

# CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



**Secretário de Estado de Fazenda**

Leonardo Lobo Pires

**Subsecretário de Controle Interno**

Francisco Pereira Iglesias

**Auditora Interna**

Inah Sá Barreto Paraíso

**Ouvidora**

Fernanda Calil Tannus de Oliveira

**Corregedora Interna**

Gabriele Cristina da Silva

**Assessora Especial**

Ana Caroline Rabelo Umbelino

**Participação**

Rodrigo dos Santos Neves  
(Subsecretário de Controle Interno  
de 11/04/2022 a 16/06/2023)

**Elaboração e Produção**

Ana Lúcia de Sousa Ferreira  
Gabriele Cristina da Silva  
Soraia Duarte Guimarães

# Sumário

• Apresentação .....	4
• O que é assédio? .....	5
• Tipos de assédio .....	6
• Como se caracteriza o assédio? .....	8
• Consequências dos atos praticados .....	13
• O que fazer em caso de assédio? .....	17
• O que dizem os normativos? .....	20
• Saiba mais .....	27
• Referências .....	29

# APRESENTAÇÃO

---

A Secretaria de Estado de Fazenda do Rio de Janeiro – SEFAZ/RJ, no cumprimento da sua missão institucional e alinhada aos valores da organização, apresenta a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual.

Entendendo a complexidade e a sensibilidade do tema, buscou-se, na elaboração deste material, esclarecer os conceitos das práticas mencionadas, bem como expor as normas vigentes, as consequências resultantes dos atos devidamente comprovados e, ainda, informar aos servidores e colaboradores como proceder ao ter conhecimento ou vivenciado uma situação que envolva esta questão.

Com isso, esta cartilha pretende ampliar o conhecimento sobre a matéria e contribuir para o tratamento correto e igualitário entre os integrantes da Secretaria e os diversos públicos com os quais a instituição se relaciona.

A temática desta cartilha não é novidade e, infelizmente, a prática de assédio é muito comum atualmente. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho – TST, apenas no ano de 2021, foram registrados no Brasil 52 mil casos de assédio moral e mais de 3 mil relativos a assédio sexual. Esta estatística corrobora com a necessidade de um trabalho de conscientização das ações no local de trabalho e, neste sentido, esperamos que a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual favoreça para a manutenção de um ambiente de trabalho positivo e sustentável.

# O QUE É ASSÉDIO?

A Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, que veda o **assédio moral** no trabalho no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, traz a seguinte definição:

**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 autoestima 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.

Percebe-se que, nos termos desta legislação estadual, a definição de assédio moral se restringe ao ato praticado por superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados. Porém, vale lembrar que o ato é passível de punição na esfera administrativa **independentemente de quem o pratica**, como será exposto nos próximos capítulos.

Já o **assédio sexual** é tipificado no Código Penal Brasileiro que o define como o ato de:

**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.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

# TIPOS DE ASSÉDIO

Os normativos vigentes não especificam as variadas formas de assédio que podem ocorrer nas relações de trabalho. Porém, existem diversos trabalhos de pesquisa que são comumente utilizados para facilitar o entendimento dos acontecimentos e, inclusive, a jurisprudência utiliza regularmente como base para fundamentar o texto de decisões jurídicas. Tais tipos estão elencados a seguir:

## Assédio moral

### Vertical descendente

O superior hierárquico pratica assédio contra o subordinado.

### Vertical ascendente

O subordinado pratica assédio contra o superior hierárquico.

### Horizontal

O assédio é praticado por colegas de trabalho na mesma posição hierárquica do assediado.

### Misto

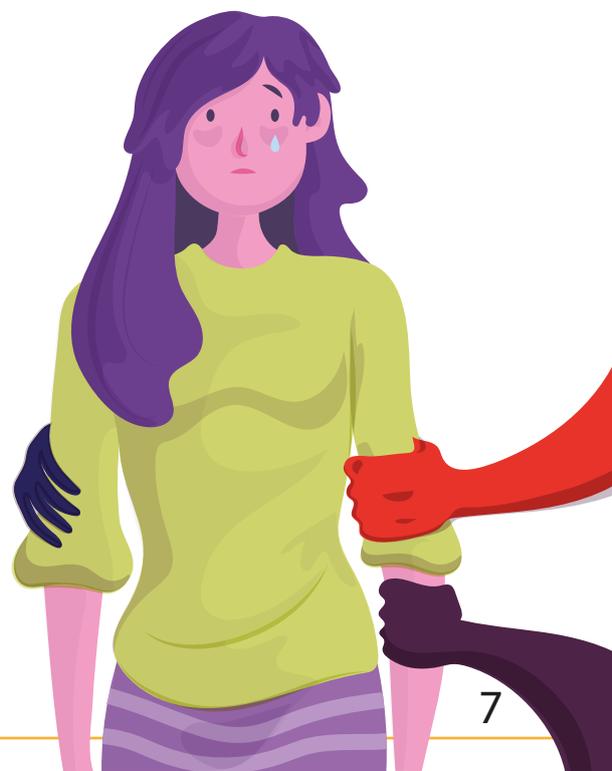
O assédio é praticado por colegas de trabalho de diferentes posições hierárquicas em relação ao assediado.

