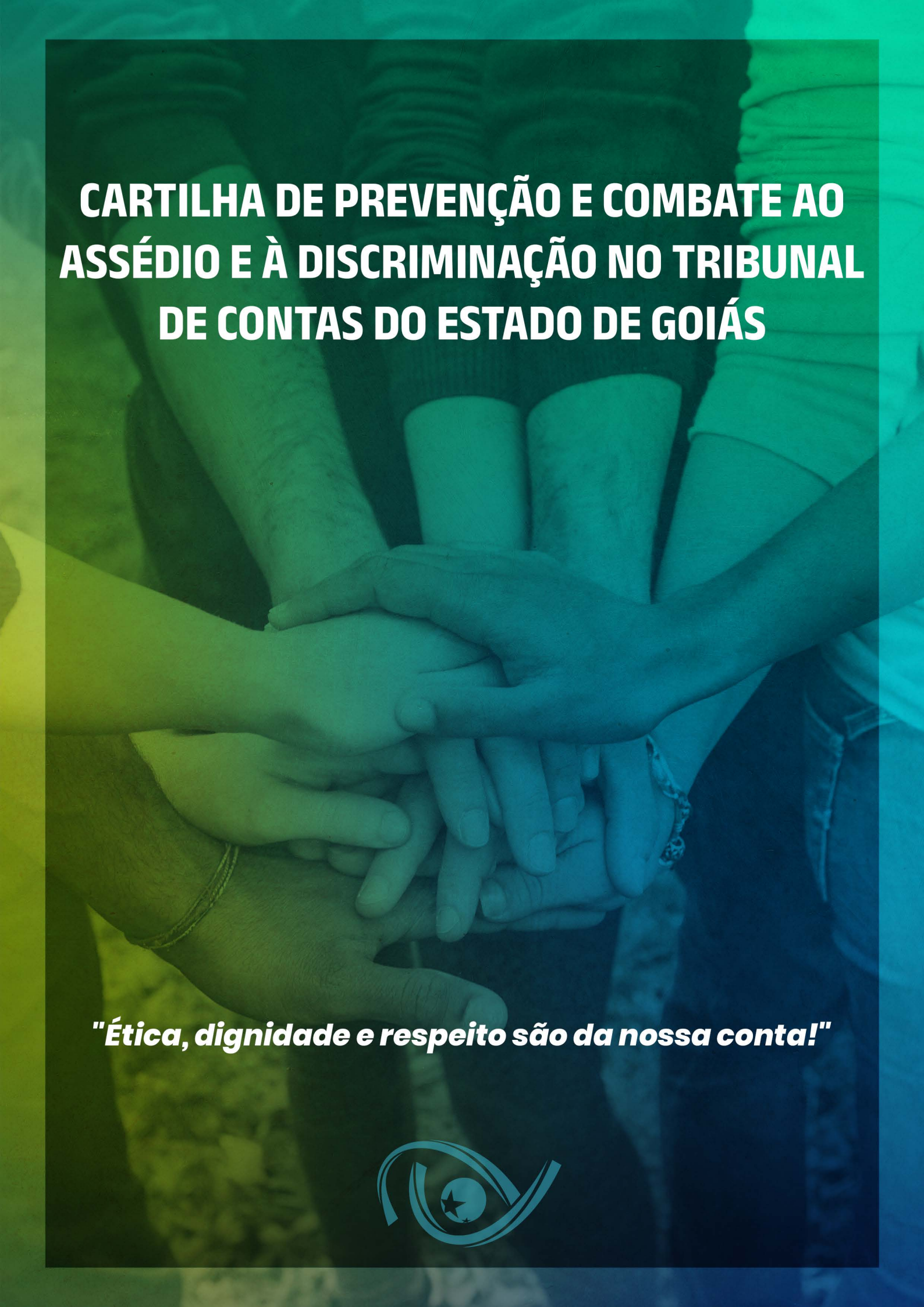


CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS

"Ética, dignidade e respeito são da nossa conta!"

COMPOSIÇÃO | MEMBROS

CONSELHEIROS

Saulo Marques Mesquita – *Presidente*
Helder Valin Barbosa – *Vice-Presidente*
Sebastião Joaquim Pereira Neto Tejota – *Corregedor-Geral*
Edson José Ferrari – *Diretor-Geral da Escoex*
Kennedy de Sousa Trindade – *Ouvidor*
Carla Cíntia Santillo – Presidente da Primeira Câmara
Celmar Rech – Presidente da Segunda Câmara

CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

Heloísa Helena Antonacio Monteiro Godinho
Flávio Rodrigues
Cláudio André Abreu Costa
Humberto Bosco Lustosa Barreira
Henrique Cesar de Assunção Veras

MINISTÉRIO PÚBLICO JUNTO AO TCE-GO

Carlos Gustavo Silva Rodrigues – *Procurador-Geral*
Fernando dos Santos Carneiro
Maísa de Castro Sousa
Silvestre Gomes dos Anjos



MENSAGEM DO PRESIDENTE

O respeito ao próximo, além de se constituir em perene demanda da vida em sociedade, qualifica-se como um irretorquível indicador da quadra civilizatória em que nos encontramos. Uma vez que vivemos em sociedade, nossa "vivência" ocorre no âmbito da "convivência". A "existência" de cada um de nós, desse modo, não é outra coisa senão "coexistência". E a percepção a respeito da respeitabilidade das pessoas que nos rodeiam é essencial para que possamos agir em conformidade com os preceitos naturalmente insculpidos na consciência de cada um de nós e que, ao cabo, possibilitam a boa convivência e, não menos importante, a verdadeira coexistência.

