

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

NO AMBIENTE DE TRABALHO

Identificação, prevenção, responsabilização e
proteção no exercício da atividade pericial

Peritos Médico-Legais | Peritos Odonto-Legais

NG

Profa. Ma. Nívea Gonçalves

Advogada | Mestre em Criminologia | Professora de Direito Penal e Processo Penal

APRESENTAÇÃO

Por que esta cartilha existe

Esta cartilha apoia a compreensão jurídica e prática do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, com atenção às particularidades da atividade de peritos médico-legais e odontológicos.

A perícia oficial reúne condições que tornam o tema sensível: estrutura hierarquizada, autonomia técnico-científica, produção de prova judicial, contato com pessoas vulneráveis e interação contínua com chefias, colegas, autoridades, examinados e acompanhantes.

O objetivo não é transformar todo conflito em assédio, nem substituir a análise do caso concreto, e sim oferecer critérios para distinguir cobrança legítima, divergência técnica, falha de gestão, infração disciplinar e possível ilícito civil ou penal.

DUAS PERGUNTAS ESTRUTURAM TODA A CARTILHA

- 1. Onde termina o legítimo poder de direção da Administração e onde começa o abuso?**
- 2. Quando uma conduta inadequada deixa de ser apenas infração administrativa e ingressa no campo penal?**

Objetivos de aprendizagem

- Reconhecer os elementos do assédio moral e do assédio sexual e distingui-los de conflito, cobrança funcional e divergência técnica.
- Compreender as repercussões administrativa, civil, penal e trabalhista.
- Identificar riscos próprios da atividade pericial, inclusive durante o ato pericial.
- Conhecer estratégias seguras de documentação, acolhimento e encaminhamento, inclusive quanto ao videomonitoramento.

SUMÁRIO

O que você vai encontrar

- 01** Fundamentos constitucionais e administrativos
- 02** Assédio moral: conceito, elementos e modalidades
- 03** Fronteiras: o que é e o que não é assédio
- 04** Assédio sexual: dimensão institucional e penal
- 05** Particularidades do ambiente pericial
- 06** Videomonitoramento: segurança, privacidade e limites
- 07** Responsabilização: as quatro esferas
- 08** Documentar e encaminhar: roteiro em cinco passos
- 09** Prevenção institucional
- 10** Casos práticos comentados
- 11** Consulta rápida: perguntas frequentes e checklist
- 12** Referências e fontes utilizadas



01

FUNDAMENTOS

Por que o assédio é um problema jurídico

O enfrentamento ao assédio não decorre apenas de políticas de gestão de pessoas: liga-se aos princípios constitucionais que limitam o poder estatal e protegem quem trabalha.

1.1 Dignidade, honra, intimidade e ambiente de trabalho

A dignidade da pessoa humana é fundamento da República, e a Constituição assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, com direito a indenização. Esses direitos acompanham o servidor: o ingresso no serviço público não autoriza humilhação nem exposição.

1.2 Princípios da Administração Pública

A Administração deve observar legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A chefia tem poder de organização, fiscalização e correção, mas esse poder é funcional, não pessoal: não serve a vingança, favorecimento, intimidação ou perseguição.

IDEIA-CHAVE

Hierarquia não é licença para humilhar. O poder hierárquico existe em benefício do serviço público e dentro dos limites da legalidade, da moralidade e da dignidade humana.

1.3 Regime disciplinar aplicável

Na Bahia, a Lei Estadual nº 6.677/1994 institui o Estatuto dos Servidores Públicos Civis, com deveres, proibições e penalidades. A análise de eventual assédio deve considerar o vínculo funcional, o estatuto aplicável, os regulamentos internos e os códigos de ética do órgão. A Lei nº 8.112/1990, dos servidores federais, serve apenas como referência comparativa.

NOTA DE ENQUADRAMENTO JURÍDICO

A Lei nº 14.540/2023 tem alcance nacional e institui programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual na Administração Pública de todos os entes. O Decreto nº 12.122/2024 disciplina programa federal específico: é referência institucional, mas não substitui o regime estadual aplicável aos servidores da Bahia.

