

DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO,
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA



Tribunal de Contas
do Estado da Paraíba



**Tribunal de Contas
do Estado da Paraíba**

Presidente

Conselheiro Antônio Nominando Diniz Filho

Vice-Presidente

Conselheiro Fábio Túlio Filgueiras Nogueira

Corregedor

Conselheiro Antônio Gomes Vieira Filho

Ouvidor

Conselheiro Substituto Renato Sérgio Santiago Melo

Presidente da 1ª Câmara

Conselheiro Fernando Rodrigues Catão

Presidente da 2ª Câmara

Conselheiro André Carlo Torres Pontes

Coordenador da Escola de Contas – ECOSIL

Conselheiro Arnóbio Alves Viana

Conselheiros Substitutos

Antônio Cláudio Silva Santos
Oscar Mamede Santiago Melo

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS

Procurador-Geral

Bradson Tibério Luna Camelo

Subprocurador-Geral (1ª Câmara)

Elvira Samara Pereira de Oliveira

Subprocurador-Geral (2ª Câmara)

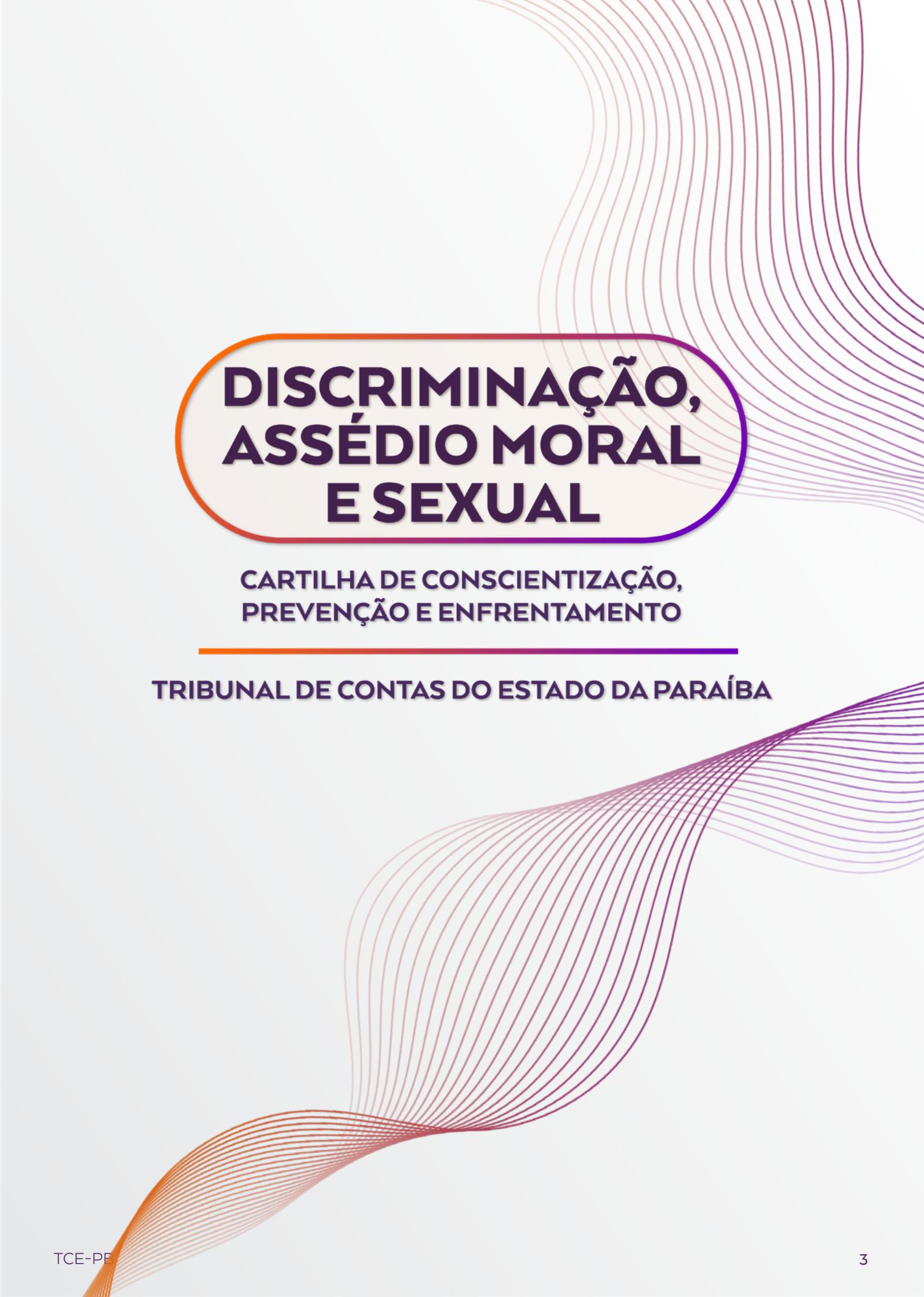
Sheyla Barreto Braga de Queiroz

Procuradores

Isabella Barbosa Marinho Falcão
Marcílio Toscano Franca Filho
Luciano Andrade Farias
Manoel Antônio dos Santos Neto

Diretor Executivo Geral

Severino Claudino Neto



DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

**CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO,
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA

A Portaria Administrativa TC nº 188/2022 (em cumprimento ao disposto no art. 5º da Resolução Administrativa RA TC nº 08/2022, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação, do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Tribunal de Contas do Estado) nomeou a **Comissão de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação, do Assédio Moral e do Assédio Sexual - CPDA**

INTEGRANTES DA CPDA:

Luizi Moreira Gonçalves Pereira da Costa

Auditora de Controle Externo, matrícula 370.717-2 (Presidente da Comissão);

Paulo Germano da Costa Alves Filho

Auditor de Controle Externo, matrícula 370.727-0

Josivaldo Felipe Santiago

Agente de Documentação, matrícula 370.191-3

Giovanna Ignowsky Borba - Estagiária, matrícula 649-0

