



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



2ª Edição  
2024





© 2024, 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, 2024. 34 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



PRESIDENTE  
VICE-PRESIDENTE  
CORREGEDOR GERAL  
OUVIDOR  
CONTROLADORA INTERNA  
PRESIDENTE DA 1ª CÂMARA  
PRESIDENTE DA 2ª CÂMARA

### CONSELHEIROS

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros  
Consª Waltânia Maria Nogueira de Sousa Alvarenga  
Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva  
Cons. Kleber Dantas Eulálio  
Consª Rejane Ribeiro Sousa Dias  
Consª Flora Izabel Nobre Rodrigues  
Consª Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

### CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

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

### PROCURADORES

Plínio Valente Ramos Neto - Procurador-Geral - MPC-PI  
Leandro Maciel do Nascimento - Subprocurador-Geral - MPC-PI  
José Araújo Pinheiro Junior - Corregedor do MPC-PI  
Márcio André Madeira de Vasconcelos – Ouvidor do MPC-PI  
Raíssa Maria Rezende de Deus Barbosa – Coordenadora do Centro de Apoio Operacional do MPC-PI

### SECRETÁRIO ADMINISTRATIVO

Paulo Ivan da Silva Santos

### ESCOLA DE GESTÃO E CONTROLE - EGC

Cons. Kleber Dantas Eulálio - Diretor  
Maria Valéria Santos Leal - Diretora Executiva

### CHEFE DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

Antônio Luiz Medeiros de Almeida Filho

### CHEFE DE GABINETE DA CORREGEDORIA

Maria da Conceição Rufino de Oliveira

### CHEFE DE GABINETE DA COMISSÃO DE REGIME E JURISPRUDÊNCIA

Yngrid Fernandes Nogueira de Sousa

### CHEFE DE GABINETE DA OUVIDORIA

Sandra Soares Sobreira

## PROGRAMA SER TCE

### COMITÊ CONSULTOR

Nadja Caroline Lima de Barros Araújo Maia  
Lucine de Moura Santos Pereira Batista  
José Durvalino de Moura Leal  
Anete Marques da Silva  
Antônio Luiz Medeiros de Almeida Filho  
Antônio Henrique Lima do Vale  
Maria Valéria Santos Leal  
Bruno Camargo de Holanda Cavalcanti  
Hamifrancey Brito Meneses

### COMITÊ EXECUTOR

Naira Lopes Moura – COORDENADORA

### MEMBROS

Indiara Teixeira de Sá Moraes  
Larissa Gomes de Meneses Silva  
Kelly de Sousa Maciel  
Maria Larissa Reis e Silva Máximo de Araújo  
Thayrine Santos Moura Pimentel  
Paulo Sérgio Castelo Branco Neves  
Perpetua Mary Neiva Santos Madeira Moura

## COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

### COORDENADORA: Cons<sup>a</sup> Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

Maria da Conceição Rufino de Oliveira	- Corregedoria
Sandra Soares Sobreira	- Ouvidoria
Eduardo Sousa da Silva	- Corregedoria do MPC
Indiara Teixeira Sá	- DDP
Carla Fernanda Silva Quirino	- DDP
Benigno Núñez Novo	- Servidor Comissionado
Naira Lopes Moura	- Servidor Cedido
Maura de Sousa Lima	- Colaborador Terceirizado
Walney Werner de Sousa Castro	- Estagiário
Mariângela Góes Paz Sousa	- SISTCESPI
Aline de Oliveira Pierot Leal	- AudTCE

## COMISSÕES

### COMISSÃO DE ÉTICA DOS MEMBROS

Cons. Aberlardo Pio Vilanova e Silva  
Cons<sup>a</sup> Waltânia Maria N. de Sousa Leal Alvarenga  
Cons. Substituto Jackson Nobre Veras

Cons. Kleber Dantas Eulálio - Suplente

### COMISSÃO DE ÉTICA DOS SERVIDORES

Aline de Oliveira Pierot Leal  
Arthur Rosa Ribeiro Cunha  
Ramon Patrese Veloso e Silva

