



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

RECOMENDAÇÃO Nº 001/2026-CG

O CORREGEDOR-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nos artigos 66-B, VI da Lei Complementar estadual n. 154/1996; art. 191-B, VII e XIII, do Regimento Interno desta Corte de Contas e art. 4º, II, do Regimento Interno da Corregedoria Geral;

CONSIDERANDO que o assédio sexual, tipificado no art. 216-A do Código Penal, constitui crime caracterizado pela prática de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função;

CONSIDERANDO que a importunação sexual, prevista no art. 215-A do Código Penal, configura crime consistente na prática de ato libidinoso contra alguém e sem sua anuência, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, independentemente de relação hierárquica;

CONSIDERANDO que tais condutas, além de ilícitas na esfera penal, violam direitos fundamentais da pessoa humana, notadamente a dignidade, a liberdade, a igualdade e o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável;

CONSIDERANDO que o Sistema de Integridade do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, instituído pela Resolução nº 420/2024-TCE-RO, constitui instrumento de promoção da ética, da transparência e da cultura organizacional íntegra, compreendendo, dentre seus objetivos, a prevenção, a detecção e o tratamento de práticas lesivas à integridade institucional, como o assédio moral e o assédio sexual, por meio da atuação coordenada de suas instâncias;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal consagra a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação a qualquer forma de discriminação como fundamentos da República (arts. 1º, III e IV; 3º, IV; 7º, XXII; 37 e 39, §3º; 170, caput);

CONSIDERANDO os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, previstos no art. 37 da Constituição Federal, que devem nortear a atuação da Administração Pública;

CONSIDERANDO que a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente laboral livre de violência e assédio, constituindo tais condutas violações de direitos humanos e obstáculo ao trabalho decente;

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO os achados do Acórdão nº 456/2022-Plenário do Tribunal de Contas da União, que destacam a relevância de mecanismos de prevenção, detecção e responsabilização, bem como a necessidade de maturidade institucional no enfrentamento dessas práticas;

CONSIDERANDO a atuação institucional desta Corte por meio do Programa Sinergia e da Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio, bem como das atribuições do Comitê de Ética e Gestão de Riscos, da Unidade de Gestão da Integridade e da Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas;

CONSIDERANDO que o Comitê de Ética e Gestão de Riscos, instituído pela Portaria n. 45/2025, constitui instância normatizadora, orientadora e consultiva do sistema de integridade, com atribuições de promoção da cultura ética, prevenção de riscos e proposição de soluções para conflitos institucionais, atuando de forma coordenada com a Corregedoria Geral e a Unidade de Gestão da Integridade;

CONSIDERANDO que a Unidade de Gestão de Integridade (UGI), instituída pela Portaria nº 47/2025, constitui instância responsável pela operacionalização do sistema de integridade, atuando na recepção, análise preliminar e encaminhamento de relatos, bem como na promoção de ações de prevenção e monitoramento de riscos de integridade;

CONSIDERANDO que, nos termos da Resolução n. 389/2023/TCE-RO, incumbe às chefias imediatas o exercício do controle primário da disciplina, mediante atuação preventiva, orientadora e corretiva no âmbito de suas unidades, como primeira instância de tratamento de inconformidades funcionais e de gestão de conflitos;

CONSIDERANDO que a Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio, elaborada pelo Instituto Rui Barbosa (IRB), reforça o compromisso dos Tribunais de Contas com a promoção de ambientes de trabalho íntegros, seguros e respeitosos, em consonância com os princípios éticos e os valores que norteiam a Administração Pública;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho; e

CONSIDERANDO a Decisão nº 47/2025-CG, que determinou a expedição de recomendação orientativa aos gestores, servidores e colaboradores do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia sobre prevenção de conflitos e promoção de ambiente de trabalho digno e saudável,

RECOMENDA:

Art. 1º A todos os gestores, servidores e colaboradores do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, em todos os níveis (estratégico, tático e operacional), a adoção de condutas voltadas à promoção de ambiente de trabalho digno, saudável e respeitoso, vedadas práticas que possam configurar assédio ou discriminação.