É exatamente por isso que o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo repousa sob o pálio do reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis, conforme destacado no preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, aos 10 de dezembro de 1948. Foi assim que, após os horrores da guerra, reuniram-se os povos para declarar que todos os seres humanos possuem o direito a ser reconhecidos como tais, gozando dos direitos essenciais a uma existência plena e digna, sem distinção de qualquer espécie, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de religião, de opinião, de origem, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.

Não sem razão a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituindo-se um de seus objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos de quaisquer espécies, assegurando-se o primado da igualdade como um pressuposto indispensável para esse mister. O laudável rol insculpido no artigo 5º, ao enumerar os direitos que fundamentam nossa vivência, comprovou a vocação do texto constitucional para atuar como arauto da dignidade de cada ser humano que corajosamente tem palmilhado os tortuosos caminhos da existência.

Se tais preceitos devem ser observados em escala macro, é dizer, na vida em sociedade, assim também sói ocorrer em nosso microcosmo, em nossa segunda casa, o Tribunal de Contas do Estado de Goiás. É aqui que convivemos e coexistimos. E, se pretendemos observar os valores ínsitos à dignidade de cada ser humano, é imperioso reconhecer os riscos que podem induzir ao desencadeamento de situações que, perniciosamente, podem nos tornar menos humanos. Viver em um ambiente em que todos se respeitam e são respeitados é uma aspiração legítima e necessária. Servidores, estagiários, colaboradores, militares, conselheiros, conselheiros substitutos e procuradores, todos são seres humanos e, portanto, dignos do mais alto respeito e da mais completa consideração. Precisamos caminhar juntos, de mãos dadas, fortalecendo-nos uns aos outros, protegendo-nos uns aos outros, aceitando e respeitando as diferenças que nos tornam seres belos e singulares. Devemos dizer não ao assédio em todas as suas formas. Não à discriminação de qualquer natureza. Precisamos estar cônscios de que o desrespeito ao ser humano não é apenas um ato reprovável, mas uma agressão à nossa própria humanidade.

O que desejamos é viver em um Tribunal onde todos sintam-se bem, sintam-se acolhidos, sintam-se verdadeiramente respeitados. Com a conscientização e o engajamento de cada um de nós, colheremos bons frutos, orgulhando-nos de conviver e de coexistir em uma casa onde somos todos real e completamente humanos.

Saulo Marques Mesquita
Presidente do TCE-GO

SUMÁRIO

Apresentação 05

Vamos esclarecer sobre assédio 06

Assédio moral 07

Exemplos de assédio moral 09

O que não é assédio moral? 11

Como prevenir o assédio moral 12

Assédio sexual 14

Exemplos de assédio sexual 15

O que não é assédio sexual? 16

Como prevenir o assédio sexual 17

Vamos esclarecer sobre discriminação 18

Exemplos de discriminação 19

O que não é discriminação? 21

Consequências do assédio e da discriminação 22

Sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação do TCE-GO 23

Denúncias pelo canal da Ouvidoria na Intranet 24

Normativos 25

Como agir diante de condutas inapropriadas no TCE-GO 26

Referências 30

APRESENTAÇÃO

O trabalho desempenha um papel central na sociedade e constitui uma dimensão fundamental da economia. Mas não se resume apenas a isso. Ele também impacta na realização pessoal, pois é especialmente no seu ofício que os indivíduos expressam e desenvolvem seus talentos e potenciais, ansiando por alcançar propósitos e metas de vida. Prova disso é que a Constituição Federal aponta, entre os fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, dois valores que juntos demonstram o grande significado atribuído ao trabalho a cada indivíduo, organização e sociedade.

ÉTICA, DIGNIDADE E RESPEITO são elementos essenciais a um ambiente de trabalho saudável e propício para o pleno desenvolvimento profissional e pessoal, com a possibilidade concreta de um caminho para a busca da felicidade. Não sem razão, ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO são problemas sérios no âmbito institucional, pois ferem a dignidade da pessoa humana e impedem o alcance de melhores resultados coletivos, exigindo enfrentamento, suporte e ação por parte das organizações, com mecanismos de prevenção, canais de denúncia, proteção às vítimas e a responsabilização dos ofensores.

A intenção dessa cartilha é conscientizar o leitor, por meio de conceitos e exemplos de condutas que configuram (ou não) assédio e discriminação, sem esgotar as possibilidades, e pontuando as suas possíveis causas e consequências. Ademais, são apresentadas medidas que facilitam a detecção e a correção dessas condutas indesejadas, que causam danos, muitas vezes, irreparáveis à vítima, de forma a contribuir para que o ambiente de trabalho do Tribunal de Contas do Estado de Goiás seja cada dia mais ético, digno e respeitoso.