### SUPLENTES

Dayanna Pereira de Paiva Ribeiro  
Enio César Dias Barrense  
Rosemary Capuchu da Costa

## COMISSÕES PERMANENTES DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

### SEVIDORES

José Pereira Liberato  
Gilson Soares de Araújo  
Geysa Elane Rodrigues de Carvalho Sá

### MEMBROS

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva — PRESIDENTE  
Cons. Flora Izabel Nobre Rodrigues  
Cons. Substituto Jackson Nobre Veras

### SUPLENTES

Aline de Oliveira Pierot Leal  
Raimundo Álvares Rocha  
Elbert Silva Luz Alvarenga

### SUPLENTE

Cons. Rejane Ribeiro Sousa Dias

## EQUIPE DE ELABORAÇÃO DO MANUAL DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO - (1ª EDIÇÃO)

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

## EQUIPE DE ELABORAÇÃO DO MANUAL DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO - (2ª EDIÇÃO)

Aline de Oliveira Pierot Leal | Lucine de Moura Santos Pereira Batista | Maria Raquel Barbosa Bonfim  
Eduardo Sousa da Silva | Maria da Conceição Rufino de Oliveira | Carla Fernanda Silva Quirino  
Indiara Texeira de Sá Moraes | Benigno Núñez Novo | Liviane Costa Viana de Sousa | Naira Lopes Moura

## JORNALISTAS RESPONSÁVEIS

José Durvalino de Moura Leal | Flávio Marcos Moura e Silva | Larissa Gomes de Meneses Silva

## ARTE / CRIAÇÃO / ILUSTRAÇÃO

Lucas Silva Ramos - Publicitário

# SUMÁRIO

<b>PALAVRA DA PRESIDENTE (1ª Edição)</b> .....	<b>06</b>
<b>PALAVRA DO PRESIDENTE (2ª Edição)</b> .....	<b>07</b>
<b>1 - INTRODUÇÃO</b> .....	<b>08</b>
<b>2 - ASSÉDIO</b> .....	<b>10</b>
<b>3 - ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>10</b>
3.1 - O QUE CARACTERIZA.....	10
3.2 - O QUE NÃO CARACTERIZA.....	13
<b>4 - ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL OU ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>14</b>
4.1 - O QUE CARACTERIZA.....	14
4.2 - O QUE NÃO CARACTERIZA.....	14
<b>5 - ASSÉDIO SEXUAL</b> .....	<b>15</b>
5.1 - O QUE CARACTERIZA.....	15
5.2 - O QUE NÃO CARACTERIZA.....	16
<b>6 - DISCRIMINAÇÃO</b> .....	<b>17</b>
<b>7 - CAUSAS</b> .....	<b>18</b>
<b>8 - CONSEQUÊNCIAS</b> .....	<b>19</b>
8.1 - Consequências para o Indivíduo.....	19
8.1.1 - Psicológicas.....	19
8.1.2 - Físicas.....	19
8.1.3 - Profissionais.....	19
8.1.4 - Financeiras.....	19
8.2 - Consequências para a Organização.....	19
8.3 - Consequências para as Testemunhas.....	20
8.4 - Consequências para o Estado.....	20
<b>9 - COMO PREVENIR</b> .....	<b>21</b>
<b>10 - IMPLICAÇÕES</b> .....	<b>22</b>
<b>11 - O QUE FAZER?</b> .....	<b>23</b>
<b>12 - O TCE-PI FAZ SUA PARTE</b> .....	<b>24</b>
<b>13 - SUGESTÕES DE FILMES/LIVROS/VÍDEOS</b> .....	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>33</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>34</b>

## Palavra da Presidente - 1ª Edição / 2021

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

## Palavra do Presidente - 2ª Edição / 2024

Prevenir e enfrentar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação envolvem ações determinantes para criar e garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo.

Ciente da responsabilidade e da necessidade, o Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE-PI), após ampla discussão no âmbito do Programa SER TCE e com base na legislação vigente sobre o tema, aprovou em 2021 a Resolução 22, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Recentemente, diante das novas discussões sobre o Assédio e a Discriminação no mundo do trabalho, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação foi reformulada e atualizada a partir da publicação da Resolução 09, de junho de 2024, que ora motiva a nova edição deste Manual.