Geisa Maria da Silva - Colaboradora terceirizada.

SUBSTITUTOS:

Maria Carolina Cabral da Costa

Auditora de Controle Externo - matrícula 370.362-2 (Presidente substituto)

Janilson Cajú Marques

Técnico de Contas Públicas, matrícula 370.472-6

Otacílio Batista de Sousa Neto

Agente de Documentação, matrícula 370.412-2

Tulyo Freire Lopes - Estagiário, matrícula 584-0

Marinaldo Salvino da Silva - Colaborador terceirizado

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

04

VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

06

Discriminação

07

Assédio Moral

11

Classificação e tipologia do assédio moral

14

Assédio Sexual

16

O QUE FAZER QUANDO OCORRER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

18

DISPOSIÇÕES FINAIS

21

INTRODUÇÃO

Inicialmente, é importante registrar que, segundo dados do IBGE, no Brasil, de um total de 89.495.000 pessoas, 53,7% trabalham de 40 a 44 horas semanais; 11,4% despendem 49 horas semanais ou mais¹. Esses números confirmam que os trabalhadores, no Brasil, como em todo mundo, dedicam grande parte de suas vidas no desenvolvimento de suas atividades laborais; ratificam a premissa de que as pessoas consomem $\frac{1}{4}$ do seu dia no trabalho.

No âmbito do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba, os servidores e colaboradores passam, no mínimo, seis horas do dia trabalhando, o que representa $\frac{1}{4}$ dos seus dias. Assim sendo, uma parcela considerável de suas vidas é despendida nas atividades laborais, quer seja presencial, quer seja por meio das atuais e diversas formas de teletrabalho.

Com o desenvolvimento de ferramentas eletrônicas e mídia sociais, que permitem a comunicação imediata, a despeito das distâncias, processo acelerado pelo período de confinamento ocorrido em função da pandemia da COVID-19, o tempo dedicado ao trabalho se expandiu, se dissipou e os conceitos tradicionais que tratavam das horas no local de trabalho ficaram ultrapassados, tornando ainda mais necessária a discussão acerca de limites, uma vez que se tornaram mais comuns os excessos e abusos nas relações de trabalho.

