



 TCE-MS

Cartilha de
**Prevenção e
Enfrentamento
ao Assédio Moral,
Assédio Sexual e
à Discriminação**

no âmbito do
Tribunal de Contas
do Estado de
Mato Grosso do Sul

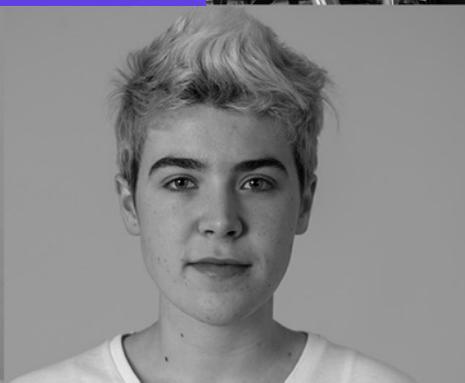


**QUEREMOS OUVIR
E AJUDAR VOCÊ.**



**Prevad
TCE - MS**

Programa de prevenção e enfrentamento
ao assédio moral, sexual e à discriminação



Apresentação

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação, instituída pela Resolução TCE-MS n.º 213/2024, tem como objetivo promover e assegurar, no âmbito do TCE-MS, um ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados, garantindo o respeito mútuo entre todas as pessoas.

A cartilha busca auxiliar, conscientizar, educar e relembrar os servidores do Tribunal de Contas de Mato Grosso do Sul sobre a importância de humanizar as relações de trabalho e valorizar nosso bem mais precioso: as pessoas.

O assédio e a discriminação podem causar desconforto, angústia e outros problemas à vítima, que muitas vezes é silenciada por medo de punição ou intimidação hierárquica.

Constitui objetivo fundamental da Constituição da República Federativa do Brasil, além de outros: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

E o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul, dispõe que o relacionamento no ambiente de trabalho deve constituir-se do convívio alicerçado na cordialidade, no respeito mútuo, na equidade, no bem-estar, na segurança de todos, na colaboração e no espírito de equipe, na busca de um objetivo comum, independentemente da posição hierárquica ou do cargo ou função, devendo:

“Abster-se de conduta que possa caracterizar preconceito, discriminação, constrangimento, assédio de qualquer natureza, desqualificação pública, ofensa ou ameaça a terceiros ou aos demais agentes públicos do Tribunal de Contas”. (art. 11, IV da Resolução TCE-MS n.º 70/2018)

Palavra do Presidente

Combater o assédio no ambiente de trabalho não é apenas uma obrigação legal, é um ato de cuidado com o outro. O assédio fere, machuca, e não pode ter espaço onde o respeito deve prevalecer. Não podemos e não vamos permitir que isso aconteça no TCE-MS.

Nossa missão é garantir que cada servidor ou colaborador se sinta valorizado e saiba que merece ser tratado com respeito e igualdade. Nós, como equipe e instituição, temos a capacidade de transformar nosso ambiente de trabalho em um lugar de apoio mútuo, onde cada pessoa se sinta valorizada, respeitada e protegida.

Conto com você para fazermos desse ideal uma realidade, onde o assédio e a discriminação não tenham espaço, e o respeito e a justiça prevaleçam sempre.

Presidente Jerson Domingos

**Conselheiro do Tribunal de Contas
do Estado de Mato Grosso do Sul**

Tá na lei

Constituição Federal:

A República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos I, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, inciso X e art. 6º).



Código Civil:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).



Lei Federal nº 8.112/1990:

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal à instituição a que servir (art. 116, incisos II, IX e X da Lei Federal nº 8.112/1990).



Aponte a câmera do seu celular para os QR Codes e acesse.

Lei Estadual n.º 2.310/2001:

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, e estabelece que é vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração estadual direta, autarquias, fundações, empresas públicas, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços de utilidade ou interesse público, a prática de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.



Assédio moral:

O que é?

Assédio moral se enquadra como uma união de ações de forma persistente e sistemática, com condutas ativas ou omissivas, repetidas e abusivas com a intenção ou efeito de constranger, humilhar ou intimidar a vítima, deteriorando a sua dignidade e sua estabilidade emocional, causando danos psicológicos negativos, além de corroer, degradar e interferir significativamente no ambiente de trabalho.