Neste documento são listadas políticas claras e explícitas que visam a prevenção e o combate ao Assédio e à Discriminação em todas as suas formas, sendo amplamente divulgadas e facilmente acessíveis a todos os servidores e colaboradores desta Corte de Contas.

Ao implementar estas práticas, o TCE-PI pretende manter e ampliar um ambiente de trabalho onde todos se sintam respeitados, valorizados e capazes de contribuir plenamente para o sucesso da sua missão.

CONSELHEIRO JOAQUIM KENNEDY NOGUEIRA BARROS  
Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Piauí

## 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

### 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 NO MUNDO DO TRABALHO

Segundo a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a expressão “violência e assédio no mundo do trabalho” designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio baseados no gênero.

## 3 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

Ocorre quando as situações descritas acontecem no ambiente de trabalho ou em ambientes relacionados ao trabalho.

### O QUE CARACTERIZA

A conduta do Assédio Moral é considerada um fato social que pode ocorrer em diversos contextos, como familiar, social e estudantil. No entanto, ocorre mais frequentemente no ambiente de trabalho, tanto no setor privado quanto no setor público.

A caracterização do Assédio Moral se dá por atos repetitivos e prolongados, ou por um único ato.

O Código Civil Brasileiro garante a responsabilidade civil e a consequente reparação dos danos praticados ilegalmente pelo agressor.

2 Assédio

3 Assédio Moral



As situações elencadas no Código de Ética e na Resolução 09/2024 são apenas exemplificativas, sendo caracterizadas por condutas antissociais que contrariam o ordenamento jurídico e violam os princípios de honestidade, dignidade, respeito e decoro (Constituição Federal de 1988 e o Código de Ética do TCE-PI).

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**

Ocorre quando a vítima e o agressor pertencem ao mesmo nível hierárquico, com cargos ou funções sem relação de subordinação.

### **ASSÉDIO MORAL VERTICAL**

Ocorre quando a vítima e o agressor são de níveis hierárquicos diferentes, como chefes e subordinados. 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 09/2024 do TCE-PI, (que altera a Resolução 22/2021) normatiza diversas condutas que configuram situações de Assédio Moral no trabalho. Destacam-se, dentre elas:

Desqualificar, subestimar, humilhar ou difamar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima ou a imagem da vítima.	Submeter a vítima a situações vexatórias, transmitindo informações falaciosas, fazendo comentários maliciosos, ou tratando-a de modo jocoso ou desrespeitoso
Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas e/ou emocionais ou postar mensagens de igual teor 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	Atribuir tarefas humilhantes
Postar mensagens depreciativas ou constrangedoras através de grupos nas redes sociais	Monopolizar informações
Desrespeitar a condição individual, inclusive decorrente de doença física ou transtorno psicológico, atribuindo-lhe atividades incompatíveis com sua situação	Descumprir, ameaçar ou dificultar de maneira injustificada a fruição de direitos
Criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas,	

## O QUE NÃO CARACTERIZA

A relação de trabalho requer certo grau de exigência e comprometimento. Assim, algumas atitudes típicas da gestão, sem o intuito de discriminar ou humilhar, não devem ser confundidas com condutas assediadoras, tais como:

- Exigências profissionais;
- Aumento do volume de trabalho inerente à própria periodicidade e natureza do trabalho;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle, como o ponto eletrônico;
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores desde que não sejam realizadas em público e que não exponham 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 em que foram solicitadas.

# 4 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL OU ORGANIZACIONAL

## 4 Assédio Moral Institucional ou Organizacional

Processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou por métodos gerenciais, que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

### O QUE CARACTERIZA

- Atos repetitivos de humilhação, ridicularização ou intimidação presentes na cultura organizacional que são direcionados aos trabalhadores, desvalorizando seu trabalho e suas capacidades.
- Políticas e práticas institucionais que incentivam a competição extrema, a pressão excessiva por resultados e a falta de suporte emocional ou profissional.
- Liderança autoritária, uso de ameaças veladas ou explícitas, sobrecarga de trabalho deliberada e manipulação de informações para isolar, desmoralizar o trabalhador ou dificultar o acesso a direitos trabalhistas.
- Violações dos direitos fundamentais de respeito à dignidade, à integridade psíquica e à honra do trabalhador, criando um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial à saúde mental e física.