# TIPOS DE ASSÉDIO

## Assédio sexual

Por chantagem: ocorre quando o agressor vale-se de sua posição hierárquica superior e comete verdadeiro abuso de autoridade ao exigir favor sexual sob ameaça de perda de benefícios. Esse tipo é o criminalizado que está previsto no artigo 216-A do Código Penal já mencionado.

Por intimidação: é caracterizado por incitações sexuais inoportunas ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com efeito de prejudicar o desempenho de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Embora não esteja enquadrada como crime no Código Penal, a conduta configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral, além de punições na esfera administrativa.



# COMO SE CARACTERIZA O ASSÉDIO?

A prática de assédio nem sempre é simples de ser identificada. Ela pode ocorrer de forma sutil, dissimulada ou velada, o que dificulta o seu reconhecimento e assimilação por parte de quem sofre a violência. Os normativos, em sua maioria, discorrem de forma genérica sobre o tema e muitas vezes é preciso recorrer à jurisprudência e também a pesquisadores para que seja possível compreender e identificar esse tipo de conduta.

A SEFAZ/RJ, entendendo a complexidade da matéria e a importância da disseminação do assunto para compreensão de todos e auxílio nas ações de combate e prevenção da temática tratada nessa cartilha, buscou trazer no Guia de Conduta, aprovado pela Resolução SEFAZ nº 221, de 30 de abril de 2021 e revisado pela Resolução SEFAZ nº 463, de 10 de novembro de 2022, algumas atitudes exemplificativas, e não exaustivas, que podem caracterizar o assédio. A seguir, foram incluídos trechos do artigo 26 do Guia de Conduta para ilustrar este tópico:



# COMO SE CARACTERIZA O ASSÉDIO?



## Assédio Moral

Exemplos de **condutas que se caracterizam como assédio moral se praticadas de forma reiterada e prolongada no tempo**, com o objetivo de atingir a dignidade ou integridade física ou emocional da pessoa:

- **Ignorar ou isolar** a pessoa do convívio dos demais ou recusar a comunicação;
- **Ameaçar, ofender, difamar, xingar, gritar**, apelidar, contar piadas para aviltar;
- Exigir a realização de **tarefas impossíveis**, além da capacidade ou sem prover as necessárias condições de realização, ou incompatíveis com a capacidade profissional;
- **Não transmitir as informações úteis** para a realização de tarefas;
- Atribuir tarefas **irrelevantes ou inferiores** às suas competências e à sua capacidade intelectual, deixar de atribuir tarefas;
- **Espalhar rumores e boatos** infundados tanto sobre a vida pessoal quanto sobre a vida profissional;
- **Repetir críticas e comentários improcedentes, injustos ou exagerados** sobre a qualidade do trabalho ou que subestime os esforços do profissional;
- **Expor a situações humilhantes**, ridicularizantes, vexaminosas e constrangedoras;
- Expor a situações de **incentivo a rivalidades**;
- **Degradar e deteriorar** o ambiente e as condições de trabalho;
- **Desqualificação** da vítima como pessoa e como trabalhadora;
- **Contestar sistematicamente e sem fundamentação técnica ou jurídica** as suas decisões e manifestações;
- **Privar o acesso** aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.;
- Atribuir à vítima **tarefas incompatíveis** com sua saúde;
- Fazer gestos de desprezo (**suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros etc.**);
- Atribuir **problemas psicológicos**;
- **Zombar** de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- Realizar **imitações** ou **caricaturas**;
- **Zombar** de suas origens ou nacionalidade;
- **Implicar** com suas crenças religiosas ou convicções políticas.

Em sentido contrário, o parágrafo único do mesmo **artigo 26**, lista condutas que **não se caracterizariam como assédio moral**, na forma do texto a seguir. Vale ressaltar que, mesmo não se enquadrando como assédio moral, eventuais práticas que constituam potencial ilícito cível ou que gere indenização judicialmente reconhecida, caracterizam desvio de conduta que devem ser reportados nos canais de denúncia da SEFAZ/RJ, informado na página 18 desta Cartilha.

