



VAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO?



TCE-SP
Tribunal de Contas
do Estado de São Paulo

NOVEMBRO/2022



REVISTA
TCESP

EXPEDIENTE

COORDENAÇÃO

Conselheiro Dimas Ramalho

Marcela Pégolo da Silveira

Coordenadora do Observatório do Futuro

Sergio Satoshi Otsuki

Gabinete do Conselheiro Sidney Estanislau Beraldo

COLABORAÇÃO

Cláudia Renata de Toledo Alves

Cartório do Gabinete do Conselheiro Renato Martins Costa

Leandro Luis dos Santos Dall'Olio

Diretoria de Coordenação Estratégica

Maria Izabel Rabelo Fonseca Steter

Corpo de Auditores

Paulo Marques Sanção

Unidade Regional de Itapeva (UR-16)

Tatiana Higa Massutani

Ouvidoria da Mulher

APOIO

Antonio Heiffig Junior

Ouvidor do TCESP

REVISÃO

Marcus Augusto Gomes Cerávolo

Diretoria de Coordenação Estratégica

Patricia Banuth

Coordenadoria de Comunicação Social

PROJETO GRÁFICO

Laércio Bispo dos Santos Jr.

Coordenadoria de Comunicação Social

Mariana Kazama

Coordenadoria de Comunicação Social

Para acessar as
publicações do
TCESP basta
posicionar seu leitor
de QRCode sobre a
imagem ou acessar
o *link* abaixo



www.tce.sp.gov.br/publicacoes



VAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO?



TCESP
Tribunal de Contas
do Estado de São Paulo



TCESP

Tribunal de Contas

do Estado de São Paulo

Exercício de 2022

TRIBUNAL PLENO – CONSELHEIROS
(Reúne-se às quartas-feiras, às 10h00)

Dimas Ramalho (Presidente)
Sidney Estanislau Beraldo (Vice-Presidente)
Renato Martins Costa (Corregedor)
Antonio Roque Citadini
Edgard Camargo Rodrigues
Robson Marinho
Cristiana de Castro Moraes

PRIMEIRA CÂMARA
(Reúne-se às terças-feiras, às 14h30)

Conselheiro Sidney Estanislau Beraldo (Presidente)
Conselheiro Antonio Roque Citadini
Conselheiro Edgard Camargo Rodrigues

Secretário-Diretor Geral
Sérgio Ciquera Rossi

Ministério Público de Contas
Thiago Pinheiro Lima (Procurador Geral)
Celso Augusto Matuck Feres Junior
Élida Graziane Pinto
João Paulo Giordano Fontes
José Mendes Neto
Letícia Formoso Delsin Matuck Feres
Rafael Antonio Baldo
Rafael Neubern Demarchi Costa
Renata Constante Cestari

SEGUNDA CÂMARA
(Reúne-se às terças-feiras, às 10h00)

Conselheiro Renato Martins Costa (Presidente)
Conselheiro Robson Marinho
Conselheira Cristiana de Castro Moraes

Auditores
Samy Wurman
Alexandre Manir Figueiredo Sarquis
Antonio Carlos dos Santos
Josué Romero
Silvia Monteiro
Valdenir Antonio Polizeli
Márcio Martins de Camargo

Procuradoria da Fazenda junto ao TCESP
Luiz Menezes Neto (Procurador-Chefe)
Denis Dela Vedova Gomes
Carim José Feres
Luiz Claudio Manfio
João Carlos Pietropaolo



APRESENTAÇÃO

A primeira parte da Constituição da República, que estabelece seus princípios fundamentais, enuncia como objetivo a promoção do bem de todos, “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, além de enfatizar a prevalência dos direitos humanos e o repúdio ao racismo.

O pacto político brasileiro, portanto, deixa evidente as diretrizes que instituições devem adotar em seus códigos de conduta, no intuito de construir um ambiente organizacional produtivo, saudável e respeitoso.

Alinhado com esses valores constitucionais, o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo trouxe o assunto à mesa para construir uma política de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.


Em 2022, foi implantada a Ouvidoria das Mulheres, que estabeleceu um canal direto e especial para relatos de abusos sofridos por servidoras. Em seguida, todo o público interno foi convidado a responder um questionário anônimo sobre assédio e discriminação, cujos resultados contribuíram para a elaboração desta cartilha.

Já no segundo semestre, foi realizada a primeira pesquisa de clima organizacional, para fazer um diagnóstico e propor ações de melhoria do ambiente de trabalho a partir dos relatos e das sugestões dos próprios servidores.

Iniciativas como essas e eventos periódicos para debater a temática são formas de conscientizar vítimas e abusadores, que nem sempre têm clareza da dimensão e da gravidade de práticas muitas vezes toleradas, apesar de ilícitas.

Como o abuso moral ou sexual acontece na prática? O que é discriminação e como devo reagir? Essas e muitas outras perguntas são respondidas de forma direta e simples nesta cartilha, editada para estimular a convivência harmoniosa e para auxiliar o TCESP a concretizar o que determina a Constituição.

DIMAS RAMALHO
Presidente





SUMÁRIO

PRECISAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO	8
O QUE É ASSÉDIO MORAL?.....	10
O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE ASSÉDIO MORAL?	12
CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	14
ASSÉDIO MORAL NA PRÁTICA	16
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?	20
O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL?	22
CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL	24
ASSÉDIO SEXUAL NA PRÁTICA	26
O QUE DIFERENCIA O ASSÉDIO SEXUAL DO ASSÉDIO MORAL?	28
A TRÍPLICE RESPONSABILIDADE POR ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO	30
O QUE É DISCRIMINAÇÃO?.....	32
COMO DIFERENCIAR DISCRIMINAÇÃO DE PRECONCEITO?.....	33
CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO	34
RACISMO	36
COMPORTAMENTOS RACISTAS	37
MACHISMO	38
COMPORTAMENTOS MACHISTAS	39
INTOLERÂNCIA RELIGIOSA	40
IDENTIDADE DE GÊNERO	41
ATORES DA DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	42
DISCRIMINAÇÃO NA PRÁTICA	44
QUANDO O TRATAMENTO DIFERENCIADO NÃO É DISCRIMINATÓRIO?	46
O QUE FAZER QUANDO SE SOFRE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?	48
COMO COMPROVAR O ASSÉDIO OU A DISCRIMINAÇÃO?.....	50
O QUE FAZER QUANDO SE PRESENCIA UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?	52
QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA QUE SOFRE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?	54
QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO?	56
O QUE A INSTITUIÇÃO PODE FAZER?	57
COMO PREVENIR PARA QUE ESSAS SITUAÇÕES NÃO OCORRAM?	58
AÇÕES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	60
PARA SABER MAIS	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS	66

PRECISAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO



Embora sejam assuntos cada vez mais comentados, muitas pessoas não conhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que são assédio moral, assédio sexual e discriminação.

A abordagem dos temas é muito importante, pois as condições de trabalho influenciam na qualidade do serviço prestado e também constituem premissas de uma sociedade equilibrada, saudável e feliz.

Ao utilizar conceitos, exemplos e possibilidades, esta cartilha busca trazer informações sobre os assuntos e, ao mesmo tempo, apresentar políticas de enfrentamento diante de situações de assédio e discriminação.

O primeiro passo na adoção de uma política para tratar destas questões no ambiente de trabalho é estabelecer as condutas que não devem ser admitidas.

O reconhecimento de que essas práticas podem ocorrer por meio de comportamentos inapropriados, de pequenas agressões, de estímulo e manutenção de ambientes nocivos e de outras violências é fundamental para se avançar no enfrentamento efetivo dessas questões.

É importante reconhecer, também, que em muitos casos os assédios moral e sexual estarão sobrepostos e entrelaçados, sendo difícil a sua diferenciação.

Passemos às análises individualizadas.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?



De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), considera-se assédio moral o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico¹.

É a repetição proposital de gestos, palavras, comportamentos e qualquer outro tipo de comunicação com o objetivo de humilhar ou constranger pessoas no ambiente de trabalho, independentemente do cargo ou da função exercida.

A caracterização do assédio moral depende da frequência e da intencionalidade na conduta do agressor e, ainda, do fato de normalmente ocorrer no local de trabalho, podendo ser verificado também em outros ambientes, desde que relacionados com as atividades profissionais.

No serviço público, o assédio moral é caracterizado pelo agente público que ultrapassa os limites de suas funções de maneira repetitiva, com o objetivo de afetar a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público da mesma instituição.


Os resultados são significativos para o órgão público e para a sociedade, impactando não só a vida e a produtividade da vítima, mas o ambiente de trabalho e a qualidade dos produtos e serviços entregues à população.

Estas condutas abusivas podem ocorrer de maneira direta (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e/ou indireta (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), desestabilizando a vítima das mais variadas formas (como nos campos profissional, emocional, físico, social, entre outros).

A exposição repetitiva e prolongada a este tipo de violência pode evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou até mesmo para a morte. Por isto, estas condutas abusivas são inadmissíveis e devem ser combatidas.

1) Resolução nº 351/2020, Artigo 2º, inciso I.

O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE O ASSÉDIO MORAL?



Constituição Federal

Qualquer tipo de assédio afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho².

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito³.

Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo (Lei nº 10.261/1968)

São deveres do servidor público, entre outros, cooperar e ser solidário com os colegas de trabalho, tratar as pessoas com urbanidade e proceder de forma que dignifique a função pública.

É proibido promover manifestação de apreço ou desapreço dentro da repartição, ou tornar-se solidário com elas⁴.

Organização Internacional do Trabalho

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981.

Código de Ética dos Servidores do TCEP (Resolução nº 08/2021)

É dever de todo servidor do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, entre outros: tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito e educação; e respeitar os posicionamentos e as ideias divergentes da Chefia ou colegas de trabalho.

É vedado aos servidores do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, entre outros: valer-se da condição de chefe para desrespeitar a dignidade de subordinado, para induzi-lo a infringir qualquer dispositivo do Código de Ética; discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação; adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do exercício de sua função, do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou intimidador; atribuir erro próprio a outras pessoas, bem como apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos que não lhe pertençam⁵.

