

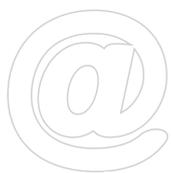


MANUAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO



2021





© 2021, Tribunal de Contas do Estado do Piauí
Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Disponível em: <http://www.tce.pi.gov.br>



M294

Manual de prevenção e enfrentamento ao assédio moral,
assédio sexual e da discriminação/ Tribunal de Contas do
Estado do Piauí. — Teresina, PI : TCE-PI, 2021. 29 p.

1.Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Discriminação. 4.
Assédio no ambiente de trabalho
I.Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

CDU: 005.962:364.634(035)

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do Tribunal de Contas do Estado



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ



CONSELHEIROS

PRESIDENTE	Consª Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins
VICE-PRESIDENTE	Cons. Kleber Dantas Eulálio
CORREGEDOR GERAL	Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros
OUIDOR	Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva
CONTROLADORA INTERNA	Consª Flora Izabel Nobre Rodrigues
PRESIDENTE DA 1ª CÂMARA	Cons. Olavo Rebêlo de Carvalho Filho
PRESIDENTE DA 2ª CÂMARA	Consª Waltânia Maria Nogueira de Sousa Alvarenga

CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

Jaylson Fabianh Lopes Campelo
Delano Carneiro da Cunha Câmara
Jackson Nobre Veras
Allisson Felipe de Araújo

PROCURADORES

José Araújo Pinheiro Júnior - Procurador-Geral
Leandro Maciel do Nascimento - Subprocurador-Geral
Márcio André Madeira de Vasconcelos - Corregedor do MPC
Raíssa Maria Rezende de Deus Barbosa - Procuradora 1ª Câmara
Plínio Valente Ramos Neto - Procurador 2ª Câmara

SECRETÁRIO ADMINISTRATIVO

Paulo Ivan da Silva Santos

ESCOLA DE GESTÃO E CONTROLE - EGC

Jackson Nobre Veras - Diretor
Maria Valéria Santos Leal - Diretora Executiva

CHEFE DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

Jorge Felix dos Santos Filho

CHEFE DE GABINETE DA CORREGEDORIA

Ramon Patrese Veloso e Silva

COMISSÃO DE REGIME E JURISPRUDÊNCIA

Aline de Oliveira Pierot Leal

CHEFE DE GABINETE DA OUVIDORIA

Rosemary Capuchu da Rocha

PROGRAMA SER TCE

COMITÊ CONSULTOR

Anete Marques da Silva
Bruno Camargo de Holanda Cavalcanti
Flávio Marcos Moura e Silva
Hamifrancy Brito Meneses
Jorge Felix dos Santos Filho
Lucine de Moura Santos Pereira Batista
Maria Valéria Santos Leal
Paulo Ivan da Silva Santos
Silvana de Castro Teixeira

COMITÊ EXECUTOR

Kelly de Sousa Maciel – COORDENADORA

MEMBROS

Eveline da Silva Oliveira
Larissa Gomes de Meneses Silva
Maria Larissa Reis e Silva Máximo de Araújo
Naira Lopes Moura
Olga Matias Marques Cavalcante
Paulo Sérgio Castelo Branco Neves
Perpetua Mary Neiva Santos Madeira Moura

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros	- Corregedor
Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva	- Ouvidor
Proc. Márcio André Madeira de Vasconcelos	- Corregedor MPC
Luciano de Souza Coutinho	- Servidor Médico
Kelly de Sousa Maciel	- Representante SSIS
Maria de Sousa Lima	- Representante Terceirizado
Anete Marques da Silva	- Representante Servidor Efetivo
Paulo Roberto da Silva Sousa	- Representante Estagiário
Eridan Soares Coutinho Monteiro	- Representante SISTCEP
Érika Barros da Silva Nunes	- Representante AUDTCE

COMISSÕES

COMISSÃO DE ÉTICA DOS MEMBROS

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros
Cons^a Waltânia Maria N. de Sousa Leal Alvarenga
Cons. Substituto Alisson Felipe de Araújo

Cons. Olavo Rebelo de Carvalho Filho - Suplente

COMISSÃO DE ÉTICA DOS SERVIDORES

Aline de Oliveira Pierot Leal
Ênio César Dias Barrense
Ramon Patrese Veloso e Silva