- Exigir o cumprimento das obrigações devidas, o comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições do cargo, ou a exposição a situações de risco inerentes à atividade;
- Exigir o cumprimento de jornada de trabalho e controlar a frequência e pontualidade;
- A condição física do ambiente de trabalho;
- Cobranças e críticas construtivas;
- Repreensão não disciplinar com abertura à defesa;
- Remoção de Servidores;
- Exigir cumprimento de metas;
- Emprego gerencial de avaliações;
- Conflitos no trabalho;
- Excesso de carga de trabalho;
- Meras animosidades, discordâncias ou diferenças de temperamento.

O texto do artigo 27 também está relacionado à temática dessa cartilha:

**Art. 27** - É vedado ao agente público da SEFAZ ofender a integridade física de outro servidor público.

Sobre o **assédio sexual, o artigo 25 do Guia de Conduta** diz o seguinte:

**Art. 25** - É vedado ao agente público da SEFAZ constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição.

Em seu parágrafo único, o documento versa sobre situações que não se enquadram na definição de assédio sexual, como segue. Vale ressaltar que, mesmo não se enquadrando como assédio sexual, determinados comportamentos podem ser caracterizados como desvio de conduta e, nestes casos, devem ser reportados nos canais de denúncia da SEFAZ/RJ informados na página 18 desta Cartilha.

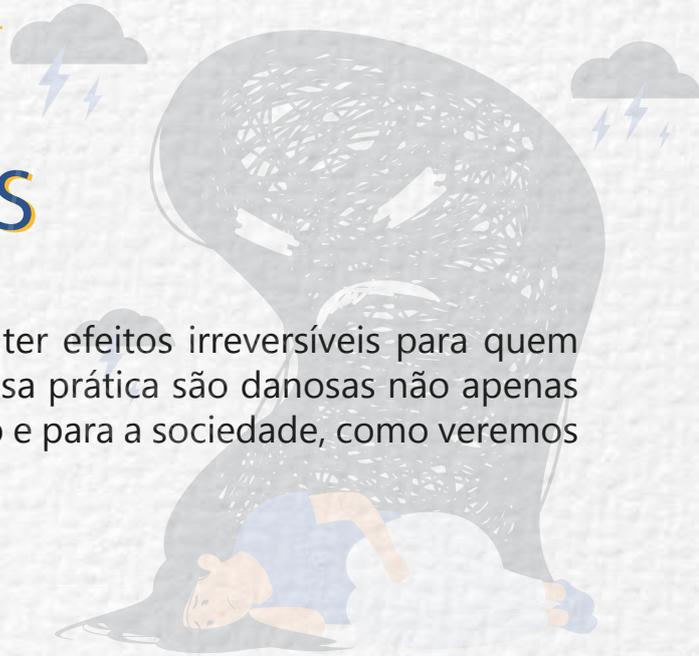
## **Não se enquadram na definição de assédio sexual**

- Pequenos ou eventuais atos que o agente pratica apenas por si próprio, não necessariamente voltados a outrem, e que podem ser considerados, no máximo, de mau gosto ou de falta de bom senso no ambiente de trabalho;
- Condutas isoladas e sem reiteração, ainda que voltadas a outra pessoa, que não tenham por intenção causar constrangimento e intimidação ao destinatário, como eventuais elogios à aparência ou até, ao contrário, comentários jocosos, que podem ser considerados apenas como atos de descortesia ou de desatenção a regras de etiqueta no trato social;
- Abordagem ocorrida em determinado evento fora do local de trabalho como, por exemplo, festas e confraternizações, que se encerra em si mesma, sem posterior reiteração no ambiente laboral;
- Tentativa de aproximação e até de intimidade por uma outra pessoa, ainda que do mesmo ambiente de trabalho, para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual;
- Condutas que contam com a aceitação e conivência do destinatário, sejam meros galanteios, jogos de sedução ou ainda efetivamente o enamoramento e a intimidade sexual reciprocamente consentidos e que não afeta os compromettimentos de ambos os envolvidos com o trabalho.

A cartilha do Ministério da Saúde buscou exemplificar condutas que podem se configurar como assédio sexual, como verifica-se a seguir:

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Qualquer contato físico invasivo, indesejado e inconveniente não autorizado pelo trabalhador ou que o cause constrangimento.

# CONSEQUÊNCIAS DOS ATOS PRATICADOS



As consequências dos atos de assédio podem ter efeitos irreversíveis para quem sofre a violência. As implicações resultantes dessa prática são danosas não apenas para o assediado, mas também para a instituição e para a sociedade, como veremos nos exemplos a seguir.

