



# PREVENINDO O **ASSÉDIO** NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Material educativo para  
servidores públicos**



**CGE**  
Controladoria  
Geral do Estado



## **GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS**

Ronaldo Ramos Caiado, Governador

## **CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO**

Henrique Moraes Ziller, Secretário-chefe

## **Subcontroladoria do Sistema de Correição e Contas**

Bruno Mendes Dias, Subcontrolador

### **Pesquisa e elaboração**

Maria do Carmo Rodrigues Póvoa

Rafael Paixão de Campos

Ricardo Orsini

*Material de prevenção e combate ao assédio moral,  
sexual e virtual no ambiente de trabalho do  
Poder Executivo do Estado de Goiás.*

© 2024

## O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

O Assédio Moral é uma forma de **violência psicológica** praticada por um agente público contra outro no ambiente de trabalho, caracterizada pela exposição a situações humilhantes e constrangedoras, exercida de **maneira repetitiva e prolongada** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.



**Ação, gesto ou palavra**

**Repetição do comportamento**, ou seja, um fato isolado não se caracteriza como assédio moral

**Abuso da autoridade** em razão do cargo/ função exercida

Atingir a **autoestima e a autodeterminação** de agente público

Danos à **dignidade ou integridade** física e psicológica do assediado

Danos ao **ambiente de trabalho**



### **Lei Estadual 18.456/2014**

*Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual.*

**Art. 2º** Considera-se assédio moral toda **ação, gesto ou palavra**, praticada de forma repetitiva por agente público que, **abusando da autoridade** que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução na carreira e a estabilidade funcional do agente público constrangido.





## COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral se manifesta de maneiras sutis e/ou ostensivas. São exemplos do que normalmente ocorre na prática de assédio:

### 1 Comportamento reiterado

- O comportamento do assediador não é um fato isolado; é um **padrão de conduta** que se repete ao longo do tempo.
- A vítima é submetida a essas condições negativas de forma contínua, criando um ambiente de trabalho não sadio (**tóxico**), desconfortável para se trabalhar.
- Essa exposição constante pode levar ao desgaste emocional e físico do agente público assediado.

### 2 Ameaças e agressões

São feitas **ameaças** explícitas, escondidas ou veladas, comentários depreciativos, piadas ou críticas constantes ao desempenho profissional sem justificativa, que minam ou atormentam a **confiança e a autoestima** do agente público assediado.

### 3 Atitude negativa e persistente

- O assediador demonstra uma atitude negativa, hostil ou de desprezo em relação a um agente público ou um grupo, **afetando não apenas a vítima mas também o clima geral no ambiente de trabalho.**

### 4 Exclusão e isolamento

- O assediador **usa da sua autoridade** ou de determinada circunstância para excluir ou isolar o assediado no ambiente de trabalho.
- O assediado **não é convidado para reuniões** ou discussões relevantes.
- São atribuídas **tarefas ou prazos impossíveis** de serem cumpridos no tempo determinado ou com os recursos disponíveis, ele é separado do seu grupo de colegas e/ou isolado numa sala.



## LEI 18.456/2014 | ATOS CONSIDERADOS COMO ASSÉDIO MORAL CONTRA O AGENTE PÚBLICO

**Desprezo, ignorância ou humilhação** que o isole de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros agentes públicos ou o sujeite a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por meio de terceiros.

**Privação de informações ou treinamentos** que sejam necessários ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional.

**Divulgação de rumores e comentários maliciosos** ou fomento de boatos inidôneos (inadequados) em detrimento da sua imagem.

**Prática de críticas reiteradas** ou subestimação de esforços, que atinjam a sua dignidade.



**Desrespeito da sua limitação individual,**  
decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe  
atividade incompatível com suas necessidades especiais.

**Preterição em quaisquer escolhas,**  
em razão de deficiência física, raça, sexo, nacionalidade,  
cor, idade, religião, posição social, preferência ou  
orientação política, sexual ou filosófica.

**Induzi-lo a relações pessoais involuntárias**  
ou persuadi-lo a praticar atos ilegais ou deixar de  
praticar ato determinado em lei.

