



TCEPR

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ



OUVIDORIA

DO TCE-PR

A serviço do cidadão

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Curitiba, 2026

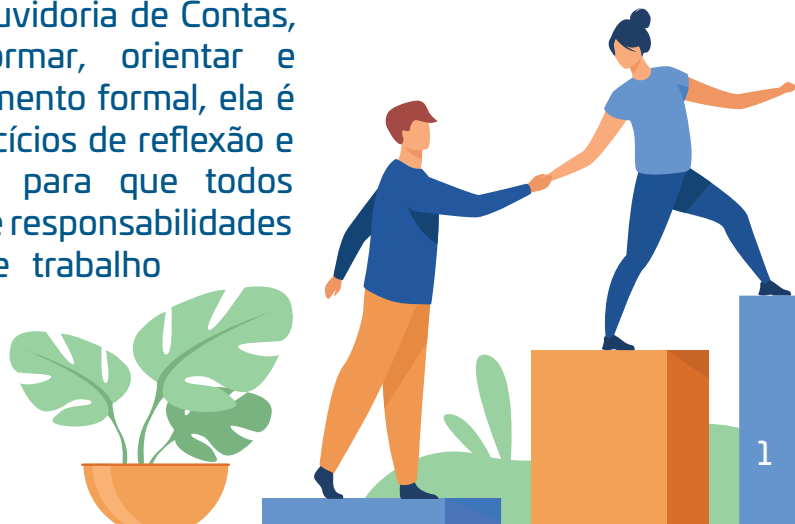
Volume 1



Introdução

Construir boas relações humanas é responsabilidade de todos nós. O ambiente de trabalho do Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR) deve ser um espaço seguro, respeitoso e colaborativo, onde cada servidor, colaborador, estagiário e prestador de serviço possa exercer suas funções de forma leve, tranquila e livre de discriminação ou assédio.

Esta cartilha, elaborada pela Ouvidoria de Contas, surge com o propósito de informar, orientar e conscientizar. Mais do que um documento formal, ela é um guia prático, com exemplos, exercícios de reflexão e dicas para o dia a dia, pensado para que todos compreendam seus direitos, deveres e responsabilidades na construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.



Objetivo da Cartilha

Esta cartilha reafirma o compromisso institucional do TCE-PR com a ética, o respeito e o bem-estar coletivo, auxiliando servidores e colaboradores a identificar, prevenir e lidar com situações de assédio e discriminação. Também orienta como agir de forma adequada diante de comportamentos inapropriados e como utilizar os canais institucionais de apoio e notícia do ato, como a Ouvidoria e a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, além de indicar formas de acolhimento e suporte emocional.

Por fim, explica as consequências e sanções aplicáveis a atitudes inadequadas, administrativas, civis ou criminais, reforçando a seriedade do tema e o compromisso do Tribunal com a cultura do respeito e da integridade.



“Cada um tem um papel essencial na criação de um ambiente seguro e respeitoso. Quando todos conhecem seus direitos e deveres, o trabalho flui de forma mais harmoniosa e produtiva”.



O Que é Assédio e Discriminação

No dia a dia do trabalho, é fundamental que todos entendam o que caracteriza assédio e discriminação. Nem sempre é fácil identificar essas situações e, por vezes, elas são confundidas, então é fundamental que as conheçamos e saibamos que são condutas praticadas com repetição e/ou com a intenção de constranger — lembrando que, no caso do assédio sexual, um único ato já pode configurar a conduta.

Vejamos seus tipos:

Assédio Moral

Consiste em atitudes repetidas que desvalorizam, ridicularizam ou humilham alguém. É quando uma pessoa é tratada de forma ofensiva ou injusta no ambiente de trabalho, e essa conduta tem como objetivo ou efeito causar sofrimento ou medo no ofendido.



Assédio Sexual

É quando alguém faz comentários, gestos ou atitudes de cunho sexual sem o consentimento da outra pessoa, deixando-a desconfortável ou constrangida. Pode ser entendido como uma violação da dignidade, da liberdade e da igualdade nas relações interpessoais, especialmente nas relações de trabalho ou de poder. Baseia-se na quebra do princípio do respeito à vontade e à integridade da pessoa, pois envolve a imposição de condutas de natureza sexual sem consentimento, aproveitando-se muitas vezes de uma posição de superioridade, confiança ou influência.