SUPLENTES

Dayanna Pereira de Paiva Ribeiro
Geysa Elane Rodrigues de Carvalho Sá
Sandra Sobreira Soares

COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSO

ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (SERVIDORES)

José Pereira Liberato
Alex Sandro Lial Sertão
Enrico Ramos de Moura Moggi

SUPLENTES

Aline de Oliveira Pierot Leal
Antônio Rodrigues de Lima
Lívia Ribeiro dos Santos Leal

ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (MEMBROS)

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva – PRESIDENTE
Cons. Kleber Dantas Eulálio
Cons. Substituto Jackson Nobre Veras

SUPLENTE

Cons. Olavo Rebelo de Carvalho Filho

EQUIPE DE ELABORAÇÃO DO MANUAL DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Aline de Oliveira Pierot Leal | Kelly de Sousa Maciel | Paulo Sérgio Castelo Branco Neves
Naira Lopes Moura | Paulo Ivan da Silva Santos | Lucine de Moura Santos Pereira Batista
Ramon Patrese Veloso e Silva | Maria Valéria Santos Leal | Eduardo Sousa da Silva

JORNALISTAS RESPONSÁVEIS

Larissa Gomes de Meneses Silva | Flávio Marcos Moura e Silva

ARTE / CRIAÇÃO / ILUSTRAÇÃO

Lucas Silva Ramos - Publicitário

SUMÁRIO

PALAVRA DA PRESIDENTE	06
1 INTRODUÇÃO	07
2 ASSÉDIO MORAL	09
2.1 O QUE CARACTERIZA	09
2.2 O QUE NÃO CARACTERIZA	12
3 ASSÉDIO SEXUAL	13
3.1 O QUE CARACTERIZA	13
3.2 O QUE NÃO CARACTERIZA	14
4 DISCRIMINAÇÃO.....	15
5 CAUSAS.....	16
6 CONSEQUÊNCIAS.....	17
6.1 Consequências para o Indivíduo	17
6.1.1 Psicológicas	17
6.1.2 Físicas.....	17
6.1.3 Sociais.....	17
6.1.4 Profissionais	17
6.2 Consequências para a Instituição.....	17
7. COMO PREVENIR.....	18
8. IMPLICAÇÕES.....	19
9. O QUE FAZER?	20
10. O TCE-PI FAZ SUA PARTE.....	21
11.SUGESTÕES DE FILMES/LIVROS/VÍDEOS.....	23
REFERÊNCIAS	28
ANEXOS	29

Palavra da Presidente

O Tribunal de Contas do Estado do Piauí, órgão de controle externo do Estado, sempre manteve seu papel de resguardar a lei e o interesse coletivo na aplicação do dinheiro público, contribuindo com o aperfeiçoamento da administração pública em benefício da sociedade.

Recentemente, buscando aprimorar ainda mais seu mister em ser referência na excelência de seu fazer e pensar sobre as temáticas mais caras às boas práticas laborais, aprovou a proposta de resolução que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TCE-PI.

Essa resolução se reveste de extrema importância quando se trata de qualidade no ambiente onde diariamente desenvolvemos nossas atividades.

Nesse sentido, tal política surgiu no intuito de promover a conscientização entre seus membros, servidores, estagiários e demais colaboradores. Com ela, vamos auxiliar na posterior divulgação de ações de cuidado em relação à temática, fortalecendo as estratégias de prevenção com a redução das ocorrências de assédios e impropriedades no ambiente de trabalho.

Os assédios moral, sexual e a discriminação no trabalho devem ser enfrentados com seriedade, sensibilidade e compromisso de todos os que fazem a instituição, para a construção de relações de trabalho saudáveis.

O TCE-PI, com essa regulamentação, consolida sua intolerância a qualquer forma de violência na instituição, seja assédio, seja discriminação e outros, reconhecendo que, por sua relevância, o assunto seja de conhecimento geral, bem como as ações adotadas no âmbito institucional para enfrentá-la.

Deve ser, mais do que nunca, uma jornada a ser abraçada e um desafio de todos que não aceitam esse tipo de dificuldade no seu ambiente profissional.