02 ASSÉDIO MORAL Conceito, elementos e modalidades

Assédio moral é a prática de condutas abusivas que degradam o ambiente de trabalho e atingem a dignidade, a integridade psíquica ou a posição profissional de alguém. Em regra manifesta-se por comportamentos repetidos, embora atos isolados de excepcional gravidade possam configurar outros ilícitos.

2.1 Os cinco elementos de análise



O ponto decisivo não é o conteúdo da cobrança, mas como ela é feita, com que finalidade, em qual contexto e de que maneira se repete.

2.2 Formas de manifestação

A lista é exemplificativa: o que caracteriza o assédio é o padrão, não o episódio isolado.

- Ridicularizar o profissional diante da equipe.
- Desqualificar reiteradamente sua competência sem fundamentação técnica.
- Retirar atribuições com finalidade de esvaziamento e humilhação.
- Utilizar escalas, remoções, férias ou distribuição de tarefas como retaliação.
- Isolar a pessoa de reuniões, comunicações e decisões necessárias ao trabalho.
- Ameaçar continuamente com punição, exoneração ou transferência.

2.3 Modalidades

Vertical descendente	Vertical ascendente	Horizontal	Misto	Organizacional
Da chefia contra o subordinado	De subordinados contra a chefia	Entre colegas de mesmo nível	Superiores e colegas ao mesmo tempo	Abuso incorporado ao modelo de gestão

2.4 Assédio moral organizacional

No assédio organizacional a violência não depende de um agressor individual: a própria gestão normaliza medo, exposição, metas incompatíveis, silenciamento e punições informais. “Aqui sempre foi assim” não torna lícita uma prática institucional.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: OS 3 RETRATOS

As três situações abaixo não são falhas pontuais de um gestor: são escolhas institucionais reiteradas, com ciência do risco.

A normalização do perigo	A degradação do ambiente	A armadilha da culpa
Equipamentos de necropsia corroídos, fiação exposta, armas e drogas em armários comuns. A administração conhece o risco grave e nada faz.	Alojamentos insalubres em plantões de 24 horas, falta de insumos básicos, atendimento a vítimas de violência sexual em salas sem privacidade.	A estrutura falha — logística precária, equipamento quebrado —, mas a responsabilidade pelo laudo inconclusivo recai sobre o perito.
Quando isso vira rotina, deixa de ser “dificuldade”. O nome disso é assédio moral organizacional .		

Repetidas em várias unidades e ao longo do tempo, essas situações deixam de ser “casos isolados” e revelam uma cultura de negligência. Quando a administração conhece riscos graves à vida e à saúde dos servidores e nada faz, a omissão não é acidental: é política institucional.

03 FRONTEIRAS O que é e o que não é assédio

Identificar assédio exige evitar a banalização. Cobrança firme, avaliação negativa tecnicamente fundamentada, exigência de horário ou divergência técnica isolada não configuram, por si sós, conduta ilícita.

Cobrança legítima	Assédio moral	Abuso ou desvio de poder
▪ Exigência de cumprimento de prazo ▪ Fiscalização funcional regular ▪ Avaliação técnica fundamentada ▪ Revisão de laudo com justificativa ▪ Divergência científica respeitosa	▪ Humilhação reiterada ▪ Perseguição sistemática ▪ Exposição vexatória perante colegas ▪ Isolamento deliberado ▪ Escala usada como retaliação	▪ Retaliar por conclusão desfavorável ▪ Impor alteração de laudo ▪ Ameaçar para obter resultado ▪ Ordem manifestamente ilegal ▪ Punição informal disfarçada

3.1 Situação legítima e sinal de possível abuso

SITUAÇÃO LEGÍTIMA, EM PRINCÍPIO	SINAL DE POSSÍVEL ABUSO
Cobrança objetiva de prazo	Exposição pública, insultos ou tratamento degradante.
Revisão técnica fundamentada	Pressão para alterar conclusão sem fundamento científico.
Distribuição regular de escalas	Uso reiterado da escala como retaliação pessoal.
Avaliação de desempenho motivada	Desqualificação vaga, seletiva e persecutória.

SITUAÇÃO LEGÍTIMA, EM PRINCÍPIO	SINAL DE POSSÍVEL ABUSO
Aplicação regular de norma	Uso distorcido da norma para atingir pessoa determinada.
Divergência profissional respeitosa	Ataques pessoais, boicote ou isolamento deliberado.