De quais modos o assédio moral pode se manifestar?

Vertical

O assédio moral vertical serve para descrever situações que ocorrem entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos dentro de uma organização, podendo ser entre um superior e seu subordinado, ou vice-versa. Subdividido de duas formas:



Descendente

Trata-se do modo mais frequente, praticado por um superior hierárquico contra seu subordinado “de cima para baixo”, muitas vezes para uma demonstração de poder.



Ascendente

Assédio praticado por subordinado contra seu superior, “de baixo para cima”.





Horizontal

O termo “assédio moral horizontal” é menos comum e geralmente refere-se a situações de assédio entre colaboradores que estão no mesmo nível hierárquico, geralmente instigado pela cultura competitiva entre colegas. Podendo envolver comportamentos como bullying, intimidação, exclusão social, difamação, ou qualquer outra forma de comportamento agressivo ou hostil entre pares no mesmo nível hierárquico.

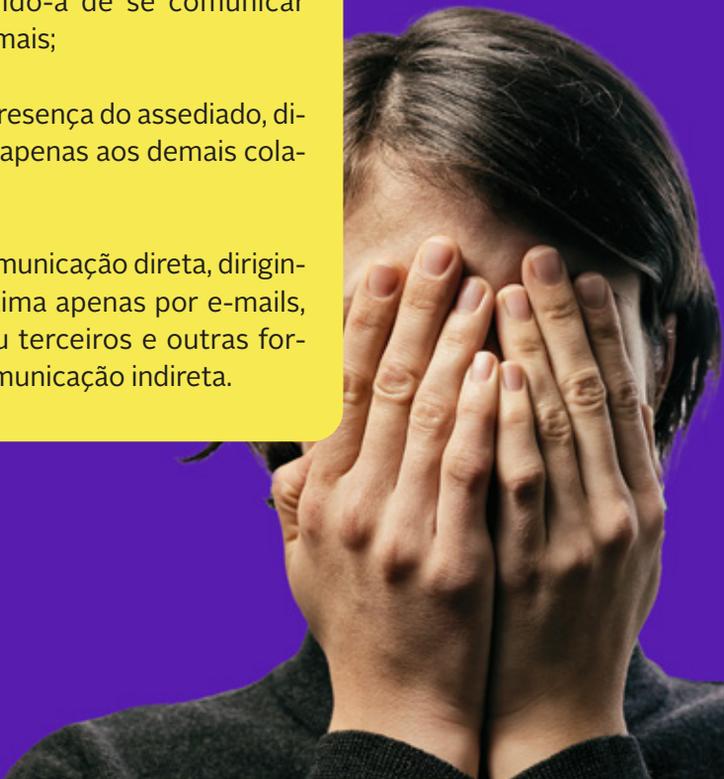
Misto ou coletivo

O termo “assédio misto ou coletivo” é utilizado quando o assédio é cometido por mais de um assediador, contra uma vítima em específico ou um grupo.

O que caracteriza o assédio moral?

Atos de isolamento

- ✓ Não permitir que o servidor participe de momentos de decisão do grupo;
- ✓ Desconsiderar a opinião técnica do servidor em sua área de conhecimento;
- ✓ Isolar a pessoa do restante da equipe, proibindo-a de se comunicar com os demais;
- ✓ Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- ✓ Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mails, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta.



Atos atentatórios à dignidade

- ✓ Disseminar mensagens depreciativas;
- ✓ Desqualificar, subestimar, humilhar a imagem de um colega, podendo ser por mensagens, gestos ou atitudes;
- ✓ Atribuir apelidos depreciativos;
- ✓ Espalhar boatos, ofensas, fazer intrigas, críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, condição física ou emocional;
- ✓ Subestimar ou menosprezar publicamente o trabalho de pessoas ou membros da equipe.

Atos de violência

- ✓ Alterar voz, agredir verbalmente ou por gestos, ou falar de forma desrespeitosa;
- ✓ Ameaçar ou intimidar.