### O QUE NÃO CARACTERIZA

- Desentendimentos esporádicos entre colegas ou com a chefia que não são parte de um padrão contínuo de comportamento abusivo.
- A exigência de cumprimento de metas e prazos, desde que realizada de maneira respeitosa e dentro dos limites legais e éticos.
- Mudanças nas estruturas ou processos da empresa que são necessárias para a eficiência operacional, contanto que sejam comunicadas e implementadas com respeito e transparência.
- Feedback negativo destinado ao desenvolvimento profissional e à melhoria do desempenho, quando feito de maneira respeitosa e orientada ao crescimento do trabalhador.



# 5 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

A exigência de conduta reiterada deve 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;
- Perseguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual, inclusive por meio virtual;
- Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;
- Realizar conversas indesejáveis sobre sexo;
- Constranger com piadas, 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;
- Fazer 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 ou 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 simples e respeitosos, desde que não sejam repetitivos, invasivos ou carregados de conotações sexuais;
- Brincadeiras e piadas leves que não tenham conotação sexual, desde que sejam apropriadas ao contexto e não causem desconforto;
- Conversas ou interações amigáveis consensuais e reciprocamente apreciadas;
- Toques acidentais que ocorrem sem a intenção de constranger ou intimidar, como esbarrões em corredores apertados, desde que não sejam frequentes e tenham caráter evidente de acidente;
- Gestos de cortesia, tais como segurar a porta ou oferecer ajuda com alguma tarefa, desde que feitos de maneira respeitosa e sem segundas intenções;
- Discussões e observações sobre temas gerais que não envolvem a vida pessoal ou a sexualidade dos envolvidos;

É importante ressaltar que o contexto e a percepção dos envolvidos são cruciais para diferenciar uma atitude inofensiva de uma potencialmente ofensiva. A chave está no respeito mútuo e na ausência de qualquer tipo de coação, intimidação ou constrangimento.

Se uma ação ou comentário gera desconforto ou é percebido como inadequado pela outra pessoa, é fundamental que essa percepção seja respeitada e a conduta seja ajustada imediatamente.





# 6 DISCRIMINAÇÃO/PRECONCEITO — (ART. 15, V E VI DO CÓDIGO DE ÉTICA)

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

- RAÇA
- ETNIA
- COR
- SEXO
- GÊNERO
- RELIGIÃO
- DEFICIÊNCIA
- ESTÉTICA CORPORAL
- OPINIÃO POLÍTICA
- ASCENDÊNCIA NACIONAL
- CLASSE
- 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.



# 7 CAUSAS

# 7 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
- SERVIDORES DESPREPARADOS PARA LIDAR COM ESSAS SITUAÇÕES
- FALTA DE EMPATIA
- INVEJA
- INSEGURANÇA
- INDIVIDUALISMO EXACERBADO
- ÂNSIA DE PODER
- SENSAÇÃO DE IMPUNIDADE E NEGLIGÊNCIA INSTITUCIONAL
- COMPETITIVIDADE DESMEDIDA

É importante reconhecer que as dinâmicas organizacionais podem ser complexas e que existem outras possíveis causas que também contribuem para o surgimento do Assédio e da Discriminação no ambiente de trabalho. Além dos já mencionados, alguns outros fatores adicionais que podem alimentar essas situações, incluem:

- A falta de políticas claras de combate ao Assédio e à Discriminação;
- A ausência de canais eficazes de denúncia e apoio às vítimas;
- A cultura organizacional que tolera ou mesmo incentiva comportamentos abusivos;
- A desigualdade estrutural;

Ademais, é fundamental investir em conscientização e o treinamento dos servidores em relação ao respeito mútuo, diversidade e inclusão também são aspectos fundamentais para prevenir e combater o Assédio e a Discriminação.