+89 milhões de pessoas **53,7%** trabalham de 40 a 44 horas semanais
11,4% trabalham mais de 49 horas semanais

Assim, tornou-se ainda mais atual o entendimento de que o trabalho tem enraizado em sua compreensão, além dos conceitos e entendimentos tradicionais relativos à organização do trabalho e às condições do trabalho (condições do local de trabalho), as relações de convivência entre os trabalhadores², o que torna imprescindível a proteção dessas relações, para que não sobrevenha o adoecimento do indivíduo-trabalhador e, numa visão macro, de setores da entidade ou da própria entidade. Para Dejours, “o trabalho nunca é neutro em relação à saúde e favorece, seja a doença, seja a saúde”³.

¹ Fonte:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados> > ícone Estrutura Econômica e Mercado de Trabalho > Tabela 1.29 - Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas, segundo características selecionadas - Brasil - 2021.

² Relações de trabalho: referem-se às relações com as chefias imediatas e superiores, com os membros da equipe de trabalho e as relações externas (jurisdicionados, cidadãos, clientes, fornecedores e fiscais).

³ Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. (A. I. Paraguay e L. L. Ferreira, trad.; 5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré. P. 164.



A competitividade e o individualismo, intrínsecos aos seres humanos e, conseqüentemente, aos trabalhadores, elevam a violência nas relações de trabalho. Cada dia mais, por conseguinte, a sociedade percebe a necessidade de compreender e proteger as relações humanas e, no interesse deste estudo, as relações de trabalho, criando mecanismos que busquem a conscientização dos trabalhadores; a prevenção da violência; o enfrentamento, quando concretizada a violência; bem como a construção de ambientes saudáveis de trabalho.

A abordagem do tema no âmbito dos Tribunais de Contas do Brasil é necessária, uma vez que as relações de convivência no trabalho, assim como a organização do trabalho e as suas condições, influenciam na produtividade e, conseqüentemente, na prestação do serviço público de controle externo.

O Tribunal de Contas do Estado da Paraíba, nessa diretriz, instituiu, em 02/08/2022, a **Política de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação, do Assédio Moral e do Assédio Sexual**, no âmbito da Corte de Contas, através da Resolução Administrativa TC nº 08/2022.

Na busca da conscientização dos servidores do Tribunal, para que sejam efetivadas medidas de prevenção e enfrentamento à violência nas relações de trabalho; bem como visando à construção de ambientes saudáveis, seguros e harmoniosos de trabalho, foi desenvolvida esta cartilha. Sua leitura, livre de prejulgamentos, é recomendada para que, no âmbito do Tribunal, possam ser adquiridos conhecimentos e desencadeados debates que visem à conscientização e evolução da convivência e das relações.

VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A violência nas relações de trabalho pode ser física ou psicológica; rotineira ou eventual; horizontal ou vertical (que guarda relação com a hierarquia dos envolvidos); ascendente (advinda do superior hierárquico) ou descendente (empreendida pelo subordinado com o superior); assim como pode ser organizacional ou institucional (dirigida a um grupo indeterminado de pessoas). No âmbito deste estudo, interessam aos servidores desta Corte conhecer e debater prioritariamente acerca da discriminação, do assédio moral e do assédio sexual.



A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), define em seu artigo 1º o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho como sendo a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, danos psicológicos, sexual ou econômico (...) (Tradução livre).⁴

⁴ Fonte: CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NOS TRIBUNAIS DE CONTAS. Cartilha produzida pelo Instituto Rui Barbosa. p. 14

2.1 DISCRIMINAÇÃO

Segundo a Constituição Federal Brasileira, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza; ocorre que, para que essa igualdade possa ser alcançada por pessoas em situação de desigualdade ou vulnerabilidade, foram editadas diversas normas constitucionais que visam à proteção das minorias, abaixo transcritas, exemplificadamente:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; (...)

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei; (...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (...)

Art. 231. São reconhecidos aos índios sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens.

Todo país que adota o princípio da dignidade da pessoa humana como sendo fundamento de sua democracia (art. 1º, inciso I da CF/1988), deve assegurar a igualdade e proteção das minorias, combatendo o preconceito ou quaisquer outras formas de discriminação.