Atos atentatórios às condições de trabalho:

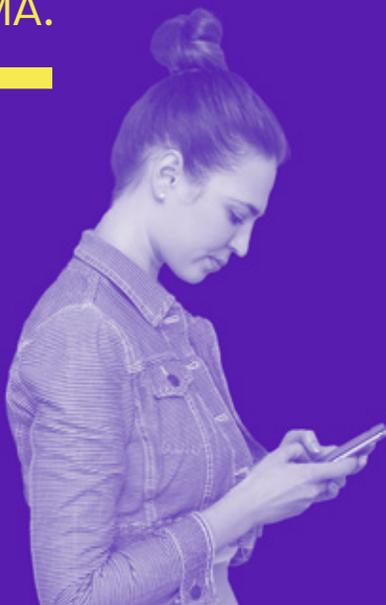
- ✓ Ocultar ou manipular informações úteis;
- ✓ Retirar a autonomia ou o trabalho do servidor, deixando-o sem função ou utilidade;
- ✓ Instigar a competição entre pessoas e criar uma atmosfera intimidante, contribuindo para um ambiente de trabalho com falta de confiança e autonomia;
- ✓ Subestimar questões de saúde, atestados médicos, doenças ou deficiências;
- ✓ Subestimar o conhecimento ou diminuir alguém devido ao gênero, cor/raça, orientação sexual, deficiências;
- ✓ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou estipular prazos e metas exorbitantes;
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; Retirar cargos ou funções injustificadamente ou dificultar promoções;
- ✓ Ocultar informações necessárias para a realização das tarefas;
- ✓ Exigir que o subordinado cometa atos ilícitos ou de corrupção.

O ASSÉDIO MORAL TAMBÉM PODE SE DAR DE FORMA VIRTUAL, DE MODO A COMPROMETER O DESCANSO, O LAZER E O CONVÍVIO FAMILIAR, O QUE CAUSA UM ESTRESSE MENTAL MAIOR, CONSIDERANDO QUE O ATO PODE OCORRER A QUALQUER MOMENTO, FORA DO TRABALHO.



SITUAÇÕES ISOLADAS PODEM CAUSAR DANO MORAL, MAS NÃO NECESSARIAMENTE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL.

PARA QUE O ASSÉDIO SEJA CARACTERIZADO, AS AGRESSÕES DEVEM OCORRER REPETIDAMENTE, POR TEMPO PROLONGADO, E COM A INTENÇÃO DE PREJUDICAR EMOCIONALMENTE A VITIMA.





O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

- ✘ Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é considerado assédio moral ;
- ✘ Receber *feedback* negativo sobre o trabalho;
- ✘ Exigir eficiência, excelência no cumprimento do trabalho, normas e leis, dentro da sua contratação;
- ✘ Realizar mudanças na organização do trabalho e lotação pessoal, de modo justificado;
- ✘ Divergências claras e conscientes de opiniões, visão e forma de trabalho, desde que, não interfiram na rotina de trabalho e produtividade da equipe;
- ✘ Sazonalidade no trabalho como estresse, eventuais picos de demandas ou convocações fora do expediente;
- ✘ Cobrar produtividade, fiscalizar e avaliar o desempenho do servidor de forma ponderada e respeitosa;



O uso de mecanismos tecnológicos, como por exemplo o ponto eletrônico para gerir o quadro de pessoal, não deve ser visto como meio de intimidação, pois serve para controlar a frequência e a assiduidade dos colaboradores;



A sobrecarga de trabalho somente será configurada como assédio moral quando for utilizada para desqualificar um indivíduo específico ou como uma forma de punição;



Períodos de maior volume de trabalho podem ocorrer conforme a atividade desenvolvida, e a realização de serviço extraordinário é permitida dentro dos limites legais e por necessidade de serviço.





ASSÉDIO SEXUAL

O que é?

O assédio sexual é caracterizado pela manifestação de comportamentos de natureza sensual ou sexual direcionados a uma pessoa sem o seu consentimento. Esses comportamentos podem ser verbais ou físicos, incluindo abordagens grosseiras, gestos inapropriados, contatos físicos indesejados, ofensas e propostas inadequadas, que resultam em constrangimento, humilhação e medo na vítima. Observe que o assédio sexual não necessariamente envolve contato físico!



De quais modos o assédio sexual pode se manifestar?

Chantagem

A chantagem no contexto de assédio sexual ocorre quando uma pessoa usa a sua posição de poder, influência ou autoridade para forçar outra a participar de atividades sexuais ou manter um relacionamento sexual, oferecendo ou ameaçando benefícios ou penalidades no ambiente de trabalho.