Art. 2º Para os fins desta Recomendação considera-se:

I – Assédio Moral: condutas abusivas, repetitivas ou sistemáticas, que visam humilhar, constranger, isolar ou desqualificar a vítima, degradando o ambiente de trabalho e afetando sua dignidade e integridade psicológica;

II – Assédio Sexual: conduta de natureza sexual, física ou verbal, indesejada pela vítima, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos, convites ou insinuações, que cause constrangimento, afete sua dignidade e viole sua liberdade sexual;

III – Assédio Discriminatório: práticas de preconceito ou exclusão que comprometem a igualdade de oportunidades e de tratamento, abrangendo, entre outros:

a) Discriminação racial ou étnica: estigmatização, piadas, desprezo por manifestações culturais ou negação de oportunidades em razão da cor da pele ou origem;

b) Discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero: piadas, comentários pejorativos, exclusão de ambientes de convivência ou não reconhecimento da identidade da pessoa;

c) Discriminação etária: desvalorização ou invisibilização de trabalhadores em faixas etárias mais avançadas ou desdém em relação aos mais jovens, sob presunção de inexperiência;

d) Discriminação por condição de saúde ou deficiência: linguagem estigmatizante, minimização de necessidades de adaptação ou tratamento depreciativo de servidores com limitações físicas ou psicológicas;

e) Discriminação religiosa ou política: desqualificação, ridicularização ou exclusão em razão de crenças e convicções;

f) Discriminação socioeconômica: desprezo, ironia ou desvalorização com base na origem social, modo de vestir, sotaque ou condição financeira do trabalhador;

g) Discriminação em razão do vínculo funcional: diferenciação indevida de tratamento, exclusão de oportunidades, delegação de tarefas de menor relevância ou desvalorização profissional baseada na natureza do vínculo, contrariando o princípio da isonomia e o respeito à dignidade de todos que colaboram com a Instituição;

IV – Perseguição (Stalking): atos insistentes e indesejados, sutis ou explícitos, que comprometem a segurança e a privacidade da vítima, incluindo vigilância ou contatos invasivos;

V – Assédio Virtual (Cyberbullying): práticas abusivas realizadas por meios digitais, como mensagens ofensivas, humilhações públicas em redes ou compartilhamento de conteúdos depreciativos com o intuito de causar constrangimento e sofrimento à vítima;

VI – Assédio Eleitoral: coação ou pressão exercida por superiores para que servidores ou colaboradores apoiem ou votem em determinado candidato ou partido;

VII – Assédio Organizacional: práticas institucionais que estimulam ou permitem condutas abusivas, como metas inatingíveis impostas de forma punitiva, controle excessivo e vigilância abusiva sobre os servidores, incentivo institucional à competição desleal entre colegas, desqualificação sistemática de profissionais por parte da gestão e punições veladas ou retaliações a quem questiona práticas internas.

Art. 3º Constituem exemplos de condutas não recomendadas, incompatíveis com a ética, o respeito e a dignidade das relações de trabalho:

I – Brincadeiras e comentários vexatórios: piadas, apelidos ou insinuações que fazem referência a peso, idade, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, condição de saúde, religião, origem social ou qualquer outra característica pessoal, ainda que apresentadas sob o pretexto de humor, mas que geram constrangimento ou humilhação;

II – Toques físicos sem consentimento: contatos corporais indesejados, como abraços forçados, carícias, encostar no corpo ou retirar objetos pessoais, configurando invasão da intimidade;

III – Olhares invasivos e gestos sugestivos: fixar os olhos de forma insistente em partes íntimas do corpo, realizar gestos de conotação sexual ou insinuar proximidade física indesejada, criando ambiente hostil e desconfortável;

IV – Comentários e insinuações de cunho sexual: frases de duplo sentido, “cantadas”, convites insistentes para encontros íntimos ou elogios inconvenientes sobre aparência física, que violam a liberdade sexual e a dignidade da pessoa;

V – Mensagens e materiais inapropriados: envio, exibição ou compartilhamento de imagens, vídeos, áudios ou textos com conteúdo sexual, discriminatório ou depreciativo, em grupos institucionais ou contatos individuais;

VI – Tratamento discriminatório: adoção de cobranças excessivas, exclusão de oportunidades ou desqualificação profissional fundadas em características pessoais, tais como idade, condição socioeconômica, deficiência, gênero ou outras circunstâncias análogas, bem como a adoção de critérios diferenciados de tolerância ou exigência entre homens e mulheres, resultando em tratamento desigual e em comprometimento do princípio da isonomia; e

VII – Posturas agressivas ou desrespeitosas de gestão: gritos, ironias, ameaças veladas, humilhações públicas ou uso da autoridade como forma de constranger subordinados.

Art. 4º Os gestores e líderes do Tribunal, no exercício do controle primário da disciplina, devem utilizar as ferramentas institucionais legítimas para o gerenciamento de conflitos, tais como:

I – registro formal de feedbacks periódicos;

II – comunicação à Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas para acompanhamento; e

III – formalização pelos canais institucionais adequados, notadamente por meio do Canal de Relatos de Integridade, assegurando-se o sigilo das informações, a proteção à identidade da pessoa denunciante e o devido processo administrativo.