VAMOS ESCLARECER SOBRE ASSÉDIO

Segundo o Dicionário Michaelis o verbo assediar possui três diferentes significados: i – pôr assédio, cerco ou sítio a (praça ou lugar fortificado); cercar, sitiar; ii - perseguir de maneira insistente, geralmente com propostas; iii – insistir de modo ofensivo, com a intenção de seduzir alguém, servindo-se geralmente do poder que detém.

No ambiente de trabalho, o assédio pode assumir o sentido dos itens ii e iii acima, manifestando-se, assim, de três modos distintos:

Vertical: Ocorre quando as relações de trabalho são marcadas pela diferença de posição hierárquica. E pode ser dividido em duas espécies:
• descendente: assédio praticado por superior hierárquico, de cima pra baixo;
• ascendente: assédio praticado por subordinado, de baixo para cima;

Horizontal: ocorre quando as pessoas estão na mesma hierarquia, ou seja, entre pares, sem relação de subordinação;

Misto ou Coletivo: nesse caso o assédio é praticado pelos superiores hierárquicos e pelos pares.



ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é um tipo de violência que passou a ser visto como um fenômeno específico, de ocorrência significativa no âmbito do trabalho. Caracteriza-se por um conjunto de atos abusivos que, se tomados isoladamente, podem parecer pouco graves ou irrelevantes, mas que, pela repetição ao longo do tempo, produzem efeitos destrutivos sobre a vítima, com reflexos inclusive nos resultados corporativos.

Para o reconhecimento do assédio moral, deve-se considerar o contexto global em que estão inseridas as condutas abusivas, assim como a origem do problema. Esse tipo de assédio pode ocorrer entre pessoas do mesmo nível hierárquico ou de níveis hierárquicos diferentes, inclusive do subordinado em relação ao superior hierárquico, embora seja menos comum.

O assédio moral pode atingir qualquer pessoa, independentemente do sexo, orientação sexual, idade, cor de pele, etnia, crença etc. Entretanto, sabe-se que a diversidade nem sempre é respeitada, o que pode impactar negativamente o acesso e as relações laborais.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam na qualidade de vida dos indivíduos e na sua produtividade. Por isso, cada vez mais, o serviço público e a iniciativa privada têm adotado políticas preventivas e repressivas voltadas a preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores, empregados, estagiários e menores aprendizes.



IMPORTANTE!

Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos:

REPETIÇÃO

Habitualidade

INTENCIONALIDADE

Fim discriminatório

DIRECIONALIDADE

Agressão à pessoa ou a grupo determinado

TEMPORALIDADE

Durante a jornada de trabalho, repetição no tempo



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

- retirar a autonomia funcional do servidor ou privá-lo de acesso aos instrumentos de trabalho;
- sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-lo a erro;
- contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- majorar, injustificadamente, tarefas a servidor, comparativamente a seus colegas;
- atribuir tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- controlar a frequência de forma desproporcional e o tempo de utilização de banheiros;
- pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

- segregar o servidor no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- criticar a vida privada, as preferências ou convicções pessoais;
- espalhar boatos a respeito do servidor, procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- invadir a vida privada com ligações telefônicas, mensagens ou cartas impertinentes;
- desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

A relação de trabalho requer graus de exigência e comprometimento, de forma que algumas atitudes típicas da gestão, sem o intuito de excluir ou humilhar, não devem ser confundidas com condutas assediadoras. Com efeito, a prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral.
Sendo assim, não configuram assédio moral:

- a distribuição de metas e tarefas;
- a mudança de lotação de pessoal ou a troca de jornada ou turno de trabalho, de modo justificado;
- destituição de funções;
- exigências profissionais justas;
- aumento do volume de trabalho;
- divergências claras e conscientes de visão entre os profissionais;
- comunicação direta, clara e franca;
- confrontos respeitosos;
- conflitos ocasionais;
- o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante;
- as críticas ou avaliações do trabalho, realizadas com o intuito de apoiar o servidor na melhoria de suas atividades, desde que não sejam expostas em público e de maneira vexatória.

É importante ressaltar que o conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema. Posicionamentos e opiniões divergentes entre servidores e entre servidores e chefias são habituais, podendo ser decorrentes de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) divergentes, de tensões resultantes de reivindicações, de disputas de poder, de recursos escassos, dentre outros. No entanto, se estas não forem administradas adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral – uma conduta antiética e contraproducente.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- **difundir as informações desta cartilha para todos os colaboradores: membros, servidores, estagiários e terceirizados;**
- **incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;**
- **instituir e divulgar o código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;**
- **promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;**
- **incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;**
- **promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo.**



COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

- observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- buscar meios de prover atendimento aos colaboradores que apresentem mudanças de comportamento;
- realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- garantir que práticas administrativas e gerenciais na instituição sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, fomentando os recursos necessários a essas atividades;
- oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



