

# Gestores e diretores da CEAGESP assinam protocolo contra assédio e discriminação

4 minutos de leitura

Na CEAGESP, setembro começou com cerimônia no Auditório Nelson Loda para apresentação do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PPEAD), realizada em 01/09. "Temos uma base sólida e inquestionável no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024", declarou Monia Marques, chefe da Ouvidoria. "Embora o Decreto se aplique à administração pública direta, o Plano Federal prevê que estatais estabeleçam ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação. A Companhia caminha em consonância com a pauta do Governo Federal, seguindo as diretrizes estabelecidas".

"As ações começam desde a capacitação dos servidores, treinamento, grupos de acolhimento e as formas adequadas de tratar a denúncia", acrescenta Monia. "É um esforço conjunto que envolve Comissão de Ética, Ouvidoria, Correicional, Coordenadoria de Governança Corporativa e Integridade (CODGI) e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), garantindo apoio multidisciplinar para o plano", completa.

O Grupo irá atuar principalmente na parte de evitar que certas situações surjam.

"Será preciso capacitar o gestor para que, identificando situações que possam gerar assédio, combater no nascedouro", conta Rita Maria de Freitas Alcântara, advogada da Seção de Processos Cíveis (SECIV) e integrante do Grupo de Trabalho. Em relação ao ambiente de trabalho, serão realizadas ações direcionadas aos funcionários. "Iremos enviar um formulário para saber o que o pessoal entende como assédio", exemplifica.

## Como irá funcionar

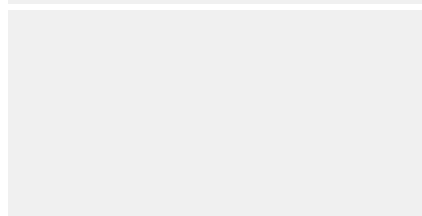
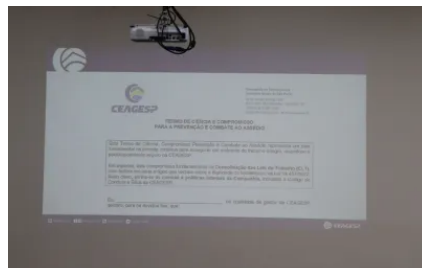
Um dos cunhos do Grupo de Trabalho está na recepção das denúncias e denunciantes. "A proteção à vítima começa no momento do acolhimento", conta Rita. Para esse estágio, algumas ideias estão sendo ventiladas inclusive para evitar perseguição dentro do ambiente de trabalho. "O acolhimento precisa de gente especializada e comprometida. Algumas empresas públicas estão usando inclusive consultorias externas para essa parte", conta a analista Leticia Mecenas Silva, assistente social da Seção de Benefícios (SEBEN) e integrante do Grupo.

O acolhimento em si, enquanto etapa inicial, vai para além da letra fria e pressupõe entender o que quem denuncia está querendo dizer. "Não significa que, a partir de efetuada a escuta, vai haver o encaminhamento de uma denúncia", relembrou Leticia aos presentes.

Os trabalhos realizados seguem as diretrizes da Controladoria-Geral da União (CGU). "É importante destacar a importância do [Guia Lilás](#), que não é apenas de orientação, mas também de responsabilidade coletiva. Nesse caso, o papel das lideranças na Companhia é o de serem embaixadoras do projeto, em um trabalho socioeducativo", conta Leticia.

"Nosso grande objetivo é combater todas as formas de violência nas relações de trabalho, com foco especial nos assédios moral e sexual e todas as manifestações de discriminação", afirmou Monia. "O PPEAD é missão institucional para

## Confira as fotos do evento



*Nosso principal foco é a prevenção de assédio, independentemente do recebimento ou não de denúncias. Um plano de enfrentamento ao assédio e à discriminação transcende a mera obrigação legal, posicionando-se como uma pauta de relevância global. Apresentamos um cronograma para o diretor-presidente, com diversas ações direcionadas aos funcionários tanto da capital quanto do interior.*

**(Monia Marques, chefe da Ouvidoria)**

*O primeiro passo é mapear o entendimento dos funcionários sobre assédio, para daí fazer um trabalho a partir deste entendimento. Hoje a gente tem muita confusão: tem pessoas que consideram algumas condutas como assédio e não são, enquanto outras são assediadas e não compreendem que o foram.*

*Vamos traçar um caminho de prevenção e educação, pois o modelo do futuro é mais conciliador, de saber lidar tanto com a vítima quanto com o autor dos fatos.*

**Rita Alcântara, advogada da Seção de Processos Cíveis (SECIV)**

*As empresas públicas estão se adaptando na construção dos planos de combate ao assédio e à discriminação. É um processo de ruptura no clima organizacional existente para o atingimento de um clima pautado no respeito. Existem disputas entre gerações e diferentes cosmovisões, a partir da realidade do universo de cada um, mas as transformações acontecem e são necessárias.*

*O assédio não afeta apenas a relação de trabalho, mas também a vida: a pessoa adoce, é estigmatizada, perde sua identidade enquanto trabalhador e a confiança em si própria.*

**Leticia Mecenas Silva, assistente social da Seção de Benefícios (SEBEN)**



fortalecer a integridade e promover uma cultura de respeito mútuo, inclusão plena e diversidade valorizada".

### Como a Companhia trata o assunto

Na CEAGESP, o trabalho de combate a assédio e discriminação acontece há anos. "Temos feito desde 2023 diversas palestras sobre o tema, sendo a mais recente ocorrida na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), com [a dra. Margarete Pedroso, procuradora do Estado de São Paulo e especialista no tema](#)", conta Mylene Gambale, diretora financeira e administrativa da Companhia. "O importante é que fique o tema como efetivo compromisso e não só obrigação legal nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O simples fato de estar sendo discutido já é um indicativo da importância disso", adiciona.

O envolvimento do topo da hierarquia desempenha papel importante. "Quando as lideranças põem seus nomes e CPF no Termo, é uma ação efetiva de compromisso para que conheçam a caracterização da conduta, além de disseminarem o conhecimento junto a seus colaboradores", completou Mylene, que lembra inclusive das mudanças mais recentes no assunto. "O assédio pode ocorrer entre os pares e qualquer omissão pode resultar em ação contra quem foi omissa. Ele não ocorre somente em ambiente de trabalho, mas também em viagens e ambientes virtuais", completou a diretora.

"A assinatura desse Termo é muito importante porque vai balizar nossas condutas em relação aos companheiros e companheiras. Acho muito importante principalmente lidar com a mudança cultural e implantar essa cultura do respeito às pessoas, que é essencial", conta José Lourenço Pechtoll, diretor-presidente da CEAGESP. "Agradeço o Grupo de Trabalho pelo que já realizou e o que vai realizar. Isso vai valorizar as relações não só de amizade como de respeito ao profissionalismo das pessoas para conseguir trabalhos mais satisfatórios dentro da empresa".