SEIS PERGUNTAS DE CONTROLE

Use antes de concluir que houve, ou que não houve, assédio.

1. A ordem é legal?
2. A cobrança é necessária ao serviço?
3. Há critério objetivo?
4. Outras pessoas recebem tratamento semelhante?
5. A linguagem é respeitosa?
6. Houve mudança de tratamento após discordância ou denúncia?

Exemplo de fronteira. “Solicito regularização do laudo nº X até sexta-feira” é cobrança legítima. “Como sempre, você não consegue cumprir suas obrigações”, em grupo institucional, é exposição vexatória. A linha que os separa é a forma, a finalidade e a repetição.

04

ASSÉDIO SEXUAL

Dimensão institucional e penal

O assédio sexual tem dois planos. No administrativo, abrange comportamentos de conotação sexual indesejados, capazes de constranger, intimidar ou condicionar vantagens profissionais. No penal, é indispensável verificar a correspondência da conduta a um tipo previsto em lei.

PLANO INSTITUCIONAL

conceito mais amplo

- Comentários sexualizados sobre corpo ou aparência
- Convites insistentes após a recusa
- Mensagens, imagens ou áudios não solicitados
- Contato físico indesejado
- Perguntas invasivas sobre a vida íntima
- Promessa de vantagem ou ameaça de prejuízo

Gera responsabilidade administrativa e civil ainda que não haja crime.

PLANO PENAL

exige tipo previsto em lei

- Art. 216-A — assédio sexual: constrangimento com fim sexual e prevalecimento de hierarquia
- Art. 215-A — importunação sexual: ato libidinoso sem anuência, sem exigir hierarquia
- Ameaça, perseguição, injúria, difamação, constrangimento ilegal
- Registro e divulgação não autorizada de cena íntima

A tipificação depende dos elementos objetivos e subjetivos de cada delito.

4.1 Crime de assédio sexual — art. 216-A do Código Penal

O art. 216-A pune o constrangimento praticado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, quando o agente se prevalece da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao cargo ou função.

ELEMENTOS RELEVANTES DO TIPO PENAL

Constrangimento + finalidade sexual + prevalecimento de hierarquia ou ascendência funcional. A simples existência de hierarquia não basta: analisa-se a conduta concreta e sua finalidade.

4.2 Importunação sexual — art. 215-A do Código Penal

O ato libidinoso praticado sem anuência, para satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, pode configurar importunação sexual. A figura não exige hierarquia: fatos entre colegas, com terceiros ou durante uma perícia podem ter relevância penal mesmo fora do art. 216-A.

4.3 Outros possíveis enquadramentos

Conforme o caso, também podem ser examinados ameaça, perseguição, injúria, difamação, constrangimento ilegal, registro não autorizado da intimidade sexual e divulgação de cena íntima. A tipificação exige cautela e análise dos elementos de cada delito.

05

AMBIENTE PERICIAL

Autonomia técnica e riscos próprios

A perícia oficial integra a produção da prova estatal. O perito atua em estrutura administrativa, mas sua conclusão decorre de método, evidências e normas profissionais: organizar o serviço não autoriza interferir no conteúdo do laudo.

5.1 Hierarquia administrativa e autonomia técnica

A coordenação pode

- Organizar escalas e distribuir serviços
- Fiscalizar produtividade e cumprimento de prazos
- Exigir observância de protocolos técnicos
- Apontar inconsistências de forma objetiva
- Solicitar revisão fundamentada do laudo

A coordenação não pode

- Impor alteração de conclusão técnico-científica
- Constranger o perito a modificar laudo sem fundamento
- Retaliar em razão de conclusão desfavorável
- Usar escala, remoção ou férias como punição
- Exigir omissão de informação relevante

A Administração organiza o serviço; não substitui o método, a ciência e a responsabilidade técnica do perito.

A chefia pode organizar fluxos, controlar prazos, apontar inconsistências e pedir revisão fundamentada. O limite é ultrapassado quando surge pressão para adaptar o resultado pericial a interesse administrativo, político, corporativo ou pessoal.

