribuir continuamente para a melhoria de vida nos territórios com baixos indicadores sociais, com a compreensão de que não importa onde as pessoas nasçam - se elas têm oportunidades, elas se desenvolvem; bem como em todos os territórios existem potencialidades, por vezes encobertas pela escassez. Nossa missão é desenvolver programas e projetos de educação integrada ao desenvolvimento territorial orgânico, via investimento em pessoas para transformação de realidades. Um dos esforços para impactar a pobreza e a justiça social é o nosso envolvimento em comunidades em situação de vulnerabilidade envolvendo crianças e adolescentes. Desde do início das nossas atividades, o FORMAÇÃO tem compromisso com a política de proteção às crianças e adolescentes, ratificada através do Regimento Interno, do Código de Conduta e Ética e do Termo de Referência Gestão Monitoramento da instituição. Por entender que crianças e adolescentes em situações vulneráveis correm, particularmente, risco de exploração e abuso sexual, esta política define o compromisso do FORMAÇÃO – Centro de Apoio a Educação Básica com a Proteção contra Exploração e Abuso Sexual (PEAS) de crianças e adolescentes, envolvendo a organização como um todo. Esta política também afirma o compromisso com o bem-estar e a proteção contra a exploração sexual e todas as formas de abuso de crianças e adolescentes.

**O FORMAÇÃO – CENTRO DE APÓIO A EDUCAÇÃO BÁSICA (FCAEB) TEM TOLERÂNCIA ZERO PARA EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL – EAS**

## Do objetivo

Designar ..... como ponto focal de proteção contra a exploração e os abusos sexuais (PEAS) para apoiar a diretoria na coordenação da elaboração e da implementação da política e dos procedimentos em matéria de PEAS.

As funções e responsabilidades principais do ponto focal de PEAS são:

### Da Prevenção

- Realizar avaliações periódicas das políticas e práticas do FORMAÇÃO – Centro de Apoio a Educação Básica em matéria de PEAS e sugerir melhorias à diretoria e equipe profissional.
- Planejar e executar quando se fizer necessário capacitação e sensibilização sobre a PEAS para toda equipe de profissionais da instituição.
- Trabalhar conjuntamente com os profissionais sobre aspectos vinculados à PEAS, garantindo que todo o pessoal assine o Código de Conduta e que a investigação de violações passadas em matéria de EAS seja parte integrante do processo de recrutamento.
- Coordenar campanhas de sensibilização com os beneficiários e as comunidades locais sobre a definição de EAS, as normas sobre a conduta esperada do pessoal do FORMAÇÃO – Centro de Apoio a Educação Básica e os diversos mecanismos para reportar denúncias ou preocupações de EAS, incluindo as informações de contato.

### Da Apresentação de Denúncias

- Administrar a elaboração de procedimentos internos para que os funcionários e pessoal relacionado da instituição e profissionais contratados das diversas áreas possam reportar incidentes de EAS com segurança e confidencialidade.
- Receber relatórios sobre denúncias de EAS e informações relacionadas e coordenar a resposta de acordo com os procedimentos relevantes.
- Informar a diretoria sobre quaisquer preocupações ou problemas com a implementação da PEAS.

### Da Resposta à Denúncias/ Dos Encaminhamentos de EAS

- Depois de uma denúncia ser recebida, coordenar a resposta do FORMAÇÃO – Centro de Apoio a Educação Básica, incluindo o encaminhamento das pessoas sobreviventes de EAS para que possam receber assistência profissional imediata e o encaminhamento do caso para CONSELHO TUTELA (CT) da incidência territorial, para a DELEGACIA DE PROTEÇÃO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES (DPCA) e demais órgãos competentes para a realização de mais investigações.

### De Outras Responsabilidades

- Coordenar as atividades de PEAS do FORMAÇÃO – Centro de Apoio a Educação Básica com as organizações pertinentes, incluindo as iniciativas interinstituições, conforme apropriado.
- Apoiar a diretoria na implementação de outras atividades relativas à PEAS, conforme apropriado.

### Da Competência e experiência do Ponto Focal PEAS

- Integridade, objetividade e competência profissional comprovada.
- Sensibilidade e conhecimento demonstrado sobre questões culturais e de gênero.
- Experiência comprovada de trabalho direto com comunidades locais.
- Habilidades de comunicação demonstrada.

ATT: O Ponto Focal já participou de curso junto ao CMDCA SLZ, CEDCA MA e participará de capacitação específica da organização em matéria de PEAS, assim que possível.