**Relegá-lo ao ostracismo.**

**Expô-lo a efeitos físicos ou mentais adversos,**  
em prejuízo de seu desenvolvimento  
pessoal e profissional.



## **POSSÍVEIS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio, seja ele moral, sexual ou virtual, é uma forma de violência que vai muito além da mera inconveniência ou desconforto. Ele marca profundamente a vida dos agentes públicos que o sofrem. Reconhecer seus profundos impactos é essencial para entender a seriedade do problema e a importância de adotar medidas de prevenção e apoio às vítimas.

### **Saúde mental e física comprometida**

A vítima pode sofrer de ansiedade, depressão, estresse, síndrome do pânico, baixa autoestima e até transtorno de estresse pós-traumático (TEPT). O estresse contínuo também pode ter consequências físicas, como doenças cardíacas, hipertensão, problemas gastrointestinais, dores crônicas, entre outros.

### **Desempenho profissional reduzido**

### **Isolamento social no trabalho**

## **Problemas legais e prejuízo financeiro para a Administração**

Os processos movidos por vítimas de assédio moral podem resultar em indenizações e multas, resultando em custos que serão pagos por meio dos impostos recolhidos pelo cidadão.

## **Relações de trabalho prejudicadas**

O ambiente de trabalho tóxico prejudica não só a produtividade, mas a colaboração, a comunicação e a convivência dos colegas de trabalho.



## **NÃO CONFUNDA!**



Toda relação de trabalho requer certo grau de exigência e é normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações. Nem tudo que desagrada pode ser considerado assédio moral.

## **ATITUDES QUE NÃO SÃO CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL**

### **Exigir eficiência e produtividade no trabalho**

#### **Aumento do volume de trabalho**

É comum que haja uma demanda maior de trabalho em alguns períodos, desde que não seja direcionado a uma pessoa ou grupo específico de forma abusiva.

#### **Críticas construtivas**

Divergências sobre determinado tema, desde que comunicadas de forma direta e respeitosa.

#### **Avaliação de desempenho**

Mecanismos tecnológicos de controle – ponto eletrônico, sistemas de gestão de produtividade, cobrança de metas, etc.

#### **Condições de trabalho não ideais**

Falta de infraestrutura e outras deficiências, desde que não sejam direcionadas a uma pessoa ou grupo específico de forma abusiva.

## QUEM PODE SER O ASSEDIADOR E A VÍTIMA DE ASSÉDIO?

- Servidor efetivo;
- Ocupante de cargo comissionado
- Empregado público
- Contratado temporariamente
- Servidor cedido para o Poder Executivo
- Estagiário
- Titular de mandato político
- Prestador de serviço voluntário

## O ASSÉDIO MORAL EM GRUPO

Grupos também podem ser vítimas de assédio moral - categoria profissional, equipe, setor, unidade - por meio de exigências abusivas de forma sistemática e prolongada.

## QUANDO O ASSEDIADOR É UM TERCEIRIZADO OU UM PRESTADOR DE SERVIÇO

- Neste caso, a apuração da situação de assédio não é de responsabilidade da Administração Pública.
- Comunique o **gestor do contrato** do terceirizado ou prestador de serviços para que exija providências da contratada.

## RESPONSABILIZANDO O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública não pode tolerar atos de violência que degradem a saúde física e psicológica dos seus agentes públicos.

Sem a devida responsabilização, o assédio pode se tornar um **problema sistêmico**, alimentando um **ciclo de violência** e medo que pode deteriorar e/ou criar um ambiente de trabalho onde os agentes públicos se sintam desprotegidos e desrespeitados.

Além da responsabilização, a **Lei 18.456/2014** exige medidas preventivas contra o assédio moral a todos os órgãos e entidades de cada Poder, do Ministério Público e dos Tribunais de Contas do Estado e dos Municípios.

Poderão ser adotadas **medidas preventivas**: treinamentos, cursos de capacitação, debates e palestras, acompanhamento de estatísticas e acompanhamento psicológico.