CONSELHEIRA LILIAN DE ALMEIDA VELOSO NUNES MARTINS

Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Piauí

1 Introdução

No Brasil, há muitos anos, os agentes públicos têm o dever geral de “tratar com urbanidade” todas as pessoas no ambiente de trabalho, sejam elas colegas ou particulares, superiores ou subordinados, terceirizados, estagiários e quaisquer colaboradores, como se pode ver na Lei Orgânica da Magistratura Nacional (art. 35, IV), na Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (art. 43, IX), no Estatuto dos Servidores Cíveis do Estado do Piauí (art. 137, XI) e na Lei Orgânica deste Tribunal de Contas (art. 17, IV, c/c arts. 21 e 56). Esse dever impõe o tratamento cortês, cordial, civilizado e, sobretudo, respeitoso.

Nos últimos anos, com o avanço civilizatório, mesmo com a existência de leis tipificando como crime certas formas de discriminação e o assédio sexual, percebeu-se a insuficiência daquele dever e entendeu-se necessário reforçá-lo, passando-se então a estabelecer, no ambiente de trabalho, uma política de prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação. Essa política foi, no Brasil, inaugurada por leis estaduais e depois por diversas normas federais. Para ficar apenas num exemplo, pode-se mencionar a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que institui, no Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Nesta Corte, a partir de discussões no âmbito do Programa SER TCE, percebeu-se a necessidade de instituir, também aqui, igual política. Assim, veio à lume a Resolução nº 22, de 02 de setembro de 2021, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

Essa Resolução define assédio moral, assédio sexual e discriminação; lista exemplificativamente condutas que caracterizam essas infrações e também os princípios da Política que institui; trata do acolhimento, suporte e acompanhamento da vítima dessas práticas; (...)

(...) disciplina a comunicação dessas situações, preservando o denunciante; estabelece a instituição de comissão com representação de todas as pessoas (autoridades, membros, terceirizados e estagiários) que trabalham no ambiente do Tribunal, realçando a finalidade de prevenção dessas práticas e, caso venham a ocorrer, estimulando a adoção de práticas restaurativas para resolução do conflito, deixando a imposição de penalidades para os casos em que a infração também configura crime, infração grave ou como última medida a ser adotada.

Este manual objetiva expor, de maneira clara e até lúdica, a Política instituída, especialmente, trazendo exemplos práticos, explicando as condutas vedadas e indicando situações de assédio e discriminação, suas modalidades e consequências nocivas, além de expor medidas de prevenção e combate dessas infrações, mas, tomando o cuidado de não banalizá-las, conscientizando o leitor e, com isso, prevenindo tais condutas e colaborando com o aprimoramento do ambiente de trabalho, tornando-o ainda mais inclusivo, harmônico, positivo e respeitoso.

PAULO IVAN DA SILVA SANTOS
Secretário Administrativo

2 Assédio Moral

ASSÉDIO

Significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões. Assediar, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

ASSÉDIO MORAL

É a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, atingindo sua honra e integridade psíquica.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Exige que as situações descritas aconteçam no ambiente de trabalho ou em ambientes em que a vítima esteja em decorrência do trabalho.

O QUE CARACTERIZA

A conduta do Assédio Moral é considerada um fato social que pode ocorrer no meio familiar, social, estudantil, contudo, ocorre mais frequentemente no ambiente de trabalho, tanto no setor privado, quanto no setor público.

Para que seja caracterizado é necessário que haja atos repetitivos e prolongados no ambiente de trabalho. O que não significa que um único ato seja desconsiderado para fins de reparação, pois o Código Civil Brasileiro garante a responsabilidade civil e consequente reparação dos atos praticados ilegalmente pelo agressor.

As situações elencadas no Código de Ética e na Resolução nº 22/2021 são apenas exemplificativas, sendo concretizadas por uma conduta antissocial que contraria o ordenamento jurídico, violando os princípios de **honestidade, dignidade, respeito e decoro** (art. 24, III do Código de Ética e Constituição Federal).