# ANEXO V

## TERMO DE CONFIDENCIALIDADE PARA INVESTIGAÇÕES DA EAS

---

A sua colaboração foi solicitada numa investigação sobre denúncia de exploração ou abuso sexual. É possível que você seja entrevistada(o), e que lhe seja solicitada(o) documentos, arquivos de computador ou outros registos ou que ajude de outra maneira. As investigações internas fazem parte do compromisso do FORMAÇÃO – Centro de Apoio a Educação Básica (FCAEB) para prevenir, situação de EAS, dando-lhes resposta.

Para uma investigação exitosa, alguns pontos precisam ser considerados:

1. Cooperação. Que a(s) Pessoa(s) convidada(s) se sintam(m) com compromisso para colaborar com as investigações respondendo perguntas e demandas com ética e respeito.

2. Confidencialidade. Os fatos relatados, através da investigação, serão mantidos em sigilo. É garantido o resguardo das informações dadas pessoalmente em confiança, e proteção contra a sua revelação não autorizada.

3. Retaliação. O Instituto Formação não tolera nenhum tipo de represália ou ameaça contra um(a) denunciante de uma violação de Direitos, ou que coopere numa investigação.

4. Investigação. Não será permitida(o) investigações por conta própria, tão pouco interrogar testemunha(s), pois desvia e perturba a investigação em curso.

Muito obrigado por ajudar o Instituto Formação nesta investigação. Se souber ou se lembrar de algum aspecto adicional que possa ser relevante para a investigação, ou se tiver alguma pergunta, por favor entre em contacto.

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ .

Nome Completo:

Endereço:

E-mail:

Celular/ WhatsApp:

# ANEXO VI

## TERMO DE REFERÊNCIA PARA INVESTIGAÇÃO DE DENÚNCIAS DA EAS

### Propósito e Objetivos

O propósito:

Realizar uma análise minuciosa e eficaz das denúncias de EAS e outros incidentes relacionados, de acordo com as normas profissionais e as boas práticas nacionais e internacionais.

Os objetivos:

- Avaliar se as denúncias têm um fundamento razoável para constituir uma ação de EAS e se podem constituir um delito nos termos da legislação nacional;
- Analisar as provas apresentadas e reunir mais evidências que possam confirmar ou debilitar as denúncias;
- Apresentar um resumo das provas e conclusões.

### Âmbito do trabalho

Os principais produtos a serem apresentados e entregues como resultado são:

- Plano de Trabalho, incluindo a metodologia detalhada da investigação (análise dos documentos pertinentes, visita(s) ao local, entrevistas com as partes interessadas)
- Plano de Ação recomendado para proteger as testemunhas, os supostos perpetradores e a organização durante o processo de investigação
- Relatório da Investigação, incluindo:
  - 1)Resumo Executivo
  - 2)Introdução
  - 3)Denúncias (lista de todas as denúncias, nomes das políticas/código de conduta da organização e leis potencialmente violadas)
  - 4)Abordagem da investigação (entrevistas, análise de documentos)
  - 5)Cronologia dos acontecimentos
  - 6)Análise das provas
  - 7)Riscos de retaliação e proteção (e medidas adoptadas para combatê-los)
  - 8)Análise da adequação da resposta da organização à denúncia de ações de EAS
  - 9)Conclusões sobre as provas para fundamentar ou não a(s) denúncia(s)
  - 10)Recomendações (incluindo as áreas de melhoria para a resposta da organização à PEAS)

## Habilidades e experiências importantes requeridas

- Profissional com experiência confiável em casos delicados e sigilosos.
- Capacitado para realizar entrevistas, inclusive com crianças e pessoas traumatizadas
- Sensibilidade e conhecimento comprovados sobre questões de diversidade cultural e gênero, inclusive experiência em matéria de violência de gênero, se possível.
- Domínio dos idiomas, caso seja necessário, para entrevistar envolvidos e outras testemunhas, incluindo: Habilidades de comunicação e organização comprovada.