5.2 Situações de risco específicas

SITUAÇÕES DE RISCO PRÓPRIAS DA ATIVIDADE PERICIAL

Pressão para modificar, suavizar ou omitir conclusão pericial

Distribuição punitiva de plantões, locais, escalas ou casos complexos

Constrangimentos sexuais em necrotérios, plantões, viagens ou cursos

Retaliação por recusa a cumprir ordem manifestamente ilegal

Exposição vexatória de produtividade ou atrasos em grupos institucionais

Condutas sexualizadas de examinados, acompanhantes ou terceiros no ato pericial

5.3 Assédio durante o ato pericial

O ambiente pericial envolve contato físico necessário, exposição corporal, pessoas sob efeito de álcool ou drogas e sofrimento psíquico. Nenhuma dessas circunstâncias legitima comentários sexualizados, ameaças ou atos libidinosos sem consentimento.

Diante de comportamento inadequado de examinado ou terceiro: preservar a segurança, interromper o ato, pedir apoio, registrar a ocorrência e seguir os protocolos internos. O registro deve separar o que foi visto, ouvido e realizado das interpretações pessoais.

06

VIDEOMONITORAMENTO

Segurança, privacidade e limites

O videomonitoramento não comporta respostas absolutas: nem toda câmera é ilícita, nem toda alegação de segurança autoriza monitoramento irrestrito. O elemento determinante é o contexto.

Câmeras em corredores, entradas e áreas de atendimento podem ter finalidade legítima de segurança. A vigilância exige apuração intensificada quando alcança espaços de intimidade, repouso ou exame — sobretudo com exposição corporal, coleta de vestígios ou atendimento de pessoas vulneráveis.

IMAGEM DE EXAME PERICIAL NÃO É IMAGEM COMUM DE VIGILÂNCIA

Rosto, lesões, exposição corporal, informações sobre vida sexual, voz e relato são dado pessoal sensível na forma da LGPD. Havendo tratamento, exigem-se finalidade pública definida, necessidade concreta, limitação de acesso, segurança e controle de armazenamento. Proteger o ambiente não pode significar vigiar o corpo da vítima.

CINCO PERGUNTAS ANTES DE INSTALAR OU MANTER UMA CÂMERA

1 Finalidade	2 Necessidade	3 Adequação	4 Delimitação	5 Governança
Qual risco concreto a câmera pretende enfrentar?	Existe medida menos invasiva com o mesmo efeito?	A câmera realmente reduz aquele risco?	Qual é o ângulo? Há áudio? Há gravação contínua?	Quem acessa? Por quanto tempo se armazena?

Alternativas menos invasivas: câmera apenas no corredor · botão de pânico · controle eletrônico de acesso · apoio de servidor habilitado nas proximidades

6.1 Quando o monitoramento se torna instrumento de assédio

A câmera não é automaticamente assédio moral: o enquadramento depende da finalidade, do uso, do contexto e dos efeitos. Pode, porém, tornar-se instrumento de assédio quando serve para gerar medo, vigilância seletiva, punição informal ou controle indevido da autonomia técnica.

MONITORAMENTO LEGÍTIMO	MONITORAMENTO POTENCIALMENTE ABUSIVO
Segurança de áreas externas, corredores e acessos	Vigilância voltada seletivamente a um perito
Proteção patrimonial e controle de entrada	Acompanhamento permanente do modo de trabalhar
Apuração objetiva de incidente concreto	Uso de imagens para constranger ou expor
Sistema geral, impessoal e transparente	Fiscalização dirigida após conflito, denúncia ou divergência técnica

HIPÓTESE PRÁTICA: “ACOMPANHEM O QUE ELA ESTÁ FAZENDO”

Após um perito sustentar conclusão divergente da expectativa da chefia, passam a acompanhar apenas seus horários; as imagens são consultadas só em relação a ele; cada pausa é questionada. A pergunta é objetiva: a fiscalização alcança toda a equipe ou apenas essa pessoa, e surgiu antes ou depois da divergência? Monitoramento seletivo e desproporcional pode integrar padrão de assédio ou retaliação.

07 RESPONSABILIZAÇÃO

As quatro esferas

Uma mesma conduta pode gerar consequências simultâneas em esferas distintas. A independência entre as instâncias não afasta a coerência probatória nem o devido processo legal.

