

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

2022

SECRETÁRIO DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
NELSON ROCHA

SUBSECRETÁRIA DE CONTROLADORIA INTERNA
ELIZABETH MAURO

AUDITOR INTERNO
RUI CESAR DOS SANTOS CHAGAS

OUVIDORA INTERNA
MYRLA RAIANNE FERREIRA DOS SANTOS

CORREGEDORA INTERNA
JULIANA DA ROCHA PEREIRA

ASSESSORA DE INTEGRIDADE
LETÍCIA CASSIMIRO DE ANDRADE DOS SANTOS

ELABORAÇÃO
LETÍCIA CASSIMIRO DE ANDRADE DOS SANTOS
ONNA BATISTA FERREIRA

PROJETO GRÁFICO
GUSTAVO FONSECA DE SOUZA
LETÍCIA CASSIMIRO DE ANDRADE DOS SANTOS
MYRLA RAIANNE FERREIRA DOS SANTOS
TAMIRES GOUVEIA DE FARIAS ALVIM

Apresentação

A presente cartilha materializa a importância da conscientização sobre o assédio moral e sexual, bem como o compromisso com as ações necessárias à sua prevenção, enfrentamento e combate. Este material foi especialmente estruturado para o público interno da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão do Rio de Janeiro, com foco nas relações no ambiente de trabalho.

O tema vem sendo debatido, cada vez mais, em diversas instituições e merece sempre a atenção por parte da Administração Pública, que deve, não apenas coibir tais práticas, como também prevenir e orientar aqueles que se encontrem nessas situações. Mais do que reconhecer a existência desse grave problema, deve-se estabelecer um planejamento de ações para garantir o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público, com o objetivo de preservar as boas práticas nas relações de trabalho.

Produzida pela Assessoria de Integridade, da Subsecretaria de Controladoria Interna da SEPLAG-RJ, esta cartilha traz informações relevantes sobre como se configura o assédio moral e sexual, as responsabilidades e consequências para os servidores e para a organização, além de conscientizar e orientar os agentes públicos para a prevenção e denúncia dos casos, tendo como finalidade promover um ambiente mais íntegro, comprometido e pautado na dignidade e no respeito entre as pessoas.

Sumário

1. ASSÉDIO MORAL	5
1.1 O QUE É?	5
1.2 O QUE CARACTERIZA?	5
1.3 O QUE NÃO CARACTERIZA?	7
1.4 QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA?	8
1.5 QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO?	8
2. ASSÉDIO SEXUAL	9
2.1 O QUE É?	9
2.2 O QUE CARACTERIZA?	9
2.3 O QUE NÃO CARACTERIZA?	10
2.4 QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA?	10
3. ORIENTAÇÕES GERAIS À VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	11
3.1 O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?	11
3.2 QUAIS SÃO OS CANAIS DE DENÚNCIA?	11
4. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS NO ÂMBITO DA SEPLAG-RJ	12
4.1 NA OUVIDORIA INTERNA E TRANSPARÊNCIA	12
4.2 NA COMISSÃO DE ÉTICA	12
4.3 NA CORREGEDORIA INTERNA	13
5. E SE A DENÚNCIA FOR INFUNDADA?	14
6. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16

1. ASSÉDIO MORAL

1.1 O que é?



É toda e qualquer exposição dos servidores e prestadores de serviços a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

No Estado do Rio de Janeiro, com base na Lei Estadual nº 3.921/2002, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, conceitua no art. 2º:



“Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.”

O assédio moral pode restar configurado através de conduta explícita ou velada na relação entre chefe/subordinado (assédio moral vertical descendente), entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) e até mesmo por um ou mais subordinados em relação à chefia (assédio moral vertical ascendente).

1.2 O que caracteriza?

O assédio é expresso por meio de atos negativos que podem ser ataques verbais ou físicos, ainda que de forma sutil e dissimulada, podendo causar sérios transtornos psicológicos às vítimas. Quanto maior a frequência de exposição a tais atos negativos, mais grave se torna a condição de assédio moral.