As vítimas do assédio podem ocupar cargos ou funções de hierarquias diversas dentro da organização, sendo constatado o assédio das seguintes formas:

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

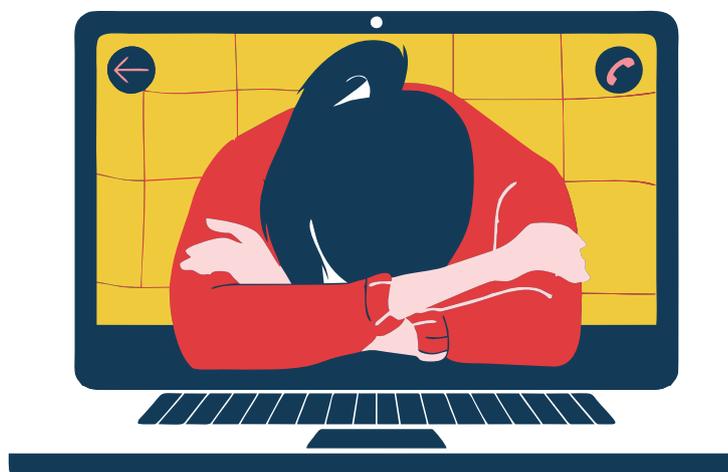
A vítima e o agressor são pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, com cargos ou funções sem relação de subordinação.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

A vítima e o agressor são de níveis hierárquicos diferente, chefes e subordinados, e pode se manifestar de forma ascendente (de baixo para cima) ou descendente (de cima para baixo).

Destaca-se que a condição de vulnerabilidade independe da subordinação hierárquica, intelectual, social ou financeira.

As condutas do assédio podem se expressar por ação ou omissão.



Seguem exemplos de AMA - Assédio Moral por Ação e AMO Assédio Moral por Omissão (MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, 2000).

AMA - ASSÉDIO MORAL POR AÇÃO

- Retirar a autonomia da vítima
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador, internet etc
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios)
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos ou incompatíveis com sua saúde
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho
- Induzir a vítima ao erro

AMO - ASSÉDIO MORAL POR OMISSÃO

- A vítima é interrompida constantemente
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima
- A comunicação com ela é unicamente por escrito
- Recusa-se todo contato com ela, mesmo o visual
- É posta separada dos outros
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros
- Proíbem os colegas de lhe falar
- Já não a deixam falar com ninguém
- A chefia recusa qualquer pedido de entrevista



A Resolução nº 22/2021 do TCE-PI normatiza diversas condutas que configuram situações de Assédio Moral no trabalho. Destacam-se, dentre elas:

Desqualificar, subestimar, humilhar, difamar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima ou a imagem	Submeter a situação vexatória transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso
Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais ou postar mensagens de igual teor em grupos nas redes sociais	Atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais, de natureza ofensiva, visando desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir
Subestimar, em público, as aptidões e competências	Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho
Sonegar informações úteis para a realização de tarefas ou indução ao erro	Preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica
Advertir arbitrariamente	Delegar tarefas humilhantes
Postar mensagens depreciativas ou constrangedoras através de grupos nas redes sociais	Monopolizar informações

O QUE NÃO CARACTERIZA

- Exigências profissionais
- Aumento do volume de trabalho
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle
- Más condições de trabalho da instituição
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores desde que não sejam realizadas em público e que não exponha o servidor/colaborador a situações vexatórias
- Não delegação de tarefa por parte do chefe por motivo justo, como o não cumprimento desta em outras ocasiões que lhe fora solicitado

3 Assédio Sexual

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

O QUE CARACTERIZA

Aqui a exigência de conduta reiterada pode ser desconsiderada, sendo possível a caracterização por ato único e grave. Constituem situações que podem configurar a prática de Assédio Sexual, especialmente:

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais
- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual
- Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais
- Realizar conversas indesejáveis sobre sexo
- Constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido
- Declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual
- Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual
- Realizar contato físico de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual
- Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual
- Fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais
- Fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive de empregados terceirizados
- Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual
- Praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador



O QUE NÃO CARACTERIZA

- ELOGIOS SEM CONTEÚDO SEXUAL
- CANTADAS
- PAQUERAS OU FLERTES

Não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser consideradas inadequadas no ambiente de trabalho ou até configurem outros crimes ou contravenções.



4 Discriminação/Preconceito — (Código de Ética- Art. 23, V e art.27, III)

Compreende toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de:

- RAÇA
- ETNIA
- COR
- SEXO
- GÊNERO
- RELIGIÃO
- DEFICIÊNCIA
- OPINIÃO POLÍTICA
- ASCENDÊNCIA NACIONAL
- ORIGEM SOCIAL
- IDADE
- ORIENTAÇÃO SEXUAL
- IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO

E outras que atentem contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

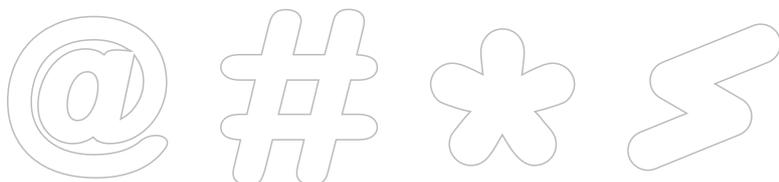


5 Causas

As causas do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no ambiente de trabalho são de caráter plural, estando relacionadas a aspectos culturais, econômicos e emocionais.