2) Artigo 1º, incisos III e IV; artigo 3º, inciso IV; artigo 6º; artigo 7º, inciso XXII; artigos 37 e 39, § 3º; artigo 170, caput.

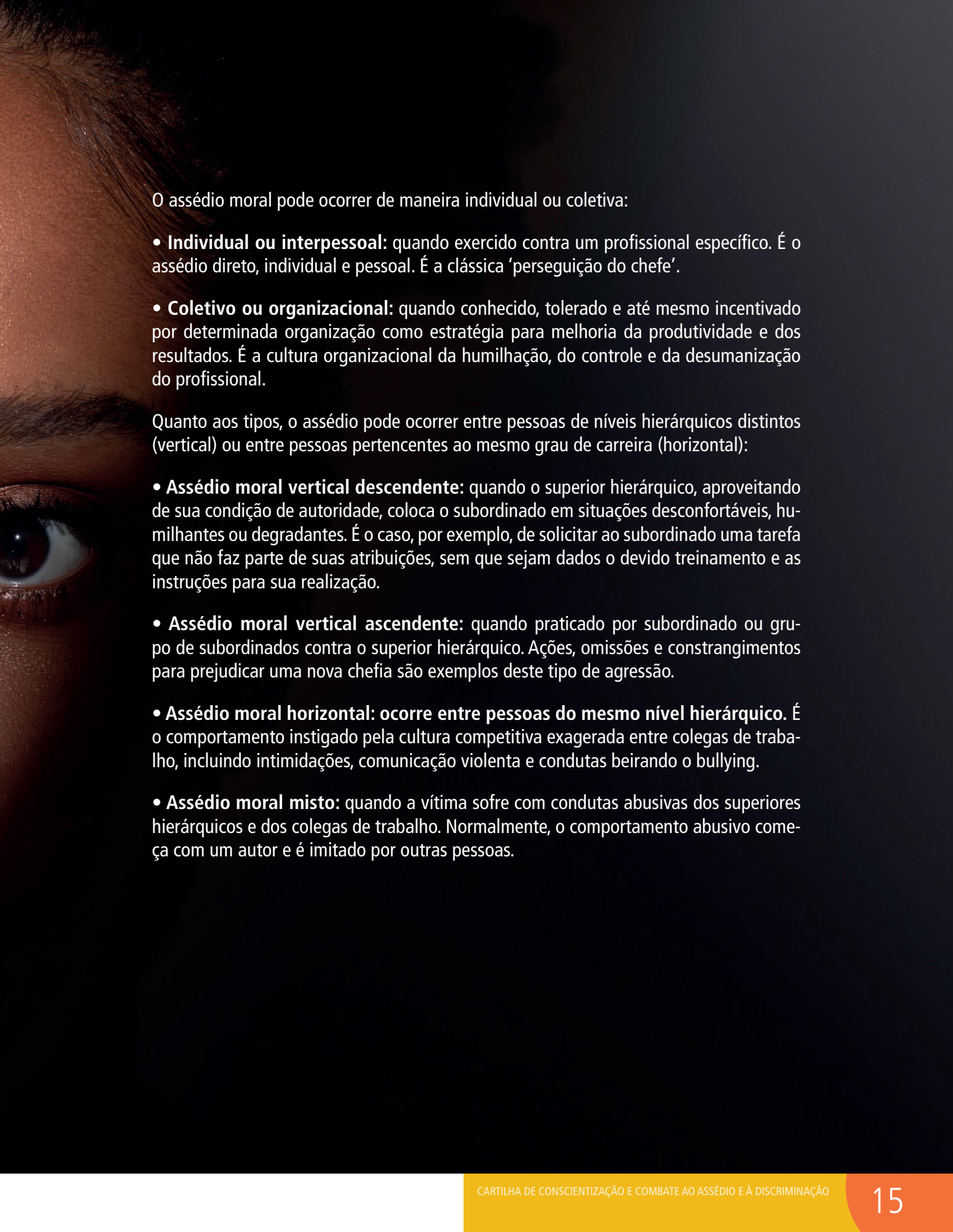
3) Artigo 186.

4) Artigo 241, incisos VI, XII e XIV e artigo 242, inciso VI.

5) Artigo 7º, incisos V e VI e artigo 8º, incisos IV, XII, XIII e XIV.

A close-up, high-contrast portrait of a woman with dark skin and brown eyes. She is looking directly at the camera with a serious expression. The lighting is dramatic, highlighting her facial features against a dark background.

CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL



O assédio moral pode ocorrer de maneira individual ou coletiva:

- **Individual ou interpessoal:** quando exercido contra um profissional específico. É o assédio direto, individual e pessoal. É a clássica 'perseguição do chefe'.
- **Coletivo ou organizacional:** quando conhecido, tolerado e até mesmo incentivado por determinada organização como estratégia para melhoria da produtividade e dos resultados. É a cultura organizacional da humilhação, do controle e da desumanização do profissional.

Quanto aos tipos, o assédio pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos distintos (vertical) ou entre pessoas pertencentes ao mesmo grau de carreira (horizontal):

- **Assédio moral vertical descendente:** quando o superior hierárquico, aproveitando de sua condição de autoridade, coloca o subordinado em situações desconfortáveis, humilhantes ou degradantes. É o caso, por exemplo, de solicitar ao subordinado uma tarefa que não faz parte de suas atribuições, sem que sejam dados o devido treinamento e as instruções para sua realização.
- **Assédio moral vertical ascendente:** quando praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Ações, omissões e constrangimentos para prejudicar uma nova chefia são exemplos deste tipo de agressão.
- **Assédio moral horizontal:** ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. É o comportamento instigado pela cultura competitiva exagerada entre colegas de trabalho, incluindo intimidações, comunicação violenta e condutas beirando o bullying.
- **Assédio moral misto:** quando a vítima sofre com condutas abusivas dos superiores hierárquicos e dos colegas de trabalho. Normalmente, o comportamento abusivo começa com um autor e é imitado por outras pessoas.



ASSÉDIO MORAL NA PRÁTICA





É importante destacar que nem toda conduta pode ser considerada assédio moral. Nas relações profissionais é necessário certo grau de exigência, de compromisso e de qualificação.

No dia a dia das atividades profissionais, acontecem conflitos esporádicos, críticas construtivas e avaliações do trabalho realizadas por colegas e chefias. Desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o servidor a situações vexatórias, estas condutas não constituem assédio moral.

Desde que justificados e vinculados aos interesses da Administração, não constituem assédio atos de gestão, tais como: atribuição de tarefa aos subordinados com estabelecimento de parâmetros, prazos e metas razoáveis para entrega; transferência do servidor para outra lotação ou posto de trabalho; aumento do volume de trabalho; alteração da jornada de trabalho; destituição de funções de confiança.


LEMBRE-SE: para caracterizar assédio moral, a conduta precisa ser habitual e intencional.






São exemplos de condutas indicativas de assédio moral no ambiente de trabalho:

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Contestar repetidamente todas as decisões e criticar o trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma constante, quantidade superior de atividades comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores, superiores e até mesmo humilhantes, distintas das atribuições do trabalhador;
- Vigiar de maneira excessiva a vítima como, por exemplo, controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Instigar a vigilância de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho;
- Manipular informações, propositalmente deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades;
- Pressionar para que o trabalhador não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;


- 
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas de profissionais que se encontram em situação similar;
 - Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
 - Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
 - Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
 - Atribuir apelidos pejorativos;
 - Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
 - Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
 - Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
 - Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
 - Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
 - Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
 - Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Uma definição didática dada pela Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, menciona o assédio sexual como a “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”.

O assédio sexual pode acontecer por meio de comportamentos inapropriados, de pequenas agressões, do estímulo e da manutenção de ambientes nocivos e de outras violências tipicamente cometidas contra mulheres.



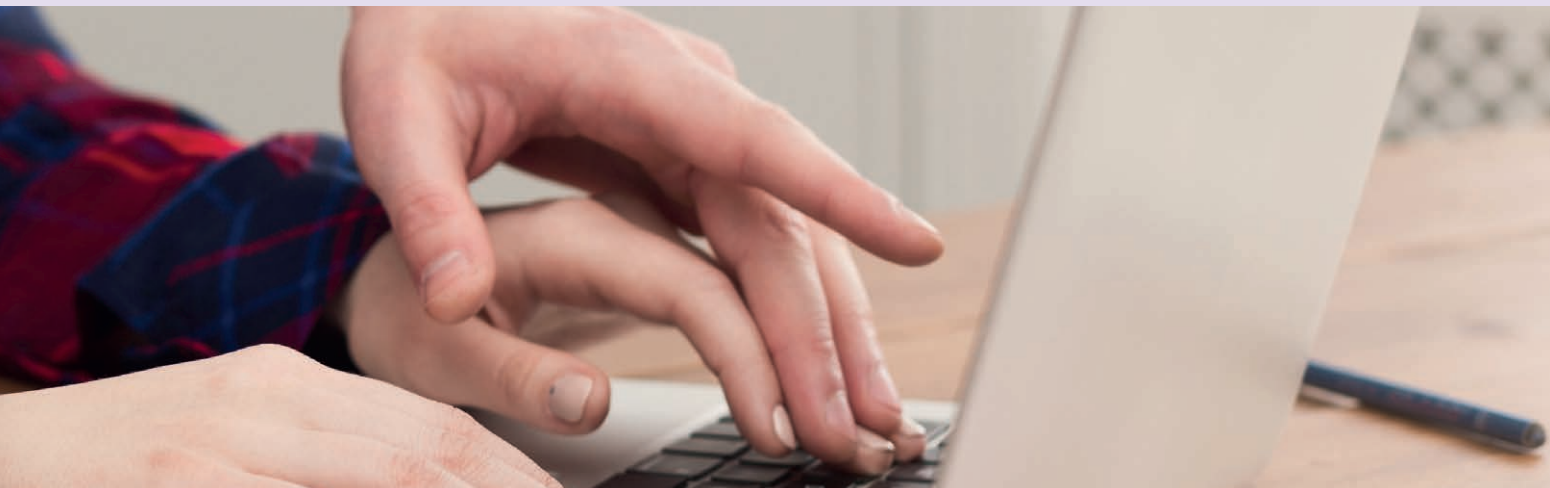
Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres.


Em geral, a conduta dificilmente se concretiza em uma ação específica que acontece em um tempo determinado, mas sim como práticas que se combinam de maneira prolongada. Piadas, comentários pessoais ou íntimos, toques inapropriados, constrangimento e propostas de encontros podem caracterizar o assédio sexual.

Uma característica própria desta violência é o seu caráter cíclico, que geralmente se divide em estágios. No assédio sexual, o primeiro estágio apresenta um aumento constante e progressivo de piadas e comentários inapropriados, o que culmina em uma investida mais agressiva e incisiva – o segundo estágio. O terceiro e último momento do ciclo é identificado pela demonstração de arrependimento do assediador – que também pode ser acompanhado de promessas de mudança em seu comportamento – ou de retaliações profissionais de sua parte.

É normalmente no segundo momento do ciclo, de uma investida mais agressiva e incisiva, que as mulheres costumam procurar ajuda, pois é quando percebem que a linha foi ultrapassada. Raramente ocorrem intervenções em momentos de piadas ou comentários inapropriados, ainda que costumem deixar as mulheres desconfortáveis.

É possível até que ocorram estágios de tranquilidade em meio aos ciclos, fazendo com que a mulher acredite que a situação vai melhorar. Raramente, entretanto, um chefe ou colega assediador muda seu comportamento. Sem a devida responsabilização, o mais provável é que seu comportamento apenas se agrave. No entanto, à medida que esse ciclo se repete os limites são esticados, o que leva a episódios progressivamente mais violentos. A repetição do ciclo também tende a encolher a rede social de apoio à vítima, que vai se isolando cada vez mais no local de trabalho.





O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL?

Código Penal

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 função⁶. Assim, podemos extrair o seguinte:

- **Conduta:** é a insistência importuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de um subalterno.
- **Bem jurídico tutelado:** liberdade sexual do indivíduo, liberdade de exercício do trabalho e direito de não ser discriminado.
- **Regra:** Crime de menor potencial ofensivo (pena de detenção de 1-2 anos), admite transação penal e suspensão condicional do processo.
- **Sujeitos do crime:** crime próprio.
- **Sujeito ativo:** superior hierárquico ou ascendente em relação de emprego, cargo ou função.
- **Sujeito passivo:** subalterno do autor.

E quando não houver relação hierárquica entre os personagens?

Constrangimento ilegal e importunação sexual⁷.

E se houver o emprego de violência ou grave ameaça?

Prevalece o entendimento de que se o agente proceder dessa maneira restará configurado o delito de estupro⁸.

É preciso que o comportamento seja habitual, reiterado?

Não, prevalece o entendimento de que o comportamento se efetiva com o constrangimento, ainda que representado por um só ato.

Ação penal:

Pública incondicionada (não depende de representação da vítima).

6) Artigo 216-A.

7) Artigos 146 e 215 do Código Penal.

8) Artigo 213 do Código Penal.

CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL



Existem algumas formas de assédio sexual:

Assédio sexual por chantagem

Aquele causado por quem se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

Assédio sexual por intimidação

Aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Quanto aos tipos, o assédio pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos distintos (vertical) ou entre pessoas pertencentes ao mesmo grau de carreira (horizontal):

Assédio vertical

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de 'chefe' para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Esta forma clássica de assédio aparece descrita literalmente no Código Penal.

Assédio horizontal

Ocorre quando não há diferença hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.



ASSÉDIO SEXUAL NA PRÁTICA

Em alguns casos, a exigência de conduta repetida não é condição para assédio sexual, que pode se caracterizar por ato único e grave, a exemplo das seguintes situações:

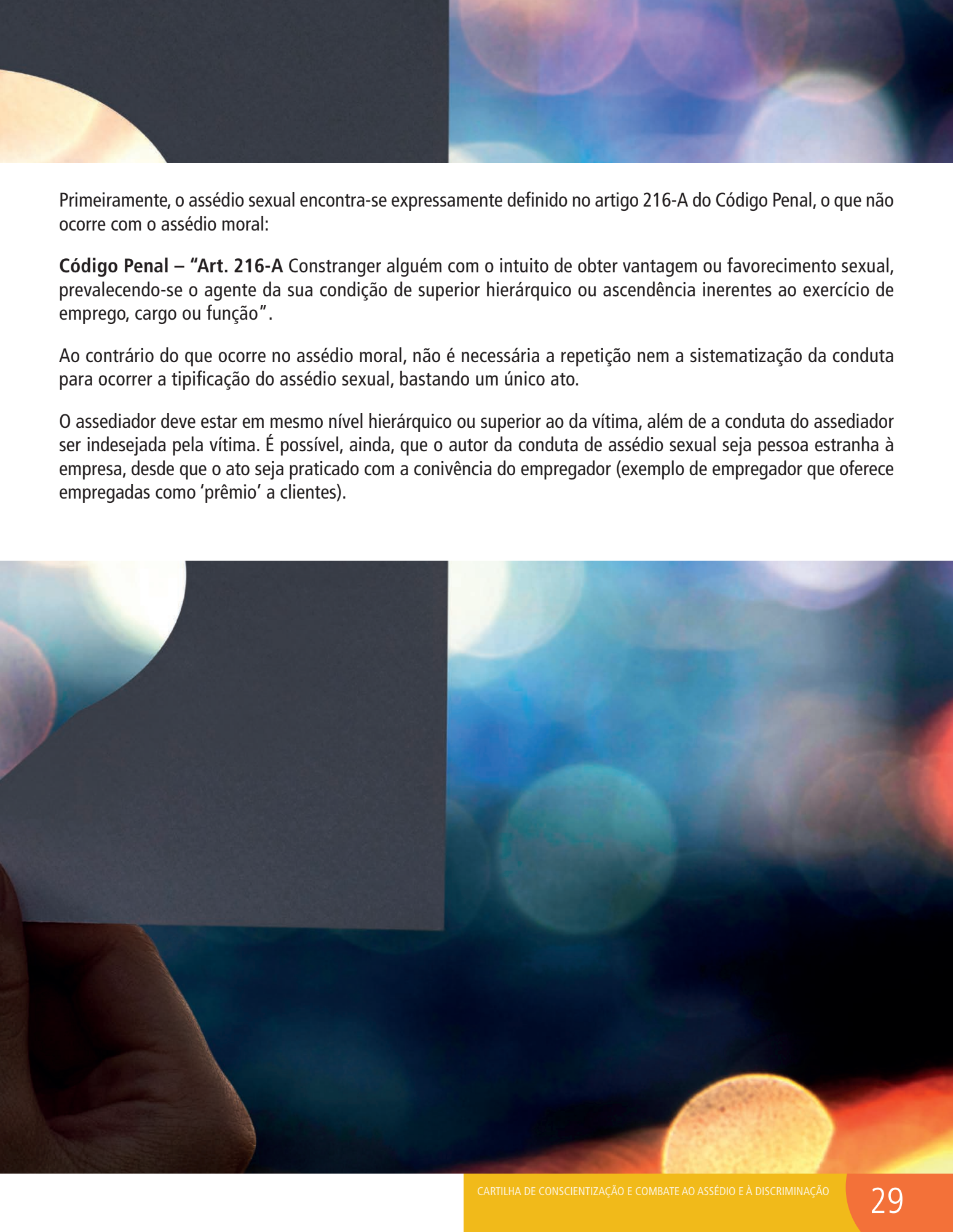
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;
- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;
- Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;
- Realizar conversas indesejáveis sobre sexo;
- Constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases 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 e 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(as) terceirizados(as);
- Fazer ameaças, indiretas ou diretas, de represálias, perturbação e 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.

ATENÇÃO

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.

The background of the slide features a bokeh effect with out-of-focus light circles in shades of blue, purple, and yellow. A hand is visible in the bottom right corner, holding a dark, rectangular object that partially obscures the bokeh.

O QUE DIFERENCIA O ASSÉDIO SEXUAL DO ASSÉDIO MORAL?



Primeiramente, o assédio sexual encontra-se expressamente definido no artigo 216-A do Código Penal, o que não ocorre com o assédio moral:


Código Penal – “Art. 216-A 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”.

Ao contrário do que ocorre no assédio moral, não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta para ocorrer a tipificação do assédio sexual, bastando um único ato.

O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, além de a conduta do assediador ser indesejada pela vítima. É possível, ainda, que o autor da conduta de assédio sexual seja pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador (exemplo de empregador que oferece empregadas como ‘prêmio’ a clientes).

A close-up photograph of a hand in a dark suit sleeve, holding a light-colored wooden block. The block is part of a larger structure of similar blocks, some of which are visible in the foreground and background, creating a sense of depth and complexity. The background is blurred, focusing attention on the hand and the blocks.

A TRÍPLICE RESPONSABILIDADE POR ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO

A close-up photograph of a hand placing a wooden block on a row of other wooden blocks. The blocks are arranged in a line on a reflective surface, and the background is a soft, out-of-focus blue-grey.

Embora o assédio moral ainda não seja tipificado como crime – diferentemente do assédio sexual, que possui previsão expressa no Código Penal –, em ambos os casos quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar), civil (danos morais e materiais) e penal (dependendo do caso de assédio moral, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo etc.).

Sendo o assediador um servidor público, a União, o Estado ou o Município pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, já que o Estado possui responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa, nos termos do artigo 37, §6º, da Constituição Federal. Assim, ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

A close-up photograph of several hands with fingers spread, each coated with a different vibrant color of paint: red, orange, yellow, green, and blue. The background is a solid light orange color.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Conforme dispõe o artigo 5º da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e seu artigo 3º estabelece, dentre os objetivos fundamentais, que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Desse modo, a discriminação pode ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência, que tenha o intuito de anular ou restringir o exercício, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

COMO DIFERENCIAR DISCRIMINAÇÃO DE PRECONCEITO?