Esse tipo de violência pode gerar muitas dúvidas, portanto, elencamos abaixo alguns exemplos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral no contexto organizacional:

DESPRESTIGIAR INTENCIONALMENTE A REPUTAÇÃO PROFISSIONAL DA VÍTIMA, BEM COMO O AMBIENTE E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Afastar a autonomia da vítima;
- Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas;
- Contrariar sistematicamente suas apreciações e deliberações;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho;
- Retirar o trabalho que habitualmente executa;
- Atribuir tarefas inferiores às suas competências;
- Pressionar para que não exija seus direitos a férias, horários, premiações;
- Induzir a vítima ao erro;
- Impor tarefas humilhantes.



LEVAR A VÍTIMA AO ISOLAMENTO, MINANDO SUAS RELAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS:

- Proibir a comunicação entre colegas de trabalho;
- Comunicar-se com a vítima somente por escrito;
- Colocá-la em espaço físico separada dos demais colegas;
- Dirigir-se apenas aos outros, ignorando sua presença;
- Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza.



INVESTIDAS CONTRA SUA VIDA PESSOAL:

- Zombar de suas deficiências;
- Espalhar boatos a seu respeito;
- Criticar sua vida privada;
- Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas;
- Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém;
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Desdenhar suas qualidades.



USAR VIOLÊNCIA FÍSICA OU VERBAL:

- Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva;
- Utilizar gestos ou proposta que indiquem assédio ou agressão;
- Comunicar-se aos gritos;
- Utilizar no ambiente de trabalho linguagem antissocial, não usual ou chulo, que possa ferir a honra e o respeito devido ao agente público.



É essencial que, a partir do conhecimento de quaisquer ocorrências, sejam tomadas atitudes efetivas, coletivas e solidárias para prevenir o assédio moral, preservando os direitos do agente público e garantindo a qualidade do ambiente de trabalho, resguardando o bom desempenho individual e da equipe, com ganhos em qualidade e produtividade dos serviços.

1.3 O que não caracteriza?

O assédio moral exige a reiteração do comportamento no tempo, já que certa conduta tomada isoladamente pode não configurá-lo por si só, embora o respeito deva prevalecer em todo e qualquer ambiente. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agente.

Muitas vezes o assédio moral é confundido com um conflito, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Os exemplos a seguir trazem algumas situações em que o fato, por si, não configura a prática de assédio moral:

- **SITUAÇÕES EVENTUAIS:** a principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do(a) assediador(a) sejam repetitivos. Desta forma, um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral;
- **EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS:** fazem parte do cotidiano as cobranças, as críticas construtivas, bem como as avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, desde que feitas de forma explícita, com o objetivo de obter melhorias, e desde que não sejam humilhantes e vexatórias. Desta forma, o papel da chefia, na sua forma de liderar equipes, constitui o seu poder diretivo de disciplinar, e não se confunde com a conduta de assédio moral;
- **CONDIÇÕES DE TRABALHO:** nem todos os setores de trabalho apresentam as condições de infraestrutura ideais e nem sempre todas as ferramentas de trabalho estão disponíveis às equipes. Com isso, trabalhar em espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a menos que seja direcionado a um trabalhador ou grupo de trabalhadores com o objetivo de constrangê-los ou desmerecê-los frente aos demais;



- **CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO:** as divergências de opiniões no ambiente de trabalho entre integrantes de uma equipe ou entre equipe e os gestores não configuram, por si, assédio moral, desde que tenham por objetivo a contribuição para melhores resultados institucionais e não resultem em desrespeito profissional, pessoal ou em desrespeito à hierarquia do cargo;



- **ATOS ADMINISTRATIVOS E GERENCIAIS:** atos de remanejamento ou realocação de servidores entre setores, escalas de trabalho, nota de avaliação de desempenho, por exemplo, são prerrogativas dos gestores e seus atos não podem ser confundidos como assédio moral.



1.4 Quais as consequências para a vítima?

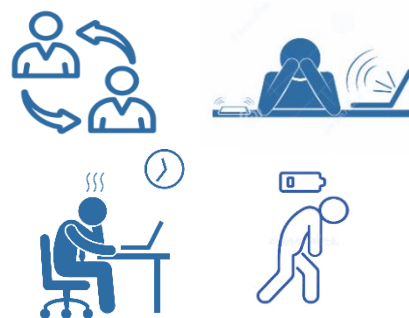


A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica. Pode desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros. Esses danos podem evoluir para a incapacidade laborativa e até mesmo a morte, em casos extremos.