O Código de Ética do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba (Resolução Administrativa RA TC nº 006/2013) elenca, em seu art. 5º, os princípios éticos que devem nortear a conduta dos Conselheiros, Auditores, substitutos de Conselheiros, Procuradores do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas e dos servidores do Tribunal. No inciso II, estabelece que tais agentes públicos devem agir com imparcialidade para assegurar a busca da verdade dos fatos, com objetividade e fundamento, evitando todo tipo de comportamento que possa refletir favoritismo, predisposição ou preconceito, cumprindo dispensar aos jurisdicionados igualdade de tratamento, vedada qualquer espécie de injustificada discriminação.



No que tange aos deveres éticos, veda a ação de discriminar subordinado, colega ou jurisdicionado por motivo político, ideológico, partidário, de gênero, religioso, étnico, racial, etário, de nacionalidade, de origem, de posição social ou de condição física e psicológica (art. 7º, inciso III, da Resolução Administrativa RA TC nº 006/2013).

A Resolução Administrativa RA TC nº 008/2022, deste Tribunal de Contas Estadual, define em seu art. 2º, inciso IV, a Discriminação:

IV – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente 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; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

A discriminação é um tema que vem sendo amplamente debatido e que dispensa uma conceituação muito teórica. O que precisa ser compreendida e enfrentada pela sociedade e, mais especificamente, no âmbito do Tribunal de Contas, é a cultura da discriminação, da xenofobia, da homofobia, do sexismo, do racismo, do preconceito em razão da deficiência ou doença, da intolerância religiosa, do eratismo (discriminação em razão da idade), do capacitismo (discriminação contra pessoa com deficiência), do preconceito em razão de doença, da intilerância religiosa, dentre outras, as quais estão enraizadas na formação da sociedade. Ocorre que esta mesma sociedade não é estática e, portanto, está em constante mudança. Assim, questões que, no passado, eram tratadas como tabus ou definidas como verdades absolutas passaram a ser debatidas e questionadas.

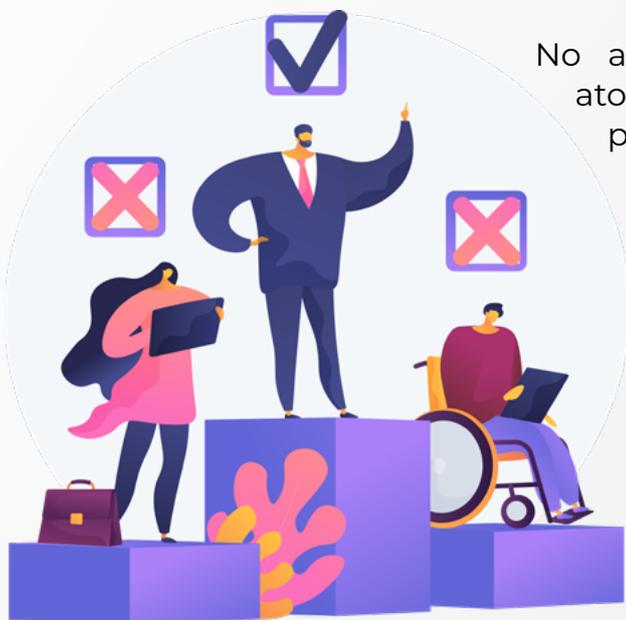
Seguindo o curso da evolução social, a mudança de postura das minorias, as quais passaram a ocupar seus espaços e a lutar por seus direitos, alcançando vitórias como a legalização do casamento homoafetivo^{5 e 6}, acabou gerando uma onda de violência no sentido contrário, no caminho do antagonismo, da oposição. O Estado, então, precisou intervir, criando ferramentas de combate ao preconceito externalizado e, em especial, às suas formas mais graves e extremas, criando figuras jurídicas como o crime de racismo e a injúria racial (art. 2º-A da Lei nº 7.716/1989 - Lei do Crime Racial -, com redação dada pelo art.1º da Lei nº 14.532/2023); estabelecendo penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual⁷; o crime de feminicídio⁸, lei de proteção e inclusão das pessoas com deficiência⁹, dentre outras.