# ANEXO VII

## FORMULÁRIO DE NOTIFICAÇÃO DE INCIDENTE DA EAS

---

DESCRIÇÃO DE DENÚNCIA/ INCIDENTE (INSERIR DATA/ HORÁRIO/ LOCAL)

DESCRIÇÃO DO(S) ENVOLVIDOS; (NOME, IDADE, GÊNERO, ORIGEM ÉTNICA/ NACIONALIDADE, NECESSIDADES ESPECÍFICAS)

DESCRIÇÃO DO(S) TRANSGRESSOR(ES) (NOME, IDADE, GÊNERO, NACIONALIDADE, A QUE ORGANIZAÇÃO PERTENCEM E O CARGO QUE EXERCEM NELA, REGISTROS ANTERIORES DE COMPORTAMENTO INDEVIDO)

AÇÕES ADOTADAS PELA INSTITUIÇÃO, ENCAMINHAMENTO PARA ASSISTÊNCIA, INVESTIGAÇÕES, NOTIFICAÇÃO AOS ÓRGÃOS COMPETENTES)

MEDIDAS SANCIONADAS POR OUTRAS ORGANIZAÇÕES/ ENTIDADES EM REPOSTA À DENÚNCIA. APOIO SOLICITADO AOS PARCEIROS (APOIO PARA AS SOBREVIVENTES DE EAS, INVESTIGAÇÕES)

Relatório

Transmitido por:

Nome Completo:

Contato (E-mail/ WhatsApp):

Cargo:

Data/ Local:

CONFIDENCIAL: Restringir o acesso a este documento e guarde-o num local seguro (usando senhas ou criptografias para computadores).

Usar sempre nomes de código ao referir-se às pessoas envolvidas no caso, omitir informações que possam revelar a identidade (data de nascimento, endereço, número de telefone, descrição de traços físicos singulares);

Manter as informações sobre a identidade e os dados pessoais das pessoas envolvidas separados da denúncia do incidente e de relatórios relacionados.

# ANEXO VIII

## FORMULÁRIO DE ENCAMINHAMENTO DA EAS

---

### INSTITUIÇÃO ENCAMINHADORA

INSTITUIÇÃO:

CONTATO:

EMAIL:

LOCALIZAÇÃO:

### INSTITUIÇÃO RECEPTORA

INSTITUIÇÃO:

CONTATO:

EMAIL:

LOCALIZAÇÃO:

### INFORMAÇÕES DA PESSOA ENCAMINHADA

NOME:

ENDEREÇO:

SEXO E IDADE:

NACIONALIDADE:

DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO:

## SE A PESSOA É MENOR DE IDADE (MENOS DE 18)

NOME DO CUIDADOR PRINCIPAL:

RELAÇÃO COM O MENOR:

INFORMAÇÃO DE CONTATO DO CUIDADOR:

O MENOR ESTÁ SEPARADO OU  
DESACOMPANHADO?

SIM  NÃO

## INFORMAÇÕES DE ANTECEDENTES/ MOTIVO PARA O ENCAMINHAMENTO E SERVIÇOS JÁ PRESTADOS

A PESSOA SOBREVIVENTE FOI INFORMADA  
SOBRE O ENCAMINHAMENTO?

SIM  NÃO  
(EXPLIQUE EM BAIXO SE A RESPOSTA FOR NEGATIVA)

A PESSOA SOBREVIVENTE FOI ENCAMINHADA A  
ALGUMA OUTRA INSTITUIÇÃO?

SIM  NÃO  
(EXPLIQUE EM BAIXO SE A RESPOSTA FOR NEGATIVA)

## SERVIÇOS SOLICITADOS

SERVIÇOS DE SAÚDE  
MENTAL  
 APOIO PSICOSSOCIAL  
 SERVIÇOS SOCIAIS  
 ATENDIMENTO MÉDICO

SERVIÇOS DE PROTEÇÃO  
 ASSISTÊNCIA JURÍDICA  
 EDUCAÇÃO  
 APOIO À SUBSISTÊNCIA

ASSISTÊNCIA MATERIAL  
 NUTRIÇÃO  
 APOIO A CRIANÇAS  
NASCIDAS COMO RESULTADO  
DE AÇÕES DE EAS

EXPLIQUE OS SERVIÇOS SOLICITADOS:

**CONSENTIMENTO PARA DIVULGAR INFORMAÇÕES. (LEIA COM A PESSOA SOBREVIVENTE/ CUIDADOR E RESPONDA A QUALQUER PERGUNTA ANTES QUE ELE/ ELA ASSINE EM BAIXO. SE O SOBREVIVENTE /CUIDADOR NÃO PUDER ASSINAR E DER O SEU CONSENTIMENTO VERBAL, ASSINE-O EM SEU NOME.)**

EU, \_\_\_\_\_(NOME DA PESSOA),  
ENTENDO QUE O PROPÓSITO DO ENCAMINHAMENTO E DA DIVULGAÇÃO DESTAS  
INFORMAÇÕES A \_\_\_\_\_(INSTITUIÇÃO)  
É GARANTIR A SEGURANÇA E A CONTINUIDADE DOS CUIDADOS ENTRE PRESTADORES  
DE SERVIÇOS QUE BUSCAM SERVIR AO CLIENTE. O PRESTADOR DO  
SERVIÇO, \_\_\_\_\_(INSTITUIÇÃO  
ENCAMINHADORA), EXPLICOU-ME O PROCEDIMENTO DE ENCAMINHAMENTO  
CLARAMENTE E INDICOU-ME AS INFORMAÇÕES EXATAS QUE SERÃO DIVULGADAS.  
AO ASSINAR ESTE FORMULÁRIO. EU AUTORIZO ESTA PARTILHA DE INFORMAÇÃO.