Dentre elas, podemos citar:

- CULTURA AUTORITÁRIA, MACHISTA, RACISTA E SEXISTA
- AUSÊNCIA DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DA CHEFIA
- RIVALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO
- BUSCA INCESSANTE DO CUMPRIMENTO DE METAS
- FUNCIONÁRIOS DESPREPARADOS PARA LIDAR COM ESSAS SITUAÇÕES
- FALTA DE EMPATIA
- INVEJA
- INSEGURANÇA
- INDIVIDUALISMO EXACERBADO
- ÂNSIA DE PODER
- SENSAÇÃO DE IMPUNIDADE
- COMPETITIVIDADE DESMEDIDA



6 Consequências

O Assédio Moral, o Assédio Sexual e a Discriminação são atos ilícitos que provocam na vítima consequências em diversos aspectos pessoais e sociais, podendo ocasionar danos irreparáveis e sequelas permanentes.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

Abalos constatados na esfera individual da vítima (OLIVEIRA, 2004).

PSICOLÓGICAS

- Irritabilidade elevada
- Sentimento de menosprezo e humilhação
- Estresse
- Estresse pós-traumático
- Sentimento e desejo de vingança
- Depressão
- Crises de choro
- Síndrome de Burnout
- Suicídio (ou mesmo sua consumação)

FÍSICAS

- Diminuição da libido
- Agravamento de doenças preexistentes
- Insônias
- Cefaleias constantes
- Dores generalizadas
- Distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos

PROFISSIONAIS

- Perda da identidade profissional
- Redução brusca de produtividade e rendimento
- Aumento da insatisfação no trabalho com forte propensão à ruptura do vínculo empregatício
- Absenteísmo excessivo
- Evitação quanto ao diálogo e trabalho em grupo
- Insegurança

CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO

- Degradação do clima organizacional
- Retirada dos comportamentos de cidadania organizacional
- Riscos de imagem e financeiros (indenização e reparação de danos na esfera cível)
- Aumento do 'turnover' (rotatividade)

7 Como Prevenir

Existem várias formas de prevenir o Assédio Moral, o Assédio Sexual e a Discriminação no trabalho, mas a principal é a informação. O conhecimento das práticas comportamentais inaceitáveis e como reagir diante dos fatos promovem a conscientização.

ATITUDES DE PREVENÇÃO

- Ações institucionais de propagação e divulgação dos Atos Normativos (Código de Ética e Resolução 22/2021)
- Ações pedagógicas pela Escola de Gestão e Controle - EGC e comissões para promoção de um ambiente de trabalho saudável
- Empoderamento dos direitos de proteção à honestidade, à dignidade, ao respeito e ao decoro
- Incentivo à denúncia pela vítima ou por qualquer outra pessoa que tenha conhecimento dos atos à Corregedoria do TCE-PI
- Punição ao agressor, mediante processo que garanta o contraditório e ampla defesa (denúncia caluniosa)

8 Implicações

Qualquer conduta considerada Assédio Moral, Assédio Sexual ou Discriminação pode configurar transgressão ética e/ou disciplinar a diversos normativos.

A Corregedoria Geral do TCE-PI, conforme o caso, poderá instaurar processo ético (arts. 11 a 14, do Código de Ética), com as seguintes fases:

- Instauração;
- Audiência;
- Julgamento pela Comissão de Ética (recomendação, advertência funcional, censura ética pública);
- Ratificação pela Presidência do TCE-PI.

É possível que do ato ilícito, dependendo da gravidade ou ainda do descumprimento de Termo de Ajuste de Conduta - TAC, firmado no processo ético, gere um Processo Administrativo Disciplinar - PAD, que implica punições mais severas, como suspensão e até demissão.

