



PREVENINDO O **ASSÉDIO** NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Material educativo para
servidores públicos**

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.*

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.

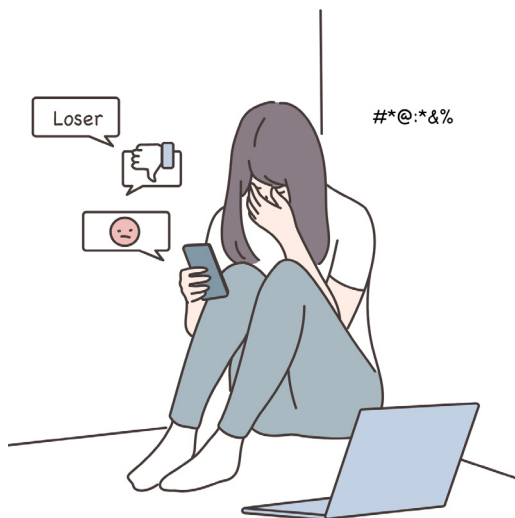
O assédio virtual pode tomar proporções alarmantes, muito maiores do que na sua forma presencial, uma vez que as **informações circulam rapidamente no meio online**. Por isso, a necessidade de atenção redobrada com essa modalidade de assédio.

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.

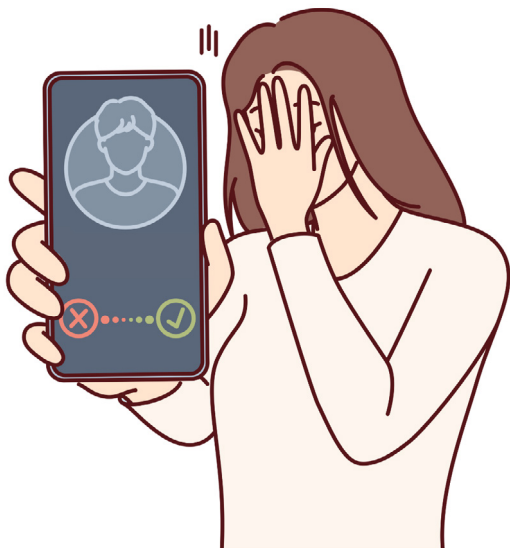
Os ataques normalmente têm a finalidade de difamar a imagem do agente público e afetar sua autoestima.



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. Garde 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



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



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
- **Ministério Público do Estado de Goiás:**
(62) 3243-8000
- **Ministério Público do Trabalho:**
(62) 3507-2700

CGE
Controladoria
Geral do Estado