# 8 CONSEQUÊNCIAS

# 8 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.

## 8.1 - CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

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

### 8.1.1 - PSICOLÓGICAS

- Irritabilidade elevada
- Sentimento de menosprezo e humilhação
- Estresse
- Transtorno de estresse pós-traumático
- Sentimento e desejo de vingança
- Tabagismo, abuso de álcool e uso de substâncias ilícitas
- Ideação suicida (ou mesmo sua consumação)
- Déficit na atenção
- Depressão
- Crises de choro
- Síndrome de Burnout
- Síndrome do pânico
- Distúrbios alimentares
- Isolamento social

### 8.1.2 - FÍSICAS

- Diminuição da libido
- Agravamento de doenças preexistentes
- Alterações no sono
- Cefaleias constantes
- Dores generalizadas
- Dermatites
- Distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos

### 8.1.3 - PROFISSIONAIS

- Perda da identidade profissional e do significado do trabalho
- Redução brusca de produtividade e rendimento
- Insatisfação no trabalho com forte propensão à ruptura do vínculo empregatício
- Absenteísmo excessivo
- Evitar o diálogo e o trabalho em grupo
- Insegurança

### 8.1.4 - FINANCEIRAS

- Aumento com as despesas de saúde
- Descontos salariais por faltas

## 8.2 - CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO

- Degradação do clima organizacional
- Retirada dos comportamentos de cidadania organizacional
- Multas administrativas por manifestações de discriminação
- Despesas financeiras com demandas judiciais
- Queda da produtividade e do desempenho institucional
- Aumento de erros e acidentes no trabalho
- Prejuízos na imagem institucional
- Aumento no índice de absenteísmo
- Aumento do 'turnover' (rotatividade)

### **8.3 - CONSEQUÊNCIAS PARA AS TESTEMUNHAS**

- Insatisfação com o trabalho
- Medo de retaliação
- Sintomas de estresse e distresse mental
- Impacto no desempenho do trabalho

### **8.4 - CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO**

- Custo com o tratamento de saúde
- Despesas com benefícios sociais
- Custos com processos administrativos e judiciais

# 9 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 e prevenção.

## ATITUDES DE PREVENÇÃO

- Ações institucionais de propagação e divulgação dos Atos Normativos (Código de Ética e Resolução 39/2022 e a Resolução 09/2024);
- Ações pedagógicas pela Escola de Gestão e Controle – EGC, Programa SER TCE e Comissões afins para a 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 ou à Ouvidoria do TCE-PI;
- Punição ao agressor, mediante processo que garanta o contraditório e ampla defesa;
- Realização de atividades com enfoque na resolução de problemas e conflitos pela Divisão de Desenvolvimento Pessoal (DDP), tais como: programa de capacitação, treinamento e desenvolvimento de líderes; mediação de conflitos;
- Ações de assistência e promoção da saúde mental do indivíduo e do bem-estar na organização em parceria com a Corregedoria e a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SSQV), a partir de uma rede interna de apoio que promova espaços confidenciais para fala, escuta e acolhimento da vítima, do assediador e das testemunhas.

# 10 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 (Art. 31, do Código de Ética), com as seguintes fases:

- Instauração;
- Defesa;
- Instrução;
- Alegações finais;
- Julgamento;

É possível que do ato ilícito, dependendo da gravidade ou ainda do descumprimento do 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 (Resolução 09/2024):

- 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. (art.15 – Resolução 09/2024)

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.



# 11 O QUE FAZER?

# 11 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 e/ou à Comissão de Enfrentamento e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