1.5 Quais as consequências para a organização?

Um aspecto relevante e decorrente do assédio moral é que as consequências não se restringem apenas à vítima, mas também provocam inúmeros problemas nas relações interpessoais das equipes, gerando prejuízos diretos e indiretos para a organização em diversas frentes, tais como:

- Rotatividade;
- Faltas e afastamentos por problemas de saúde;
- Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Aumento dos índices de acidente de trabalho;
- Desestímulo na criatividade e na inovação;
- Comprometimento dos resultados.



2. ASSÉDIO SEXUAL

2.1 O que é?



O assédio sexual é um comportamento de cunho sexual praticado sem consentimento do(a) assediado(a), caracterizado como violência, direcionado a homens e mulheres, independentemente da idade, orientação sexual, classe social, raça ou etnia, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Incluído no Código Penal pela Lei nº 10.224/2001, o art. 216-A foi positivado com a seguinte redação:



“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.”

Embora a Lei Estadual nº 3.921/2002 não aborde claramente a questão do assédio sexual, o comportamento do(a) assediador(a) que afronta o dever de moralidade pode constituir-se em incontinência de conduta.

O assédio sexual pode decorrer das relações entre chefe/subordinado (assédio sexual vertical descendente), entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio sexual horizontal) e até mesmo por um ou mais subordinados em relação à chefia (assédio sexual vertical ascendente).

2.2 O que caracteriza?

Diferentemente do assédio moral, que exige conduta reiterada, o assédio sexual pode caracterizar-se a partir de uma única ocorrência e pode ser expresso de diversas formas, sendo desnecessário o contato físico.

Geralmente é praticado em razão da posição hierárquica, sendo possível também ocorrer entre colegas de mesmo nível, através de chantagem, quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho e/ou por intimidação, quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho,

com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

São exemplos de conduta de assédio sexual:

- Contato físico sem permissão;
- Elogios desrespeitosos ou indesejados;
- Envio de mensagens de cunho sexual;
- Piadas e gracejos com teor sexual;
- Controle da vida privada da vítima;
- Convites impertinentes e insistentes;
- Sentimento de posse em relação à vítima;
- Chantagens de cunho sexual;
- Gestos ou importunações libidinosas.



2.3 O que não caracteriza?

A simples aproximação de uma pessoa à outra, mesmo que possuam entre si uma relação de hierarquia ou ascendência, com finalidade sexual, não constitui, por si só, o assédio sexual. Isso porque a manifestação de um desejo pode ter resposta positiva ou negativa. A positiva significa a liberdade para prosseguir na abordagem, sem que nisso esteja implícita qualquer proposta de favorecimento ou ameaça.



Elogios sem conteúdo sexual, paqueras, flertes e cantadas, desde que consentidos, não configuram assédio sexual.

2.4 Quais as consequências para a vítima?

Por se tratar de prática reprovável e perversa, na medida em que viola o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, o assédio sexual tem impacto negativo na vida pessoal e profissional da vítima, que pode desenvolver síndromes e doenças psicossociais que abalam seu emocional e diminuem seu interesse pelo trabalho e pela produtividade.

São exemplos de sintomas das vítimas de assédio sexual:

- Integridade física e psicológica afetada;
- Redução da autoestima;
- Redução da produtividade;
- Crises de choro, angústia e desânimo com a profissão;
- Constrangimento e mal estar em presença do(a) assediador(a);
- Perda da autoconfiança na própria competência;
- Cometimento de erros banais por falta de concentração;
- Privação da autonomia;



3. ORIENTAÇÕES GERAIS À VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

3.1 O que fazer diante de uma situação de assédio moral ou sexual?

A pessoa que está sendo assediada moral ou sexualmente, uma vez consciente da situação em que se encontra, pode adotar algumas medidas para resguardar-se, como por exemplo:



- Repudiar a atitude do(a) assediador(a) e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- Pedir para que um colega passe a observar a conduta do(a) assediador(a);
- Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas e testemunhas;
- Produzir ou preservar provas do assédio (gravar suas conversas, guardar mensagens, salvar e-mails, etc.);
- Conversar com o(a) assediador(a) acompanhado(a) de um colega de trabalho;
- Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares.