ADMINISTRATIVA	CIVIL	PENAL	TRABALHISTA
Violação de dever funcional, proibição estatutária ou norma ética. Sindicância, PAD e penalidades do regime aplicável.	Violação a direitos da personalidade e produção de danos. Indenização e responsabilidade estatal.	Adequação da conduta a tipo penal específico. Investigação, ação penal e sanções criminais.	Vínculo regido pela CLT ou controvérsia laboral. Proteção, reparação e rescisão indireta.

7.1 Assédio moral e Direito Penal

Não existe no Código Penal um tipo geral de “assédio moral no trabalho”, o que não torna a conduta penalmente irrelevante: os atos concretos podem preencher ameaça, perseguição, injúria, difamação ou constrangimento ilegal. A análise deve evitar tanto criminalizar conflitos quanto minimizar condutas criminosas.

7.2 Abuso de autoridade: cautela na utilização

A Lei nº 13.869/2019 não é rótulo automático para qualquer abuso de chefia: seus crimes exigem tipo específico e finalidade especial. Divergência de interpretação ou de avaliação de provas, por si só, não configura abuso de autoridade.

7.3 Proteção contra retaliação

A Lei nº 14.540/2023 determina apurar retaliações contra vítimas, testemunhas e quem auxilie investigações sobre assédio sexual e crimes contra a dignidade sexual. Mudanças injustificadas após a denúncia devem ser registradas e analisadas.

08

DOCUMENTAR E AGIR

Roteiro prático em cinco passos

O assédio surge fragmentado: uma mensagem hoje, uma humilhação amanhã, uma alteração de escala depois. Isolado, cada fato parece pequeno; em conjunto, revela um padrão. A qualidade da documentação é decisiva.

01 Construa uma cronologia

Data, horário, local, pessoas presentes, descrição objetiva, documentos e testemunhas de cada episódio.

02 Preserve documentos

E-mails, mensagens, memorandos, ordens de serviço, escalas, atas, laudos e pareceres. Nunca edite o original.

03 Identifique testemunhas

Quem presenciou e quem recebeu a mesma comunicação. O conjunto é mais forte que o episódio isolado.

04 Formalize por escrito

Após determinação verbal problemática, peça confirmação por e-mail institucional, em tom técnico e neutro.

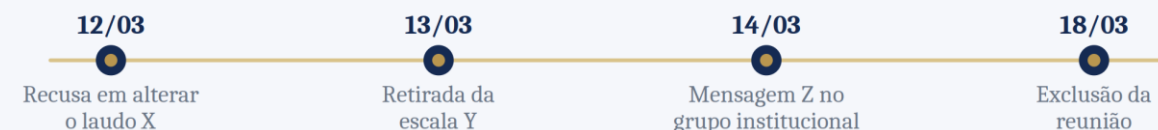
05 Acione os canais

Ouvidoria, corregedoria, comissão de ética, setor de acolhimento, sindicato e assistência jurídica.

Quanto menos adjetivos e mais fatos verificáveis, mais consistente é a narrativa.

COMO SE ESCREVE UM REGISTRO ÚTIL

❌ Evite: “ele sempre me persegue, o clima é horrível”



✅ **Fatos datados, verificáveis e vinculados a documentos.**

8.1 O que preservar

- E-mails, mensagens e comunicações institucionais.
- Memorandos, ordens de serviço e alterações de escala.
- Nomes de testemunhas e destinatários da mesma comunicação.
- Documentação de atendimento de saúde, quando pertinente.
- Gravações produzidas de forma lícita, com orientação jurídica.

8.2 Formalizar sem confronto desnecessário

Uma orientação verbal problemática pode ser registrada por mensagem técnica e neutra, para preservar a memória do que foi determinado — não para produzir escalada retórica.

“Em relação à orientação recebida na reunião de hoje, solicito confirmação acerca da determinação referente ao laudo nº X e dos fundamentos técnicos correspondentes.”

8.3 O que evitar

- Apagar mensagens ou editar arquivos originais.
- Expor o caso em redes sociais antes de avaliar riscos jurídicos.
- Produzir acusações genéricas sem distinguir fatos de interpretações.
- Compartilhar dados sigilosos de perícias para comprovar a ocorrência.
- Orientar a vítima a “resolver informalmente” quando houver gravidade.