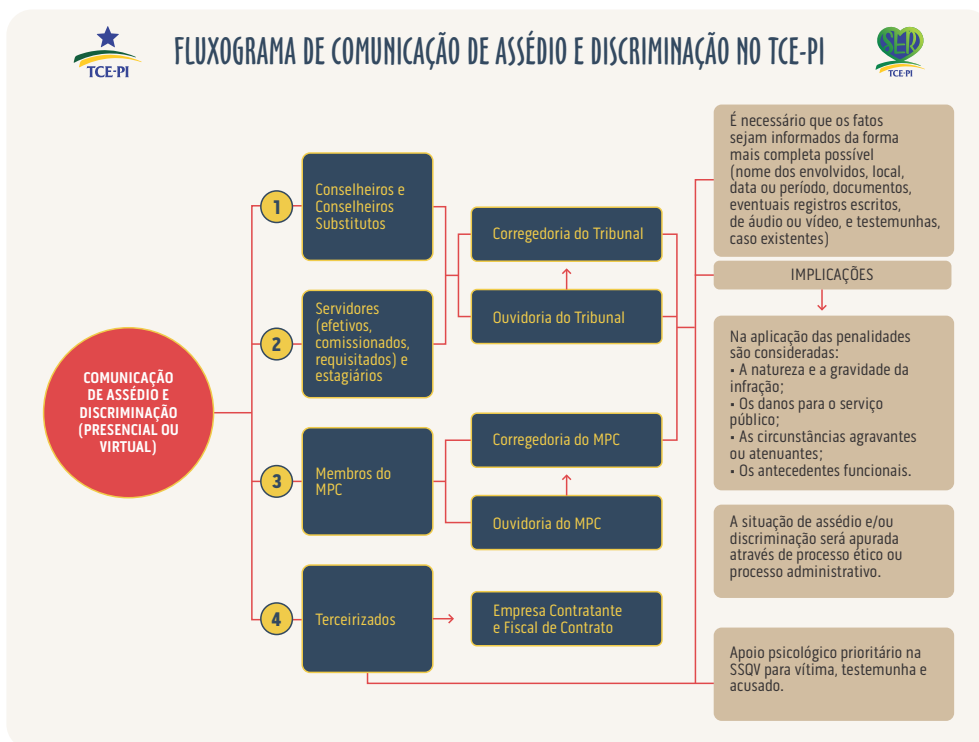
Destaca-se, todavia, que qualquer servidor que tiver conhecimento dos fatos poderá denunciar o ilícito à Corregedoria, para a devida apuração, por meio das Comissões de Ética e/ou Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

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.

Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes de Assédio ou Discriminação, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.



# 12 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 ao público em geral um 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 um órgão autônomo que atua na apuração - a Corregedoria, com Comissões Permanentes (Ética e Processo Administrativo Disciplinar - PAD) e ainda a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que atua na prevenção e enfrentamento das condutas vedadas.

Embora existam órgãos específicos para enfrentar o Assédio e a Discriminação, todos nesta Corte de Contas têm a responsabilidade de zelar por um ambiente de trabalho saudável.

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

De acordo com a Resolução 09/2024, dentre suas atribuições, destacam-se:

- Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação;
- Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio e discriminação;
- Solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional;
- Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no trabalho;

Além disso, a Comissão tem atuação pedagógica, em parceria com a Escola de Gestão e Controle Conselheiro Alcides Nunes - EGC e a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), através da Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SSQV) e a Seção de Acompanhamento Pessoal e Profissional (SAPP) na divulgação, conscientização e ações que concretizam a referida Política.



## **12.2 Comissão 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.

## **12.3 Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SSQV)**

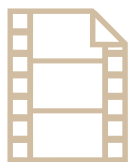
Atua no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de Assédio Moral, de Assédio Sexual e de Discriminação no âmbito institucional, resguardando o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

**Desta forma, a Corregedoria poderá realizar o encaminhamento de todas as pessoas afetadas, caso haja anuência, para os profissionais especializados da SSQV.**

## **12.4 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.

# 13 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 arruíne 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. Conternada 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.



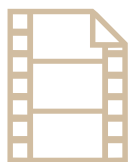
### **O DIABO VESTE PRADA (Comédia/Romance, 2006)**

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



### **ESTRELAS ALÉM DO TEMPO (Drama/Ficção histórica, 2016)**

Sinopse: Inspirado em fatos reais, o filme narra a história das matemáticas afro-americanas da NASA que desafiaram o preconceito racial e contribuíram significativamente para o programa espacial dos EUA durante os anos 1960.