Intimidação

A intimidação no contexto de assédio sexual refere-se a comportamentos ou atitudes que visam intimidar, assustar ou pressionar uma pessoa para que aceite ou suporte avanços sexuais indesejados, geralmente através do uso de ameaças ou comportamentos hostis.



O que caracteriza o assédio sexual?

- ✓ Qualquer ato de intimidade física NÃO consensual;
- ✓ Oferecer promoções, aumentos salariais, ou outros benefícios em troca de favores sexuais;
- ✓ Fazer comentários ou perguntas intrusivas sobre a vida privada, com insinuações, gestos e propostas sexuais;
- ✓ Exibir ou expor alguém a imagens de cunho sexual;
- ✓ Realizar ações que criam um ambiente de trabalho hostil e desconfortável, como comentários depreciativos, ridicularização ou exclusão, com o intuito de pressionar a pessoa a ceder aos avanços sexuais. Isso inclui fazer piadas, comentários, brincadeiras, telefonemas e/ou convites de cunho sexual;
- ✓ Usar ameaças explícitas ou implícitas de que a pessoa enfrentará consequências graves no trabalho, independente da posição hierárquica, se não concordar com os avanços ou comportamentos de natureza sexual.

O que não é considerado assédio sexual?



Galanteios ou elogios não são assédio sexual se forem respeitosos e apropriados ao ambiente de trabalho. No entanto, se uma das partes expressar desconforto, qualquer comportamento persistente pode ser considerado assédio.



Assédio sexual é crime?

O assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e é crime tipificado pelo Código Penal Brasileiro.

A alteração trazida pela Lei Federal nº 10.224/2001, incluiu o artigo 216-A no Código Penal, prevendo ser crime: “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” e a pena prevista é de detenção de um a dois anos. Além disso, em 24 de setembro de 2018, foi sancionada a Lei Federal nº 13.718/2018, que trouxe o conceito de importunação sexual como sendo “Praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiro”.



CAUSAS

O assédio sexual é resultado do comportamento do agressor, e não da conduta, vestimenta ou reação da vítima, mesmo que ela não rejeite expressamente, por vergonha, desconhecimento ou medo.

No ambiente de trabalho, esse problema é agravado por questões culturais que fazem os agressores se sentirem no direito de dominar os outros, por condições de trabalho e relações hierárquicas que desrespeitam os direitos dos trabalhadores, e por uma cultura permissiva e indiferente. Além disso, o silêncio da vítima, motivado pelo medo de represálias, vergonha ou falta de conhecimento sobre seus direitos, também contribui para a persistência do assédio.



DISCRIMINAÇÃO

O que é?

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na:

- raça;
- cor;
- sexo;
- gênero;
- religião;
- deficiência;
- opinião política;
- ascendência étnica ou nacional;
- origem social;
- idade;
- orientação sexual;
- identidade e expressão de gênero;
- característica pessoal;
- cargo ocupado;
- atividade que executa dentro do TCE-MS;

Ou, ainda, qualquer outra que atente contra a promoção da igualdade de condições e de oportunidades, o respeito às diferenças e à valorização da diversidade.



De quais modos a discriminação pode se manifestar?

A discriminação no ambiente de trabalho pode acontecer de diversas formas, como por exemplo:

- ✓ Não promover ou contratar uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou de ciência;
- ✓ Impedir a promoção ou exonerar mulheres de cargos de direção em razão de gravidez ou licença-maternidade.
- ✓ Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- ✓ Expor servidores a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- ✓ Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;

- ✓ Segregar pessoas com doenças ou deficiências;
- ✓ Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres;
- ✓ Uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.



Consequências dos assédios e da discriminação

Para a vítima

- ▶ **Psicológicas:** culpa, vergonha, ansiedade, tristeza, depressão, pânico, fobia, ideações suicidas;
- ▶ **Físicas:** hipertensão arterial, dermatites, gastrite, alterações do sono, disfunções sexuais;
- ▶ **Sociais:** agressividade, isolamento social, deterioração das relações afetivas;
- ▶ **Profissionais:** falta de foco, redução da produtividade, erros na execução das atividades, abstenções.