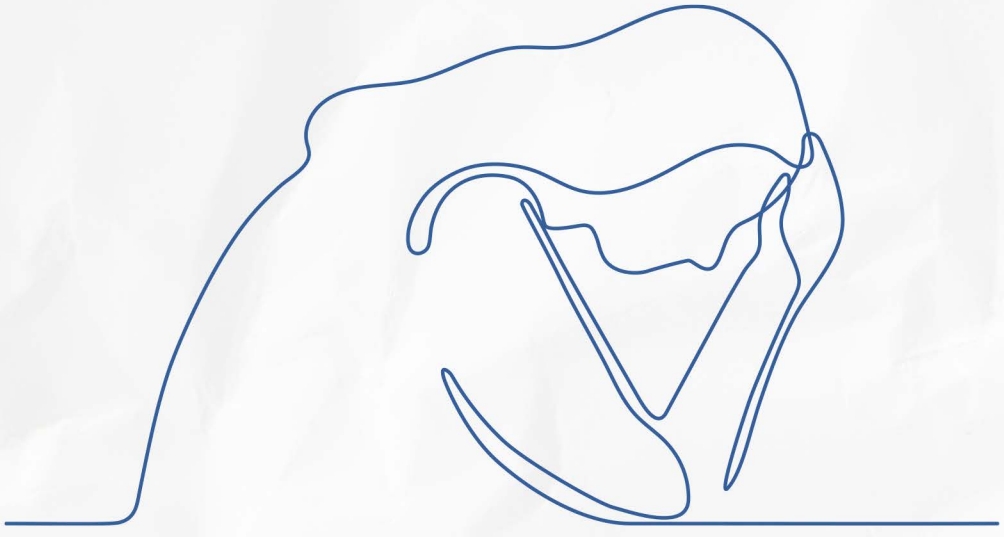
ASSÉDIO SEXUAL

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais e etnias, em particular as meninas e mulheres.

O assédio sexual é definido por lei como o ato de "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Código Penal, art. 216-A).

IMPORTANTE!

O assédio sexual é caracterizado pelo não consentimento da pessoa que é assediada e pelo objetivo, de quem assedia, de obter alguma vantagem ou favor sexual. Diferentemente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ou não se repetir.



EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- insinuações, perturbações e ofensas de natureza sexual, explícitas ou veladas;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites e conversas impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego.



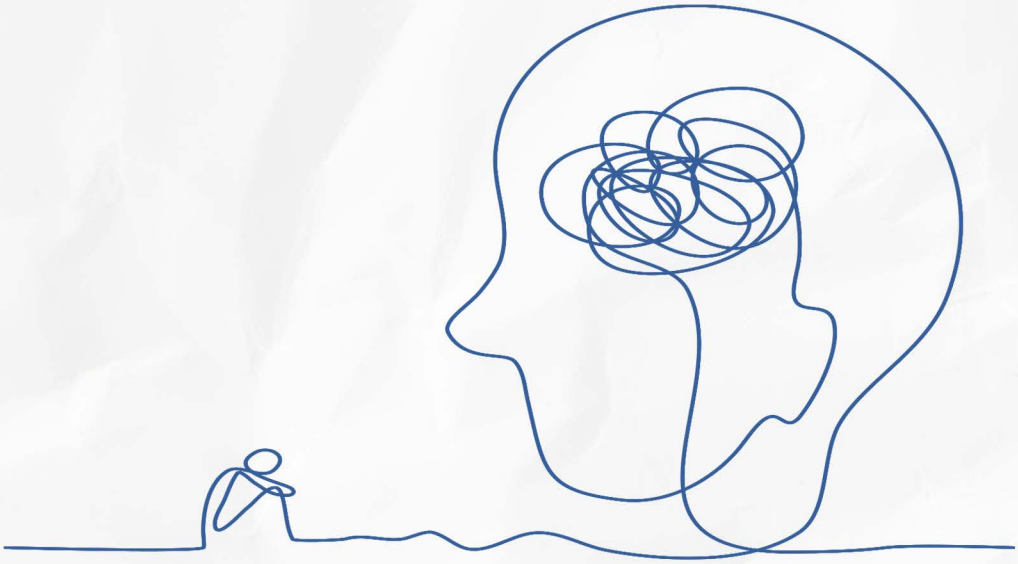
O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

Abordagens de maneira respeitosa, cordial e consentida, sem a presença de elementos de troca ou abuso de poder não caracterizam assédio sexual. Veja algumas situações concretas que não são consideradas abusivas:

- **a tentativa de aproximação para relacionamento amoroso;**
- **comentários elogiosos e de galanteio, desde que sem os elementos caracterizadores do assédio (práticas sem o consentimento do outro com objetivo de obter favor de natureza sexual).**

E QUEM CALA, CONSENTE?

Não! A condição de vulnerabilidade normalmente intimida a vítima, que muitas vezes não consegue reagir à conduta ofensiva por temer que isso afete a sua carreira.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos!

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- **oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;**
- **fazer constar do código de ética do servidor medidas de prevenção ao assédio sexual;**
- **incentivar a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho;**
- **avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;**
- **dispor de canais ou equipes para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;**
- **garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam; e**
- **apurar e punir as violações denunciadas.**



VAMOS ESCLARECER SOBRE DISCRIMINAÇÃO

A discriminação caracteriza-se por toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características físicas, idade, estado civil, origem nacional ou étnica, deficiências, religião, orientação sexual, gênero ou identidade de gênero, classe social, naturalidade, opinião política, dentre outras, que tenham por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo profissional (cf. Estatuto da Igualdade Racial, art. 1º).

