



MANUAL DE CONDUTA ÉTICA

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO

ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

AMBIENTE DE RESPEITO É DEVER DE TODOS

Respeito gera confiança. Ética gera valor.

Documento institucional destinado a orientar dirigentes, conselheiros(as), servidores(as), empregados(as), comissionados(as), estagiários(as), terceirizados(as), prestadores(as) de serviços e demais pessoas vinculadas ao Conselho Regional de Farmácia do Estado do Piauí.

CRF-PI • 2026

APRESENTAÇÃO

O Conselho Regional de Farmácia do Estado do Piauí - CRF/PI, comprometido com a promoção de um ambiente institucional ético, respeitoso, seguro e saudável, apresenta este Manual de Conduta Ética, Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

O Manual tem por finalidade orientar todas as pessoas vinculadas ao Conselho acerca das condutas esperadas no ambiente de trabalho e estabelecer diretrizes de prevenção, acolhimento e enfrentamento de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência.

Mais do que estabelecer proibições, este documento busca fortalecer uma cultura institucional baseada no respeito, na dignidade da pessoa humana, na igualdade, na integridade, no diálogo e na valorização das pessoas.

1. PRINCÍPIOS E VALORES

RESPEITO

Dignidade, urbanidade e consideração em todas as relações.

IGUALDADE

Repúdio a preconceitos e a qualquer forma de discriminação.

INTEGRIDADE

Ética, responsabilidade, boa-fé e profissionalismo.

CONFIDENCIALIDADE

Cuidado com informações e preservação das pessoas envolvidas.

NÃO RETALIAÇÃO

Vedação a represálias contra quem relata fatos de boa-fé.

AMBIENTE SAUDÁVEL

Diálogo, cooperação, escuta e relações profissionais equilibradas.

2. ASSÉDIO MORAL

Pode ocorrer por meio de comportamentos abusivos que, especialmente quando reiterados ou sistemáticos, exponham uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, intimidatórias ou degradantes no ambiente de trabalho.

Exemplos: humilhar ou ridicularizar; utilizar gritos ou insultos; atribuir apelidos ofensivos; isolar deliberadamente alguém; excluir injustificadamente de reuniões ou informações necessárias; desqualificar reiteradamente o trabalho de forma ofensiva; impor tarefas humilhantes; utilizar a posição hierárquica para intimidar; ou promover exposição pública vexatória.

3. O QUE, EM REGRA, NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

O exercício regular das atribuições de gestão não se confunde, por si só, com assédio moral. Desde que exercidos de maneira respeitosa, proporcional e compatível com as atribuições profissionais, não configuram automaticamente assédio: cobrança de tarefas, metas razoáveis, avaliação de desempenho, orientação ou correção de procedimentos, distribuição de atividades, fiscalização da jornada, aplicação

regular de normas internas, medidas disciplinares fundamentadas, divergências profissionais e conflitos pontuais.

4. ASSÉDIO SEXUAL

Compreende comportamentos de natureza sexual indesejados capazes de provocar constrangimento, intimidação ou violação da liberdade e da dignidade da pessoa.

Exemplos: propostas ou insinuações sexuais não desejadas; comentários inconvenientes sobre corpo ou vida íntima; envio de conteúdo sexual sem consentimento; contato físico indesejado; convites insistentes após manifestação de desinteresse; ou utilização da posição profissional para obtenção de vantagem de natureza sexual.

5. ASSÉDIO ELEITORAL

Não serão admitidas práticas de pressão, constrangimento, ameaça ou utilização abusiva da posição profissional destinadas a interferir na liberdade política ou eleitoral das pessoas.

Exemplos: ameaçar trabalhadores em razão de escolhas políticas; condicionar vantagens ao apoio a candidatura; ameaçar punição ou prejuízo profissional; ou utilizar relação hierárquica para constranger alguém a apoiar determinado candidato.

6. DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

O CRF/PI repudia tratamento discriminatório que tenha por finalidade ou efeito excluir, restringir, constranger, humilhar ou prejudicar uma pessoa de maneira incompatível com a igualdade, a dignidade e o respeito que devem orientar as relações profissionais.

Também são incompatíveis com o ambiente institucional comportamentos humilhantes, intimidatórios, coercitivos, discriminatórios ou de represália capazes de comprometer a dignidade, a segurança ou o bem-estar da pessoa no ambiente de trabalho.

7. CONDUTAS ESPERADAS E VEDADAS

CONDUTAS ESPERADAS

- ✓ Tratar todos com respeito.
- ✓ Utilizar linguagem profissional.
- ✓ Respeitar diferenças individuais.
- ✓ Promover escuta e diálogo.
- ✓ Exercer autoridade com equilíbrio.
- ✓ Fornecer feedback com respeito.
- ✓ Comunicar situações relevantes.
- ✓ Preservar a confidencialidade.

CONDUTAS VEDADAS

- ✗ Praticar assédio moral ou sexual.
- ✗ Adotar comportamentos discriminatórios.
- ✗ Humilhar, perseguir ou intimidar.
- ✗ Utilizar abusivamente a hierarquia.
- ✗ Expor colegas de forma vexatória.
- ✗ Divulgar informações sobre denúncias.
- ✗ Impedir ou desestimular manifestações.
- ✗ Retaliar denunciante ou testemunhas.

8. PREVENÇÃO E CAPACITAÇÃO PERMANENTE

O CRF/PI adotará medidas contínuas de prevenção e conscientização, incluindo palestras e capacitações periódicas, atividades com profissionais das áreas jurídica e psicológica, campanhas internas, divulgação de materiais educativos, utilização de murais e canais institucionais e orientação de gestores e equipes.

9. CANAL DE DENÚNCIA

CANAL INSTITUCIONAL

ouvidoriainterna@crfpi.org

Se você presenciou ou vivenciou situação de assédio, discriminação ou violência psicológica, utilize o canal institucional. As informações serão tratadas com a confidencialidade cabível, buscando preservar a dignidade e os direitos das pessoas envolvidas.

10. SIGILO E PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

As informações relacionadas às manifestações deverão ser tratadas com confidencialidade e acesso restrito às pessoas que necessitem conhecê-las para adoção das providências cabíveis. É vedada qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé, apresente manifestação, relate fatos, preste depoimento, atue como testemunha ou colabore com análise ou apuração.

O recebimento de uma manifestação não representa reconhecimento antecipado dos fatos narrados nem atribuição automática de responsabilidade. A análise deverá preservar a imparcialidade, os direitos das pessoas envolvidas e, quando cabível, o contraditório e a ampla defesa.

11. RESPONSABILIDADES

Gestores: promover ambiente respeitoso; exercer a autoridade com equilíbrio; intervir diante de comportamentos incompatíveis; orientar equipes; encaminhar situações relevantes às instâncias competentes; preservar a confidencialidade e evitar retaliações.

Servidores, colaboradores e demais integrantes: conhecer e observar este Manual; tratar colegas e terceiros com respeito; contribuir para ambiente saudável; não incentivar comportamentos ofensivos; comunicar situações relevantes; colaborar quando solicitado e preservar o sigilo das informações.

12. COMPROMISSO INSTITUCIONAL E DIVULGAÇÃO

O CRF/PI reafirma seu compromisso com a prevenção e o enfrentamento de comportamentos incompatíveis com a ética, o respeito e a dignidade no ambiente de trabalho. As ações de prevenção possuem caráter permanente e deverão integrar a cultura organizacional da instituição.

Este Manual deverá permanecer disponível no site institucional do CRF/PI, ser divulgado aos servidores e colaboradores e utilizado como material de apoio nas ações de capacitação. Seu conteúdo poderá ser atualizado sempre que necessário.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

As situações concretas deverão ser analisadas individualmente, considerando as circunstâncias dos fatos, as normas internas e a legislação aplicável. A aplicação deste Manual deverá respeitar a dignidade das pessoas envolvidas, a confidencialidade, a imparcialidade e os demais direitos e garantias aplicáveis.

RESPEITO É RESPONSABILIDADE DE TODOS.

Um ambiente de trabalho saudável é construído diariamente por meio do diálogo, da ética, da colaboração e do respeito às pessoas.

Se perceber uma situação inadequada, procure orientação ou utilize os canais institucionais.