### **Lei 20.756/2020 (Estatuto do Servidor)**

O Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Goiás estabelece **pena de suspensão de 61 a 90 dias ou demissão** para a prática do ato definido em lei como assédio moral.

### **Lei Estadual 18.456/2014**

Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual.

**Art. 9º** A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das **responsabilidades cível e criminal** pela mesma prática.



## O BULLYING

Apesar de muito comum em ambiente escolar, pode ocorrer também no ambiente de trabalho e em meios virtuais, como grupos do Whatsapp e redes sociais.

O termo se originou na língua inglesa: “Bully” significa “valentão”, e o sufixo “ing” representa uma ação contínua.

No bullying, se atribuem características específicas (físicas, hábitos, sexualidade, preferências e maneira de ser) a um determinado agente público de forma humilhante.





Aquele que pratica o bullying banaliza essas características, expondo a pessoa de forma negativa perante o grupo, podendo gerar marcas para toda a vida, causando danos profundos e, às vezes, irreversíveis, como depressão, ansiedade, distúrbios comportamentais e fisiológicos.

É um tipo de violência que envolve atitudes agressivas, intencionais e repetidas, que acontecem sem motivação evidente, tomadas por uma pessoa ou grupo contra uma pessoa ou grupo de pessoas.

A prevenção e o enfrentamento ao bullying é missão de todos os agentes públicos!



## O BULLYING E O MOBBING

No contexto corporativo, o bullying no trabalho também é conhecido como **mobbing** e passa a ser um tipo de violência quando envolve atitudes agressivas, intencionais e repetidas, que acontecem sem motivação evidente, tomadas por uma pessoa ou mais contra outra(s) e podem ser considerada assédio moral horizontal (que ocorre quando a conduta é praticada entre servidores da mesma hierarquia).



# RESPONSABILIZAÇÃO



## Código penal

### ***Intimidação sistemática (bullying)***

**Art. 146-A.** *Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:*

*Pena – multa, se a conduta não constituir crime mais grave.*

## O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual acontece quando alguém usa a sua autoridade no ambiente de trabalho, por meio de comportamento desagradável, ofensivo e impertinente, constringendo a vítima para **obter vantagem ou favores sexuais**.

É uma forma de assédio que ocorre por meio de toques, comentários ou qualquer tipo de comportamento que faça o agente público se sentir invadido, desrespeitado e humilhado.

Dois pontos importantes para identificar o assédio sexual:

- O agente público que está sendo assediado **não concorda com o comportamento** do assediador.
- O objetivo do assediador é obter algum tipo de **vantagem sexual**.

# ASSÉDIO

## MORAL



Ação sistemática e reiterada (repetida)



Visa a humilhação e diminuição do agente público no ambiente de trabalho pelo terror psicológico.

## SEXUAL



Basta que ocorra uma vez



Visa a satisfação sexual, usando de alguma forma de poder, causando constrangimento e afetando a dignidade da vítima.





## COMO RECONHECER O ASSÉDIO SEXUAL?

### Promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais

- **Promoções ou benefícios no trabalho:** prometer promoção, gratificação, função comissionada, aumento salarial ou benefícios especiais.
- **Ameaças de exoneração, rescisão de contrato ou prejuízos na carreira,** ameaçando o vínculo, comprometendo promoção, lotação.
- **Favorecimento em avaliações ou notas:** sugerir a melhoria de notas ou avaliações em troca de encontros sexuais.
- **Acesso a oportunidades:** oferecer oportunidades únicas como ocupar cargo, função de destaque ou participar de projetos importantes.

## Comentários e ações que desrespeitam a individualidade

- **Comentários maliciosos sobre aparência e vestimentas:** fazer observações negativas ou sexualizadas sobre como o agente público se veste ou aparece.
- **Exposição a situações de cunho sexual humilhantes ou embaraçosas:** colocar o agente público em situações sexualmente constrangedoras.
- **Contato físico não desejado:** incluindo toques inapropriados e sem consentimento.
- **Elogios inapropriados e inoportunos:** como elogios sexuais.