A discriminação pode ser classificada em dois tipos:

DISCRIMINAÇÃO DIRETA: quando há intenção de discriminar. Na discriminação direta é possível comprovar o ato discriminatório praticado contra si.

DISCRIMINAÇÃO INDIRETA: quando a diferença de tratamento é sutil e, muitas vezes, pouco perceptível, dissimulada, sem demonstração de intencionalidade, cujos efeitos advêm de práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que redundam em atos discriminatórios, contínuos e repetidos, que causam dor ou dano psicológico à vítima.



EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO

- desvirtuar o contrato de estágio, exigindo-se o exercício de funções que não contribuem para a formação prático-profissional, visando desqualificar o estagiário e ferir a sua autoestima;
- falar de modo depreciativo por ser pessoa jovem ou idosa, xingamentos, ameaças, constrangimentos, manipulações, chantagens e ridicularizações;
- esvaziar atividades exercidas por pessoas idosas em vez de agregá-las e qualificá-las para novas formas/metodologias de trabalho;
- dificultar ou negar acesso a cargo público ou função ou promoção em razão da sua cor, etnia, religião, nacionalidade, ou ainda, com base nas características físicas, peso, limitações ou aparências;
- desprezar os costumes, hábitos e tradições da etnia;
- remunerar com salário menor uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- exigir que a mulher não engravide ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da gestação;
- desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;



EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO

- isolar a pessoa no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação por causa da orientação sexual ou identidade de gênero;
- ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão da orientação sexual ou identidade de gênero, ou ainda, proibir a sua entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- impedir ou dificultar a ascensão profissional em virtude da sua orientação sexual ou de gênero;
- desrespeito ao uso do nome social;
- fazer comentários e "piadinhas" sobre a aparência física, feitas tanto por colegas de trabalho quanto por superiores;
- falar de forma direcionada a pessoas, incluindo insultos, apelidos pejorativos ou linguagem depreciativa com relação à sua aparência;
- falas e atitudes negativas sobre a saúde, a competência ou a força de vontade dos colaboradores com limitações físicas;
- dirigir-se ao acompanhante de uma pessoa com deficiência física em vez de dirigir-se diretamente à própria pessoa;
- dirigir-se à pessoa com deficiência de modo depreciativo.

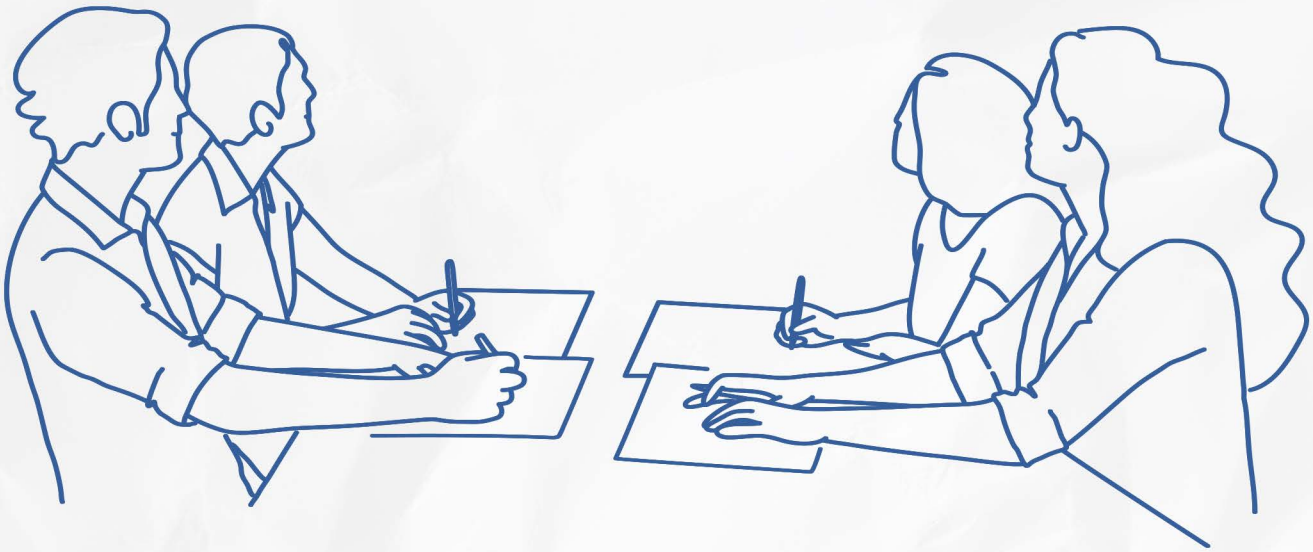


O QUE **NÃO** É DISCRIMINAÇÃO?

Muito se fala sobre preconceito dentro das instituições, mas nem tudo pode ser considerado atitude discriminatória. Para ser considerado discriminação, é necessário que a conduta seja direcionada a uma pessoa ou a um grupo de pessoas específico e tenha o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a vítima.