Discriminação

É toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência que nega ou limita o reconhecimento, o exercício ou o gozo de direitos com base em características pessoais — como raça, gênero, religião, origem, orientação sexual, idade e deficiência, entre outras. Em essência, a discriminação é a negação da igualdade, pois trata desigualmente pessoas que devem ser tratadas com igual respeito e consideração.

* Vale lembrar que existem diversas outras formas de assédio e discriminação.



Como Identificar Condutas de Assédio e Discriminação

Nem sempre é fácil perceber quando alguém está sendo assediado ou discriminado. Alguns sinais podem indicar que há um problema:

1. Repetição de comportamentos que humilham ou ridicularizam;
2. Pressão ou ameaças exageradas;
3. Insinuações de cunho sexual ou moral;
4. Exclusão deliberada;
5. Difamação, exposição vexatória ou disseminação de boatos.

Distinguindo Condutas — O Que Não é Assédio ou Discriminação

Nem toda a interação ou conflito no ambiente de trabalho configura assédio ou discriminação. É fundamental saber diferenciar condutas legítimas e profissionais daquelas que de fato violam a dignidade ou o respeito. É importante diferenciar assédio de situações normais de trabalho, como:



1. Feedback construtivo: orientações para melhorar desempenho, quando feitas com respeito, não configuram assédio.
2. Cobrança de metas: exigências razoáveis e dentro das atribuições do cargo não são assédio.
3. Desentendimentos pontuais: divergências de opinião ou pequenas discussões não são assédio se não houver intenção de humilhar.
4. Interações respeitosas: elogios pontuais sem conotação sexual, ainda que corriqueiros, não são assédio sexual. Assim como o tratamento com bom humor, de modo adequado e consensual entre adultos.

A dica prática é avaliar a frequência, a intenção e o impacto da conduta antes de considerar que se trata de assédio ou discriminação. Em caso de dúvida, procure a Ouvidoria. Ainda há o Espaço Aurora, localizado na Diretoria de Gestão de Pessoas, mais um espaço para orientação, apoio e acolhimento.

O Espaço Aurora - Respeito, Orientação e Apoio

O Espaço Aurora foi criado pelo TCE-PR para ser um lugar de escuta, cuidado e apoio. É um ambiente seguro, reservado e acolhedor, pensado para deixar o acolhido à vontade para falar sobre as dificuldades vivenciadas no ambiente de trabalho.

No espaço, é possível receber apoio psicológico diretamente de profissionais da área, orientação e informações, especialmente em situações de assédio, discriminação, conflitos ou outros desafios do cotidiano profissional. O atendimento é humanizado, confidencial e respeita o tempo, os sentimentos e as escolhas de cada pessoa.



Mais do que um espaço físico localizado na Diretoria de Gestão de Pessoas, o Espaço Aurora representa o compromisso do Tribunal com a saúde mental, o respeito e a valorização das pessoas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais humano, seguro e solidário.



Ambiente Seguro — Prevenção e Postura Institucional

No Tribunal de Contas do Estado do Paraná, prevenir o assédio e a discriminação é tão importante quanto agir diante de situações já ocorridas. Um ambiente de trabalho seguro e respeitoso depende da postura de cada servidor, gestor e prestador de serviço.

O Papel do TCE-PR

O Tribunal de Contas é uma instituição de relevância constitucional, responsável por fiscalizar os recursos públicos e zelar pela boa gestão. Para cumprir essa missão, é essencial que todas as relações internas sejam pautadas pelo respeito, ética e discrição.



Os Gestores Como Indutores de Boas Condutas

No TCE-PR, todos têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro, digno e respeitoso. Garantir isso exige atenção à identificação de comportamentos inadequados e apoio às pessoas eventualmente afetadas. A prevenção do assédio e da discriminação depende da atitude cotidiana de cada um, especialmente daqueles que exercem funções de liderança.

A prevenção começa com a valorização das diferenças, de gênero, idade, origem, orientação sexual, habilidades e capacidades diversas. Essa valorização deve ser incentivada diariamente pelos líderes, que mantêm contato direto com suas equipes e influenciam o clima organizacional.

Os gestores e gestoras têm papel estratégico nesse processo. Uma liderança ética e respeitosa inspira boas condutas e fortalece a cultura institucional de confiança e empatia. Liderar pelo exemplo é uma das formas mais eficazes de prevenir o assédio e a discriminação.