### **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.



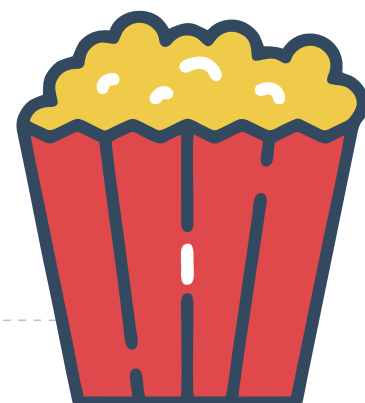
### **O CÍRCULO (Drama/Ficção Científica/Suspense, 2017)**

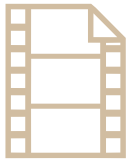
Sinopse: Uma jovem é contratada por uma poderosa empresa de tecnologia e descobre os perigos da falta de privacidade e do controle corporativo. O filme questiona os limites éticos da vigilância e manipulação de dados.



### **MACHOS ALFA (Comédia espanhola, 2022)**

Sinopse: Quatro amigos percebem que o movimento de empoderamento feminino está mudando suas vidas. Eles compartilham suas frustrações sobre as mulheres de suas vidas, a perda de privilégios pessoais e profissionais e algumas questões em seus relacionamentos. Quando percebem os problemas em comum, o grupo entende a necessidade de adaptar suas crenças à sociedade moderna.





## FILMES

13  
Filmes



### **RUPTURA (Drama/Suspense, 2022)**

Sinopse: Cinco funcionários participam de um experimento em que suas memórias pessoais e profissionais são separadas. Por trás disso, segredos obscuros da empresa são revelados, levando-os a questionar sua própria realidade.



### **BEBÊ RENA (Comédia/Drama/Suspense, 2024)**

Sinopse: Baseado em eventos reais e na peça de Richard Gadd lançada em 2019, a série acompanha a história do comediante, performer e escritor Donny Dunn (Richard Gadd), que se envolve com uma mulher vulnerável que está passando por seus próprios problemas. Esse rápido e distorcido relacionamento acaba seguindo para uma estranha obsessão, que impacta e encurrala Donny a enfrentar um trauma profundo e sombrio de sua vida.



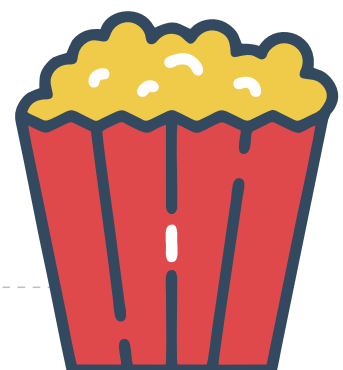
### **O ESCÂNDALO (Drama, 2019)**

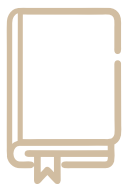
Sinopse: Dramatiza a história real das mulheres que denunciaram o CEO da Fox News, Roger Ailes, por assédio sexual, desencadeando uma série de eventos que abalaram a indústria midiática.



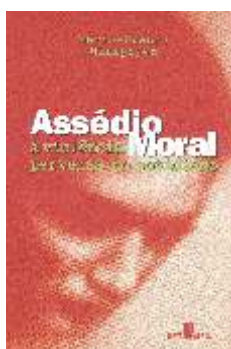
### **A VOZ SUPREMA DO BLUES (Musical/Drama, 2020)**

Sinopse: Conta a história da lendária cantora de blues Ma Rainey, destacando as lutas enfrentadas por artistas negros na indústria da música durante os anos 1920.





## 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.

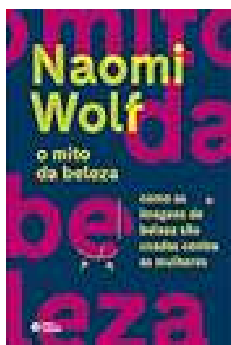
Resumo: aborda a conceituação do assédio moral, a diferença em relação ao assédio sexual, exemplos de condutas caracterizadoras do primeiro, jurisprudência específica acerca do tema, políticas de prevenção ao assédio moral e também a importante questão da liderança: como ser um bom líder sem recorrer 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

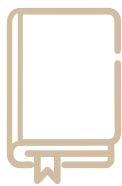
Resumo: expõe o problema a partir de casos concretos, além de trazer reflexões sobre o tema e mostrar as consequências do ato em questão. A obra traz a oportunidade de conhecimento sobre o assunto para milhares de profissionais da área, estudantes de direito e o público leigo



### O MITO DA BELEZA

**Autora:** Naomi Wolf

Resumo: Discute como os padrões de beleza são usados para manter as mulheres subjugadas, explorando a relação entre a aparência, o poder e a discriminação.