Nesse sentido, não são considerados atos discriminatórios:

- **receber advertência verbal em particular e de forma respeitosa;**
- **a ocorrência de diferença salarial em razão de cargo ocupado, progressões na carreira, resultado de avaliações de desempenho, adicional de tempo de serviço e outras gratificações que venham a ser regulamentadas em normas específicas.**

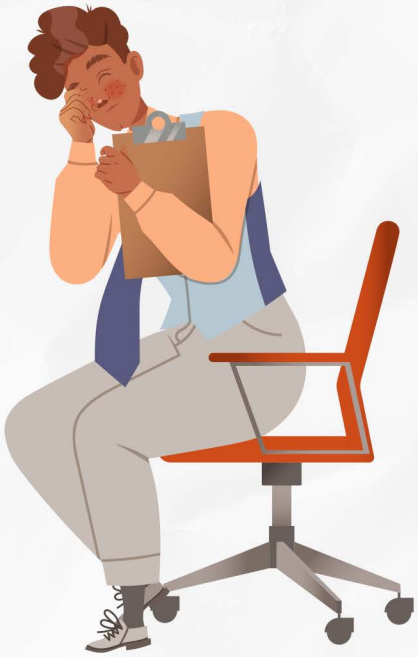


CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

As consequências do assédio moral, assédio sexual e discriminação quase sempre são devastadoras, podendo ser psíquicas, físicas, sociais e profissionais. Afeta a saúde do indivíduo, seu desempenho profissional, diminui sua capacidade laboral e compromete as relações interpessoais, além de prejudicar o ambiente de trabalho e, consequentemente, a instituição.

DANOS À VÍTIMA

- perda de produtividade;
- esgotamento físico;
- perda do significado do trabalho;
- alteração do sono;
- abandono das relações sociais;
- estresse;
- síndrome do pânico;
- depressão;
- suicídio.



DANOS À INSTITUIÇÃO

- absenteísmo (faltas);
- aumento de licenças médicas;
- queda na produtividade;
- deterioramento do clima organizacional;
- imagem negativa da instituição;
- perda de talentos;
- perda de conhecimento pela saída de servidores experientes;
- custos gerados pela substituição de servidores experientes.

SISTEMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DO TCE-GO

O Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação do Tribunal de Contas do Estado de Goiás segue o modelo proposto pelo TCU, que conta com 4 mecanismos:

INSTITUCIONALIZAÇÃO, PREVENÇÃO, DETECÇÃO E CORREÇÃO.

No que se refere aos mecanismos de institucionalização e de prevenção, o sistema é sustentado por meio de normativas e comissões internas, assim como por esta Cartilha que:

i) traduz o comprometimento da alta administração;

ii) comunica os valores da instituição contrários à prática de tais condutas;

iii) formaliza o sistema de prevenção e combate, implementando-o;

iv) esclarece os comportamentos inaceitáveis e aceitáveis;

v) orienta como proceder no caso de condutas indesejáveis.

Mecanismos de detecção e correção: Vitimas, colegas e gestores que testemunharem situações que possam ser classificadas como assédio e discriminação devem se manifestar pelo canal de denúncias disponibilizado na intranet. Na sequência, os relatos e evidências serão encaminhados à Corregedoria-Geral.

A Corregedoria-Geral, por meio da Comissão de Ética, analisa e apura o caso, estabelecendo processos de responsabilização, quando cabível, como a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

DENÚNCIAS PELO CANAL DA OUVIDORIA NA INTRANET

Para que sua denúncia seja recebida e encaminhada à Corregedoria-Geral, é preciso que esteja bem fundamentada e acompanhada de elementos probatórios mínimos, caracterizando violação ao Código de Ética e/ou à Política de Gestão de Pessoas!

O art. 14, §2º, do Regulamento da Ouvidoria estabelece que a denúncia precisa preencher requisitos mínimos. Tratam-se, neste caso, de requisitos materiais para configuração das condutas que estão descritas nesta cartilha.



NORMATIVOS

(clique ou toque para acessar)

REGULAMENTO DA CORREGEDORIA-GERAL
Resolução Administrativa nº 8/2015

REGULAMENTO DA OUVIDORIA
Resolução Administrativa nº 18/2023

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
Resolução Administrativa nº 5/2024

COMISSÃO DE ÉTICA
Portaria nº 290/2024-GPRES

CÓDIGO DE ÉTICA
Resolução Administrativa nº 1/2014



COMO AGIR DIANTE DE CONDUTAS INAPROPRIADAS NO TCE-GO

A VÍTIMA:

- reunir provas. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio ou discriminação sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- comunicar a situação ao seu superior hierárquico, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria, por meio do canal de denúncias internas.