## COMO RECONHECER O ASSÉDIO SEXUAL?

### Insinuações e pressões sexuais inconvenientes

- **Olhares e insinuações sexuais ofensivas:** encarar ou fazer gestos que sugerem interesse sexual de forma desrespeitosa.
- **Represálias quando há recusa:** retaliar contra quem rejeita avanços sexuais.
- **Frases ofensivas ou de duplo sentido:** usar linguagem que tenha conotações sexuais pejorativas ou ambíguas.
- **Perguntas indiscretas sobre a vida privada:** fazer questionamentos inapropriados sobre a intimidade do agente público.





## Comportamento persistente e indesejado

- **Convites insistentes para almoços e jantares:** convidar repetidamente o agente público para encontros pessoais com intenções sexuais.
- **Exibição de material pornográfico:** mostrar ou encaminhar conteúdo pornográfico sem consentimento.
- **Presentes não solicitados:** enviar presentes íntimos sem uma relação que justifique tal atitude, especialmente quando há evidências de que o gesto é indesejado.
- **Sugestões inadequadas:** propor atividades fora do contexto profissional que sejam claramente indesejadas, como encontros íntimos ou sociais sem interesse mútuo.



## NÃO CONFUNDA!

O elemento fundamental para que o ato seja considerado assédio sexual: **Imposição da vontade!**

- No assédio sexual não há consentimento. O assediador impõe a sua vontade sobre a da vítima, que se sente agredida, violada, perturbada e ofendida.
- Por outro lado, quando há **reciprocidade**, não temos a ocorrência do assédio sexual. Se aconteceu apenas uma sedução **não ofensiva**, que não foi rejeitada e sem relação hierárquica, então isso não é visto como assédio sexual.
- Quando duas pessoas desenvolvem um **interesse mútuo** uma pela outra no local de trabalho e decidem explorar esse interesse de maneira **respeitosa e consensual**, sem que uma parte exerça poder ou pressão sobre a outra, não temos assédio sexual.

## O QUE NÃO PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL?

- **Flerte** ou tentativa de aproximação para relacionamento amoroso;
- Proposta sexual **sem ameaça**, insistência, oferta de privilégios ou vantagens;
- Comentário ou elogio **respeitoso**, sem conotação sexual implícita ou explícita e que é bem recebido.
- Convite **recusado sem represálias** (convite para sair, por exemplo) e que não resulta em nenhum tipo de consequência negativa para o agente público que o recusou, indicando que não houve imposição de vontade ou coação.
- Gesto de **gentileza e cortesia** (segurar a porta aberta ou oferecer ajuda com material de trabalho pesado, por exemplo) e que são realizados **sem segundas intenções**, sendo parte da cortesia comum no ambiente de trabalho.

# RESPONSABILIZANDO O ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

## Esfera Administrativa

A responsabilização do agente público que pratica assédio sexual é estabelecida pela **Lei 20.756/2020** (Estatuto do Servidor Público).

**IMPORTANTE:** o assediador somente será penalizado na esfera administrativa, após o Processo Administrativo Disciplinar - PAD, que lhe tenha garantido a ampla defesa.

## Esfera criminal

Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual é considerado como crime no **Código Penal**.



### **Lei Estadual 20.756/2020**

**Art. 202** - *Constitui transgressão disciplinar e ao servidor é proibido: LXI - praticar ato definido em lei como assédio sexual. Penalidade: suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias ou demissão;*

## Não são considerados como crimes de assédio sexual:

- Assédio sexual horizontal - praticado por pessoas sem nenhuma relação de hierarquia funcional.
- Assédio sexual vertical e inferior - praticado pelo inferior hierárquico contra o seu superior ou chefe.

Contudo, esses comportamentos podem ser enquadrados nos crimes contra a liberdade sexual: importunação sexual, estupro ou violação sexual mediante fraude.



### ● **Lei Estadual 20.756/2020**

**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.*

*Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela lei nº 10.224/2001).*

## O ASSÉDIO VIRTUAL (CYBERBULLYING)

O assédio virtual ou cyberbullying ocorre, como o próprio nome indica, em ambiente virtual. Ele pode englobar **vários tipos de discriminação** em razão de deficiência física, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica, dentre outros.