⁵ O casamento homoafetivo no Brasil não foi garantido por lei, embora seja assegurado por decisão do Supremo Tribunal Federal. Esse é um dos pontos que ficaram de fora, quando da edição do novo Código Civil (lei 10.406/2002), que completa 20 anos de sanção este mês. Projeto de lei (PLS 612/2011) sobre o assunto não chegou a ser aprovado pelo Plenário do Senado e foi arquivado no final do mandato da então senadora Marta Suplicy, autora da proposta, em 2018. (Fonte: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/01/18/garantia-do-casamento-homoafetivo-no-pais-ainda-nao-foi-concedida-por-lei>)

⁶ Em relação às possíveis mudanças na legislação, um dos projetos há mais tempo em tramitação no Congresso sobre o tema é o PL 580/2007, que permite a união homoafetiva. Ele está parado, aguardando o parecer do Relator na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF). (Fonte: <https://www.anoregsp.org.br/noticias/74989/strongo-que-diz-a-lei-sobre-o-casamento-gay-no-brasil-e-em-outros-paises-do-mundostrong>)

A prática de ato discriminatório no ambiente de trabalho deve ser não apenas desencorajada como combatida. Condutas discriminatórias podem configurar abuso de autoridade, assédio, crime contra a honra ou crimes resultantes de preconceito. É preciso pensar, estudar e discutir sobre o preconceito, para que seja possível ao servidor identificá-lo com mais facilidade e combatê-lo cotidianamente, nas mais diversas e corriqueiras situações, tais como no combate ao uso de expressões discriminatórias; bem como à disseminação de notícias, histórias ou piadas que sejam discriminatórias; rechaçando cotidianamente o comportamento que exclui, pretere ou segrega o colega em função de sua raça, cor, religião, gênero, deficiência, doença, orientação sexual, etc.



No ambiente institucional, são identificados atos de discriminação sempre que uma pessoa não é promovida ou designada para determinada atividade ou curso ou quando é exonerada de uma função em razão da raça, cor, religião, gênero, deficiência, doença, orientação sexual, etc. No caso das servidoras mães, sempre que não são indicadas para atividades ou cursos, quando são afastadas ou preteridas, em função da futura ou recente licença maternidade. Acontece discriminação quando os idosos ou pessoas com deficiência são desclassificadas, segregadas ou preteridas das atividades laborais.

A discriminação é uma forma especialmente cruel de violência psicológica, uma vez que é capaz de comprometer a identidade, dignidade e as relações afetivas e sociais da vítima. Estudos mostram que a forma de discriminação mais incidente no ambiente de trabalho é a discriminação de gênero, sendo as mulheres as maiores vítimas¹⁰. A raça e a etnia, além do gênero, são importantes fatores de discriminação. As pessoas mais afetadas são as mulheres negras e as indígenas¹¹.

⁷ Em dia 06/10/2020, após Embargos de Declaração de decisão proferida em 13/06/2019, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da ADO 26, concluiu pela procedência em parte a ação direta por omissão, com eficácia geral e efeito vinculante, dando interpretação conforme à Constituição, em face dos mandados constitucionais de incriminação inscritos nos incisos XLI e XLII do art. 5º da Carta Política, para enquadrar a homofobia e a transfobia, qualquer que seja a forma de sua manifestação, nos diversos tipos penais definidos na Lei nº 7.716/89, até que sobrevenha legislação autônoma, editada pelo Congresso Nacional, seja por considerar-se, nos termos deste voto, que as práticas homotransfóbicas qualificam-se como espécies do gênero racismo, na dimensão de racismo social consagrada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento plenário do HC 82.424/RS (caso Ellwanger) (...) (A decisão ainda não transitou em julgado. Foram interpostos novos Embargos de Declaração, ou seja, a decisão ainda não pode ser aplicada). (Fonte: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>)

⁸ Art. 121, inciso VI, do Código Penal (Incluído pela Lei nº 13.104/2015).

⁹ Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da pessoa com deficiência).

¹⁰ Fonte: ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO. Saiba identificar para combater. Cartilha produzida pela Ascom TJPE (2022). p. 28.

2.2 ASSÉDIO MORAL

Para que seja possível formar ambientes de trabalho saudáveis, o conceito de Assédio Moral precisa ser assimilado pelo corpo de trabalhadores de uma entidade. Assim, é preciso discutir sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, para que seja identificado e combatido.