OS COLEGAS:

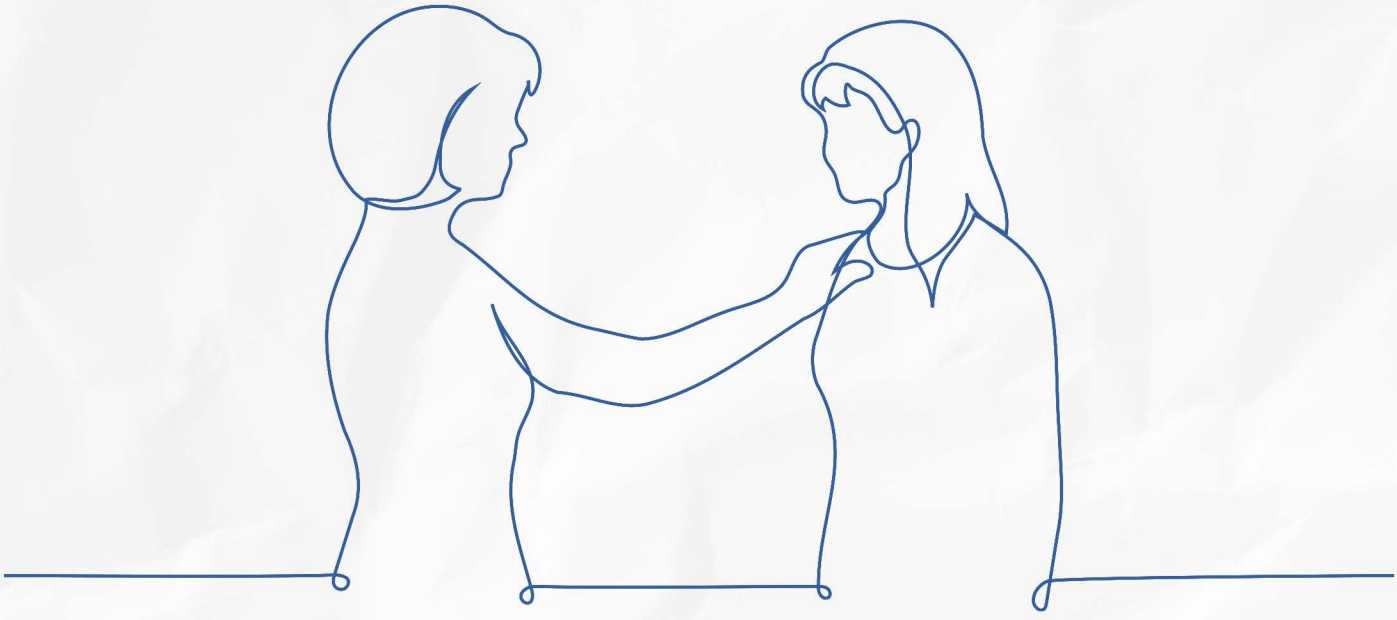
- oferecer apoio à vítima;
- disponibilizar-se como testemunha;
- comunicar a situação ao seu superior hierárquico ou ao superior do servidor.



COMO AGIR DIANTE DE CONDUTAS INAPROPRIADAS NO TCE-GO

OS GESTORES:

- definir claramente as atribuições e as condições de trabalho dos membros da sua equipe;
- possibilitar ao servidor a opção de conhecer as diversas atribuições da unidade, dando a ele a oportunidade de, se possível, executar atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil, assegurando oportunidade de contato com seus superiores e com a equipe;
- promover decisões participativas, trabalho em equipe, negociação, comunicação, diálogo e estar disponível para entender e resolver conflitos de forma construtiva;
- intervir rapidamente e de maneira apropriada, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução;
- buscar conhecer os fatos: conversar com as pessoas envolvidas, encontrando-as individualmente ou reunindo-as, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução.



COMO AGIR DIANTE DE CONDUTAS INAPROPRIADAS NO TCE-GO

OS GESTORES:

- não hesitar em buscar suporte de áreas especializadas (áreas de gestão de pessoas, por exemplo), notadamente em situações complexas e delicadas, que exijam competências específicas;
- não banalizar a situação ou dizer às pessoas envolvidas que devem resolver o conflito entre si quando a situação claramente se mostrar complexa e delicada;
- buscar analisar de modo crítico os métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade, a fim de verificar se estão relacionados à situação problemática tratada;
- tomar providências para restaurar o bom relacionamento da equipe de trabalho, se a situação problemática tiver efeitos sobre o grupo.