3.2 Quais são os canais de denúncia?

O principal canal para o recebimento de manifestações de ouvidoria no âmbito da SEPLAG, inclusive denúncias relacionadas aos casos de assédio moral e sexual é o Sistema FALA.BR, disponibilizado através do link: <https://falabr.cgu.gov.br/publico/RJ/Manifestacao/RegistrarManifestacao>.



Além dessa ferramenta, a vítima de assédio pode representar diretamente à Ouvidoria Interna e Transparência da SEPLAG, através de atendimento presencial ou pelo telefone (21) 2333-3322 e e-mail institucional ouvidoria@planejamento.rj.gov.br.

4. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS NO ÂMBITO DA SEPLAG-RJ

4.1 Na Ouvidoria Interna e Transparência



A Ouvidoria Interna e Transparência da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, por sua competência legal, é o canal para o recebimento de manifestações relativas à comunicação e denúncia de situações de assédio moral e sexual identificadas no âmbito da SEPLAG.

Recebida a demanda na Ouvidoria Interna e Transparência, esta realizará análise preliminar da existência de elementos mínimos para a formalização da denúncia e posteriormente encaminhará à Subsecretaria de Controladoria Interna que avaliará, com total isenção e sigilo, as providências a serem adotadas, inclusive junto à Assessoria de Integridade e Corregedoria Interna, quando for o caso.

4.2 Na Comissão de Ética

Visando coibir a prática do assédio moral e/ou sexual no âmbito desta Secretaria, foi elaborado o Código de Conduta Ética, aprovado pela Resolução SEPLAG nº 147, de 02 de agosto de 2022, publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro de 04 de agosto de 2022, que disciplina no art. 6º, inc. XIII:



“Art. 6º - É vedado ao servidor da SEPLAG:

XIII – praticar ou compactuar com assédio, moral ou sexual, intimidação sistemática ou qualquer outro tipo de violência, inclusive verbal e psicológica, que venha a expor pessoas a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras.”

Os procedimentos administrativos para apuração de assédio moral e/ou sexual se iniciarão mediante denúncia ou ofício, pela Comissão de Ética, quando tiver conhecimento da infração, conforme Código de Conduta Ética, que disciplina na alínea b, inc. II, do art. 8º:

“Art. 8º - Compete à Comissão de Ética:

II – aplicar as respectivas regras de ética, devendo:

b) apurar, mediante denúncia ou ex officio, conduta em desacordo com as normas éticas;”



De acordo com a gravidade da denúncia, caso não ocorra o tratamento definitivo no âmbito da Comissão de Ética e em todos os casos que envolva indícios de assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho, a Corregedoria Interna tratará a questão, sem prejuízo das medidas porventura cabíveis nas esferas cível e criminal.

4.3 Na Corregedoria Interna



No âmbito da Corregedoria Interna, o procedimento administrativo disciplinar instaurado para averiguar a veracidade dos fatos é a sindicância administrativa, que poderá ter natureza investigativa ou punitiva, conforme Orientação Administrativa PGE nº 11. Terá caráter sigiloso, sendo do conhecimento somente da Comissão designada para tal fim, que deverá emitir relatório circunstanciado para subsidiar subsequente decisão do Titular da Pasta acerca da penalidade a ser aplicada, recomendações de providências a serem tomadas ou arquivamento do caso.

O procedimento disciplinar para investigar as denúncias de assédio moral e/ou sexual seguirá os trâmites do artigo 1º, do Decreto Estadual nº 7.526/84 - Manual do Sindicante, combinado com os ditames da Lei Estadual nº 5.427/09 e Guia Prático do Procedimento Disciplinar nas UCS-CRE/CGE:

“Art. 1º – A autoridade administrativa que tiver ciência de qualquer irregularidade no Serviço Público é obrigada a promover, de imediato, sua apuração sumária, por meio de sindicância”.