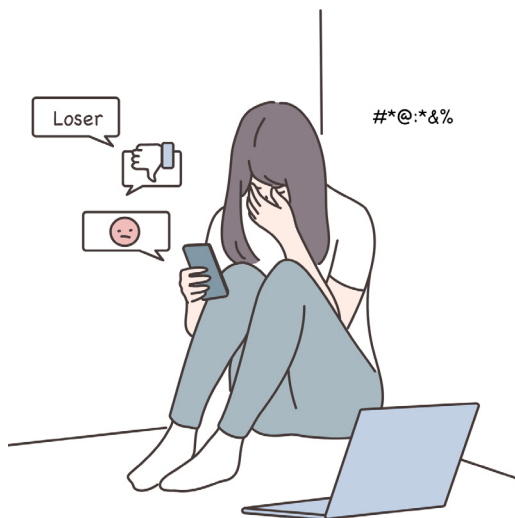
O assédio virtual pode tomar proporções alarmantes, muito maiores do que na sua forma presencial, uma vez que as **informações circulam rapidamente no meio online**. Por isso, a necessidade de atenção redobrada com essa modalidade de assédio.

Além disso, vale lembrar que ela pode ser permanente, visto que as publicações ofensivas à vítima podem permanecer na rede por tempo indeterminado.

## Quando ocorre o assédio virtual?

Ocorre quando um agente público ou grupo de agentes públicos utiliza a internet, de modo intencional e repetitivo, para ofender, hostilizar, importunar, humilhar, discriminar, intimidar e/ou perseguir um agente público ou determinado grupo de agentes públicos.

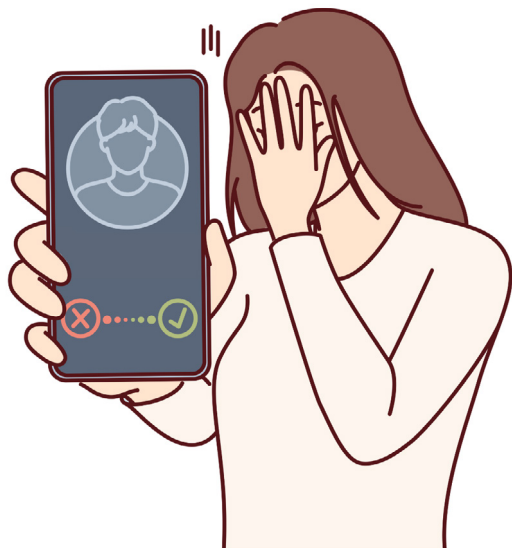
Os ataques normalmente têm a finalidade de difamar a imagem do agente público e afetar sua autoestima.



## STALKING (PERSEGUIÇÃO)

Stalking é um termo em inglês que significa “perseguição”. A vítima é **perseguida reiteradamente** pelo stalker ou perseguidor, que invade a sua privacidade tanto em espaços físicos como virtuais para **ameaçar a integridade física ou psicológica** da vítima.

O colega de trabalho (agente público) pode ser um perseguidor ou um perseguido. **As mulheres costumam ser as maiores vítimas**, como na maior parte dos casos de assédio relatados.







## **Código Penal**

### **Perseguição**

**Art. 147-A.** *Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.*

*§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:*

*I – contra criança, adolescente ou idoso;*

*II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;*

*III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com emprego de arma.*

# ASSÉDIO

## O QUE FAZER?



## ROMPENDO A CULTURA DO SILÊNCIO

Combater e prevenir o assédio, em todas as suas formas, exige uma **mudança cultural**. É preciso romper a cultura do silêncio.

Um silêncio sustentado pelo medo de retaliação, pela vergonha ou até mesmo pela descrença de que a situação possa ser resolvida não pode acontecer.

Para romper com essa cultura, é fundamental que tanto as **vítimas** quanto os **observadores** dessas situações se sintam seguros e apoiados para falar abertamente sobre o assunto.

E é justamente esse um dos **objetivos deste material**: auxiliar no processo de mudança cultural e estimular que o tema seja amplamente discutido na Administração Pública na busca de um ambiente de trabalho saudável.