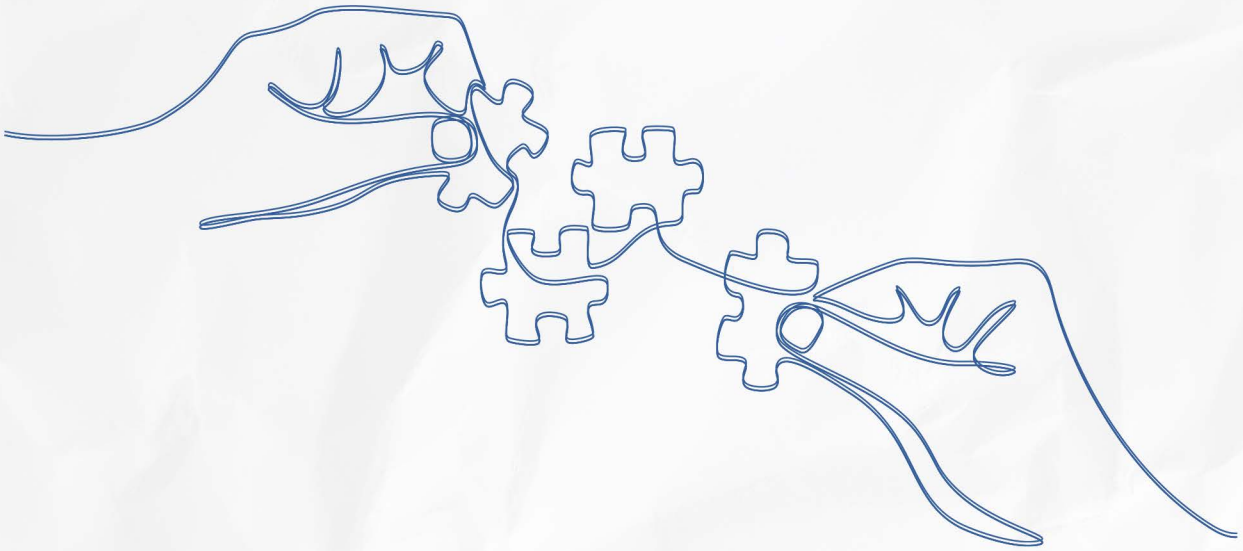


Que bom que você chegou até aqui!

Gratidão pelo interesse demonstrado por essa causa!

O Tribunal de Contas do Estado de Goiás conta com seu empenho e esforço não apenas para gerar resultados cada vez mais significativos à sociedade, mas também para a construção de um ambiente interno de trabalho livre de condutas abusivas e discriminatórias, e que proporcione segurança e realização profissional aos seus servidores!

Vamos juntos combater o assédio e a discriminação em nosso meio e mostrar a todos que ÉTICA, DIGNIDADE E RESPEITO SÃO DA NOSSA CONTA!



REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação: Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf. Acesso em 27 de novembro 2023.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Revista Vamos Falar sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação? Disponível em: https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/publicacoes/RevistaGuiaTCESP-Assedio-29nov.pdf. Acesso em 14 de dezembro de 2023.

INSTITUTO RUI BARBOSA. Cartilha de conscientização e combate ao assédio moral e sexual nos Tribunais de Contas. Disponível em: https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedio-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas.pdf. Acesso em 28 novembro de 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Guia de Orientações sobre Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf. Acesso em 14 de dezembro de 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual. Por um Ambiente de Trabalho + Positivo. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176. Acesso em 23 de novembro de 2023.

SENADO FEDERAL. Cartilha Assédio Moral e Sexual. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual. Acesso em 14 de dezembro de 2023.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS. Resolução Administrativa 001/2014. Institui o Código de Ética para os Membros e Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás. Disponível em: https://gnoi.tce.go.gov.br/atoNormativo/Publicado?id=9997

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás – Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Governo Federal. Março de 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em 24 de janeiro de 2024.

PREFEITURA DE BELO HORIZONTE. Cartilha Olhares Plurais Direitos Humanos e Deveres Institucionais na PBH. Disponível em: https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2021/cartilha-olhares-plurais.pdf Acesso em 31 de janeiro de 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). Assédio Moral, Sexual e outras Violências no Trabalho. Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz. 2022. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-violencias-no-trabalho Acesso em: 29 de janeiro de 2024.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. Discriminação Étnico-Racial. Conheça seus Direitos! O Brasileiro tem a cor do Brasil. Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/igualdade-etnico-racial/publicacoes/cartilha_discriminacao-etnico-racial_defeso.pdf Acesso em: 30 de janeiro de 2024.

INFORMAÇÕES

PRODUÇÃO

Comissão instituída pela Portaria nº 901/2023-GPRES
Addison Estêvão Álvares
Ana Tereza Elias Siqueira
Letícia de Paula Lima
Nádia Rezende Faria (coordenadora)
Renato Kronit de Souza
Vera Núbia Zandonadi Gomes

REVISÃO, EDIÇÃO E DESIGN GRÁFICO

Diretoria de Comunicação

Ficha catalógrafica
ESCOEX – Escola Superior de Controle Externo – Aelson Nascimento
Carmen Julian de Almeida Matteucci Barbosa
Bibliotecária responsável
CRB 2.398

C32722C113

Goiás, Tribunal de Contas do Estado.
Cartilha de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no Tribunal de Contas do Estado de Goiás.
Goiânia: Tribunal de Contas do Estado de Goiás, 2024.
32 p : il.
E-book : il. Color.
ISBN

1. Direito Civil. 2. Direitos Fundamentais. 3. Administração pública. 4. Ética . 4. Servidor público – Tribunal de Contas do Estado de Goiás. I. Título

CDU 342:172 3345.072.2

Indice para catálogo sistemático: Direito Civil. Administração pública. Ética Social. Cidadania

Pedidos desta publicação: Tribunal de Contas do Estado de Goiás.
Av.Ubirajara Berocan Leite, 640 – Setor Jaó.
CEP: 74.674-015 – Goiânia-GO
Fone: (62) 3228-2828
Email: presidencia@tce.go.gov.br

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS

