



GUIA DE COMBATE AO
ASSÉDIO

DO GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL



EXPEDIENTE

Presidência da CPCa:
Controladoria-Geral do DF
Membros:
Secretaria de Economia
Secretaria da Mulher

Equipe técnica

Redação e coordenação: Lanier Rosa
Identidade Visual: Matheus Barbosa
Diagramação: Thiago Prata
Revisão: Ravena Alcantara e
Mariana Resende
Aprovação: Michelle Heringer

Vozes Anônimas contra o Assédio

Projeto: Lanier Rosa
Vozes:
Lanier Rosa
Ravena Alcantara
Stela Cavalcante
Keum Hee Ladica
Josenildo Franco
Mariana Resende

Vídeo

Roteiro: Eliabe Selva e Lanier Rosa
Direção de cena, gravação, atuação,
edição, áudio, vinhetas e pós produção:
Eliabe Selva

Acesse gdfsemassedio.df.gov.br



Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio na Administração Pública do DF

Você precisa saber!

Ninguém deveria sair de casa para trabalhar com medo, vergonha ou angústia. Mas a verdade é que milhares de pessoas enfrentam situações abusivas no ambiente de trabalho todos os dias. O nome disso é assédio, e ele pode acontecer de várias formas. Neste guia, vamos falar de maneira simples e direta sobre o que é assédio moral e sexual, com exemplos reais e toques de histórias literárias para ajudar você a conhecer — ou reconhecer — nesse cenário.

Identificar casos de assédio é importante não apenas para possíveis vítimas, mas também para as pessoas que estão no mesmo ambiente e que também podem ser agentes de denúncia, ajudando a criar um ambiente mais saudável. Afinal, a denúncia não necessariamente precisa partir de quem já está sofrendo.

Gestores e líderes também precisam ler esse guia, a fim de criar um ambiente acolhedor às possíveis vítimas e orientar no que for preciso. Afinal, não dá para ficar olhando o sofrimento do outro sem fazer nada.



Comissão de
Prevenção e
Combate ao
Assédio no GDF

ACOLHIMENTO
INFORMAÇÃO
DENÚNCIA³

ÍNDICE

Assédio
Moral

6



Assédio
Sexual

19



Assédio
Ascendente

23



Denúncia

26



Legislação

32



Perguntas e
Respostas

35



Diário de
Bordo

40





CARTA ABERTA DA CPCPA

Assédio aqui, não! O Governo do Distrito Federal inovou e saiu na frente criando uma legislação própria para tratar da prevenção e o combate ao Assédio na Administração Pública do DF. A Comissão responsável pelo tema é presidida pela Controladoria-Geral do DF e tem a participação de membros das Secretarias de Estado da Economia e da Mulher.

Com este guia, a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio na Administração Pública (CPCA) pretende usar a melhor ferramenta possível para atuar nesse tipo de caso: a informação.

A CPCPA acredita na importância de orientar servidores, estagiários e colaboradores, apresentando de forma simples e didática sobre os casos em que se encontram o assédio moral ou sexual, ou casos que não se encaixam no que é chamado de assédio.

Neste guia, além das descrições do que é ou não assédio, você também encontrará o projeto "Vozes anônimas contra o assédio!". São histórias reais gravadas por pessoas anônimas e que trazem exemplos de ambientes de assédio, para que você compreenda melhor do que estamos falando.

Não há outro nome para citar quando falamos sobre assédio no trabalho além de uma violência, seja psicológica ou física. O assédio causa danos que vão para além do trabalho, podendo repercutir na vida pessoal, social e econômica dos trabalhadores.

Por isso, é importante destacar que o assédio no trabalho não é uma realidade só no governo, mas uma realidade mundial, que ocorre tanto no setor privado, quanto no público. O trabalho que o GDF vem fazendo é de buscar a mudança de cultura organizacional, fortalecendo as ferramentas de acolhimento, educação e estrutura para acolher possíveis vítimas, e deixar claro: Assédio aqui, não!



Comissão de
Prevenção e
Combate ao
Assédio no GDF



O que é assédio moral?

“Nossa, o mundo tá chato!
Nem pode mais brincar.”

Chato é ter que passar por assédio enquanto você trabalha pelos seus sonhos e para sustentar a sua família.

Mas, afinal, o que é assédio moral?

Assédio moral são vários comportamentos de uma pessoa que, intencionalmente ou não, coloca uma outra em situações humilhantes, ofendendo a dignidade e a integridade física ou psíquica dela no ambiente de trabalho.

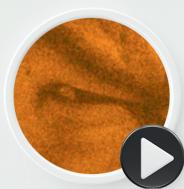
Já o Ministério Público do Trabalho, em nota do dia 22 de janeiro de 2022, descreve o assédio moral como:

“O assédio moral organizacional consiste em atos hostis, e/ou omissão ou omissões abusivas, praticados por qualquer modo, inclusive virtual, que extrapolam o poder diretivo na relação de trabalho, inseridos na política de gestão de pessoas, ou não rechaçados ou fiscalizados pela referida política. São atos e/ou omissões violadores da honra e da dignidade dos sujeitos atingidos pelo assédio.

Os atos ou omissões caracterizadores de assédio moral organizacional podem partir de superior hierárquico, de colega ou até mesmo de subordinado. Também pode se configurar como prática de assédio moral organizacional a omissão do gestor público ao não rechaçar atos de hostilidade, inclusive do público externo, contra trabalhadores da Administração Pública. São exemplos de práticas de assédio moral organizacional: a gestão por estresse, por injúria ou por medo, inclusive de cunho cultural, político e ideológico, bem como as exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças e cobranças exageradas”.

**“TIVE QUE TOMAR REMÉDIOS PARA
ANSIEDADE. É HORRÍVEL SE SENTIR
ASSIM NO SEU TRABALHO”**

Vozes anônimas contra o assédio!



Para escutar na íntegra

Escaneie o QR Code



O “Vozes Anônimas Contra o Assédio” é um projeto da Assessoria de Comunicação da CGDF para a CPCa. Aqui, você vai ouvir histórias reais de pessoas anônimas. A intenção é trazer exemplos de situações para que você entenda melhor sobre o assunto.



**"ELE USAVA SEU CARGO
PARA ME PRESSIONAR
COM INSINUAÇÕES.**

**O QUE COMEÇOU COMO
ELOGIOS, LOGO SE
TORNOU UM PESADELO
DIÁRIO."**



Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral é uma forma de violência psicológica. Um estudo da Fundação Oswaldo Cruz mostrou que 18% dos trabalhadores entrevistados relataram já ter sofrido assédio moral. A frequência da conduta é imprescindível para a definição de que se trata de assédio moral. Pode acontecer que mesmo fora do ambiente do trabalho haja ações consideradas assédio, mas apenas se estiverem relacionadas às funções desempenhadas pelo servidor/estagiário ou colaborador.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT): "Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador mina a autoestima, desestabiliza, prejudica ou submete a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos, como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo".

Essas práticas afetam os indivíduos de maneiras diferenciadas. A maioria sofre uma descompensação emocional que pode gerar um conjunto de sintomas e evoluir para quadro de depressão, estresse, burnout, ideação de autoextermínio e até mesmo o ato suicida em razão da forte angústia gerada pelas vivências abusivas. Essas ocorrências podem produzir uma degeneração em todo o ambiente do trabalho.





**“ELE ME ABRAÇOU, BEIJOU MEU
PESCOÇO E DISSE QUE QUERIA ME
LEVAR PARA A CASA DELE.”**

Vozes anônimas contra o assédio!



Para escutar na íntegra

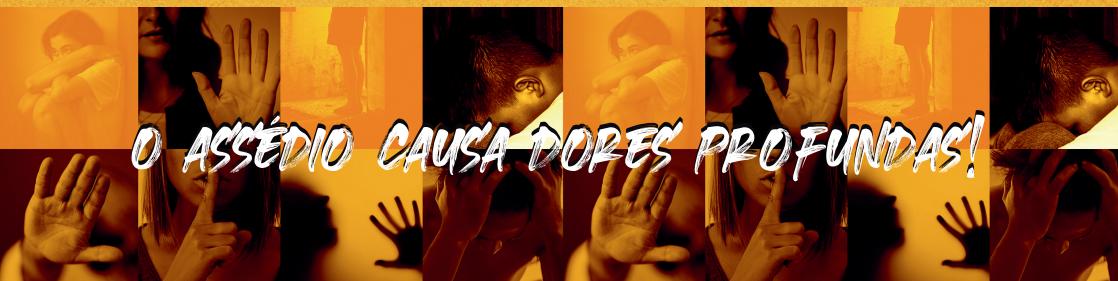
Escaneie o QR Code



O “Vozes Anônimas Contra o Assédio” é um projeto da Assessoria de Comunicação da CGDF para a CPC. Aqui, você vai ouvir histórias reais de pessoas anônimas. A intenção é trazer exemplos de situações para que você entenda melhor sobre o assunto.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL (DESDE QUE SEJA FREQUENTE):

- Isolar apenas uma pessoa de atividades relacionadas ao trabalho;
- Fazer comentários depreciativos ou humilhantes;
- Ameaçar para conseguir algum resultado ou ação;
- Fazer uso do cargo para forçar a pessoa a atividades que estão fora de suas obrigações;
- Humilhar a pessoa em frente à colegas ou outras pessoas;
- Exigir a entrega de trabalho dentro de prazos impossíveis de cumprir.



A Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024, conduzida pela KPMG mostra dados alarmantes. Os participantes da pesquisa são de setores públicos e privados, e 92% dos trabalhadores que já sofreram assédio relatam que não denunciaram o ocorrido. Somados, os casos de assédio sexual, moral e psicológico correspondem a 60% da amostra, evidenciando a gravidade e prevalência dessas práticas em ambientes profissionais.



ASSÉDIO OU ATO DE GESTÃO? ENTENDER A DIFERENÇA PROTEGE A TODOS

Imagine a seguinte situação: você recebe uma nova atribuição no trabalho, algo que não fazia antes. A princípio, bate aquele desconforto, aquele pensamento: "Estão me perseguiendo? Isso é assédio?". Ou, então, seu gestor te chama para uma conversa séria sobre uma entrega, prazos ou produtividade, e você sai se sentindo pressionado. Afinal... isso é uma cobrança legítima ou já passou da linha do aceitável?

Essa dúvida é muito comum. Por isso, é essencial entender que nem todo desconforto no ambiente de trabalho caracteriza assédio. E, do mesmo modo, é fundamental reconhecer quando uma situação ultrapassa o limite da gestão e passa a ser abusiva.

O que são atos de gestão?

Atos de gestão são ações legítimas, necessárias e inerentes ao papel do gestor, que tem como responsabilidade organizar, distribuir tarefas, acompanhar resultados e garantir que o trabalho aconteça da melhor forma possível para a Administração e para a sociedade.

Vale lembrar que o gestor deve buscar o uso de comunicação assertiva e respeitosa de modo a preservar o interesse público.





ASSÉDIO OU ATO DE GESTÃO? ENTENDER A DIFERENÇA PROTEGE A TODOS

Alguns exemplos de atos de gestão:

- Distribuição de tarefas dentro da sua função;
- Definição de metas e prazos;
- Avaliação de desempenho;
- Feedbacks (inclusive aqueles que apontam pontos de melhoria);
- Remanejamento de servidores, desde que dentro das normas;
- Alteração de lotação, cargos ou funções, sempre no interesse da Administração.

Importante: Esses atos, quando realizados com respeito, transparência, objetividade e isonomia, são legítimos. Eles fazem parte da organização do serviço público e não configuram assédio.





E quando vira assédio?

O problema surge quando esses atos deixam de ser instrumentos de gestão e passam a ser utilizados para:

- Humilhar;
- Desqualificar;
- Expor ao ridicularizar;
- Isolar;
- Amedrontar;
- Ou, ainda, quando são feitos de maneira reiterada, sem justificativa razoável, criando um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou humilhante.

Exemplo prático:

Correto: Ato de gestão: A chefia percebe que o servidor tem dificuldades técnicas em uma área e, com respeito, realoca a pessoa para uma função mais compatível, explicando os motivos e oferecendo apoio ou direciona para a melhoria do erro.

Errado: Assédio: A chefia, sem qualquer justificativa, começa a passar tarefas desnecessárias, irrelevantes ou excessivas, claramente com o objetivo de humilhar ou pressionar o servidor com a intenção de prejudicá-lo.

Vozes anônimas contra o assédio!



Para escutar na íntegra

Escaneie o QR Code



**“VOCÊ É MUITO
SENSÍVEL!”**

**RESPONDEU ELE
QUANDO
MOSTREI MEU
DESCONFORTO.**



30%



A Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024, conduzida pela KPMG, mostra que:

dos participantes relataram ter sofrido algum tipo de assédio nos últimos 12 meses.

41%



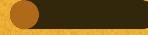
desses casos ocorreram no local de trabalho, o que reforça a responsabilidade das organizações em criar um ambiente seguro para seus funcionários.

46%



O assédio moral/psicológico foi o mais citado, com 46% dos respondentes relatando essa forma de abuso.

14%



Afirmaram ter sofrido assédio sexual.

60%

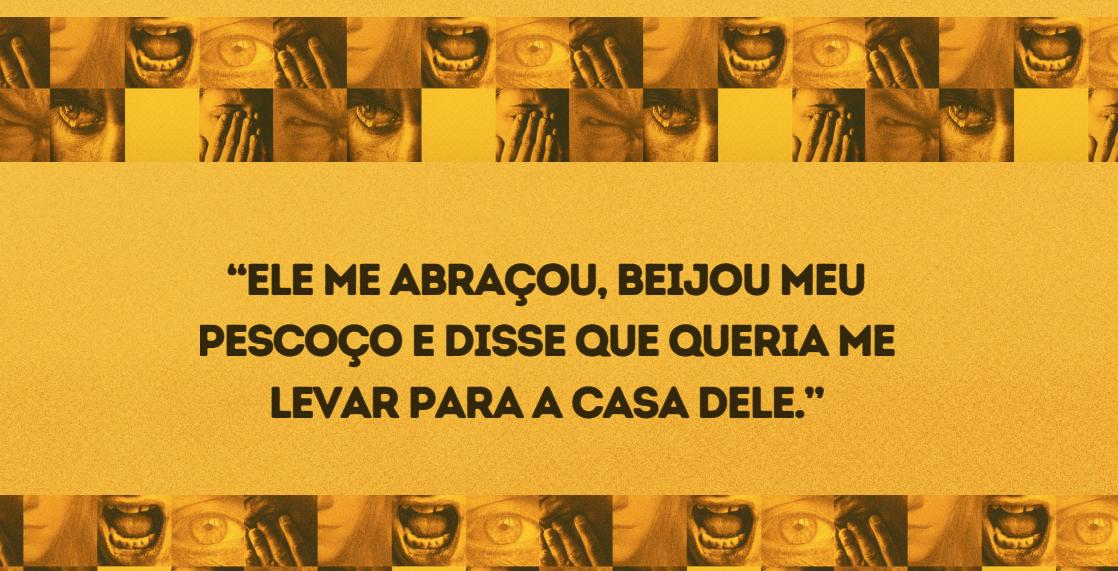


Somados, os casos de assédio sexual, moral e psicológico correspondem a 60% da amostra, evidenciando a gravidade e prevalência dessas práticas em ambientes profissionais.

92%



das pessoas que sofreram assédio não relataram o ocorrido.



**“ELE ME ABRAÇOU, BEIJOU MEU
PESCOÇO E DISSE QUE QUERIA ME
LEVAR PARA A CASA DELE.”**

Vozes anônimas contra o assédio!



Para escutar na íntegra

Escaneie o QR Code



O “Vozes Anônimas Contra o Assédio” é um projeto da Assessoria de Comunicação da CGDF para a CPCD. Aqui, você vai ouvir histórias reais de pessoas anônimas. A intenção é trazer exemplos de situações para que você entenda melhor sobre o assunto.

SSÉDIO SEXUA

SSÉDIO SEXUA



SSÉDIO SEXUA



**"ELE USAVA SEU CARGO
PARA ME PRESSIONAR
COM INSINUAÇÕES.**

**O QUE COMEÇOU COMO
ELOGIOS, LOGO SE
TORNOU UM PESADELO
DIÁRIO."**



O que é assédio sexual?

É quando alguém faz investidas, piadas, gestos ou convites com conotação sexual sem o seu consentimento, gerando constrangimento. Pode acontecer com toques, mensagens, olhares invasivos ou propostas com promessas de vantagens.

Exemplo:

Marina ficou paralisada quando, na sala de reunião vazia, o gerente se aproximou demais. "Você devia sorrir mais, sabe? Fica mais bonita assim...". Ela fingiu rir, com medo de parecer grosseira. Nos dias seguintes, começaram os convites insistentes, as mensagens tarde da noite. "É só brincadeira", ele dizia. Mas Marina sentia o estômago revirar.

De acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022), 40% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho. A Lei nº 10.224/2001 incluiu o crime de assédio sexual no Código Penal, punindo esse tipo de comportamento.

Como identificar:

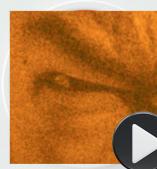
- Toques indesejados;
 - Comentários sobre aparência;
 - Propostas com promessa de promoção;
 - Envio de mensagens ou imagens com teor íntimo;
 - Piadas ou insinuações sexuais;
- 



“A FORMA COMO MEU GESTOR ME TRATAVA FAZIA EU SENTIR QUE A CULPA SEMPRE ERA MINHA, QUE EU NÃO ERA COMPETENTE OU QUE O PROBLEMA DE NÃO SABER O QUE FAZER ERA MEU.”



Vozes anônimas contra o assédio!



Para escutar na íntegra

Escaneie o QR Code



O “Vozes Anônimas Contra o Assédio” é um projeto da Assessoria de Comunicação da CGDF para a CPCA. Aqui, você vai ouvir histórias reais de pessoas anônimas. A intenção é trazer exemplos de situações para que você entenda melhor sobre o assunto.

ASSESSORIO ASCENDENTE

ASSÉDIO ASCENDENTE

ASS

ASS

ASS

ASS

ASS

ASS

ASS

ASS

ASS

ASSÉDIO ASCENDENTE

2010 年度第 1 四半期

E quando a equipe assedia o chefe? Conheça o assédio ascendente

Assédio não acontece só de cima para baixo. Às vezes, quem está na posição de liderança é o alvo. É o chamado assédio vertical ascendente, quando subordinados criam um ambiente hostil para o gestor ou gestora.

Exemplo:

Ao assumir a chefia do setor, Juliano quis ouvir a equipe, reorganizar processos, melhorar o ambiente. Em vez de diálogo, encontrou resistência. As demandas começaram a atrasar, apagavam seu nome de documentos e o grupo trocava mensagens sobre ele em tom de deboche. Juliano sentia-se cada vez mais sozinho, mesmo rodeado de gente.

Segundo artigo da Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (2020), embora menos frequente que o assédio descendente, o assédio ascendente existe e está ligado à resistência a novas lideranças, preconceitos de gênero e etarismo, e além de disputas por poder.

Como reconhecer:

- Boicotes a instruções do chefe;
- Difamação ou piadas internas pessoalmente ou em grupos on-line;
- Sabotagem em tarefas ou entregas;
- Desrespeito à autoridade de forma repetida;
- Isolamento ou exclusão do líder.

O que fazer se você for vítima?

- 1 Deixe claro que não aceita aquele comportamento.
- 2 Anote datas, horários e situações ocorridas. Isso pode ser feito no "Diário de Bordo" que está ao final do guia.
- 3 Guarde provas (mensagens, e-mails, prints).
- 4 converse com alguém de confiança.
- 5 Denuncie no canal oficial da sua instituição. No caso do GDF é a Ouvidoria, que pode ser acessada pelo participa.df.gov.br, pelo telefone 162 ou presencialmente em qualquer Ouvidoria dos órgãos distritais.
- 6 Busque ajuda psicológica e jurídica, se necessário.

Prevenção começa com informação

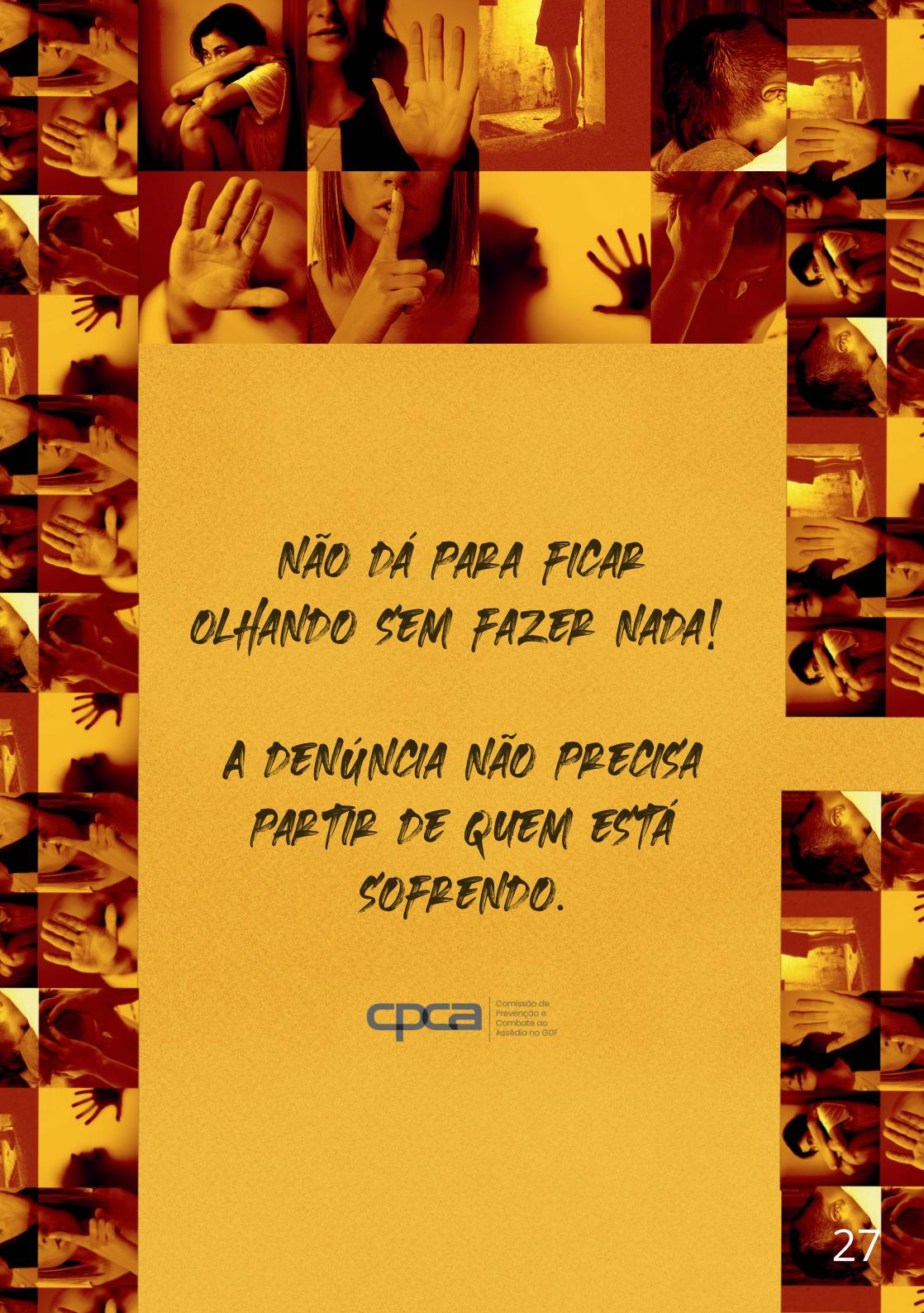
Quanto mais falamos sobre assédio, menos ele se esconde. Promover o respeito, entender os limites, acolher as denúncias e criar ambientes seguros é responsabilidade de todos. Por isso o GDF está trabalhando para informar regras claras, canais de escuta confiáveis e cultura de respeito.

Você não está só.

Respeito no trabalho não é favor, é direito.



DENÚNCIA



NÃO DÁ PARA FICAR
OLHANDO SEM FAZER NADA!

A DENÚNCIA NÃO PRECISA
PARTIR DE QUEM ESTÁ
SOFRENDO.



Comissão de
Prevenção e
Combate ao
Assédio no GDF

Denunciar é um ato de coragem e cuidado coletivo

Imagine uma cena cotidiana: você chega ao trabalho, cumprimenta colegas, organiza sua mesa, prepara-se para mais um dia de tarefas. Mas percebe que, em algum canto da repartição, alguém está constantemente sendo ignorado. É aquela pessoa que quase ninguém convida para o café. Você ouve piadas maldosas, olhares de reprovação, e, em certos momentos, até vê ordens serem dadas de maneira ríspida, humilhante. Talvez essa pessoa seja você. Talvez seja alguém que você conhece.

O que fazer diante disso?

Falar sobre assédio não é simples, e muito menos vivê-lo. Por isso, saber como denunciar — e entender que a denúncia é uma ferramenta de proteção, não de punição — é fundamental. Denunciar não é apenas um ato de coragem individual, mas também uma demonstração de cuidado com o ambiente de trabalho e com as pessoas que nele convivem.

Como denunciar?

Denunciar é mais simples do que parece. Você pode relatar uma situação de assédio de forma anônima ou identificada, tanto se você for a pessoa diretamente afetada quanto se for uma testemunha. Sim! Se você presenciar um comportamento que pareça assédio, você também pode — e deve — denunciar.

Onde denunciar?

O Governo do Distrito Federal disponibiliza diversos canais seguros e preparados para receber denúncias:

- Ouvidorias dos órgãos e entidades do GDF: todo órgão público tem uma Ouvidoria, onde você pode relatar situações de assédio;
- Pelo site participa.df.gov.br;
- Pelo telefone 162 (ligação gratuita);
- De forma presencial, nas unidades da Ouvidoria.



O SILENCIO
PROTEGE O
ASSEDIADOR.
NÃO SE CALE!

Quais provas ajudam na apuração?

Muitas pessoas se perguntam: "Preciso ter provas para denunciar?". E a resposta é simples: não. Você não precisa de provas para fazer uma denúncia. O seu relato é suficiente para que a situação seja analisada.

Mas, se houver possibilidade de reunir elementos que ajudem na apuração, isso pode fortalecer a investigação. Alguns exemplos:

- Mensagens de texto, e-mails, vídeos ou áudios que demonstrem condutas inadequadas;
- Prints de conversas que revelem situações de assédio;
- Testemunhas, colegas que presenciaram os fatos e estejam dispostos a confirmar;
- Relatórios, documentos ou registros que ajudem a demonstrar desvios de função, perseguições ou constrangimentos;
- Anotações pessoais, que contenham datas, horários, locais e descrições dos fatos, que aqui chamamos de "Diário de Bordo".

Lembre-se: a falta de provas materiais não impede a investigação, mas ajuda muito na apuração desse caso. O relato consistente, detalhado, feito de forma honesta, é um passo muito poderoso para a busca da verdade.

Denunciar é um ato de amor próprio e coletivo

Muitas vezes, quem sofre assédio se sente sozinho, envergonhado, culpado — sentimentos que, infelizmente, são muito comuns. Mas é importante lembrar: assédio nunca é culpa da vítima. Nunca.

Ao denunciar, você não está apenas protegendo a si, mas também contribuindo para que aquele ambiente não continue adoecendo outras pessoas.

E o denuncismo? Também precisamos falar sobre isso.

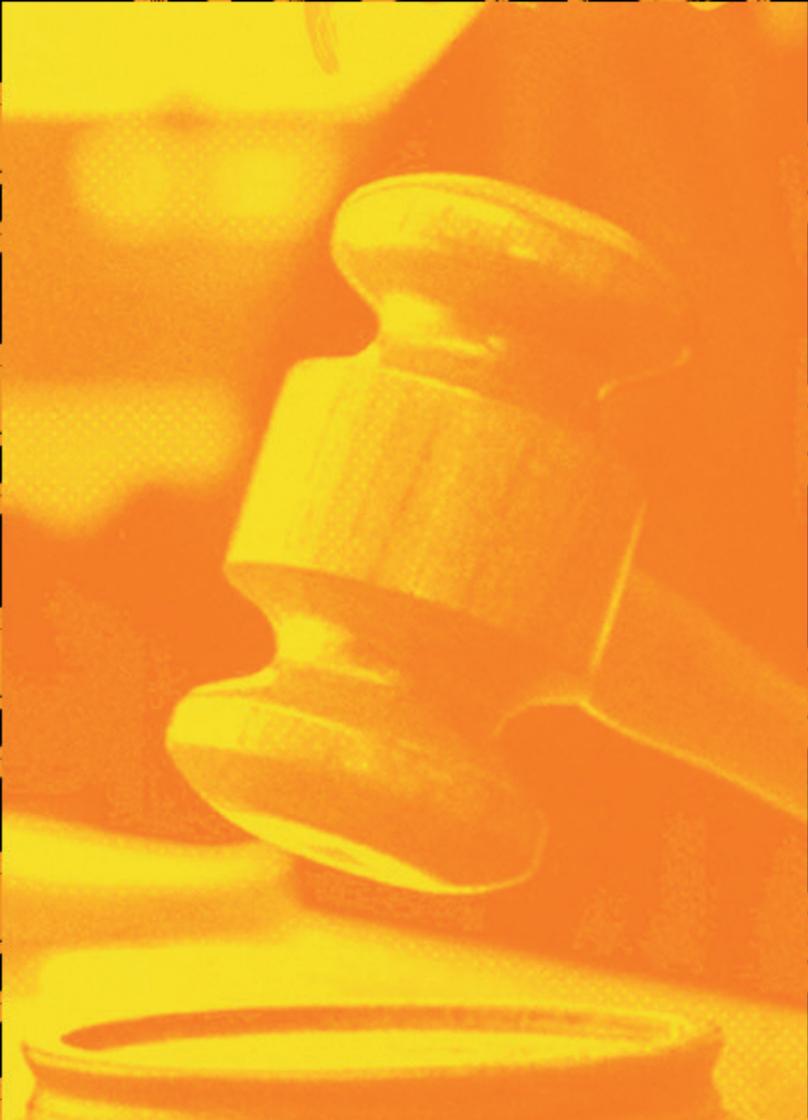
Falar sobre assédio com responsabilidade também significa compreender os riscos do denuncismo, que é o ato de fazer denúncias levianas, sem fundamento ou com o objetivo de prejudicar alguém. O denuncismo não só compromete a credibilidade dos canais de apuração, como também desrespeita quem realmente sofre situações de assédio. Isso não significa, de forma alguma, que você precise ter medo de denunciar.

Se você percebe que há algo que te causa desconforto, sofrimento ou dúvida, relatar é sempre legítimo. A diferença está na intenção honesta de buscar ajuda ou esclarecer os fatos, e não em usar a denúncia como ferramenta de vingança, retaliação ou má-fé.

Por isso, é tão importante compreender a diferença entre conflito, ato de gestão e assédio. Denúncias feitas de forma leviana podem gerar processos administrativos e até responsabilização por quem as faz, especialmente se comprovada a intenção de prejudicar injustamente alguém.

O sistema de escuta e acolhimento das ouvidorias e das comissões existe para proteger quem sofre, para esclarecer dúvidas e para construir ambientes de trabalho mais saudáveis — não deve ser usado como arma de disputa pessoal. Quando a denúncia é feita com verdade, respeito e responsabilidade, ela é sempre um caminho de proteção, e não de ataque.

LEGISLAÇÃO



LEGISLAÇÃO



Legislação: o que **protege** você no serviço público do DF?