A psicoterapeuta e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen foi a precursora do termo “assédio moral”. Segundo ela, o “assédio” representa a qualificação psicológica, enquanto a junção do termo “moral” se refere àquilo que pode ser considerado inaceitável na nossa sociedade. Dessa forma, o assédio moral remete a uma conduta de maltrato para com a vítima e de intencionalidade de fazer mal, em relação ao agressor. Assim sendo, a autora define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (p.17)¹².

A Lei Complementar Estadual nº 127/2015, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, define assédio moral como sendo “toda e qualquer conduta abusiva, externada por meio de gesto, palavra, comportamento ou atitude que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de servidor ou servidora, comprometendo seu bem-estar no ambiente de trabalho.”

Observe-se que, já em 2015, o Estado da Paraíba buscou conceituar e coibir o assédio moral no ambiente de trabalho.



Em seu art. 3º, o legislador estadual apresenta extenso elenco (não taxativo) de condutas que configuram prática de assédio moral.

Confira na íntegra a LCE nº127/2015 e todas essas condutas [aqui](#).

¹¹ Fonte: ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO. Saiba identificar para combater. Cartilha produzida pela Ascom TJPE (2022). p. 32.

¹² Fonte: CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NOS TRIBUNAIS DE CONTAS. Cartilha produzida pelo Instituto Rui Barbosa. p. 14.

Registre-se, ainda, a edição da Lei Estadual nº 12.150/2021, que institui o Dia Estadual de Combate ao Assédio Moral e Sexual contra Mulheres no Ambiente de Trabalho.

A Resolução Administrativa RA TC nº 008/2022, deste Tribunal de Contas Estadual, define em seu art. 2º, incisos I e II, o Assédio Moral e o Assédio Moral Organizacional:

I – assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade e identidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente do trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social difamação ou abalo psicológico;

II – assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Sintetizando, para que se configure o assédio moral, faz-se necessário que sejam preenchidos os seguintes requisitos:

Conduta abusiva

comunicação perversa, violência, manipulação; que pode dar causa a resultado danoso, ou seja, a conduta pode causar danos à personalidade, à dignidade e à integridade física ou psíquica do trabalhador.

Comportamento reiterado

Intenção do agressor

(ainda que o agressor não tenha agido ou se omitido para atingir o resultado danoso, mas assumiu o risco do resultado danoso), ou seja, o agressor tem por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público.

¹³ Fonte: CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Pare e Repare. Por um ambiente de trabalho positivo. Cartilha produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). p. 06

O assédio moral é uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).¹³ Essas atitudes podem se configurar de forma presencial ou virtual (whatsapp, e-mail, etc.). São pequenas agressões que podem ser consideradas pouco graves, se tomadas isoladamente, mas se tornam destrutivas, quando praticadas de maneira sistemática.

O assédio e a humilhação repetitiva e de longa duração interferem na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade, as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental; o que pode evoluir, causando o adoecimento do indivíduo (depressão, síndrome de Burnout, transtorno de ansiedade generalizado, síndrome do pânico, dentre outras enfermidades) e, numa situação extrema, podem causar a incapacidade de trabalhar, a aposentadoria, o desemprego, ou mesmo a morte. Para o empregador, o assédio pode gerar, por exemplo, redução da produtividade; rotatividade de pessoal; aumento de erros e acidentes; faltas frequentes; licenças médicas frequentes; exposição negativa da instituição perante a opinião pública.

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas: Abuso do poder diretivo; Busca incessante do cumprimento de metas; Cultura autoritária; Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; Rivalidade no ambiente de trabalho; e Inveja.¹⁴



¹⁴ Fonte: CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Pare e Repare. Por um ambiente de trabalho positivo. Cartilha produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). p. 13.

2.2.1 CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL



Assédio moral interpessoal

Ocorre de maneira pessoal (presencial ou virtual), trata-se de ação empregada por um indivíduo contra outro, com a finalidade de prejudicar, denegrir, humilhar, causar dano;



Assédio moral organizacional ou institucional

Ocorre quando a própria entidade incentiva ou se omite quanto aos atos de assédio. Neste caso, a própria entidade é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus gestores (ainda que sejam alguns gestores, ainda que direcionada a determinados setores e grupos de indivíduos), utiliza-se de estratégias organizacionais cruéis que criam uma cultura institucional de desrespeito, controle e medo ou revolta. A falta de planejamento, transparência e capacitação de gestores pode gerar a cultura da comunicação violenta e, conseqüentemente, o assédio moral.



Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:



Descendente

Assédio praticado pelos superiores hierárquicos contra subordinados, servindo-se de sua condição de autoridade. Neste caso, pode ser configurado o abuso de autoridade;

Ascendente



Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Consistem em ações que visam causar constrangimento ao superior por interesses diversos (ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem, dentre outros, são exemplos de assédio moral vertical ascendente).

Assédio moral horizontal



Assédio praticado entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, pode ser estimulado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

Assédio moral misto



Quando ocorrem em conjunto o assédio moral vertical e o horizontal. O trabalhador é assediado por superiores hierárquicos e também por colegas.

2.3 ASSÉDIO SEXUAL

A Resolução Administrativa RA TC nº 008/2022, deste Tribunal de Contas Estadual, define, em seu art. 2º, inciso III, o Assédio Sexual:

III - 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 a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; (Grifo nosso)

O código penal, em seu art. 216-A, define o assédio sexual: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.



A conduta (comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, mensagens, insinuações, aproximação física inoportuna, toque, contato corporal, piadas pejorativas, brincadeiras sexistas, frases de duplo sentido, ameaças ou promessas, divulgação de dados ou informações íntimas, envio de fotos de cunho sexual, cantadas, dentre outras atitudes) pode ser verbalizada ou não, física ou psicológica, presencial ou virtual, sempre sem a permissão do servidor assediado, resultando em situação de desestabilização, hostilidade, constrangimento e violência, podendo causar danos físicos e emocionais. O assédio pode se dar em forma de chantagem ou intimidação.

A diferença clara entre assédio moral e sexual é apenas a natureza da conduta. Se o trabalhador, para não ser demitido ou desligado de uma atividade, para ganhar uma promoção ou usufruir dos benefícios do seu trabalho, tiver que se submeter a investidas sexuais, seja por meio de palavras ou gestos, sem o seu consentimento, sofre assédio sexual.¹⁵

As mulheres são as maiores vítimas de assédio sexual. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, insiste e pressiona para conseguir favorecimento sexual. Observe-se que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas.

Os requisitos para que se configura o assédio sexual são:

Conduta que causa constrangimento

Dolo

Comportamento que vise ao favorecimento sexual

Ausência do consentimento da vítima

Nos ambientes de trabalho (salvo nos casos em que há regramento proibitivo específico), não é proibido o relacionamento amoroso e afetivo entre colegas e, até a assunção de um relacionamento efetivo, existem todas as ações anteriores. Assim, é importante enfatizar que o ambiente de trabalho não é adequado para ações de conquista e, ainda que em ambiente de descontração, externo ao trabalho, inclusive virtual, caso existam quaisquer dúvidas com relação ao consentimento do colega, não deve haver investida. Perguntar claramente, conversar abertamente são as melhores atitudes.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.¹⁶

¹⁵ Fonte: CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO. Respeito, sim. Assédios, não. Cartilha produzida pelo Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. p. 11.

¹⁶ Fonte: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. PREVINA-SE. Cartilha produzida pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). p. 21.

O QUE FAZER QUANDO OCORRER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Qualquer servidor público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a CPDA. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

Considerando as previsões constantes na Resolução Administrativa RA TC nº008/2022, entenda o fazer quando ocorrer o assédio ou discriminação.

Em um primeiro momento, sempre que concretizada conduta abusiva, ao servidor vítima de assédio ou discriminação, será acolhido de forma individual ou coletiva, inclusive de equipes, para receber suporte psicossocial e, também, orientações na busca de soluções. O setor que proporciona aos servidores, resguardado pelo sigilo profissional, um canal permanente de ACOLHIMENTO é o Departamento de Gestão de Recursos Humanos - DERH (art. 7º). A Comissão de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação, do Assédio Moral e do Assédio Sexual - CPDA poderá ser chamada a participar do momento de acolhimento, escuta e acompanhamento.