ASSINATURA DA PARTE RESPONSÁVEL

LOCAL/ DATA

CONFIDENCIAL: Restrinja o acesso a este documento e guarde-o num local seguro.

NOTA: Entregue cópias dos formulários de encaminhamento preenchidos à pessoa e à agência receptora e guarde uma cópia para os registos internos da organização e para acompanhamento do caso

# ANEXO IX

## LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS E GESTÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL COM VISTA A PEAS

---

Assegurar o equilíbrio de gênero no processo de seleção, contratação de profissionais.

Solicitar Certidão Negativa de Antecedentes Criminais, e ou Pesquisas no Google e pesquisar referências para examinar comportamentos indevidos, em conformidade com a legislação local do trabalho e da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

Exigir aos candidatos leitura e assinatura o Código de Ética e de Conduta antes do contrato de trabalho.

Inserir cláusula sobre a PEAS nos contratos de trabalho, incluindo os casos de prestação de serviços.

Descrever as medidas disciplinares aplicadas aos casos de denúncias comprovadas de EAS (Rescisão de Contrato) – conforme Código de Ética e de Conduta

Incluir a capacitação em matéria de PEAS como parte do processo de integração e ministrar periodicamente cursos de atualização durante a permanência no emprego.

Incluir o cumprimento do Código de Ética e de Conduta (participação em capacitações em matéria de PEAS) nas avaliações de desempenho profissional dos funcionários, prestadores de serviços.

Incluir nas avaliações de desempenho profissional dos profissionais, funcionários de hierarquia superior a sua eficácia na criação e manutenção de um ambiente que previna e responda a ações de EAS.

Quando um comportamento indevido for confirmado, adaptar medidas disciplinares firmes (demissão, suspensão, censura por escrito ou outras medidas administrativas ou corretivas) e, quando isso implicar uma possível conduta criminosa, considerar a possibilidade de denunciar o incidente às autoridades policiais ou judiciais locais.

Manter uma base de dados interna para documentar quaisquer medidas disciplinares aplicadas aos profissionais, funcionários, prestadores de serviços incluindo as demissões, quebra de contrato a fim de evitar a recontração dessas pessoas no futuro.

# ANEXO X

## AValiação e Gestão de Riscos Ligados a PEAS para Programas Seguros

ÁREA	PERGUNTAS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO DE RISCOS	POSSÍVEL (EIS) ESTRATÉGIA(S) DE GESTÃO
<b>Perfil dos Beneficiários</b>	<p>Qual o perfil demográfico da população nas áreas de intervenção (gênero, idade, nível de educação, nível de renda, tamanho do lar, percentagem de lares chefiados por mulheres e crianças, religião, raça/ etnia, situação migratória?).</p> <p>Quais são as características da população que podem predispor os seus indivíduos a incidentes de EAS?</p> <p>Que grupos são particularmente vulneráveis?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptar as atividades de sensibilização sobre a PEAS para responder às necessidades específicas dos beneficiários.</li><li>- Realizar Campanhas de mensagens dirigidas aos grupos que são altamente susceptíveis à EAS.</li></ul>

ÁREA	PERGUNTAS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO DE RISCOS	POSSÍVEL (EIS) ESTRATÉGIA(S) DE GESTÃO
<b>Perfil do Pessoal</b>	<p>Existe um equilíbrio de gênero adequado a nível do pessoal que participa na programação, especialmente entre o pessoal que trabalha diretamente com os beneficiários e comunidades locais ou responsável pelo recrutamento?</p> <p>O pessoal foi suficientemente examinado e capacitado em termos de PEAS?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reajustar o equilíbrio de gênero do pessoal que participa na programação.</li><li>- Recrutar pessoal feminino adicional para participar na programação, conforme necessário.</li><li>- Ministrando cursos (de atualização) sobre a PEAS (anualmente), centralizados em possíveis riscos associados com o programa específico.</li><li>- Rever os processos de Recursos Humanos e realizar mais pesquisas para identificar comportamentos anteriores indevidos, consoante a necessidade.</li></ul>