Por muito tempo, situações de assédio foram vistas como "coisa do ambiente de trabalho", "brincadeira", ou, pior, "parte da cultura". Mas esse tempo acabou. No Governo do Distrito Federal, o enfrentamento ao assédio é uma política pública, com regras claras, deveres e responsabilidades.

O que diz a lei?

A base legal para combater o assédio no serviço público do DF é o Decreto nº 46.174, de 22 de agosto de 2024. Esse decreto não é só um conjunto de normas; ele é o resultado de anos de escuta, de relatos, de tentativas — e erros —, até que a Administração Pública dissesse, com todas as letras: assédio não será mais tolerado.

Esse decreto traz diretrizes para a prevenção, o enfrentamento e a responsabilização em casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Além dele, existem outras leis que também protegem você:

- O Código Penal Brasileiro, que trata do assédio sexual (Art. 216-A) e da importunação sexual (Art. 215-A), deixando claro que esses comportamentos são crimes;
- A Lei Complementar nº 840/2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis, das autarquias e fundações públicas do DF;
- A própria Constituição Federal, que garante a dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho em ambiente saudável.





E no âmbito do GDF?

O decreto de 2024 trouxe inovações importantes. Uma delas foi a criação da Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio do GDF. A Comissão tem a missão de orientar, educar e monitorar os casos denunciados.

Além disso, o decreto obriga que os órgãos promovam ações de capacitação e sensibilização sobre o tema, para todos os servidores — da chefia até o recém-chegado.

Na prática, o que muda?

Muda muita coisa. Muda o olhar da gestão, que agora tem o dever de agir. Muda o ambiente, que passa a ser mais atento, mais cuidadoso. Muda a cultura, que deixa de normalizar condutas abusivas.

Agora, todo servidor do GDF tem não apenas o direito, mas também o dever de zelar por um ambiente de trabalho livre de assédio.

Legislação não é só papel: é proteção, é cuidado.

Quando você conhece seus direitos, você se protege e protege quem está à sua volta. A lei não é uma inimiga, não é burocracia. Ela é um abraço coletivo, que diz: "você não está sozinho."





PERGUNTAS E RESPOSTAS

INFORMAÇÃO É A MELHOR ARMA!



Comissão de
Prevenção e
Combate ao
Assédio no GDF



PERGUNTAS E RESPOSTAS: O QUE TODO MUNDO QUER SABER SOBRE ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO

Preciso ter provas para fazer uma denúncia?

Não. Seu relato é suficiente para que a situação seja avaliada. Mas, se você tiver elementos que ajudem, como mensagens, e-mails, testemunhas ou anotações, isso fortalece a apuração.

O mais importante é relatar com clareza e honestidade o que aconteceu, quando, onde e como.

E se eu estiver na dúvida se o que vivi é assédio ou só uma cobrança normal?

Quando surge a dúvida, vale procurar os canais de acolhimento — como a ouvidoria, a Comissão de Ética ou a Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio. Eles estão preparados justamente para te ouvir, te orientar e, se for o caso, conduzir a apuração.

Dúvida não é motivo para se calar. Perguntar e buscar ajuda é um ato de cuidado.



Posso denunciar se eu não for a vítima, mas presenciei uma situação?

Sim! Denúncias podem — e devem — ser feitas também por testemunhas. O assédio não é um problema só de quem sofre diretamente, é um problema do ambiente. Proteger quem sofre é também proteger a si mesmo e aos colegas.

A denúncia é anônima?

Pode ser, se você preferir. Mas, se você optar por não se identificar, não será possível acompanhar a denúncia. Já, se for identificada, terá mais facilidade para acompanhar e receber informações sobre o andamento do processo. De qualquer forma, o sigilo é garantido por lei.

E se minha denúncia não for confirmada? Posso ser punido?

Não. Se você fez uma denúncia de boa-fé, acreditando na veracidade dos fatos, não há qualquer tipo de penalidade, mesmo que, ao final, não se comprove o assédio. O que não é permitido é o denuncismo, ou seja, denunciar de má-fé, com mentiras ou para prejudicar alguém. Isso, sim, pode gerar responsabilização.



Qual é a diferença entre assédio e conflito no trabalho?

Conflitos são naturais nas relações humanas — divergências, discussões sobre ideias, métodos ou prazos fazem parte da vida profissional. O problema começa quando essas situações se tornam frequentes, direcionadas a uma pessoa específica, com o claro objetivo de humilhar, isolar, constranger ou adoecer. Aí sim estamos falando de assédio.

Se meu gestor me cobrar, me realocar ou exigir mais produtividade, isso é assédio?

Não, desde que essas ações sejam feitas de forma respeitosa, dentro dos princípios da gestão pública, e que sejam justificadas pelo interesse do serviço. Isso se chama ato de gestão. Mas se houver excesso, perseguição, humilhação ou constrangimento, então pode ser caracterizado como assédio.

E depois que eu denuncio, o que acontece?

O órgão responsável faz uma análise inicial, chamada de juízo de admissibilidade, para verificar se os fatos narrados são, em tese, suficientes para instaurar uma apuração formal. Se sim, inicia-se uma investigação (processo administrativo específico). Se não, o caso pode ser arquivado, mas isso não impede que você apresente novos elementos no futuro.

E se for verdade, o que acontece com quem comete assédio?