O preconceito é um julgamento prévio negativo, é a disposição de julgar a diferença com prepotência ideológica, que pretende tornar alguns superiores a outros. Habita o campo abstrato do agente preconceituoso.

Já a discriminação é a prática de uma conduta injusta que conduz ao desequilíbrio das relações humanas, no sentido de anular ou restringir o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais. Ultrapassa o campo abstrato e produz efeitos concretos na vida da vítima, podendo a discriminação ser direta ou indireta.




CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

Pode-se identificar duas formas de discriminação:

- A direta é aquela que contém em si a intenção de discriminar. O sujeito é discriminado intencionalmente, tratado de forma desigual, em função de uma característica, individual ou de grupo, que lhe é peculiar, tal como sua condição física.
- Na indireta, a diferença de tratamento é de forma dissimulada, cujos efeitos advêm de práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que redundam em atos discriminatórios.

Quanto aos tipos, a discriminação pode se dar de diversos modos, uma vez que toda distinção, exclusão ou preferência no ambiente de trabalho que tenha como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento, pode estar fundada em:



• **Raça:** o conceito de raça tem sua origem em uma suposta fundamentação biológica, dentro do paradigma de uma raça inferior e uma superior. Cientificamente, a terminologia é inaplicável à espécie humana. No entanto, quando nos referimos ao termo não estamos falando em distinção biológica, mas sim em uma construção política e histórica desse conceito. A importância de falarmos sobre raça se dá no sentido de reconstituir a identidade da população negra no país, que é marcada pela desvalorização de seus traços físicos e de sua cultura;

• **Cor:** diz respeito à gradação do tom de pele. De forma semelhante, na perspectiva daqueles que alimentam um pensamento discriminatório, é um marcador de diferença e indicaria inferioridade daqueles que possuem a tonalidade mais escura⁹;

• **Sexo:** masculino, feminino, diádico, intersexo e altersexo;

• **Idade:** o tempo de vida decorrido desde o nascimento: criança, jovem, adulto, idoso (etarismo);

• **Religião:** o Estado brasileiro, por definição legal é 'laico', ou seja, separado de qualquer religião. A população, por sua vez, tem a liberdade de optar entre o ateísmo ou qualquer uma das religiões e deve ser respeitada;

• **Opinião política:** conjunto de valores que um indivíduo defende e/ou promove em relação a sua preferência sobre seu meio social;

• **Ascendência nacional:** todos os antepassados dos indivíduos;

• **Origem:** naturalidade, nacionalidade;

• **Orientação sexual:** atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa: homossexual, heterossexual, bissexual, pansexual, assexual ou outras possibilidades;

• **Outros tipos:** etnia, gênero, doença, origem social e quaisquer outros critérios de discriminação ou qualquer outro tipo de característica que não se enquadre nos tópicos anteriores, mas que seja usado para a exclusão do indivíduo.

9) A partir desses conceitos (raça e cor), toda uma simbologia excludente foi construída no inconsciente coletivo, pela qual a cor preta representaria o mal, o feio e o sem inteligência, ao passo que a cor branca representaria o bom, o bonito e o inteligente.

RACISMO

Segundo a Enciclopédia Brasileira da Diáspora Africana, RACISMO é a doutrina que afirma a superioridade de determinados grupos étnicos, nacionais, linguísticos, religiosos, sobre outros (Lopes, 2014).

COMPORTAMENTOS RACISTAS

- Apelidar pessoas pretas de acordo com as características físicas, a partir de elementos de cor e etnia da pessoa;
- Inferiorizar as características estéticas de pessoas pretas;
- Considerar uma pessoa preta inferior intelectualmente, podendo até impedir o acesso a determinados cargos, funções ou empregos;
- Ofender verbal ou fisicamente uma pessoa preta;
- Desprezar costumes, hábitos e tradições de uma pessoa preta, como na ofensa a religiões de matriz africana;
- Duvidar da honestidade e da competência de uma pessoa preta;
- Recusar-se a prestar serviços a pessoas pretas;
- Fazer ou se divertir com piadas depreciativas das pessoas pretas e, ao ser confrontado, afirmar que é exagero;
- Afirmar que o cabelo natural de uma pessoa preta é bonito ou feio, em razão de sua textura ou volume;
- Identificar a profissão de uma pessoa preta a partir de sua vestimenta e de suas pre-concepções sobre os papéis sociais ou profissionais que crê ser adequados a ela.



MACHISMO

O conceito de 'gênero' surgiu na literatura feminista para demonstrar que esses papéis e padrões do que é 'ser homem' e do que é 'ser mulher' são construções culturais que foram sendo constituídas ao longo da história. Essas diferenças entre um ou outro possibilitaram que homens tivessem poder e privilégio na sociedade e contribuíram para que as mulheres ficassem ausentes e não ocupassem espaços em diversas áreas da vida social.

A discriminação, em especial de gênero, também pode ser sentida a partir do uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero, que se relaciona ao mau uso que se faz dela.

COMPORTAMENTOS MACHISTAS

- **Apropriação:** quando um homem se apropria da ideia de uma mulher e leva os créditos no lugar dela;
- **Explicação (*mansplaining*):** quando um homem desmerece o conhecimento de uma mulher e dedica seu tempo para explicar algo que lhe é óbvio, como se ela não fosse capaz de compreender em virtude de sua condição feminina;
- **Manipulação (*gaslighting*):** corresponde à violência emocional por meio da manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor a acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz;
- **Interrupção (*maninterrupting*):** ocorre de forma mais frequente em reuniões, palestras e debates, em que as mulheres não conseguem finalizar suas ideias em virtude de interrupções desnecessárias feitas por homens;
- **Desqualificação (*negging*):** é a prática de certos homens de lançarem mão de uma crítica que tenta rebaixar a mulher ou de outras falas que tentam fragilizar a autoestima da mulher para 'aumentar' as chances do homem ser aceito por ela ou se sobressair (Exemplo: "Você está linda, mas estaria mais se estivesse com outra roupa"; "Eu gosto de você, mas gostaria mais se não fosse tão brava");
- Utilizar expressões como: "já sabe cozinhar, pode se casar"; "trabalho de mulher é pilotar o fogão"; "você está de TPM?"; "não vai começar a chorar, hein?"; e "a maternidade atrasa a carreira".



INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

Em geral, um país é composto por pessoas de várias religiões (católica, protestantes, islâmica, judaica, espírita, de matriz africana, budista) e ateus. No Brasil, por lei, o Estado é laico, ou seja, separado de qualquer religião. Portanto, todos devem ter liberdade de crença.


IDENTIDADE DE GÊNERO

O Brasil é referência mundial em termos de direitos reconhecidos para a comunidade LGBTQIA+, sendo um dos primeiros países a proibir as 'terapias de conversão', popularmente conhecida como 'cura gay', desde 1999. Apesar disto, o país segue sendo o mais violento e com menos oportunidades para transgêneros e travestis.


Um passo importante foi dado para os direitos e para o reconhecimento da cidadania da população LGBTQIA+ quando, em 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu criminalizar a homofobia e a transfobia. Contudo, mudanças culturais voltadas à inclusão e ao respeito à diversidade ainda são um desafio no país.

A comunidade LGBTQIA+ sofre com a pressão social relacionada ao gênero, pois muitas vezes esses indivíduos possuem identidades, personalidades e características que se diferenciam do padrão normativo do que é ser homem ou do que é ser mulher. Por esse motivo, acabam sofrendo com discriminações, preconceitos e violências.



The image features a dark blue background with several light-colored wooden figures of people. These figures are arranged in a line, with some in the foreground and others slightly behind, creating a sense of depth. The figures are simple in design, with rounded heads and rectangular bodies. The title text is overlaid on the white space between the top and bottom images.

ATORES DA DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



A discriminação não segue necessariamente a relação hierárquica presente na organização administrativa, portanto todos os envolvidos nas relações do desempenho do serviço público estão sujeitos a serem praticantes e/ou vítimas de discriminação:

- **Servidores:** efetivos, comissionados, encarregados de setor, executivos públicos, assessores, ocupantes de função de Chefia, Diretores, Secretário-Diretor Geral.
- **Membros:** Conselheiros, Auditores e Procuradores do Ministério Público de Contas.
- **Estagiários e estagiárias:** aprendizes que buscam conhecimento prático das atividades desempenhadas pelo Tribunal de Contas.
- **Prestadores de serviços:** funcionários e funcionárias de empresas terceirizadas que prestam serviços nas dependências das Unidades Regionais ou na Sede do Tribunal de Contas.