O conhecimento e o debate já são uma forte iniciativa para romper a cultura do silêncio e reforçar uma cultura organizacional onde todos se sintam **valorizados e respeitados**.

## O QUE FAZER NO CASO DE SER VÍTIMA DE ASSÉDIO?

### Documente tudo

- Mantenha um **registro detalhado** de cada incidente de assédio, incluindo datas, horários, locais, o que foi dito ou feito, o nome do agressor, nomes de testemunhas e uma descrição dos fatos.

### Busque apoio

- Converse sobre o problema com amigos, familiares ou colegas de confiança.
- Eles podem oferecer suporte emocional e aconselhamento.

### Informe a situação

- Denuncie o assédio nos canais oficiais do Estado, como a ouvidoria do seu órgão/entidade ou a Ouvidoria-Geral da Controladoria-Geral do Estado.
- Você pode denunciar também no Ministério Público.
- Procure a gerência de gestão e desenvolvimento de pessoas (ou equivalente) ou a corregedoria de seu órgão ou entidade.



## **Apoio psicológico**

- Busque ajuda psicológica para fortalecer-se emocionalmente e lidar com o problema sem prejudicar sua saúde.

## **Ajuda externa**

- Em casos graves, considere procurar um advogado ou entidades de classe como sindicatos ou associações para suporte adicional.

## **Utilize a tecnologia a seu favor**

- Faça uso de aplicativos ou plataformas online dedicadas ao suporte de vítimas de assédio.
- Alguns aplicativos permitem registrar incidentes de forma segura, oferecem conselhos legais e psicológicos e podem até conectar você com uma rede de apoio.

# O QUE FAZER NO CASO DE TESTEMUNHAR UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

## Ofereça apoio à vítima

- Acolha.
- Demonstre solidariedade e ofereça sua ajuda.
- O seu suporte pode ser fundamental para a pessoa assediada.

## Educação sobre Assédio

- Entenda o que constitui assédio para agir corretamente ao testemunhar tais situações.

## Reporte o incidente

- Comunique o que testemunhou a um superior, à gerência de gestão e desenvolvimento de pessoas (ou equivalente) ou à corregedoria de seu órgão ou entidade.
- Respeite a possibilidade de anonimato.



## **Encoraje a documentação e denúncia**

- Aconselhe a vítima a registrar os incidentes e denunciá-los formalmente.

## **Promova o respeito**

- Contribua para uma cultura de respeito e inclusão, desencorajando comportamentos ofensivos.
- Se for seguro fazê-lo, intervenha durante um incidente de assédio para interrompê-lo. Peça que o comportamento pare ou busque ajuda de outras pessoas.

## **Ofereça-se para ser testemunha**

- Ter o testemunho de alguém que viu os eventos pode fortalecer o caso da vítima e encorajá-la a seguir em frente com a denúncia.

# COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO NO SEU ÓRGÃO/ENTIDADE?

## Promova treinamentos

- Incentive a realização de treinamentos sobre diversidade, inclusão e prevenção ao assédio.

## Crie um ambiente seguro

- Se estiver em posição de liderança, trabalhe para criar um ambiente onde todos se sintam seguros para falar sobre assédio sem medo de represálias.

## Ação proativa

- Adote medidas que encorajem a comunicação aberta e o apoio mútuo entre colegas.

## Disponibilize recursos

- Assegure que todos tenham acesso a informações sobre como lidar com o assédio e onde buscar ajuda.
- Encaminhe este material educativo para todos em seu órgão/entidade.



## COMO PROVAR UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?



Uma das maiores **dificuldades** enfrentadas por vítimas de assédio são as provas.

O assédio, especialmente em suas **formas mais sutis ou psicológicas**, frequentemente ocorre de maneira velada, não possibilitando a documentação dos atos de forma objetiva.

No entanto, adotando **estratégias adequadas**, é viável reunir evidências que contribuam para a denúncia e para a responsabilização efetiva do assediador.

