



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO AMAZONAS



PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO AMAZONAS



PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

COORDENAÇÃO, ELABORAÇÃO E PRODUÇÃO

PRESIDÊNCIA

Conselheiro Érico Xavier Desterro e Silva

CORREGEDOR-GERAL

Conselheiro Ari Moutinho da Costa Júnior

CHEFE DE GABINETE DA CORREGEDORIA

Rita de Cássia Pinheiro Telles de Carvalho

COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Rita de Cássia Pinheiro Telles de Carvalho

Nádia Maria Gama Pereira

Érika Alves de Araújo

Thábita Leão Correa Lima

Karolline de Andrade Porto

Victoria Raissa Pereira Maciel

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Diretor de Comunicação

Elvis Chaves

Redação

Lucas Silva

Comitê de Prevenção e Enfrentamento do
Assédio e Discriminação

Edição e Revisão

Elvis Chaves

Camila Carvalho

Mariana Braga

Nataly David

Socorro Lins

Projeto Gráfico

Daniel Barros

Matheus Rodrigues

APRESENTAÇÃO

POLÍTICA DE PREVENÇÃO



O assédio e a discriminação são formas de violência contra a dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal. É dever da instituição atuar para combatê-los, preventiva e repressivamente.

Sob a presidência do conselheiro Érico Xavier Desterro e Silva e coordenação do conselheiro-corregedor Ari Moutinho da Costa Júnior, esta cartilha é resultado de um trabalho conjunto da Corregedoria-Geral do Tribunal com setores relacionados. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas tem por objetivo garantir um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

Para tanto, estabelece ações de prevenção e combate efetivo a essas formas de violência, apresentando informações que possibilitam a identificação de situações que as caracterizem, além de providências a serem adotadas, para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

A perspectiva com a qual se trabalhou foi a de elucidar as ações que garantam a manutenção de relações de trabalho harmoniosas, dignas e respeitosas, construindo uma política que busque evitar toda forma de violência no ambiente de trabalho.

APRESENTAÇÃO

As organizações que estimulam a manutenção de ambientes laborais saudáveis por meio de suas políticas internas conseguem entregar resultados satisfatórios e sustentáveis.





Oi! Sou Kitty, tenho 33 anos e trabalho aqui há 9. Sempre fui respeitada no meu setor, mas, desde que voltei da licença maternidade, o meu chefe tem me atribuído muito mais processos que aos meus colegas, como se estivesse me punindo por algo de errado.

Algumas vezes até chegou a fazer comentários sobre não poder contar muito com o meu trabalho, afirmando que, por eu ser mulher, a qualquer momento posso engravidar novamente e ficar mais 6 meses de “folga”. Não sei o que fazer, tenho me sentido mal e constrangida...



Você sabe o que é **assédio moral?**

Assédio moral pode ser identificado em condutas ativas ou omissivas, repetitivas e abusivas que, independentemente de hierarquia, atentem contra a dignidade da pessoa humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional e até mesmo a evolução na carreira.

Essas condutas podem acontecer por meio de gestos, palavras, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes ou, ainda, injustificadamente não distribuir tarefas, discriminar, humilhar, constranger, isolar, excluir socialmente, difamar ou abalar psicologicamente ou provocar degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho.



ALGUNS COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- Desqualificar, humilhar, subestimar por meio de palavras, gestos ou atitudes a autoestima e imagem da pessoa;
- Submeter à situação vexatória, transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso;
- Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais ou sexuais ou ainda postar mensagens de igual teor nas redes sociais;
- Promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, de forma indireta, ou seja, sem nominar o destinatário, mas tornando possível a identificação para quem se dirige a mensagem;



ALGUNS COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- Atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais de natureza ofensiva, visando desmoralizar ou ridicularizar, ou até mesmo estimular, difundir ou reproduzir estes atos;
- Subestimar em público as aptidões e competências dos membros da equipe;
- Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho;
- Desrespeitar limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas deficiências;
- Descumprir, ameaçar ou dificultar de maneira injustificada o gozo de direitos, como jornada de trabalho, férias, licenças, mudança de modalidade de trabalho, dentre outros;



ALGUNS COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas mais severas do que as aplicadas a outros profissionais integrantes da mesma categoria;
- Preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social e orientação política, sexual ou filosófica;
- Criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas, resultando em obstáculos à igualdade entre os sexos;
- Impor condições de trabalho e regras personalizadas, diferentes dos demais, ou tratar de forma discriminatória os membros da equipe, em especial grupos vulneráveis, como mulheres grávidas, pessoas negras, indígenas e de outras etnias e, ainda, pessoas LGBTQIA+;



ALGUNS COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- Ocultar ou manipular informações úteis dos trabalhadores para a realização das atividades de forma a induzi-los ao erro;
- Alterar tom de voz ou gritar, agredir verbalmente ou por gestos, ou falar de forma desrespeitosa;
- Instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e comprometendo a solidariedade entre colegas;
- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores, como solicitar alteração em relatórios técnicos ou sempre rejeitar suas escolhas e decisões;
- Privar os trabalhadores de acesso às ferramentas de trabalho;



ALGUNS COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- Instigar a competição entre as pessoas, contribuindo para um ambiente com falta de confiança, solidariedade e colaboração;
- Ignorar recomendações médicas às gestantes;
- Não considerar questões de saúde e recomendações médicas na atribuição de tarefas;
- Pressionar para que os trabalhadores não exerçam seus direitos;
- Dificultar ou protelar, injustificadamente, promoções;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador ou não lhe atribuir atividades, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;



ALGUNS COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- Ameaçar com demissão;
- Isolar fisicamente o servidor no ambiente de trabalho;
- Fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive de empregados terceirizados;
- Praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico, atentando contra seus direitos ou sua dignidade e comprometendo sua saúde física/mental ou ainda seu desenvolvimento profissional;



ALGUNS COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- Limitar o número de vezes ou monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro;
- Exigir que o empregado cometa atos ilícitos ou atos de corrupção.





PARE E REPARE!

É muito importante não banalizar o assédio moral e, principalmente, não achar que toda abordagem configura violência. É importante avaliar a situação para entender se a abordagem tem relação com a execução regular da atividade laboral. Se houver, não configura assédio.



O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL



Punir com advertências e suspensões servidores, colaboradores e terceirizados que não respeitam as regras de saúde e segurança do Tribunal de Contas do Amazonas (TCE-AM);

Utilizar sistemas defensivos e de controle em geral (ex: câmeras em áreas comuns com o conhecimento dos funcionários e com objetivo de segurança), observados sempre os direitos fundamentais dos servidores, colaboradores e terceirizados;



Deliberar sobre a organização do (TCE-AM), desde que não haja discriminação, como por exemplo investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investirem em outras;

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL



Averiguar a produtividade e desempenho dos servidores e colaboradores dentro de padrões de razoabilidade;

Realizar críticas produtivas ao trabalho do servidor, colaborador ou colega, no intuito de melhorar a atividade laboral;



Estabelecer metas para os servidores e colaboradores, desde que sejam razoáveis, compatíveis com a atividade e estabelecidas para todos do setor.

E o **assédio sexual**, você sabe o que é ?

Trata-se de toda 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, chantagear ou constranger a pessoa. O assédio afeta a dignidade da vítima, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



ALGUMAS SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO SEXUAL

- 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;



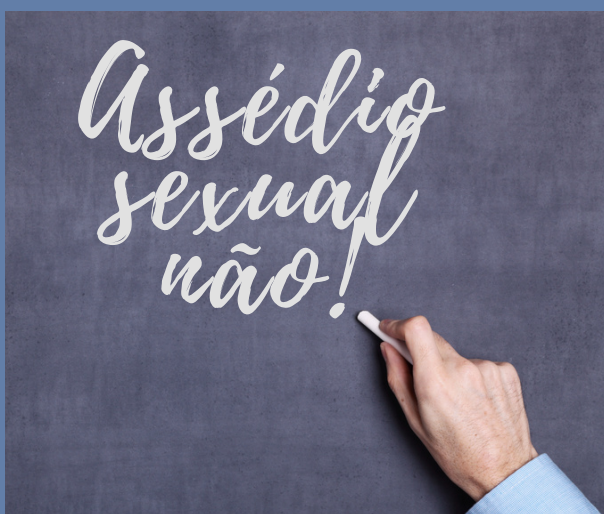
ALGUMAS SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO SEXUAL

- Realizar convites impertinentes, chantagens ou pressionar para participar de encontros com intuito sexual;
- Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;
- Fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- Realizar contato físico de forma inadequada, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual.
- Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;



ALGUMAS SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO 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.



DO PONTO DE VISTA HIERÁRQUICO, O ASSÉDIO PODE OCORRER DAS SEGUINTE FORMAS

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

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



Descendente:

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis



Ascendente:

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos

DO PONTO DE VISTA HIERÁRQUICO, O ASSÉDIO PODE OCORRER DAS SEGUINTE FORMAS

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL



Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. A conduta pode se aproximar do bullying.



DO PONTO DE VISTA HIERÁRQUICO, O ASSÉDIO PODE OCORRER DAS SEGUINTE FORMAS

ASSÉDIO MORAL MISTO



Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.



AGORA VAMOS FALAR SOBRE DISCRIMINAÇÃO

É considerado discriminação toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política ou filosófica, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais.



ALGUMAS ATITUDES QUE SÃO QUALIFICADAS COMO DISCRIMINAÇÃO



- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça ou idade;
- Não nomear e não promover ou, ainda, exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade, em relação a diferenças físicas, como obesidade ou altura;
- Segregar pessoas com doenças;
- Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- Deixar de nomear ou promover e razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência;
- Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em âmbito profissional.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

A prática dessas espécies de violências traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para a vítima, além de prejudicar a instituição e o Estado.

PARA A PESSOA ASSEDIADA/DISCRIMINADA

Dores generalizadas;

Palpitações;

Distúrbios digestivos;

Hipertensão arterial
(pressão alta);

Alteração do sono;

Irritabilidade;

Esgotamento
profissional;



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

PARA A PESSOA ASSEDIADA/DISCRIMINADA



Crises de choro;



Abandono de relações pessoais;



Problemas familiares;



Isolamento e Depressão;



Síndrome do pânico;



Estresse e ansiedade;



Esgotamento físico e emocional;



Esgotamento físico e emocional e suicídio.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

PARA A INSTITUIÇÃO E PARA O ESTADO

- Redução da produtividade;
- Aumento de erros e acidentes;
- Faltas;
- Licenças médicas;
- Exposição negativa do Tribunal;
- Custos com tratamentos médicos;
- Processos administrativos e judiciais.



O QUE VOCÊ PODE FAZER CASO SE SINTA VÍTIMA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Todas as comunicações apresentadas à Presidência à Corregedoria ou qualquer outro setor do Tribunal será encaminhada ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (CPEAD), para acolhimento, escuta, análise prévia, orientação e acompanhamento.



A ocorrência de Assédio ou de Discriminação poderá ser formalizada:

- Por meio de formulário disponibilizado no Portal Institucional e na Intranet do TCE-AM, pela própria pessoa que se sinta alvo de assédio ou discriminação ou por terceiro que tenha conhecimento dos fatos, sendo, neste caso, permitido o anonimato.
- Pelo Sistema Eletrônico de Informação - SEI, por meio da opção "Comunicação de Fato", ocasião em que será processada no modo sigiloso, cabendo ao comunicante credenciar um dos membros do Comitê.



SIGILOS

COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ

O comitê é responsável por receber as comunicações e acolher a pessoa que se sente vítima de assédio ou discriminação, apurando as comunicações e protegendo os envolvidos.

Sendo uma responsabilidade multidisciplinar, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação é composto por:

- Um coordenador, indicado pela presidência;
- Um servidor da Corregedoria-Geral;
- Um servidor da Secretaria-Geral de Administração (Seger);
- Um servidor do Ministério Público de Contas (MPC);
- Um servidor da Diretoria de Saúde (Disau);
- Um servidor da Secretaria de Tecnologia da Informação (Setin).



QUAL O PAPEL DO COMITÊ?

Análise

A pessoa que se sentir vítima do assédio ou discriminação poderá receber suporte e orientação do serviço de apoio psicológico oferecido pela Diretoria de Saúde.

Após recebida a denúncia, o Comitê fará uma análise prévia da comunicação, para verificar a existência de elementos mínimos de materialidade e autoria.



Segurança



Todas as informações relacionadas às denúncias terão caráter confidencial, para preservar a intimidade dos envolvidos. Apenas as partes interessadas e os membros do comitê responsáveis pelo andamento terão acesso à informação do fato.

RESPONSABILIDADE COLETIVA

Todos os gestores do TCE-AM têm responsabilidade, no âmbito de suas competências, em adotar medidas que colaborem com a prevenção e o combate das práticas de assédio ou discriminação.

O trabalho em conjunto é essencial para que a Política de Prevenção e Enfretamento do Assédio e da Discriminação seja eficaz e torne o ambiente de trabalho sadio, saudável e sustentável, respeitando a dignidade da pessoa humana, a intimidade, o valor social do trabalho e a diversidade.





"AJUDE A CONSTRUIR UM AMBIENTE SAUDÁVEL PARA TODOS!"

SAIBA MAIS:





TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO AMAZONAS

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

DENUNCIE!