8.4 A rota de encaminhamento



Em todas as etapas: sigilo, proteção contra retaliação (Lei nº 14.540/2023), acolhimento da vítima e contraditório do investigado.

09 PREVENÇÃO

O que a instituição precisa fazer

A prevenção eficaz não se resume à punição posterior: exige estrutura institucional, liderança responsável, canais confiáveis e cultura de respeito.

Norma clara	Capacitação	Canais seguros	Gestão transparente	Autonomia protegida
Política formal com condutas vedadas	Formação periódica de toda a equipe	Sigilo e proteção contra retaliação	Critérios públicos de escala e carga	Resguardo do método científico

9.1 Medidas concretas

- Política formal de prevenção e enfrentamento.
- Definição clara de condutas vedadas, com exemplos periciais.
- Capacitação periódica de chefias, servidores, terceirizados e residentes.
- Canais acessíveis, seguros e com proteção contra retaliação.
- Gestão transparente de escalas, produtividade e distribuição.
- Registro de decisões técnicas e administrativas relevantes.
- Proteção da autonomia técnico-científica do perito.
- Apuração imparcial, com sigilo e devido processo legal.

PREVENÇÃO NÃO ELIMINA GESTÃO

Uma política séria não impede cobrança nem avaliação: qualifica a gestão, torna os critérios transparentes e reduz o uso pessoal do poder administrativo.

10 CASOS PRÁTICOS Situações comentadas

As situações são hipotéticas e servem para treinar o raciocínio de distinção. Nenhuma dispensa a análise do caso concreto e do regime jurídico aplicável.

01

Pressão para mudar conclusão

Situação. A chefia afirma que a conclusão “criará problema político” e ameaça remover o perito da unidade caso ele não modifique o laudo.

Análise orientativa. Sinais graves de interferência indevida e possível retaliação. Preservar documentos, fundamentos técnicos e registros da ameaça; o enquadramento dependerá dos fatos completos.

02

Exposição em grupo

Situação. A chefia escreve em grupo institucional: “Mais uma vez Fulano mostra que não serve para este setor”, diante de toda a equipe.

Análise orientativa. A cobrança poderia ser reservada e objetiva. Linguagem pessoal e vexatória, sobretudo reiterada, pode integrar assédio moral e violar deveres funcionais.

03

Escala punitiva

Situação. Após reclamação formal, uma perita passa a receber, sem justificativa, os plantões mais gravosos e é excluída de cursos e reuniões.

Análise orientativa. A cronologia é decisiva. Mudanças isoladas podem decorrer do serviço; padrão seletivo após a reclamação pode indicar retaliação. Compare critérios, escalas anteriores e o tratamento de colegas em situação equivalente.

04

“Brincadeira” de conteúdo sexual

Situação. Um superior comenta repetidamente o corpo de uma subordinada e diz que poderia favorecer sua escala caso ela “fosse mais carinhosa”.

Análise orientativa. Forte dimensão de assédio sexual institucional. Conforme a prova de constrangimento, finalidade sexual e prevalecimento funcional, cabe analisar o art. 216-A, além das esferas administrativa e civil.

05

Conduta durante exame pericial

Situação. Durante a perícia, um examinado toca deliberadamente o corpo da perita, de modo sexual e sem anuência.

Análise orientativa. A ausência de hierarquia afasta o núcleo do art. 216-A, mas não a relevância penal: cabe examinar a importunação sexual. Priorize a segurança, com interrupção do ato e registro do fato.

06

Conflito entre colegas

Situação. Dois peritos divergem com firmeza sobre o método, registram argumentos técnicos e mantêm linguagem respeitosa.

Análise orientativa. Divergência técnica não é assédio: a pluralidade científica é própria da perícia. O problema surgiria com ataques pessoais, boicote ou perseguição.

07

Ordem manifestamente ilegal

Situação. A chefia exige que o perito omita informação relevante e afirma que “ordem superior não se discute”.

Análise orientativa. O dever de obediência não abrange ordem manifestamente ilegal — como registram as orientações oficiais sobre deveres do servidor na Bahia. A resposta deve ser técnica, documentada e juridicamente orientada.