**A seguir, dicas práticas de como provar situações de assédio!**



# ESTRATÉGIAS PARA PROVAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

## 1. Mantenha um diário de ocorrências



- Anote sempre que houver uma ocorrência, incluindo datas, horários, locais e o que aconteceu. Descreva o comportamento do agressor e como isso afetou você, tanto física quanto emocionalmente.

## 2. Guarde comunicações



- **E-mails e mensagens:** salve e imprima e-mails, mensagens de texto, posts em redes sociais e qualquer outra forma de comunicação que possa servir como prova do assédio.
- **Gravações:** a conversa poderá ser gravada, sem o conhecimento do assediador, desde que realizada por um dos interlocutores (vítima).

## 3. Nomeie testemunhas



- Se houver pessoas que presenciaram o ocorrido, anote os nomes e contatos dessas testemunhas.

#### 4. Documente o impacto do assédio



- **Registros médicos:** guarde registros de visitas a médicos, psicólogos ou terapeutas que possam indicar o impacto do assédio na sua saúde física e mental.
- **Registros de trabalho:** mantenha uma cópia de avaliações de desempenho, registros de faltas ou qualquer outro documento de trabalho que possa indicar uma mudança relacionada ao período do assédio.

#### 5. Comunique formalmente



Faça comunicações formais (por escrito) e de preferência em **sistemas oficiais** de comunicação.

**Guarde cópias** de quaisquer notificações formais feitas, seja na Ouvidoria, na Corregedoria, na Gestão de Pessoas, às chefias imediatas ou a órgãos competentes, **incluindo a resposta ou a falta dela.**

## ESTRATÉGIAS PARA PROVAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

### 6. Busque conselhos legais



- **Consulte um advogado:** ele poderá oferecer orientações específicas sobre como documentar o assédio e preservar evidências de acordo com a legislação.

### 7. Use a tecnologia a seu favor



- Faça capturas de tela de mensagens ofensivas ou inapropriadas.
- Mantenha backups digitais de todas as evidências em locais seguros para evitar perdas.

### 8. Não apague mensagens



- Mesmo que sua primeira reação seja apagar mensagens ou e-mails ofensivos, é importante mantê-los como prova.
- **Evite confrontar o agressor:** confrontos diretos podem escalar a situação ou ser usados contra você. Priorize sua segurança e bem-estar.

## COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO?

**Denúncia.** Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio no ambiente de trabalho pode fazer denúncia, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição.

**Avalie denunciar** a situação para seu superior hierárquico, Corregedoria, Ouvidoria, Controladoria-Geral do Estado, Ministério Público.

**Responsabilização.** As denúncias consideradas procedentes poderão justificar a abertura de sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar - PAD contra o assediador.

**Confidencialidade.** Se você se preocupa com represálias, lembre-se de que as ouvidorias e corregedorias do Estado estão estruturadas para manter sua identidade em sigilo.

# CANAIS DE DENÚNCIA

## Canais de comunicação com a Controladoria-Geral do Estado de Goiás

Denunciar o assédio contribui não apenas para a sua segurança, mas também a de seus colegas, criando uma cultura contra comportamentos inaceitáveis.



[www.go.gov.br/servicos-digitais/cge/nova-ouvidoria](http://www.go.gov.br/servicos-digitais/cge/nova-ouvidoria)



Órgãos, entidades e unidades do Vapt-Vupt



162 ou 0800 000 0333 (apenas para ligações em Goiás)



WhatsApp: (62) 3201-5322



[ouvidoria@goias.gov.br](mailto:ouvidoria@goias.gov.br)



Destinatário: Controladoria-Geral do Estado.  
End.: Rua 82 nº 400, Palácio Pedro Ludovico Teixeira, 3º  
Andar, Setor Sul, CEP: 74.015-908

- **Corregedorias dos órgãos/entidades:**  
[www.goias.gov.br/controladoria/corregedorias](http://www.goias.gov.br/controladoria/corregedorias)
- **Ministério Público do Estado de Goiás:**  
(62) 3243-8000
- **Ministério Público do Trabalho:**  
(62) 3507-2700



**CGE**  
Controladoria  
Geral do Estado