A autoridade administrativa que tiver ciência da prática de supostas condutas de assédio moral e/ou sexual, indicará servidores para compor eventual Comissão de Sindicância e noticiará os fatos à Corregedoria Interna, que fará o juízo de admissibilidade e, caso constate elementos mínimos que configurem as infrações, encaminhará ao Secretário de Estado de Planejamento e Gestão, para instauração do procedimento apuratório disciplinar.

A penalidade a ser aplicada, quando for o caso, será decidida em sindicância punitiva, mediante a observância do devido processo legal, sendo consideradas a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela provierem para o serviço público e os antecedentes funcionais do servidor.

Dependendo da gravidade do assédio apurado pela Comissão de Sindicância, o culpado será submetido às penalidades dispostas no artigo 46, do Decreto-Lei nº 220/75 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro ou em outras legislações específicas, conforme o caso.

Os envolvidos, se desejarem, poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo, e terão direito ao acesso à documentação gerada no processo e à obtenção de cópias.

5. E SE A DENÚNCIA FOR INFUNDADA?

No caso de denúncia caluniosa, aquele que for falsamente denunciado tem, além da ação cabível no âmbito penal, a possibilidade de ajuizar ação cível relativa aos danos morais sofridos contra quem o acusou. A administração não responde pelos danos causados por esta ação.

O agente público que dar causa à instauração de processo administrativo disciplinar contra outro agente público, imputando-lhe a prática de assédio moral e/ou sexual de que sabe inocente, poderá ser responsabilizado pelo crime de denúncia caluniosa por representação do caluniado.



“Art. 339 do Código Penal. “Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente: (Redação dada pela Lei Federal nº 14.110/2020)

Pena: reclusão, de dois a oito anos, e multa.

§ 1º - A pena é aumentada de sexta parte, se o agente se serve de anonimato ou de nome suposto.”

6. CONCLUSÃO

Em razão de sua crescente importância e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente organizacional deve ser debatido de forma séria e comprometida. Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado.

Enquanto houver vítimas de assédio moral e/ou sexual, com todos os males inerentes já expostos, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

A Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão do Rio de Janeiro repudia quaisquer condutas que configurem a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

Assembleia Legislativa do Estado do Rio De Janeiro. Lei Estadual nº 3921, de 23 de agosto de 2022. Veda o Assédio Moral no trabalho, no âmbito dos Órgãos, Repartições ou Entidades da Administração Centralizada, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio De Janeiro. Disponível em: http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=53&url=L2NvbnsZWkubnNmL2M4YWEwOTAwMDI1ZmVIZjYwMzI1NjRIYzAwNjBkZmZmLzNkY2ZjZTAyYjA2YmU1MzkwMzI1NmMyODAwNTM3MTg0P09wZW5Eb2N1bWVudA==.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Título I – DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS, Art. 1º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Brasil. Presidência da República. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2021. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm.

Brasil. Presidência da República. Lei nº 14.110, de 18 de dezembro de 2020. Altera o art. 339 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para dar nova redação ao crime de denúncia caluniosa. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14110.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.110%2C%20DE%2018%20DE%20.

Governo do Estado do Rio de Janeiro. Decreto-lei nº 220, de 18 de julho de 1975. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/90538/decreto-lei-220-75>.

Governo do Estado do Rio de Janeiro. Decreto nº 7.526, de 06 de setembro de 1984. Aprova o Manual do Sindicante. Disponível em: http://www.fazenda.rj.gov.br/sefaz/content/conn/UCMServer/path/Contribution%20Folders/site_fazenda/legislacao/financeira/basica/decretos/outros/7526.html.

Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual. Disponível em: http://www.mprj.mp.br/documents/20184/540394/assedio_moral.pdf.

Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais. Cartilha de Assédio Moral 2021 - Sind-UTE/MG. Disponível em: <https://sindutemg.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Cartilha-Assedio-Moral2021-web-1.pdf>.

Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual: Disponível em: https://www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/Cartilha_da_Comissao_de_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual_menor.pdf.

**SECRETARIA DE ESTADO DE
PLANEJAMENTO E GESTÃO**



**GOVERNO DO ESTADO
RIO DE JANEIRO**

**Subsecretaria de Controladoria Interna
Assessoria de Integridade**