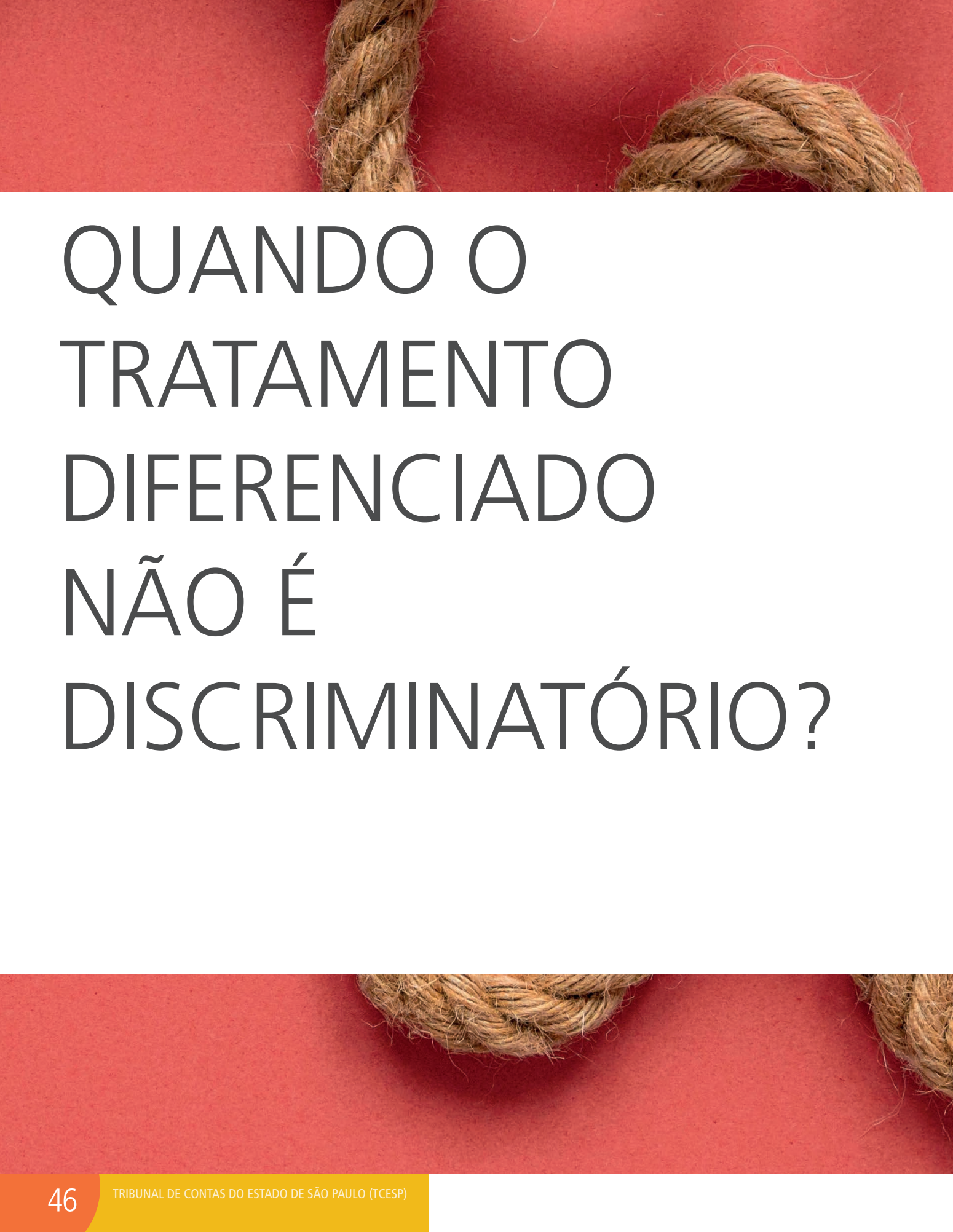
DISCRIMINAÇÃO NA PRÁTICA




A discriminação no ambiente de trabalho pode acontecer de diversas formas, como por exemplo:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política e, no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local sob a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e de licença maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV, LER ou Dort¹⁰;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres;
- Uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.

10) LER é a sigla de lesão por esforço repetitivo, um termo que designa várias condições que atingem o sistema musculoesquelético (formado por estruturas como tendões, nervos, músculos, ossos e articulações) devido a uma sobrecarga mecânica (fonte: <https://medprev.online/blog/doencas/ler-o-que-e-lesao-por-esforco-repetitivo-qual-o-tratamento-e-prevencao/>). É também conhecida como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

The image features a red background with several thick, light-brown rope knots. One knot is at the top center, another at the top right, and two more at the bottom, one centered and one on the right. The text is centered in the white space between the red sections.

QUANDO O TRATAMENTO DIFERENCIADO NÃO É DISCRIMINATÓRIO?



É de fundamental importância identificar o que de fato pode ser considerado assédio moral e discriminação, de forma a diferenciá-los do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, que cabe aos gestores da Casa.

Para ser considerado assédio moral ou discriminação são necessárias condutas que se repitam ao longo do tempo, direcionadas a uma pessoa ou a um grupo de pessoas específico e que tenham o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a(s) vítima(s).


Neste sentido, atos isolados, conflitos, discussões, um grito, ou mesmo um xingamento não configuram discriminação, embora possam gerar dano moral. Exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes, bem como estresse causado por momentos de picos de trabalho também não são considerados discriminação.

Há ainda situações que, apesar de serem consideradas violências no ambiente de trabalho, não podem ser classificadas como discriminação:

- **Gestão por estresse:** com o intuito de melhorar o desempenho sem intenção maldosa de prejudicar o trabalhador;
- **Gestão por injúria:** corresponde ao comportamento despótico de profissionais despreparados, que submetem membros de sua equipe a pressões extremas ou os tratam com violência, desrespeito e insultos;
- **Erros de gestão:** a incompetência para gerenciar pessoas pode ser disfarçada com comportamentos autoritários e manipulativos, com o objetivo de manter o cargo ou a função e estabelecer respeito;
- **Transmitir estresse:** reproduzir ao subordinado a pressão que lhe é imposta.

O QUE FAZER QUANDO SE SOFRE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?





Existem alguns meios de agir para a vítima de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho:

- **NÃO SE CALE e DENUNCIE** o assédio ao setor responsável, ao superior hierárquico ou à Ouvidoria/Ouvidoria das Mulheres;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- Busque orientação de profissionais da área da saúde, como psicólogos, para saber como lidar com a situação;
- Procure apoio no sindicato profissional ou órgão representativo de classe, na Delegacia Regional do Trabalho, no Ministério Público do Trabalho ou em qualquer outra entidade de defesa dos direitos humanos, podendo, inclusive, ingressar com ação judicial;
- Registre a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher, Delegacia Eletrônica e Delegacias de bairros;
- Ligue 180 para fazer denúncias de caso de violência contra a mulher;
- Se houver possibilidade de diálogo, converse com o agressor para esclarecer como você se sente e que não aceita o comportamento da pessoa;
- Não se sinta culpado nem inferiorizado, conte o ocorrido aos colegas, amigos e familiares e procure suporte emocional.

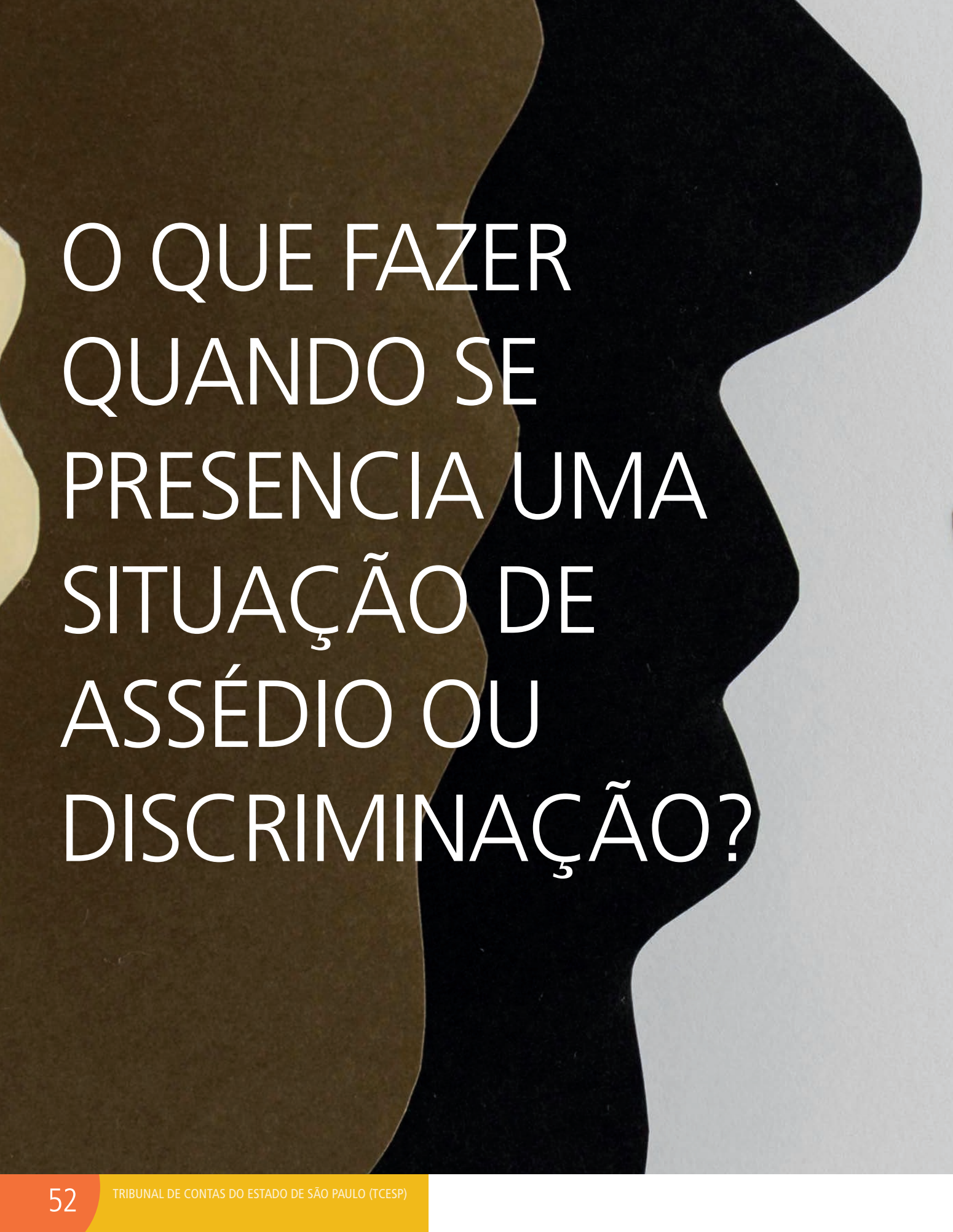


COMO COMPROVAR O ASSÉDIO OU A DISCRIMINAÇÃO?