Na aplicação das penalidades são consideradas:

- A natureza e a gravidade da infração cometida;
- Os danos que dela provierem para o serviço público;
- As circunstâncias agravantes ou atenuantes;
- Os antecedentes funcionais.

Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima ou de testemunhas durante os processos disciplinares, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima, testemunha ou do acusado de sua unidade.

Quanto aos trabalhadores terceirizados ou colaboradores, após a apuração e constatação do ilícito, serão notificados a empresa contratante e o fiscal do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

Verificado o cometimento de crime:

- Os autos serão encaminhados à autoridade policial ou ao Ministério Público do Estado - MPE



9 O que fazer?

A comunicação formal de Assédio Moral, do Assédio Sexual ou da Discriminação deverá ser apresentada à Corregedoria. É possível que o fato seja também comunicado à Ouvidoria, à Seção de Serviços Integrados de Saúde – SSIS, e/ou à Comissão de Enfrentamento e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Destaca-se, todavia, que qualquer servidor que tiver conhecimento dos fatos poderá denunciar o ilícito à Corregedoria, para a devida apuração, por meio das Comissões de Ética e/ou Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível:

- Indicação do nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

Serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia, sendo vedado o anonimato para instauração do processo. Porém, destaque-se que qualquer notícia recebida será apurada mediante investigação preliminar para apuração da veracidade da denúncia.



10 O TCE-PI faz sua parte

O Tribunal de Contas do Estado do Piauí tem o compromisso de proporcionar a seus membros, servidores, colaboradores e o público em geral em ambiente de trabalho onde se honram os direitos da dignidade da pessoa humana, notadamente a honestidade, dignidade, respeito e decoro, tornando-o seguro e saudável.

No Organograma Institucional existe órgão autônomo para apuração - **Corregedoria**, com **Comissões Permanentes** (Ética e Processo Administrativo Disciplinar - PAD) e ainda a **Comissão de Enfrentamento e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação** que atua na prevenção e enfrentamento das condutas vedadas.

Inobstante existam órgãos com competências formais de enfrentamento aos assédios e discriminação, todos os que compõem esta Corte de Contas são responsáveis por zelar e contribuir para um ambiente de trabalho sadio.

10.1 Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

A Comissão tem atuação pedagógica, em parceria com a Escola de Gestão e Controle Conselheiro Alcides Nunes - EGC e a Seção de Serviços Integrados de Saúde - SSIS, na divulgação, conscientização e ações que concretizam a referida política.

10.2 Comissões de Ética e de PAD

São comissões permanentes, legalmente constituídas, com competência para instauração e instrução dos processos que tenham por objeto as condutas vedadas. Possuem o dever de participar das ações desenvolvidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

10.3 Seção de Serviços Integrados de Saúde - SSIS

Atua no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de Assédio Moral, de Assédio Sexual e de Discriminação no âmbito institucional, resguardando o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

10.4 Escola de Gestão e Controle Conselheiro Alcides Nunes - EGC

Promoção de palestras e cursos sobre o tema da prevenção e enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho.

11 Sugestões de Filmes / Livros / Vídeos



FILMES



CHEGA DE FIU-FIU (Documentário, 2018)

Sinopse: Por meio de imagens coletadas por câmeras escondidas, acompanhe o dia a dia de três mulheres com vidas distintas, vendo como a violência de gênero é constantemente praticada no espaço público urbano. Especialistas discutem o assunto, buscando encontrar respostas e alternativas para a uma questão fundamental: se as cidades foram feitas para as mulheres.



O CULPADO (Drama, 2000)

Sinopse: Um ambicioso advogado assedia sexualmente sua secretária. Para evitar que ela o denuncie e arruine a sua carreira, pede a um homem para matá-la. Mas o advogado contratou seu próprio filho, que se recusa a fazer o serviço.



TERRA FRIA (Drama/Drama Judicial, 2005)

Sinopse: Uma mulher, mãe solteira, integra o grupo das primeiras mulheres a trabalharem em minas de ferro. Os homens ficam incomodados por terem que trabalhar com mulheres e submetem a protagonista ao assédio sexual. Consternada com o fluxo constante de insultos, linguagem sexual explícita, e abuso físico, ela decide, apesar de advertida pela família e amigos, abrir uma histórica ação judicial contra o assédio sexual.