Para o ambiente de trabalho

- ▶ Prejuízo à imagem institucional;
- ▶ Deterioração das condições de trabalho;
- ▶ Evasão de pessoal qualificado;
- ▶ Alta rotatividade e transferência reiteradas;
- ▶ Aumento de faltas e ausências.

Como prevenir?

- ✓ Estimular relações de trabalho saudáveis;
- ✓ Ter uma estratégia de comunicação efetiva;
- ✓ Desenvolver habilidades gerenciais nos líderes de equipe;
- ✓ Aplicar testes ou avaliações de desempenho nos gestores indicados;
- ✓ Avaliar periodicamente as relações sociais do órgão e o ambiente de trabalho, com aplicação de questionário para apurar o contentamento dos membros da equipe com a chefia e com o ambiente de trabalho;
- ✓ Realizar avaliação de riscos sobre violência e assédio no ambiente de trabalho;
- ✓ Estabelecer canal de comunicação para recebimento de denúncias;
- ✓ Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou relatam a situação;
- ✓ Apurar e punir as violações constatadas.

Denuncie!

IMPORTANTE

A sua denúncia pode ser identificada ou anônima.

Em qualquer um dos casos, sua identidade será preservada e todas as informações serão mantidas em sigilo.

É importante destacar que uma denúncia identificada auxilia e acelera o processo investigatório.



O que fazer diante de uma situação de assédio ou de discriminação?

VÍTIMA

- ▶ Demonstrar, de forma clara, que não aceita ser assediado(a) ou discriminado(a);
- ▶ Para fortalecer sua denúncia:
 - ▶ Colete provas: Tire fotos e grave vídeos relacionados ao caso;
 - ▶ Registre testemunhas: Anote os nomes e contatos de pessoas que possam confirmar sua história;
 - ▶ Guarde mensagens: Salve conversas telefônicas, mensagens de texto e e-mails;
 - ▶ Documente datas e locais: Anote com precisão quando e onde os eventos ocorreram;
- ▶ Registre sua denúncia junto aos órgãos internos, como Corregedoria, Ouvidoria ou ao Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no TCE-MS;
- ▶ Buscar orientação de profissionais da área de saúde, principalmente o apoio psicológico do Núcleo de Acolhimento do TCE-MS.

TESTEMUNHAS

- ▶ Ofereça apoio à vítima;
- ▶ Ouça a vítima com empatia, sem julgamentos, e assegure-a de que ela não está sozinha e não é culpada pelo que aconteceu;
- ▶ Coloque-se à disposição para prestar depoimento como testemunha.



O Núcleo de Acolhimento do TCE-MS oferece apoio psicológico aos servidores.

Esse serviço tem como objetivo principal cuidar da saúde mental e física dos servidores, oferecendo:

- ✔ **Atendimento individualizado:** proporcionar um espaço seguro e confidencial para que os servidores possam compartilhar suas dificuldades e receber o apoio necessário.
- ✔ **Confidencialidade:** garantir a privacidade de todos os envolvidos no processo, para que os servidores se sintam à vontade para buscar ajuda.

**EVITE CONVERSAR
SOZINHO(A) COM O
ASSEDIADOR(A) OU
DISCRIMINADOR(A),
SEM APOIO OU
ORIENTAÇÃO DE UM
PROFISSIONAL.**



Como fazer uma denúncia:

1

Você pode fazer sua denúncia eletrônica ou fisicamente pelos seguintes canais:



Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, por seus membros titulares ou suplentes;
denunciaassedio@tce.ms.gov.br



Ouvidoria
ouvidoria@tce.ms.gov.br



Corregedoria-Geral
corregedoria@tce.ms.gov.br

MEIO FÍSICO,



Você também pode fazer denúncias de forma anônima utilizando uma das caixas de denúncias distribuídas pelo Tribunal. Compartilhe suas informações de forma segura e discreta.

2

Reúna evidências:

Documente todos os detalhes, incluindo datas, horários, locais, testemunhas e quaisquer evidências, como e-mails ou mensagens de texto, fotos e vídeos;

3

Seja claro e honesto:

Ao denunciar, seja específico e verdadeiro, descrevendo situações de forma clara, objetiva e sem suposições;

4

Mantenha a confidencialidade:

Ao fazer uma denúncia, você pode ter certeza de que suas informações estão seguras e que você estará protegido.