Uma gestão saudável baseia-se na comunicação transparente, no diálogo aberto e no respeito mútuo, permitindo que todos se expressem sem medo de retaliações. Cabe aos gestores observar sinais de desrespeito, constrangimento ou isolamento, intervindo de forma imediata e adequada sempre que necessário.

Práticas como a distribuição equilibrada de tarefas, o reconhecimento justo do desempenho e a valorização do trabalho em equipe contribuem para um ambiente mais justo e harmonioso. Em caso de suspeita ou relato de assédio ou discriminação, o gestor deve agir com responsabilidade e sigilo, assegurando o acolhimento das partes envolvidas e o encaminhamento correto.

Investir em capacitação e informação também é parte essencial desse compromisso. Buscar conhecimento sobre o tema e incentivar a equipe a participar de ações de formação reforça a cultura institucional de respeito e prevenção.



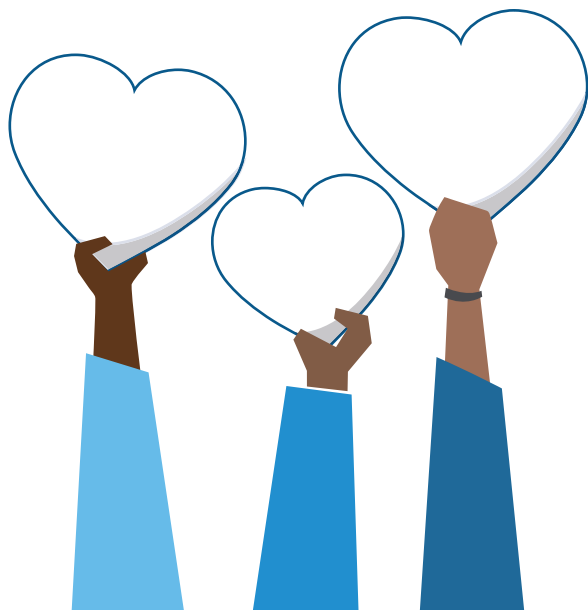
A prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação são tarefas contínuas, que exigem sensibilidade e compromisso coletivo. Quando gestores e colegas se unem em torno desses valores, o ambiente de trabalho torna-se mais humano, ético e seguro para todos. Colegas e gestores podem contribuir de forma decisiva para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação ao promover um ambiente de respeito, empatia e cooperação. Isso envolve agir com ética nas relações diárias, acolher quem vivencia situações de constrangimento, incentivar o diálogo e não se calar diante de comportamentos inadequados. Dessa forma, fortalecem-se os laços de confiança e a cultura institucional de respeito mútuo.



Responsabilidade dos Gestores

Os gestores têm papel central na prevenção do assédio e da discriminação. Isso inclui:

1. Ser exemplo de conduta ética: Gestores devem agir de forma transparente, justa e respeitosa;
2. Estar atentos a comportamentos inadequados: Observar sinais de assédio ou discriminação dentro da equipe;
3. Promover diálogo e orientação: Resolver conflitos de forma construtiva e mediada, antes que se tornem situações graves;
4. Agir com responsabilidade e sigilo, assegurando o acolhimento das partes envolvidas e o encaminhamento correto.



O Papel da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

A Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação tem papel essencial na promoção de um ambiente ético e respeitoso. Seu objetivo é garantir que todos os servidores e colaboradores possam exercer suas atividades com dignidade, segurança e igualdade.

Entre suas atribuições estão:



1. Monitorar a política institucional: A Comissão é responsável por acompanhar a aplicação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, avaliando continuamente sua efetividade e sugerindo melhorias.



2. Diagnosticar práticas e situações de risco: Pode requisitar relatórios, estudos e pareceres às áreas competentes do Tribunal, sempre com respeito ao sigilo e ao compromisso ético das equipes envolvidas.