A depender da gravidade, pode receber desde uma advertência até demissão do serviço público, além de responder na esfera criminal (se sexual), civil e administrativa. Quem cometer assédio pode ser suspenso em até 90 dias, segundo o art. 192.



Conflito não é assédio!

No ambiente de trabalho é natural que surjam conflitos, divergências de opinião, discussões sobre métodos, prazos, prioridades. Isso faz parte da convivência e da busca por soluções.

A diferença está na intencionalidade e na frequência. Um conflito pontual, uma cobrança isolada, uma orientação mais firme — desde que feita com respeito — não é assédio.

Assédio se caracteriza quando há uma prática constante, sistemática, que gera sofrimento, humilhação e degrada o ambiente de trabalho.

Por que essa diferença é tão importante?

Porque quando tudo vira "assédio", a própria luta contra o assédio perde força. E, por outro lado, quando ignoramos situações abusivas, fingindo que são "coisa do trabalho", protegemos agressores e perpetuamos ambientes tóxicos.

Saber diferenciar protege tanto os trabalhadores quanto os gestores responsáveis, e ajuda a construir ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e justos.

EM RESUMO:



Atos de gestão: são necessários, fazem parte do trabalho, desde que realizados com respeito e finalidade legítima.



Assédio: é o uso do poder (hierárquico ou não) para constranger, humilhar, excluir, ameaçar ou adoecer alguém no ambiente de trabalho.



DIÁRIO DE BORDO

O Diário de Bordo é uma ferramenta criada para ajudar quem está vivenciando ou suspeita estar sofrendo assédio no ambiente de trabalho. É um tipo de caderno, arquivo digital ou qualquer outro meio onde você anota, de forma cronológica e detalhada, os episódios que causaram desconforto, constrangimento ou sofrimento.

Essas anotações não precisam de linguagem formal. O importante é que sejam honestas, específicas e feitas o mais próximo possível da ocorrência.

Para que serve?

O Diário de Bordo ajuda a organizar sua memória, fortalecer sua percepção da realidade vivida e serve como um registro que pode auxiliar na denúncia e na apuração dos fatos. Mesmo quando a pessoa ainda não se sente pronta para denunciar, manter esse diário é uma forma de se proteger.



Como registrar?

Anote sempre que possível:

- Data e horário do ocorrido;
- Local;
- Quem estava presente;
- O que foi dito ou feito;
- Como você se sentiu.

Essas informações fortalecem o seu relato e dão mais consistência ao processo de apuração, caso decida formalizar uma denúncia futuramente.

Por que isso importa?

Mesmo sem provas materiais (como prints ou testemunhas), um relato detalhado e coerente tem valor e pode ser investigado. O Diário de Bordo é seu aliado. Ele não substitui outros meios de denúncia, mas ajuda você a sentir segurança sobre o que viveu e a decidir com mais clareza o que fazer.

Você não está só. Registrar é um ato de cuidado consigo e um passo importante rumo à proteção.



Exemplo de anotação:

12/06/2025 – 14h15 – Sala xx de reuniões na Secretaria x. Durante uma reunião, o chefe disse que eu “sou lenta e atrapalho o time”, na frente dos meus colegas Fernando Fernandes (matrícula xxx), Mariana Mariandes (matrícula xxx) e Jovane Giorgio (matrícula xxx). Fiquei muito constrangida, percebi olhares e risadas dos colegas. Essa é a terceira vez em menos de duas semanas que ele faz esse tipo de comentário na frente da equipe.

Data: 03/07/2025

Horário: Por volta de 11h40

Local: Corredor da Administração X, em frente à sala da chefia

Pessoas presentes: Apenas eu e o servidor J.C. (matrícula xxx)

Enquanto eu caminhava para buscar um documento na impressora, J.C. passou por mim muito próximo e disse: “Com essa roupa, você vai conseguir o que quiser aqui dentro”. Ele riu e continuou andando. Eu fiquei paralisada por alguns segundos. Me senti invadida, exposta e com vergonha. É a segunda vez que ele faz esse tipo de comentário com insinuação sexual. Na primeira vez, achei que fosse um mal-entendido. Agora, vejo que pode ser um padrão.

*Nomes fictícios

Quando aconteceu?

Quem estava presente?

O que aconteceu?

Com que frequência isso acontece?

Quando aconteceu?

Quem estava presente?

O que aconteceu?

Com que frequência isso acontece?

Quando aconteceu?

Quem estava presente?

O que aconteceu?

Com que frequência isso acontece?

Quando aconteceu?

Quem estava presente?

O que aconteceu?

Com que frequência isso acontece?



ASSÉDIO AQUI, NÃO!

O Governo do Distrito Federal deu um passo inovador ao criar legislação própria para prevenir e combater o assédio na Administração Pública. Este guia, elaborado pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio (CPCA), presidida pela Controladoria-Geral do DF, tem um propósito claro: informar e orientar.

De forma simples e acessível, você encontrará aqui definições, exemplos reais do projeto “Vozes Anônimas contra o Assédio” e orientações práticas para identificar situações de assédio moral ou sexual — e também compreender o que não se caracteriza como tal.

Mais do que um guia, este livro é um chamado à mudança de cultura, à valorização do respeito e à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis. Afinal, assédio não é apenas um problema do serviço público: é uma violência global que afeta vidas, carreiras e relações.

Com informação, acolhimento e educação, a mensagem é única e direta: Assédio aqui, não!



Comissão de
Prevenção e
Combate ao
Assédio no GDF