Conclusão

Para combater o assédio moral, sexual e a discriminação no trabalho, é fundamental entender e discutir esses problemas abertamente. Esta cartilha visa abordar um tema crescente e polêmico, que afeta cada vez mais o ambiente de trabalho e a sociedade.

É crucial tratar essas questões com seriedade e compromisso. A luta contra o assédio e a discriminação deve continuar enquanto houver vítimas. Não se torne cúmplice dessas práticas, pois os danos podem ser graves e duradouros.

Todos têm o dever de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro. Não ignore comportamentos discriminatórios: estamos aqui para ouvir e ajudar.



Expediente

AUTORIA

Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul

COORDENAÇÃO

Conselheiro Corregedor-Geral Osmar Domingues Jeronymo

COMITÊ TÉCNICO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, representado pelos seguintes membros:

Álvaro Scriptore Filho

Ouvidoria

Fernanda Pangoni Soares

Secretaria de Gestão de Pessoas

José Lauro Espindola Sanches Junior

Ministério Público de Contas

Rovena Ceccon

Presidência

Viviane Lacerda Lopes Nogueira

Corregedoria-Geral

CRIAÇÃO, REDAÇÃO E REVISÃO

Diretoria de Comunicação Institucional do TCE-MS



Referências bibliográficas

BOVOLLON, Pamella. **Discriminação no ambiente de trabalho: consequências e medidas legais.** Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/discriminacao-no-ambiente-de-trabalho-consequencias-e-medidas-legais/1918807361#:~:text=Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%3A%20Os%20trabalhadores%20que%20sofrem%20discrimina%C3%A7%C3%A3o,outras%20medidas%20para%20reparar%20as%20consequ%C3%Aancias%20da%20discrimina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 4 jul. 2024.

BRASÍLIA. Instituto Rui Barbosa. **Comitê Técnico das Corregedorias, Ouvidorias e Controles Interno e Social.** Brasília: IRB, 2024. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/comites/comite-tecnico-das-corregedorias-ouvidorias-e-controles-interno-e-social/>. Acesso em: 07 out.2024.

BRASÍLIA. Instituto Rui Barbosa. **Cartilha de Conscientização e Combate aos Assédios Moral e Sexual nos Tribunais de Contas - Comitê Técnico das Corregedorias, Ouvidorias e Controles Interno e Social.** Brasília: IRB, 2024. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2024/05/cartilha-de-conscientizacao-e-combate-aos-assedios-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas.pdf>. Acesso em: 07 out.2024.

BRASÍLIA. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se.** Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio> Acesso em: 4 jul. 2024.

BRASÍLIA. Senado Federal. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho.** Brasília, Senado Federal, 2017. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha=-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=Em%20linguagem%20simples%20e%20direta,%20a%20Cartilha%20traz> Acesso em: 4 jul. 2024.

BRASÍLIA. Tribunal de Contas da União. Brasília, TCU, 2020. Cartilha das Corregedorias dos Tribunais de Contas. Disponível em:

https://portal.tcu.gov.br/data/files/D9/77/74/02/F9DB571023455957E18818A8/Cartilha_corregedorias_tribunais_contas.pdf Acesso em: 4 jul. 2024.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** Brasília: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual> Acesso em: 4 jul. 2024.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Por um ambiente + positivo.** Disponível em: Brasília: TST, 2021.

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f1od0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176> Acesso em: 4 jul. 2024.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás**. Goiás, TJGO, 2024. Disponível em: https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/assedio_2024_v8.pdf#:~:text=A%20pr%-C3%A1tica%20de%20um%20C3%BAnico%20ato%20C3%A9%20suficiente Acesso em: 4 jul. 2024.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. **Discriminação. Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/discriminacao.htm>. Brasil Escola. Discriminação. Acesso em: 4 jul. 2024.

UOL. Sociologia. Disponível em: Sociologia: origem, o que estuda, para que serve - Brasil Escola (uol.com.br) Acesso em: 4 jul. 2024.



**Prevad
TCE - MS**

Programa de prevenção e enfrentamento
ao assédio moral, sexual e à discriminação



TRIBUNAL DE CONTAS
Estado de Mato Grosso do Sul