3. Sugerir a promoção de cursos e capacitações sempre que observada a necessidade.

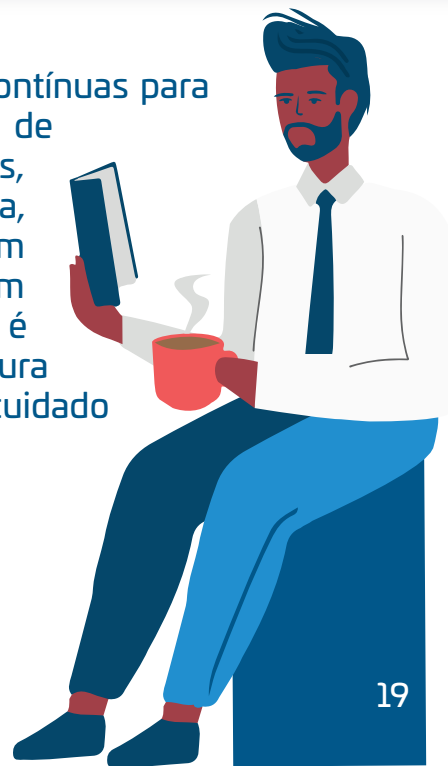


4. Estabelecer parcerias: A Comissão também pode articular-se com outras entidades públicas e privadas que compartilhem dos mesmos objetivos, fortalecendo a rede de prevenção e apoio.

As Campanhas e a Participação de Todos

“Prevenir é sempre melhor do que remediar”.

Com esse compromisso, o TCE-PR promoverá ações contínuas para garantir um ambiente de trabalho ético, respeitoso e livre de assédio e discriminação. Entre as iniciativas estão palestras, treinamentos e campanhas de conscientização sobre ética, diversidade e prevenção ao assédio e discriminação, com materiais informativos que estimulam o diálogo e reforçam valores de respeito e empatia. A participação de todos é essencial, pois o envolvimento coletivo fortalece uma cultura organizacional baseada na ética, na responsabilidade e no cuidado mútuo, transformando a prevenção em uma prática diária.



A Ouvidoria como Espaço de Acolhimento e Escuta

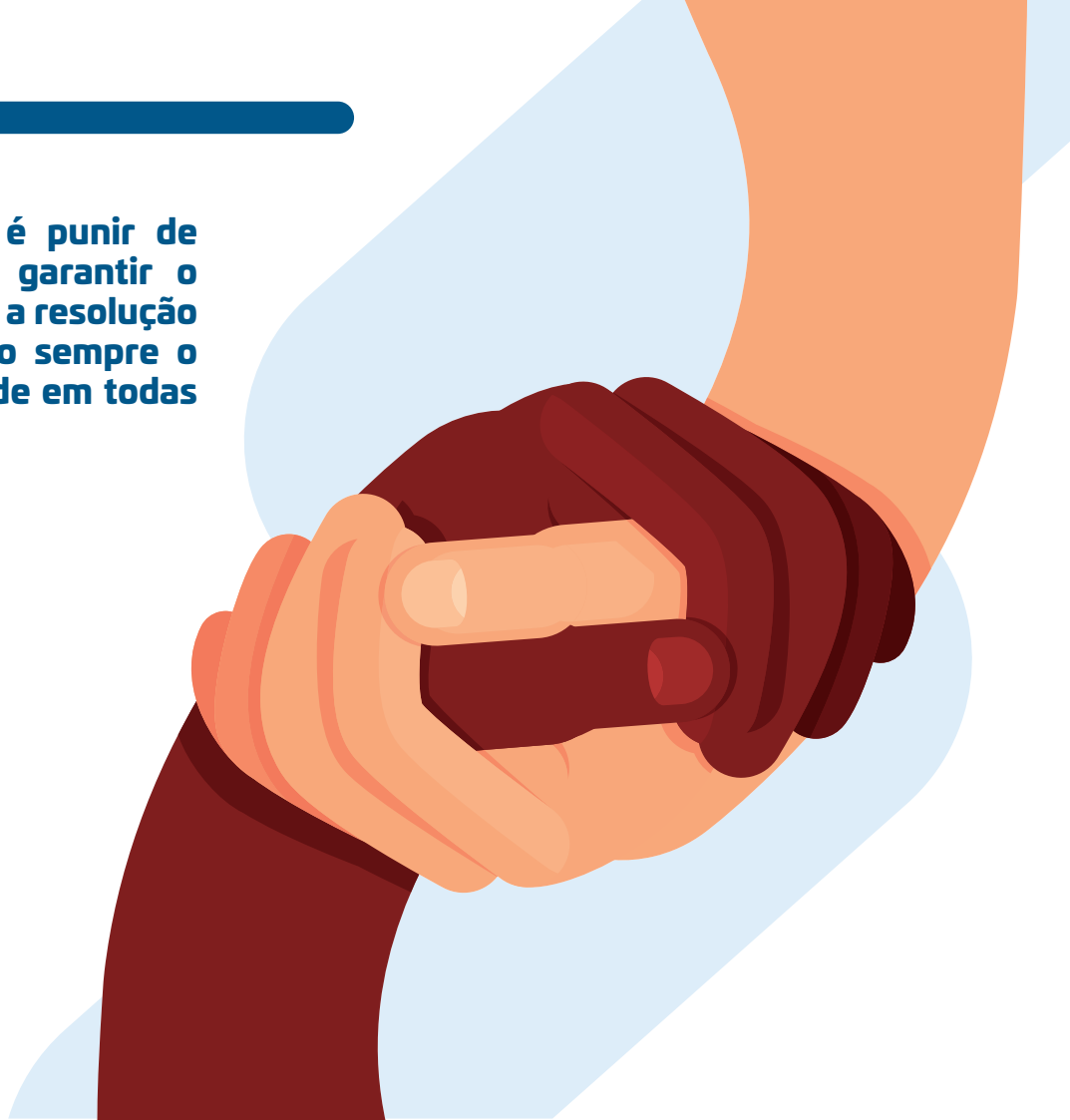
O Tribunal de Contas do Estado do Paraná reafirma seu compromisso com um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso, livre de assédio ou discriminação. Para isso, o TCE-PR disponibiliza a Ouvidoria como um espaço institucional confiável de escuta, acolhimento, orientação e encaminhamento adequado das situações relacionadas a esses temas.