O DIABO VESTE PRADA (Comédia/Romance, 2006)

Sinopse: uma moça recém-formada e com grandes sonhos vai trabalhar numa conceituada revista de moda com a função de assistente da diabólica Miranda Priestly. A moça, que não se sente bem no ambiente tenso de trabalho, questiona sua habilidade em continuar como assistente de Miranda.



LEGALMENTE LOIRA (Comédia/Romance, 2001)

Sinopse: Depois de sofrer uma decepção amorosa por ser considerada muito fútil, a protagonista do filme decide estudar a fim de passar para o curso de direito e provar sua inteligência.



FILMES



O DIÁRIO DE BRIDGET JONES (Romance/Comédia Romântica, 2001)

Sinopse: Bridget Jones é uma solteirona de trinta e poucos anos que decide registrar em um diário suas tentativas de melhorar de vida.

O resultado é um relato picante e bem-humorado de suas desventuras profissionais, familiares e românticas.



O SORRISO DE MONA LISA (Romance/Drama, 2003)

Sinopse: uma professora recém-formada contratada para lecionar História da Arte numa prestigiosa e tradicional escola só para mulheres está determinada a confrontar valores ultrapassados da sociedade e da instituição. Ela inspira suas alunas a mudarem a vida das pessoas como futuras líderes que serão.



ASSÉDIO SEXUAL (Drama, 1994)

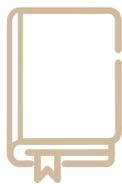
Sinopse: Um executivo tem a sua vida arruinada quando uma mulher ocupa seu lugar na empresa e tenta seduzi-lo. Depois de rejeitá-la, ele é acusado de assédio sexual e descobre que este é apenas o começo de uma trama de conspirações empresariais.



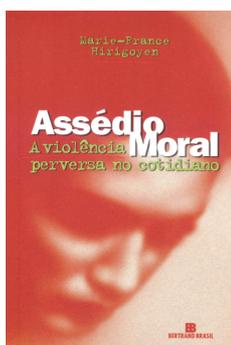
HARRY POTTER E A ORDEM DA FÊNIX (Fantasia/Aventura, 2007)

Sinopse: O ministro de magia indica uma nova professora de defesa contra as artes das trevas, por acreditar que Dumbledore planeja tomar seu lugar. Porém, os métodos que ela usa são totalmente inapropriados. Harry, então, se reúne com um grupo de alunos para defender sua escola.





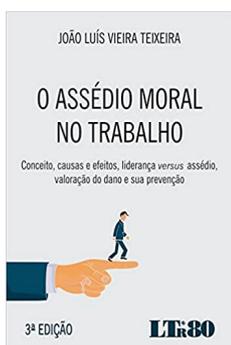
LIVROS



ASSÉDIO MORAL: A VIOLÊNCIA PERVERSA NO COTIDIANO

Autora: Marie-France Hirigoyen.

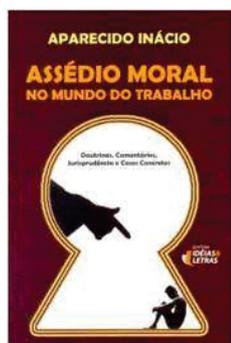
Resumo: analisa o passo a passo do assédio em várias cenas sociais e levanta um alerta contra toda tentativa de banalização da violência. Podemos destruir alguém apenas com palavras e olhares subentendidos? Sim. A isto damos o nome de violência perversa ou assédio moral. De forma a analisar passo a passo como essa violência insidiosa se processa por palavras, gestos, ações ou omissões, a autora levanta um alerta contra toda tentativa de banalização da violência.



O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONCEITOS, CAUSAS E EFEITOS, LIDERANÇA VERSUS ASSÉDIO, VALORAÇÃO DO DANO E SUA PREVENÇÃO

Autor: João Luís Vieira Teixeira.

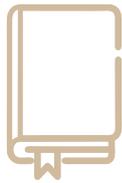
Resumo: aborda a conceituação do assédio moral, a diferença em relação ao assédio sexual, exemplos de condutas caracterizadoras do primeiro, jurisprudência específica acerca do tema, políticas de prevenção ao assédio moral e também a importante questão da liderança: como ser um bom líder sem recorrer ao assédio moral? Oferece sugestões para viabilizar a valoração do dano indenizável, por meio de regras simples e inovadoras.