ÁREA	PERGUNTAS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO DE RISCOS	POSSÍVEL (EIS) ESTRATÉGIA(S) DE GESTÃO
<b>Abordagens do Programa</b>	<p>O Programa cria ou agrava os desequilíbrios existentes entre o pessoal e os membros da comunidade?</p> <p>O Programa implica uma interação direta entre o pessoal e os beneficiários, especialmente as crianças?</p> <p>É possível identificar visivelmente o pessoal (crachá, coletes, camisetas) quando estão a realizar as atividades do programa?</p> <p>Os visitantes externos têm permissão para participar em atividades do Programa sem acompanhamento?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programar visitas periódicas de monitoria do responsável que exerça a função de gestão ou supervisão do Programa.</li> <li>- Assegurar que o pessoal envolvido no Programa seja identificado através de (crachá, coletes, camisetas) e se identificar quando necessário.</li> <li>- Restringir o acesso de visitantes externos às atividades do programa, na medida do possível.</li> <li>- Certificar-se de que os participantes do Programa sejam informados regularmente sobre os seus direitos, sobre o comportamento que se espera do pessoal e sobre a maneira de reportar as suas preocupações.</li> </ul>

ÁREA	PERGUNTAS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO DE RISCOS	POSSÍVEL (EIS) ESTRATÉGIA(S) DE GESTÃO
<b>Contexto do Programa</b>	<p>Onde são realizadas as atividades do Programa: (área rural/ urbana? Quais são os riscos específicos associados a esta localização indisponibilidade de mecanismos de denúncia ou de fornecedores de serviços, insegurança?).</p> <p>Existe mecanismo interinstitucional junto do qual a comunidade possa apresentar queixas/ comentários?</p> <p>Qual é a atitude dos beneficiários diante dos problemas de violência de gênero? Até que ponto os beneficiários se sentiriam à vontade denunciando problemas de EAS?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar um ambiente mais seguro no local do Programa.</li> <li>- Trabalhar com as comunidades para adaptar os mecanismos de denúncia às suas necessidades.</li> <li>- Assegurar que os beneficiários conheçam os mecanismos interinstitucional para apresentar queixas no(s) local(s) do Programa e que tenham acesso a eles.</li> </ul>

# ANEXO XI

## FICHA AVALIAÇÃO

### PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DA PEAS

O objetivo desta Ficha de Avaliação é saber o quanto foi significativo para o participante. Sua avaliação é muito importante para aperfeiçoar as Capacitações, Oficinas, Formações futuras. Não é necessário identificar-se.

Obrigada!!!

I. Atribua, no instrumento abaixo, a nota que reflete sua avaliação sobre os aspectos relacionados, utilizando a escala abaixo: 1-Péssimo; 2-Ruim; 3-Regular; 4-Bom; 5-Excelente; N/A-Não se Aplica

Itens	Pontuação				
<b>Organização</b>					
	1	2	3	4	5
Divulgação	<input type="radio"/>				
Coordenação	<input type="radio"/>				
<b>Conteúdo</b>					
	1	2	3	4	5
Adequado para os objetivos propostos	<input type="radio"/>				
Sequencia lógica dos assuntos	<input type="radio"/>				
<b>Tempo</b>					
	1	2	3	4	5
Carga horário adequada para conteúdo	<input type="radio"/>				
Adequado	<input type="radio"/>				
Pouco tempo	<input type="radio"/>				

## Metodologia

	1	2	3	4	5
Trabalho de Grupo – Estações	<input type="radio"/>				
Exposição Dialogada	<input type="radio"/>				
Roda de Conversa	<input type="radio"/>				
Quantidade de atividades adequadas	<input type="radio"/>				

## Formadores/ Palestrantes

	1	2	3	4	5
Domínio do conteúdo	<input type="radio"/>				
Interação com os participantes	<input type="radio"/>				

## Avaliação geral

	1	2	3	4	5
Grau de satisfação	<input type="radio"/>				

2. Você se sente capaz para aplicar os conhecimentos/ práticas adquiridos durante o Capacitação/ Oficina?

Sim ( ) Não ( )

Em caso negativo, justifique por favor:

---

---

3. Os conhecimentos adquiridos no curso são aplicáveis na sua rotina de trabalho?

Sim ( ) Não ( )

Em caso negativo, justifique por favor:

---

---

Caso deseje, utilize o espaço abaixo para fazer outros comentários ou deixar suas sugestões.

---

---

---