A Ouvidoria recebe as notícias e relatos de possíveis casos de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, atuando com sigilo, empatia e respeito. Seu papel é acolher a pessoa envolvida, ouvir e orientar sobre os procedimentos internos e legais, esclarecendo dúvidas e indicando os canais disponíveis para suporte emocional, acompanhamento procedimental e resolução das situações. Quando necessário, realiza os encaminhamentos às áreas competentes, assegurando que cada caso seja tratado de forma responsável, justa e proporcional.



O objetivo não é punir de forma imediata, mas garantir o acolhimento, o apoio e a resolução adequada preservando sempre o sigilo e a imparcialidade em todas as etapas do processo.



Direitos do Colaborador

Todo colaborador tem direito a:



Apoio
psicológico



Sigilo absoluto



Proteção contra retaliação

Acompanhamento
do processo



Para garantir esse acolhimento, a Ouvidoria disponibiliza diferentes canais de atendimento, pensados para facilitar o acesso e oferecer segurança a todos.

Assim, quem precisar de orientação ou apoio pode escolher a forma de contato mais adequada à sua realidade.

1. Atendimento presencial na sala da Ouvidoria, onde a equipe capacitada estará disponível para prestar orientações e acolhimento.

2. Atendimento eletrônico pelo canal Aurora, disponibilizado na página institucional da Ouvidoria.

Apuração de Responsabilidades e suas Consequências

Enfrentar o assédio e a discriminação exige rigor, imparcialidade e respeito ao devido processo legal. É fundamental garantir que todas as notícias sejam analisadas com seriedade, protegendo tanto a vítima quanto o acusado. As consequências variam de acordo com a gravidade do assédio ou discriminação, podendo incluir:

1. Medidas administrativas - Advertência formal, suspensão ou demissão, conforme o caso.
2. Responsabilização civil - Indenizações por danos morais e materiais, quando aplicável.
3. Responsabilização penal - Em casos de assédio sexual, injúria, difamação ou outras condutas tipificadas como crime, o responsável pode ser processado criminalmente.

Objetivos da Apuração

O TCE-PR não busca apenas punir, mas também corrigir comportamentos inadequados, prevenir reincidências e reforçar a cultura institucional de respeito, equidade e ética. A apuração é oportunidade de aprendizado e demonstra que condutas abusivas não têm lugar na instituição.