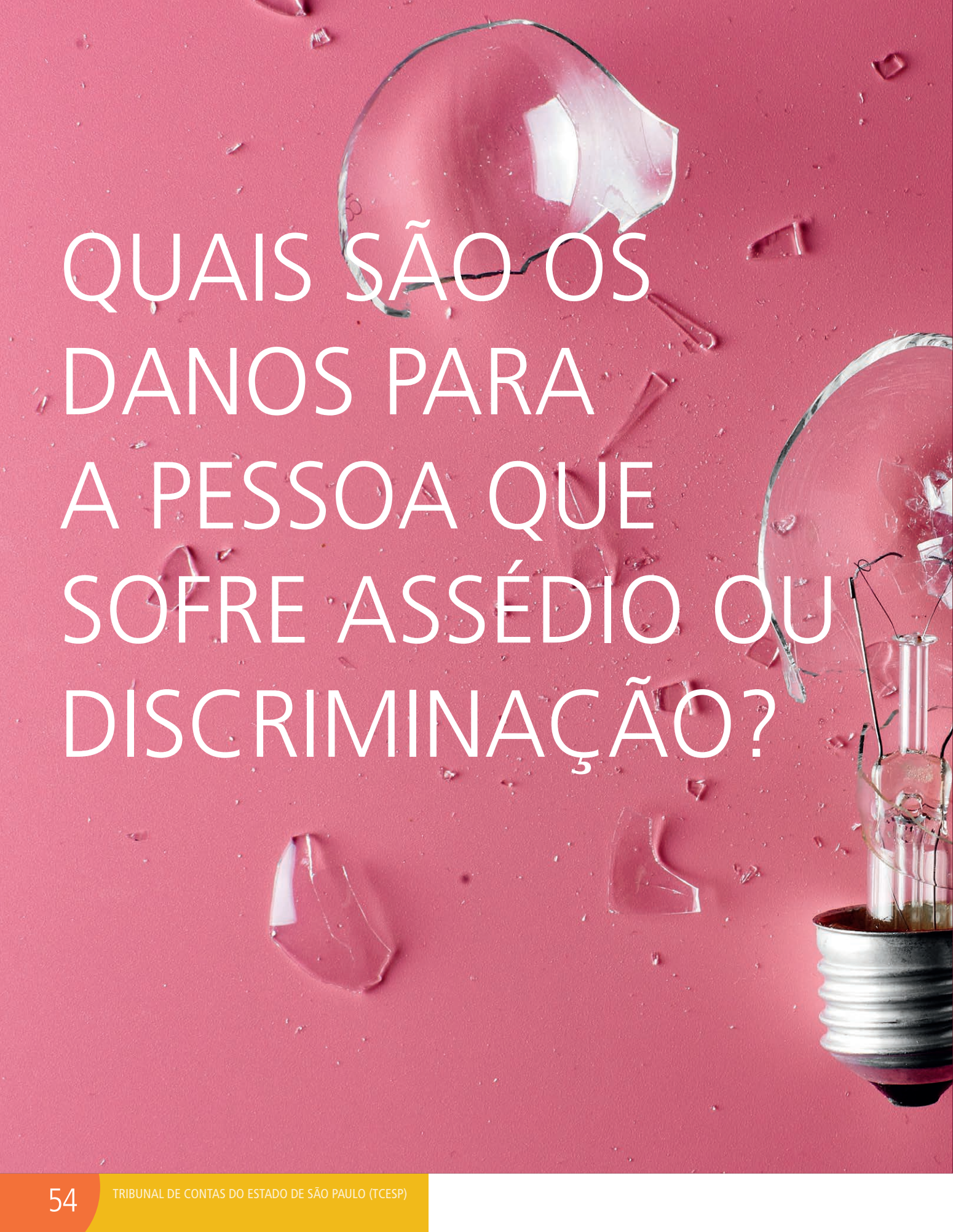
Muitas vezes é difícil comprovar a ocorrência destas situações, pois ocorrem geralmente de maneira oculta e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-las através de algumas formas, como:

- Anotar com detalhes todas as situações de assédio e de discriminação (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, conteúdo das conversas, servidores que testemunharam e tudo o que se lembrar);
- Realizar gravações das situações;
- Guardar bilhetes, e-mails, mensagens eletrônicas e o que mais achar necessário para servir como prova do ocorrido;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente de depoimentos daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.




O QUE FAZER QUANDO SE PRESENCIA UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

- Tenha empatia e desperte empatia no outro;
- Acolha a vítima, ouvindo sem julgamento e dizendo que ela não é culpada pelo que aconteceu e que não está sozinha;
- Ofereça ajuda e se disponha a ouvir;
- Incentive a pessoa a DENUNCIAR o assediador;
- Informe-se e, se possível, converse com o assediador, explicando que o que ele fez é assédio e quais são as consequências do seu ato, mostrando vídeos e textos para conscientização sobre o tema;
- Busque ajuda da instituição para o problema, comunicando ao superior hierárquico do assediador ou denunciando ao setor responsável, como a Ouvidoria/Ouvidoria das Mulheres;
- Ofereça-se como testemunha. Supere o medo e seja solidário. Coloque-se no lugar do outro.

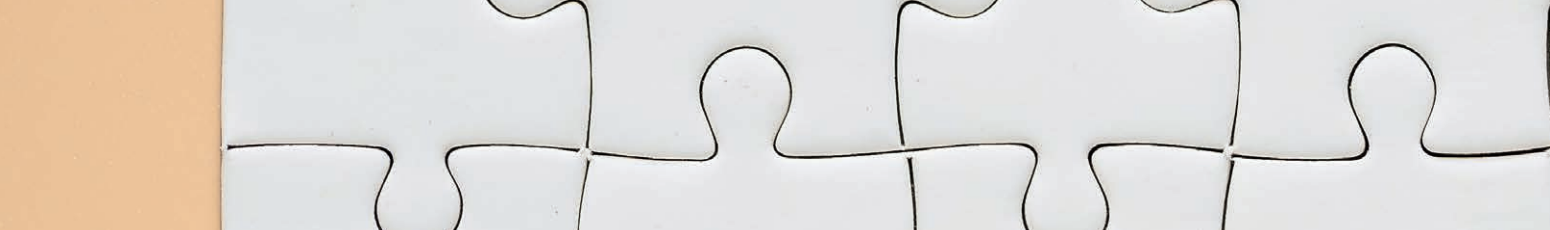
A broken lightbulb lies on a vibrant red surface, with numerous sharp shards of glass scattered around it. The bulb's base is visible on the right side of the frame. The overall scene conveys a sense of damage and brokenness.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA QUE SOFRE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?




Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais na saúde do trabalhador estão:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral ou sexual;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução do desejo sexual;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



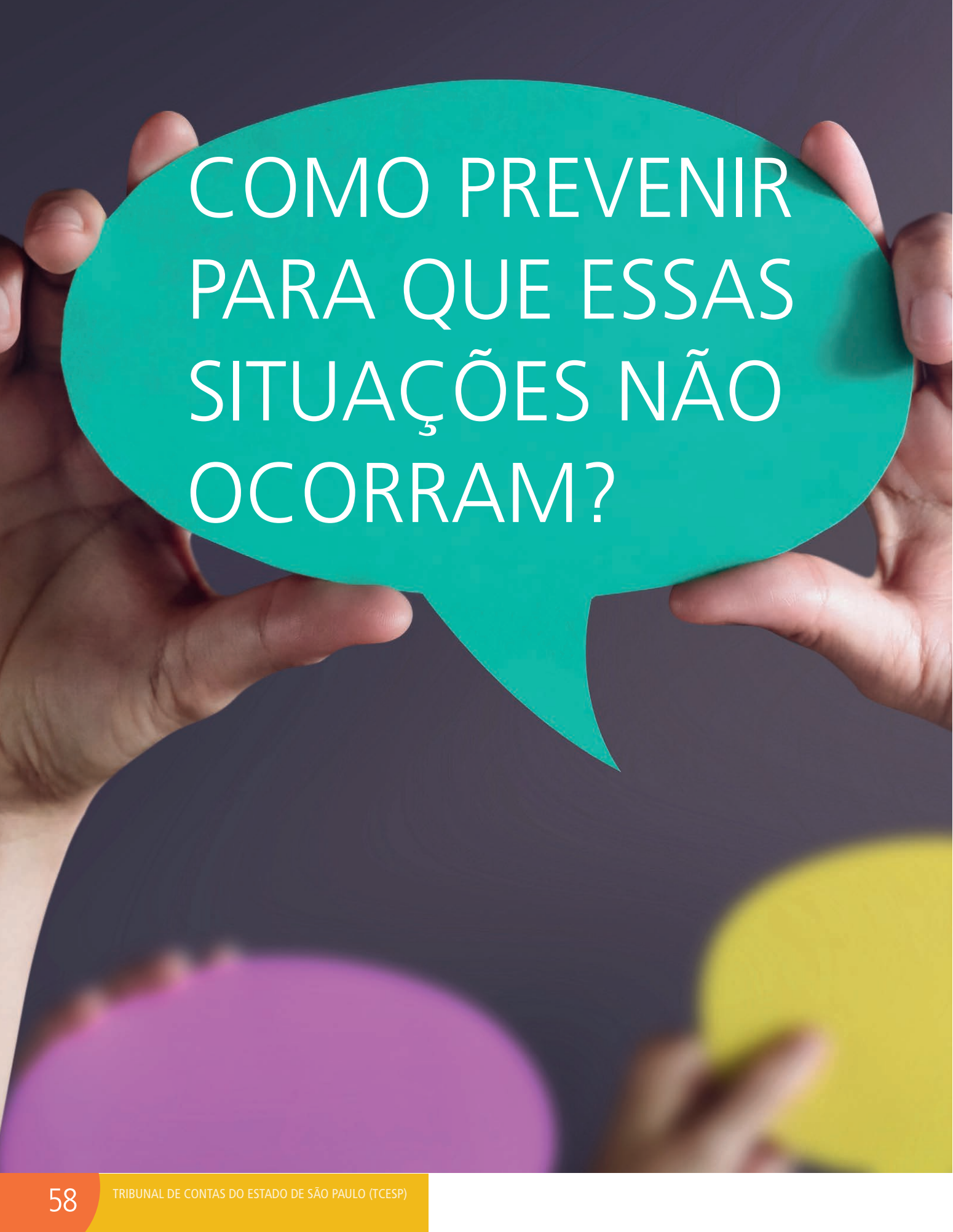
QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO?