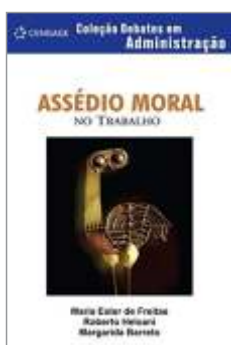
## LIVROS



### A SUJEIÇÃO DAS MULHERES

**Autor: John Stuart Mill e Harriet Taylor Mill**

Resumo: Embora escrito no século XIX continua sendo relevante hoje. Seus argumentos filosóficos e éticos contra a discriminação de gênero são aplicáveis às lutas modernas por igualdade e direitos das mulheres. É frequentemente citado em estudos acadêmicos, e serve como uma base teórica para a compreensão das questões de gênero contemporâneas.



### 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**

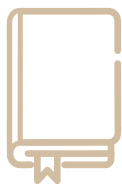
Resumo: reúne estudos atuais sobre o assédio moral no meio ambiente de trabalho, bem como voltados a figuras próximas e temas relacionados, como assédio sexual, danos morais, bullying, discriminação, intolerância e psicopatia



### 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



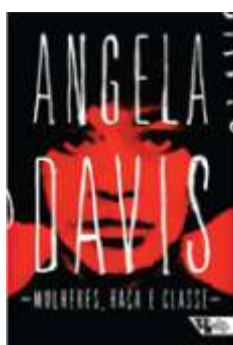
## LIVROS



### A CORAGEM DE SER IMPERFEITO

**Autor:** Brené Brown

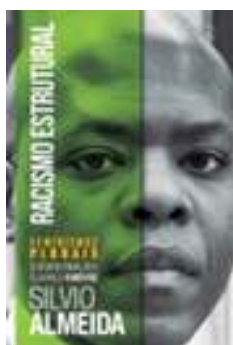
Resumo: O autor explora a vulnerabilidade, o poder da coragem e a importância de enfrentar nossos medos e vergonhas, incluindo situações de discriminação e assédio.



### MULHERES, RAÇA E CLASSE

**Autora:** Ângela Davis

Resumo: Continua sendo relevante para as discussões contemporâneas sobre igualdade e justiça social. A abordagem interseccional de Davis é crucial para entender como diferentes formas de opressão se sobrepõem e se reforçam mutuamente. É uma leitura essencial para quem deseja compreender as complexas dinâmicas de gênero, raça e classe.



### RACISMO ESTRUTURAL

**Autor:** Silvio Almeida

Resumo: Publicado em 2019, oferece uma análise profunda do racismo como um fenômeno enraizado nas estruturas sociais e institucionais. O autor define o racismo estrutural e explora como ele se manifesta nas práticas cotidianas, políticas públicas, relações de poder e formas de organização social e econômica.



## VÍDEOS



### ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

**Descrição:** palestra organizada OAB/SP

<https://www.youtube.com/watch?v=37-f3PsNmY0>



### 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](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=WMZwZmCXYO>



### ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

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

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



### SEMINÁRIO – PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

**Descrição:** Seminário organizado pela Escola Judicial do TRT/PI da 22ª Região

<https://www.youtube.com/watch?v=7GTcmBgBjHg>





## 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](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](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, 2019. 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](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.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190**. Convenção para eliminação da violência e do assédio no trabalho. Disponível em: <https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br>. Acesso em: 15 de maio de 2024.
- 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 N° 09/2024**

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 n° 39/2022, de 15 DE DEZEMBRO DE 2022**

Aprova o Código de Conduta Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE/PI)

<https://www.tcepi.tc.br/wp-content/uploads/2023/02/RESOLUCAO-39-22-Codigo-de-Etica.pdf>

### **Resolução n° XX/2024, de junho de 2024 - 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>