Garantias Durante o Processo

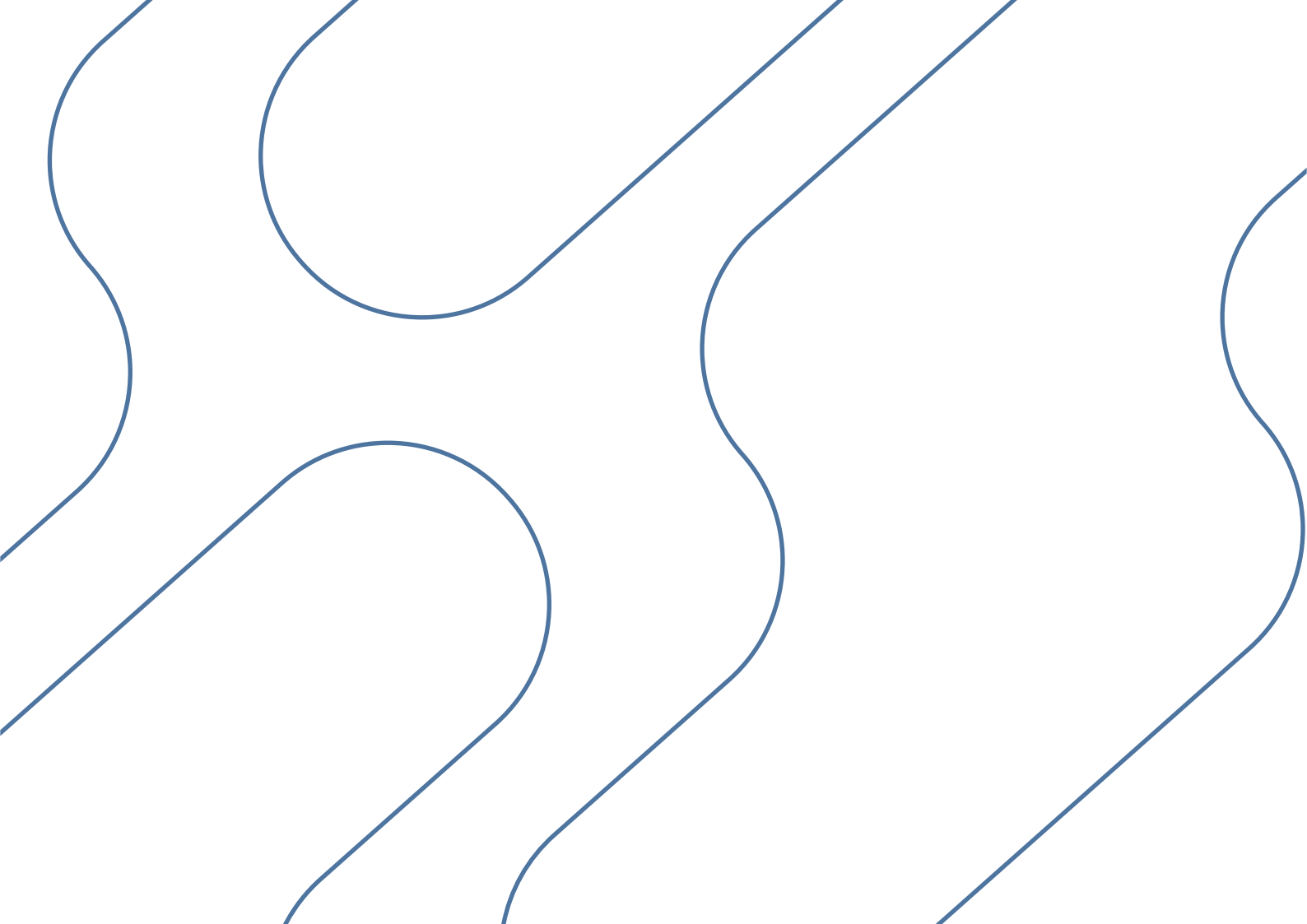
Durante o processo, são garantidos:

1. Sigilo: ninguém terá sua identidade ou detalhes do caso divulgados indevidamente.
2. Presunção de inocência: O acusado só é responsabilizado após comprovação da conduta.
3. Apoio contínuo: por intermédio do espaço Aurora, sempre que necessário, o auxílio será prestado, não se configurando como um acompanhamento psicológico, mas como um espaço de escuta e orientação.

Mensagem Final

O TCE-PR reafirma seu compromisso com a dignidade, igualdade e justiça, destacando que o combate ao assédio e à discriminação é uma responsabilidade coletiva que exige a participação ativa de todos na instituição.







TCEPR
TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ



OUVIDORIA
DO TCE-PR
A serviço do cidadão