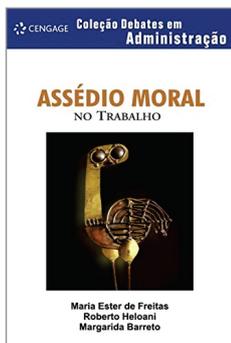
ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

Autor: Aparecido Inácio

Resumo: expõe o problema a partir de casos concretos, além de trazer reflexões sobre o tema e mostrar as consequências do ato em questão. A obra traz a oportunidade de conhecimento sobre o assunto para milhares de profissionais da área, estudantes de direito e o público leigo



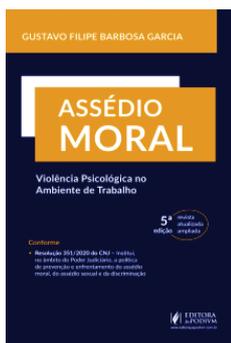
LIVROS



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Autores: Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto

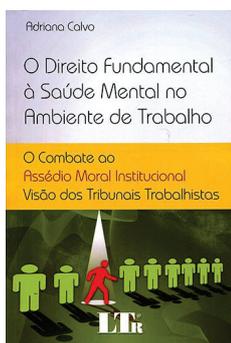
Resumo: ao abordar a questão do assédio moral de forma contextualizada às atuais configurações político institucionais, socioculturais e organizacionais do mundo do trabalho, contribui sobremaneira para a construção de uma abordagem crítica e processual do fenômeno



ASSÉDIO MORAL: VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Autor: Gustavo Felipe Barbosa Garcia

Resumo: reúne estudos atuais sobre o assédio moral no meio ambiente de trabalho, bem como voltados a figuras próximas e temas relacionados, como assédio sexual, danos morais, bullying, discriminação, intolerância e psicopatia



O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL - VISÃO DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Autora: Adriana Calvo.

Resumo: a obra aborda o assédio moral institucional, contribuindo de forma relevante para a revisão dos códigos de conduta das empresas e introdução de novas políticas de relacionamento no ambiente de trabalho com vistas à preservação de saúde integral do trabalhador

VÍDEOS



ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

Descrição: palestra organizada OAB/SP

<https://www.youtube.com/watch?v=37-f3PsNmYQ>



DOCUMENTÁRIO: A DOR (IN)VISÍVEL – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

<https://www.youtube.com/watch?v=ZKGzTljGgM>

Descrição: realização do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS) Procuradoria do Trabalho no Município (PTM) de Caxias do Sul; Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) Caxias do Sul; e do Governo Federal



ASSÉDIO MORAL: COMO EVITAR

Descrição:

palestra promovida pela Escola de Governo do Estado de São Paulo- EGESP.

https://www.youtube.com/watch?v=hPo_iHaeyeE



ASSÉDIO MORAL: O QUE É E O QUE FAZER?

Descrição: vídeo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho –TST.

<https://www.youtube.com/watch?v=WMZwIzmCXyO>



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Descrição: edição do programa Justiça do Trabalho do TRT/CE

<https://www.youtube.com/watch?v=ZAtatXrkQE>

Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio moral: conhecer, prevenir e cuidar**. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. 28 p. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevindir_cuidar.pf Acesso em: 30/08/2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Brasília: MPT, 2019. 45 p. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 30/08/2021.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare – por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília: TST, 2014. 24 p. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 30/08/2021.

FIOCRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2014. 36 p. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_assedio_moral_fiocruz.pdf. Acesso em: 30/08/2021

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **A prova no processo de trabalho**. 3. ed. São Paulo: RT, 2004.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Leud, 2012.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no processo do trabalho**. 11. ed. (de acordo com o novo CPC) São Paulo: LTr, 2017. 384 p.

ANEXOS

PORTARIA Nº 633/2021

Institui Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, do Assédio Sexual e da Discriminação

<https://www.tce.pi.gov.br/download.php?type=publicacao&id=103207>

Resolução nº 01/2018, de 25 de janeiro de 2018

Aprova o Código de Ética dos Membros e Servidores do Tribunal de Contas Do Estado do Piauí.” (NR). (Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 22 de setembro de 2021)

<https://www.tce.pi.gov.br/resolucao-no-01-2018-de-25-de-janeiro-de-2018/>

Resolução nº 22/2021, de 02 de setembro de 2021 - TCE-PI

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

<https://www.tce.pi.gov.br/resolucao-no-22-2021-de-02-de-setembro-de-2021/>