11

CONSULTA RÁPIDA

Perguntas frequentes e checklist

11.1 Perguntas frequentes

PERGUNTA	PONTO DE ATENÇÃO
Toda cobrança é assédio?	Não. Avalie forma, finalidade, contexto, critério e repetição.
Assédio sexual administrativo é igual ao crime?	Não. O conceito institucional é mais amplo; o art. 216-A exige elementos específicos.
Sem hierarquia não há crime sexual?	Incorreto. Pode haver outros crimes, como a importunação sexual.
A chefia pode revisar laudo?	Pode pedir revisão fundamentada; não pode impor conclusão alheia ao método e à evidência.
Toda câmera é ilícita?	Não. Importam finalidade, necessidade, delimitação, governança e ausência de seletividade.
Qual norma vale para servidor estadual?	O estatuto e as normas do ente e do órgão, além da Constituição e das leis nacionais.
A denúncia dispensa a defesa do acusado?	Não. Proteção e acolhimento coexistem com contraditório e apuração imparcial.

11.2 Checklist de documentação

Marque cada item antes de encaminhar o caso ao canal institucional escolhido.

- | | |
|--|---|
| ☐ Montei uma linha do tempo dos episódios. | ☐ Registrei alterações de escala, atribuições ou acesso. |
| ☐ Preservei mensagens e arquivos originais. | ☐ Evitei divulgar dados sigilosos da perícia. |
| ☐ Identifiquei testemunhas e destinatários. | ☐ Identifiquei o canal institucional adequado. |
| ☐ Separei fatos de interpretações. | ☐ Busquei apoio jurídico ou institucional. |

11.3 Onde buscar apoio

Os canais variam conforme o órgão e o vínculo: chefia superior, gestão de pessoas, comissão de ética, corregedoria, ouvidoria, canal de acolhimento, sindicato e assistência jurídica. Havendo indícios de crime, cabe acionar as autoridades competentes, sempre com sigilo, proteção de dados e contraditório do investigado.

MENSAGEM FINAL

Autoridade não é autorização para humilhar. No ambiente pericial, proteger a dignidade das pessoas é também proteger a autonomia técnica, a qualidade da prova e a confiança da sociedade no Estado.

12 REFERÊNCIAS

Fontes normativas e institucionais

Fontes consultadas para a elaboração deste material, com acesso verificado em agosto de 2026. As normas devem ser conferidas em sua versão vigente e aplicadas conforme o vínculo funcional e a competência do órgão.

01. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Especialmente arts. 1º, III; 5º, V, X e LXXIX; e 37, caput.
02. BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848/1940 — Código Penal. Especialmente arts. 139, 140, 146, 147, 147-A, 215-A e 216-A.
03. BRASIL. Lei nº 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Especialmente arts. 7º, 11 e 23.
04. BRASIL. Lei nº 13.718/2018. Tipifica, entre outros, o crime de importunação sexual.
05. BRASIL. Lei nº 13.869/2019 — Lei de Abuso de Autoridade.
06. BRASIL. Lei nº 14.540/2023. Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual na Administração Pública.
07. BRASIL. Decreto nº 12.122/2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.
08. BRASIL. Lei nº 8.112/1990. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (referência comparativa).
09. BRASIL. Decreto nº 1.171/1994. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.
10. BRASIL. Emenda Constitucional nº 115/2022. Inclui a proteção de dados pessoais entre os direitos fundamentais.
11. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2ª ed., 2024.
12. BAHIA. Lei Estadual nº 6.677/1994. Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia.
13. BAHIA. Secretaria da Administração — RH Bahia. Direitos e deveres do servidor; Perguntas frequentes sobre Processo Administrativo Disciplinar.
14. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Precedentes sobre limites do poder diretivo e videomonitoramento.

OBSERVAÇÃO FINAL

Material de finalidade educacional; não substitui parecer jurídico, atendimento individual, protocolo interno ou avaliação da autoridade competente. A caracterização de assédio depende do conjunto probatório e das circunstâncias do caso concreto.



Profa. Ma. Nívea Gonçalves

Advogada | Mestre em Criminologia

Professora de Direito Penal e Processo Penal

@niveagoncalves_

(71) 99152960

niveap13@gmail.com

Salvador — Bahia | 2026