§1º A mera existência de conflitos interpessoais não autoriza o uso de práticas abusivas.

§2º A mediação institucional e a solução de conflitos devem ser estimuladas como

mecanismos pedagógicos e preventivos, cabendo às chefias, no âmbito do controle primário, promover espaços de diálogo e escuta ativa, com vistas à prevenção da escalada de conflitos.

§3º Os gestores deverão adotar práticas de respeito, diálogo, escuta ativa e valorização da diversidade, servindo de referência para as equipes e contribuindo para a prevenção de práticas de violência organizacional, bem como para o fortalecimento do uso das instâncias institucionais de apoio e da cultura de integridade e equidade.

§4º As unidades administrativas, especialmente a Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas, o Comitê de Ética e Gestão de Riscos, a Unidade de Gestão de Integridade (UGI) e a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio, em articulação com a Escola Superior de Contas, deverão promover ações contínuas de qualificação e sensibilização sobre comunicação e prevenção ao assédio, integrando o tema às políticas institucionais de gestão de pessoas, integridade e qualidade de vida no trabalho.

Art. 5º A promoção de ambiente de trabalho digno, saudável e respeitoso constitui responsabilidade compartilhada entre gestores, servidores e colaboradores, devendo todos observar padrões de urbanidade, cooperação institucional e respeito às normas administrativas no exercício de suas atribuições.

§1º Eventuais discordâncias quanto a orientações, decisões ou práticas de gestão deverão ser manifestadas pelos meios institucionais adequados, com observância dos princípios da urbanidade, da boa-fé, do respeito mútuo e da lealdade institucional.

§2º A alegação de assédio ou de conflito relacional não autoriza a adoção de condutas incompatíveis com os deveres funcionais ou com a ética das relações de trabalho, tais como:

I – desrespeito público a gestores ou membros da equipe;

II – descumprimento deliberado de orientações ou normas regularmente expedidas;

III – sabotagem de atividades ou retenção injustificada de informações;

IV – disseminação de rumores ou narrativas depreciativas com potencial de comprometer o ambiente institucional;

V – exposição indevida de conflitos internos em prejuízo da harmonia das relações profissionais.

§3º Situações que possam caracterizar assédio deverão ser formalmente comunicadas às instâncias institucionais competentes, especialmente à Unidade de Gestão de Integridade, para análise preliminar e encaminhamento, bem como ao Comitê de Ética e Gestão de Riscos e à Corregedoria Geral, conforme a natureza da ocorrência, assegurando-se o devido processo de apuração, o sigilo e a proteção à pessoa denunciante.

§4º A utilização indevida da temática do assédio para justificar condutas incompatíveis com os deveres funcionais compromete a credibilidade dos mecanismos institucionais de proteção e poderá ensejar responsabilização.

§5º O enfrentamento ao assédio pressupõe responsabilidade individual, maturidade institucional e observância dos canais formais de resolução de conflitos.

§6º Cabe à Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas promover ações de psicoeducação, sensibilização e desenvolvimento institucional voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional e à gestão adequada de conflitos.

Art. 6º Os gestores e líderes deverão incentivar a participação de servidores e colaboradores nas ações pedagógicas promovidas pela instituição, especialmente aquelas voltadas à prevenção ao assédio, à promoção da comunicação respeitosa e ao fortalecimento da cultura de

integridade.

Parágrafo único. O estímulo à participação constitui medida preventiva essencial para o fortalecimento da cultura de integridade.

Art. 7º A Corregedoria Geral, em articulação com o Comitê de Ética e Gestão de Riscos, a Unidade de Gestão da Integridade e a Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas, monitorará a implementação desta Recomendação, promovendo a atuação coordenada das instâncias do sistema de integridade, propondo aperfeiçoamentos e avaliando a efetividade das medidas preventivas.

Art. 8º O descumprimento das orientações constantes desta Recomendação poderá ensejar responsabilização administrativa, civil e penal.

Esta recomendação entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Porto Velho, 23 de abril de 2026.

Conselheiro **PAULO CURI NETO**
Corregedor-Geral



Documento assinado eletronicamente por **PAULO CURI NETO, Conselheiro**, em 23/04/2026, às 15:48, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#) e do art. 3º da [Instrução Normativa n. 84/2025/TCE-RO](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.tcerro.tc.br/validar>, informando o código verificador **1039304** e o código CRC **94579178**.

Referência: Processo nº 002164/2026

SEI nº 1039304

Av. Presidente Dutra, nº 4229 - Bairro Olaria - Porto Velho/RO - CEP 78902-030 - Telefone: (69) 3609-6504 - www.tcerro.tc.br