- Degradação do clima organizacional;
- Retirada dos comportamentos de cidadania organizacional;
- Riscos de imagem e financeiros (indenização e reparação de danos na esfera cível);
- Aumento da rotatividade dos funcionários/servidores.



O QUE A INSTITUIÇÃO PODE FAZER?

- Ter um espaço propício para recebimento das denúncias ou dúvidas sobre o assunto, bem como servidor(es) disponível(eis) e capacitado(s) para acolher e ouvir sem julgamentos (preferencialmente do gênero feminino para casos de assédio contra a mulher);
- Oferecer apoio e acolhimento com profissionais da área da saúde e orientação às vítimas de assédio e discriminação;
- Apurar o caso por meio de Comissão instituída, mantendo-se o sigilo;
- Adotar práticas restaurativas na resolução de conflitos e promover ferramentas como a Comunicação Não Violenta;
- Responsabilizar os agressores e disponibilizar aconselhamento ou outras medidas para prevenir a reincidência de violência, assédio e discriminação.



COMO PREVENIR
PARA QUE ESSAS
SITUAÇÕES NÃO
OCORRAM?

A maneira mais eficaz de se lidar com estes problemas no trabalho é o treinamento de funcionários e gestores para que desenvolvam habilidades de liderança e capacidade de gerir pessoas, além de investir na formação de seus servidores, promovendo sua valorização. Assim, consegue-se prevenir novos casos de assédio ou discriminação, apresentando as condutas que são adequadas e as que são inapropriadas e inaceitáveis no ambiente profissional. As regras precisam ser claramente estabelecidas.

Outra forma de prevenção é a realização de campanhas para divulgação de informações sobre os temas, para conscientizar os servidores desses tipos de condutas, de como agir diante delas, das lesões provocadas pelas atitudes de assédio e discriminação e das suas possíveis consequências nas esferas cível, administrativa e criminal.

Relações de trabalho saudáveis, com tolerância e cooperativismo, são fundamentais para a construção de um ambiente voltado à empatia e à solidariedade, criando uma rede de apoio formada entre os servidores e causando a intimidação de possíveis agressores.

Chefes, servidores e líderes devem ser equilibrados e justos, com tratamento igualitário e respeitoso aos companheiros de trabalho.

A utilização da Ouvidoria/Ouvidoria das Mulheres, espaços criados para recebimento de situações que gerem desconfortos, mesmo que ainda não caracterizem assédio ou a prática de discriminação, mas que contribuam para um ambiente nocivo, também são formas de prevenção.

A instituição deve fazer constar de seu Código de Ética do Servidor – ou das Convenções Coletivas de Trabalho – medidas de prevenção ao assédio e à discriminação, além de dispor de instância administrativa para acolher as denúncias, com o intuito de apurar e punir as violações ocorridas.

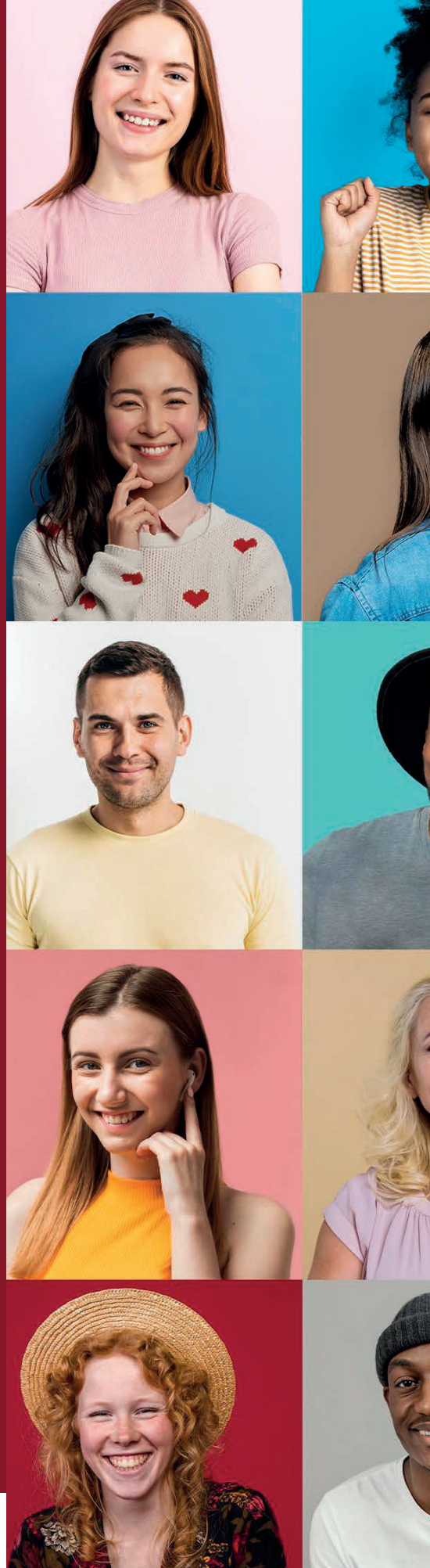
Por fim, é igualmente importante a realização constante de avaliações de riscos sobre violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho, através de verificações periódicas para conhecer a qualidade das relações interpessoais naquele ambiente.

PARA QUEM DENUNCIAR

No Tribunal de Contas do Estado de São Paulo existe a Ouvidoria e a Ouvidoria das Mulheres, que, por meio de seus canais, podem receber as denúncias de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos aos servidores(as), estagiários(as) ou terceirizados(as).

AÇÕES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

No Tribunal de Contas do Estado de São Paulo existe a Ouvidoria e a Ouvidoria das Mulheres, que, por meio de seus canais, podem receber as denúncias de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos aos servidores(as), estagiários(as), empregados(as), ou terceirizados(as).





Com o objetivo de implementar políticas de prevenção, orientação e enfrentamento ao assédio e à discriminação, o TCESP iniciou uma série de ações, dentre elas:

- Instituição de Código de Ética para Membros e Servidores do TCESP (Resoluções nº 07 e 08/2021);
- Instituição da Ouvidoria da Mulher (Resolução nº 02/2022);
- Realização de eventos com os temas “Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho” (em 06/06/2022) e “Boas Práticas no Combate ao Assédio Moral e Sexual” (em 22/08/2022);
- Estabelecimento de Grupo de Trabalho (DOE de 16/06/2022) para elaboração, aplicação e acompanhamento de pesquisa para diagnosticar eventuais situações de assédio moral, sexual e discriminação entre os servidores(as), estagiários(as) e funcionários(as) terceirizados(as), bem como para elaboração da presente Cartilha de Conscientização e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação;
- Entre os dias 08 e 22 de junho, foi realizada pesquisa para diagnosticar eventuais situações de assédio moral, sexual e discriminação na Casa. Participaram 1.031 pessoas entre servidores(as), prestadores(as) de serviços e estagiários(as), respondendo a uma série de perguntas por meio de um formulário virtual, sob a condição de anonimato.

É importante destacar que este material tem o objetivo, também, de servir de apoio e referência aos órgãos públicos fiscalizados por este Tribunal de Contas, para que toda a Administração Pública, em conjunto, possa enfrentar esse assunto com coragem e firmeza.



PARA SABER MAIS

LIVROS

ASSÉDIO MORAL – GESTÃO POR HUMILHAÇÃO, por Roberto Heloani e Margarida Barreto (Editora Juruá)

COMO SER UM LÍDER INCLUSIVO, por Liliane Rocha (Editora Scortecci)

COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA, por Marshall Rosenberg (Editora Ágora)

FEMINISMO EM COMUM, por Marcia Tiburi (Editora Rosa dos Tempos)

GESTÃO COMO DOENÇA SOCIAL, por Vincent de Gaulejac (Editora Ideias & Letras)

INTERSECCIONALIDADE, por Carla Akotirene (Editora Jandaíra)

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA, por Sidnei Nogueira (Editora Jandaíra)

LUGAR DE FALA, por Djamila Ribeiro (Editora Jandaíra)

MEMÓRIAS DA PLANTAÇÃO, por Grada Kilomba (Editora Cobogó)

NA MINHA PELE, por Lázaro Ramos (Editora Objetiva)

O PERIGO DA HISTÓRIA ÚNICA, por Chimamanda Ngozi Adichie (Editora Companhia das Letras)

OLHARES NEGROS: RAÇA E REPRESENTAÇÃO, por Bell Hooks (Editora Elefante)

PENSANDO COMO UM NEGRO, por Adilson José Moreira (Editora Contracorrente)

PEQUENO MANUAL ANTIRRACISTA, por Djamila Ribeiro (Editora Companhia das Letras)

RACISMO ESTRUTURAL, por Silvio de Almeida (Editora Jandaíra)

RACISMO RECREATIVO, por Adilson José Moreira (Editora Jandaíra)

FILMES / SÉRIES / DOCUMENTÁRIOS

12 ANOS DE ESCRAVIDÃO, 2014 (filme)

13ª EMENDA, 2016 (documentário)

A VIDA E HISTÓRIA DE MADAM C.J. WALKER, 2020 (série)

AMARELO – É TUDO PRA ONTEM, 2020 (documentário)

COLIN EM PRETO E BRANCO, 2021 (série)

DOIS ESTRANHOS, 2020 (filme - curta)

DOUTOR GAMA, 2021 (filme)

HISTÓRIAS CRUZADAS, 2012 (filme)

INACREDITÁVEL, 2019 (série)

INFILTRADOS NA KLAN, 2018 (filme)

MOONLIGHT: SOB A LUZ DO LUAR, 2017 (filme)

O DIABO VESTE PRADA, 2006 (filme)

O ESCÂNDALO, 2020 (filme)

OLHOS QUE CONDENAM, 2019 (série)

SANKOFA – A ÁFRICA QUE TE HABITA, 2020 (série)

TEMPOS MODERNOS, 1936 (filme)

PODCASTS

HISTÓRIA PRETA

INFILTRADOS NA CAST

MANO A MANO



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Poder Judiciário. Disponível em: https://ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf. Acesso em 21 jul. 2022.