Qualquer instância que receba notícia de assédio ou discriminação informará, necessariamente, ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos - DERH, para acolhimento, suporte, orientação e auxílio (art. 10). O DERH poderá, prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à Diretoria Executiva Geral - DIREG a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade (art. 11).



Seguidamente, inclusive através de ferramenta eletrônica disponibilizada aos servidores na Intranet, denominada “Formulário Eletrônico de Notícia de Assédio ou Discriminação”, será possível que a vítima ou terceiro (que tenha conhecimento da conduta abusiva) apresente NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO (art. 12).

Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato (art. 14).

A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos - DERH; Serviço de Atenção à Saúde - SAS; Comissão de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação, do Assédio Moral e do Assédio Sexual - CPDA; Corregedoria; ou Ouvidoria (art. 13), as quais podem atuar de forma concomitante.

Sempre que possível e razoável, poderão ser implementadas práticas restaurativas para a resolução de conflitos e a promoção de um ambiente de trabalho saudável (art. 13, §1º).

Por outro lado, se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar (art. 13, §3º). Neste caso, o noticiante será, então, orientado a direcionar o relato de assédio ou discriminação à Ouvidoria (art. 15, inciso I) ou, reduzida a termo, com o consentimento do noticiante, a notícia será encaminhada à Ouvidoria pelo próprio setor que a recebeu (art. 15, inciso II).

A Ouvidoria, verificados os requisitos mínimos para prosseguimento da notícia, formalizará PROCESSO DE DENÚNCIA, que será encaminhado ao Conselheiro Corregedor para apuração dos fatos, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar a ser instaurado pela Presidência, observadas as cautelas previstas na Resolução e nas demais normas vigentes quanto ao sigilo das informações e ao respeito ao devido processo legal, à ampla defesa e ao contraditório (art. 16).

Assédio e discriminação são condutas incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, inclusive a Lei Complementar nº 58/2003 (Estatuto do Servidor Público Civil do Estado da Paraíba) e a Resolução Administrativa RA TC nº 06/2013 (Código de Ética), por isso precisam ser combatidas. Denuncie!

ACESSE O FORMULÁRIO

FLUXOGRAMA DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO

01

DENÚNCIA

A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelas seguintes instâncias institucionais, observadas suas atribuições específicas.

CPDA

VÍTIMA
(ou quem presenciou)

CORREGEDORIA

DIAS

DERH

OUVIDORIA

02

ACOLHIMENTO

O **DERH**, após ser necessariamente informado por qualquer instância que receba notícia de assédio ou discriminação, para acolhimento, suporte, orientação e auxílio, deverá:

DERH

Orientar o noticiante a direcionar a notícia à **Ouvidoria**.

Caso autorizado pelo noticiante, reduzir a notícia a termo e promover seu encaminhamento à **Ouvidoria**.

03

FORMALIZAR DENÚNCIA

Verificados os requisitos mínimos para prosseguimento da notícia, formalizará Processo de denúncia, que será encaminhado ao **Conselheiro Corregedor**.

CORREGEDORIA

O assédio e a discriminação serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal.

DISPOSIÇÕES FINAIS

No art. 4º, inciso II, da Resolução Administrativa RA TC nº 008/2022, o Tribunal de Contas do Estado da Paraíba posiciona-se no sentido de que promoverá um ambiente organizacional de respeito entre as pessoas, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta resolução.

O primeiro passo para a promoção de saúde e segurança no ambiente de trabalho está no domínio do conhecimento relacionado aos temas discriminação e assédio. Assim, para que seja possível a construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho, faz-se necessário pensar, estudar e debater sobre o preconceito e o assédio, compreender o que é assédio moral, o que é assédio sexual e perceber e combater a cultura da discriminação que está entranhada na formação da sociedade.

Pare. Repare. Identifique. Escute. Previna-se. Denuncie.



Tribunal de Contas
do Estado da Paraíba



TVTCE-PB



@tcepb



tcedaparaíba



@tcepb



TCE-PB

tce.pb.gov.br

Rua. Profº. Geraldo Von Sohsten, nº 147 - Jaguaribe
CEP: 58.015-190 - João Pessoa-PB
(83) 3208 3300