CARMO, Jacqueline. 8 de março: 8 frases machistas que mulheres ouvem no trabalho. 24/02/2022. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/8-de-marco-8-frases-que-mulheres-ouvem-no-trabalho/>. Acesso em 02 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em 21 jul. 2022.


CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual - Previna-se. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em 19 jun. 2022.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. Assédio Moral – Como Prevenir e Combater. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hc-ufmg/aceso-a-informacao/servidores/assedio-moral/cartilha-assedio-moral-versao-janeiro-2020-virtual.pdf/@download/file/cartilha-assedio-moral-versao-janeiro-2020-virtual.pdf>. Acesso em 19 jun. 2022.

GNT, canal. Preconceito não é opinião - Rita Von Hunty - Mini Saia - Saia justa disponível em https://youtu.be/8dCSHm_bjpg.

INSTITUTO RUI BARBOSA. Cartilha de conscientização e combate ao assédio moral e sexual nos Tribunais de Contas. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedio-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas.pdf>. Acesso em 21 jul. 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Assédio Moral conhecer, prevenir, cuidar. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/assedio_moral_conhecer_prevenir_cuidar.pdf. Acesso em 19 jun. 2022.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARÁ. Em defesa da diversidade. População - LGBTI+: Conceitos, Direitos e Conquistas. 4a edição - Revista, atualizada e ampliada. Belém – 2022. Disponível em: https://www2.mppa.mp.br/data/files/5C/63/24/2C/24BA18100D6BB818180808FF/EM%20DEFESA%20DA%20DIVERSIDADE%20-%20Populacao%20LGBTI_%20Conceitos_%20Direitos%20e%20Conquistas.pdf. Acesso em 25 jul. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, OUVIDORIA E COMITÊ GESTOR DE GÊNERO E RAÇA. Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/publicacoes/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-conduta-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 19 jun. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. 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 19 jun. 2022.

NÚCLEO DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS – DEFENSORIA PÚBLICA DO RIO GRANDE DO SUL. Cartilha Direitos Humanos e o Combate ao Racismo. Disponível em: <https://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201911/11095409-cartilha-combate-ao-racismo-impressao.pdf>. Acesso em 01 ago. 2022.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Assédio Sexual na Administração Municipal - Como Denunciar? Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/cartilha%20combate%20ass%C3%A9dio%20-%20FINAL2\(1\).pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/cartilha%20combate%20ass%C3%A9dio%20-%20FINAL2(1).pdf). Acesso em 15 jun. 2022.

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 21 jul. 2022. Assédio moral e sexual. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20fere%20a,al%C3%A9m%20de%20prejudicar%20sua%20sa%C3%BAde>. Acesso em 19 jun. 2022.

SINDICATO DOS AUDITORES-FISCAIS TRIBUTÁRIOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. Assédio Moral no Serviço Público. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1yhKuGtKQRUZDYM4O59-gkeGnZFwC-ok2/view>. Acesso em 19 jun. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Guia de orientações sobre assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2022_final.pdf/view. Acesso em 31 jul. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 21 jul. 2022.

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Lei Federal nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm.

Lei Federal nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm.

Lei Federal nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Resolução nº 2.435, de 3 de junho de 2008. Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, aprovada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução nº 36/55, de 25 de novembro de 1981. Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções, da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155. Estabelece normas e princípios ressaltando a importância da participação, não somente do Governo, como também de empregadores e empregados, na elaboração de uma política sobre a Saúde e Segurança do Trabalho, além, também, da preocupação com o meio ambiente.

SÃO PAULO. Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>.

Tribunal de Contas do Estado. Resolução nº 07/2021. Aplica aos Membros do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo o Código de Ética da Magistratura Nacional. Disponível em <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/legislacao/RESOLU%C3%87%C3%83O%2007-2021.pdf>.

Tribunal de Contas do Estado. Resolução nº 08/2021. Institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. Disponível em <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/legislacao/RESOLU%C3%87%C3%83O%2008-2021.pdf>.

Tribunal de Contas do Estado. Resolução nº 02/2022. Institui a Ouvidoria das Mulheres do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/legislacao/Resolu%C3%A7%C3%A3o%2002-2022.pdf>.



Prédio-Sede / Anexo I
 Av. Rangel Pestana, 315 - Centro
 CEP: 01017-906 - São Paulo - SP
 Telefone: (11) 3292-3266

Anexo II
 Rua Venceslau Brás, 183 - Centro
 CEP: 01016-000 - São Paulo - SP
 PABX: (11) 3292-3266

Araçatuba - UR-01

Av. Café Filho, 402 - Jardim Icaray
 CEP: 16020-550 - Araçatuba - SP
 Telefones: (18) 3609-9700
 ur01@tce.sp.gov.br

Bauru - UR-02

Rua José Francisco Augusto, 5-4 - Jd. Godói
 CEP: 17021-640 - Bauru - SP
 Telefones: (14) 3109-2350
 ur02@tce.sp.gov.br

Campinas - UR-03

Avenida Carlos Grimaldi, 880 - Jd. Conceição
 CEP: 13091-000 - Campinas - SP
 Telefone: (19) 3706-1700
 ur03@tce.sp.gov.br

Marília - UR-04

Rua Prof. Francisco Morato, 381 - Jd. São
 Geraldo - CEP: 17501-020 - Marília - SP
 Telefone: (14) 3592-1630
 ur04@tce.sp.gov.br

Presidente Prudente - UR-05

Rua José Cupertino, 179 - Jd. Marupia
 CEP: 19060-090 - Presidente Prudente - SP
 Telefones: (18) 3226-5060
 ur05@tce.sp.gov.br

Ribeirão Preto - UR-06

Rua Adolfo Zé, 426 - Ribeirânia
 CEP: 14096-470 - Ribeirão Preto - SP
 Telefones: (16) 3995-6800
 ur06@tce.sp.gov.br

São José dos Campos - UR-07

Av. Heitor Vila Lobos, 781 - Vila Ema
 CEP: 12243-260 - São José dos Campos - SP
 Telefone: (12) 3519-4610
 ur07@tce.sp.gov.br

São José do Rio Preto - UR-08

Av. José Munia, 5.400 - Chácara Municipal
 CEP: 15090-500 - São José do Rio Preto - SP
 Telefone: (17) 3206-0800
 ur08@tce.sp.gov.br

Sorocaba - UR-09

Rua Marco Francisco Garcia Chiuratto, 180 - Jd.
 Saira - CEP: 18085-840 - Sorocaba - SP
 Telefones: (15) 3238-6660
 ur09@tce.sp.gov.br

Araras - UR-10

Av. Maximiliano Barato, 471 - Jd. Universitário
 CEP: 13607-339 - Araras - SP
 Telefone: (19) 3543-2460
 ur10@tce.sp.gov.br

Fernandópolis - UR-11

Rua Maria Batista, 209 - Boa Vista
 CEP: 15.600-000 - Fernandópolis - SP
 Telefone: (17) 3465-0510
 ur11@tce.sp.gov.br

Registro - UR-12

R. Goro Assanuma, 259 - Vila São Nicolau
 CEP: 11.900-000 - Registro - SP
 Telefone: (13) 3828-7220
 ur12@tce.sp.gov.br

Araraquara - UR-13

Rua Dr. Euclides da Cunha Viana, 551
 Jd. Santa Mônica - CEP: 14.801-096
 Araraquara - SP - Telefone: (16) 3331-0660
 ur13@tce.sp.gov.br

Guaratingueta - UR-14

Avenida Doutor Aníbal Pereira da Cunha, 1302
 CEP: 12515-241 - Guaratingueta - SP
 Telefone: (12) 3123-2260
 ur14@tce.sp.gov.br

Andradina - UR-15

Rua Pereira Barreto, 1681 - Centro
 CEP: 16901-022 - Andradina - SP
 Telefone: (18) 3721-7800
 ur15@tce.sp.gov.br

Itapeva - UR-16

Rua Leovigildo de Almeida Camargo, nº 143,
 Jardim Ferrari - Itapeva - SP
 Telefone: (15) 3524-4800
 ur16@tce.sp.gov.br

Ituverava - UR-17

Rua Dom Pedro I, 520 - Jardim Morada do Sol
 CEP: 14500-000 - Ituverava - SP
 Telefone: (16) 3839-0943 / 3839-0376
 ur17@tce.sp.gov.br

Adamantina - UR-18

Rua Josefina Dal'Antonia Tiveron, 180 - Centro
 CEP: 17800-000 - Adamantina - SP -
 Telefones: (18) 3502-3260
 ur18@tce.sp.gov.br

Mogi Guaçu - UR-19

Rua Catanduva, 145 - Jd. Planalto Verde
 CEP: 13843-193 - Mogi Guaçu - SP
 Telefone: (19) 3811-8300 / 3811-8339
 ur19@tce.sp.gov.br

Santos - UR-20

Av. Washington Luiz, 2991 - Boqueirão
 CEP: 11055-001 - Santos - SP
 Telefones: (13) 3208-2400
 ur20@tce.sp.gov.br



#tcespnasredes SIGA O TCE SP



facebook.com/
tcesp



twitter.com/
tcesp



youtube.com/
tcespoficial



flickr.com/
tcesp



tce.sp.gov.br/
tcesp-rss

—www.tce.sp.gov.br—

Fale com o TCE



Fone 0800:
0800.8007575



WhatsApp:
+55 11 99508.7638



Email:
ouvidoria@tce.sp.gov.br

VAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO?



TCESP
Tribunal de Contas
do Estado de São Paulo