## PARA O ASSEDIADO

Consequências	Características principais
Vergonha e humilhação	Não ter sabido (ou podido) reagir ou fazer o que era necessário para interromper o processo.
Perda do sentido	Os discursos falsos que fazem o assediado acreditar em mentiras podem destruir o trabalhador ou torná-lo paranoico.
Modificações psíquicas	Pode provocar modificações na identidade e influenciar no temperamento da pessoa.
Desvitalização	A pessoa pode chegar a um estado depressivo crônico.
Rigidificação	A pessoa torna-se desconfiada, pode ter sentimento de perseguição, podendo chegar ao delírio.
Defesa pela psicose	A pessoa passa a delirar de maneira mais ou menos transitória.

Fonte: <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/alferes/article/view/35/18>

# PARA O ASSEDIADOR

## Assédio moral

**Lei nº 3.921/2002 - Veda o assédio moral no trabalho no âmbito do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências.**

Art. 4º - O **assédio moral** no trabalho **praticado por agente, que exerça função de autoridade**, nos termos desta Lei, é **infração grave** e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I - advertência;
- II - suspensão; e/ou
- III - demissão;

## Assédio sexual

### Código Penal

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.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

## Decreto-Lei nº 220/1975 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro

### Art.46 – São penas disciplinares:

- I – advertência;
- II – repreensão;
- III – suspensão;
- VI – multa;
- V – destituição de função;
- VI – demissão;
- VII – cassação de aposentadoria, jubilação e disponibilidade.

Art. 47 - Na aplicação das penas disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela provierem para o serviço público e os antecedentes funcionais do servidor.

## Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil

Art. 186. **Aquele que**, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e **causar dano a outrem**, ainda que exclusivamente moral, **comete ato ilícito.**

(...)

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, **fica obrigado a repará-lo.**

**Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.**

## PARA A INSTITUIÇÃO

Custos Tangíveis	Custos Intangíveis
Maior rotatividade/ Falta de continuidade	Abalo na reputação da instituição
Custos elevados com recrutamento	Relações deficientes com o público
Custos elevados com treinamentos e seleção	Sabotagem
Litígios	Resistência entre trabalhadores (as)
Degradação do ambiente de trabalho	Perda da motivação
Menor eficiência	Menor iniciativa
Menor qualidade no trabalho realizado	Clima tenso
Retrabalho elevado	Baixa produtividade das testemunhas
Absenteísmo físico elevado	Absenteísmo psicológico
Aumento no número de acidentes	Estresse
Baixa produtividade	Baixa criatividade

Fonte: <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/alferes/article/view/35/18>

## PARA A SOCIEDADE<sup>1</sup>

As consequências do assédio não se restringem ao assediado, ao assediador e à organização na qual eles trabalham. Pelo contrário, repercutem também nas demais esferas da vida e da sociedade, atingindo a todos que direta e indiretamente estiverem envolvidos com os servidores e colaboradores. Assim, o assédio pode ter as seguintes consequências para a sociedade:

- Prejuízo nas relações familiares;
- Aumento do desemprego;
- Custos para tratamento e reabilitação;
- Despesas para a previdência social;
- Custos judiciais.

A prática de assédio moral é grave e deve ser denunciada, porém acusações vazias ou infundadas encerram a apuração de assédio moral e podem ensejar a instauração de processo disciplinar em desfavor do denunciante. Nesse sentido, o denunciante ao se utilizar da estrutura de Estado para macular a imagem do colega está descumprindo administrativamente o dever de lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas, conforme previsto no inciso VI do art. 285 do Decreto nº 2479 de 08 de março de 1979, com possibilidade de repercussão em outras esferas.

<sup>1</sup> Cartilha “Assédio moral e sexual no trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz”.

Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>

# O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?



A SEFAZ/RJ tem **tolerância zero** a todas as formas de violência, incluindo a de assédio.

Caso o servidor ou colaborador esteja sofrendo essa prática ou tenha conhecimento de outro agente público que possa estar sendo alvo de assédio, ele deve buscar auxílio para que a questão seja solucionada o mais breve possível.

Os passos a seguir têm o propósito de orientar todos os servidores da Secretaria a colaborar para o combate a atos de assédio e prover o devido apoio aos assediados:

### **1. Relatar o ocorrido em um dos canais de denúncia disponíveis no portal da Ouvidoria da SEFAZ/RJ.**

Os canais de denúncia da Ouvidoria são instrumentos de comunicação fundamentais para tratamento dos casos de assédio. As opções de recebimento das denúncias e demais informações estão disponíveis no Portal da Ouvidoria, no link abaixo:

**OUVIDORIA**

**Dentre os canais, destaca-se o Sistema OuvERJ**, que permite que qualquer usuário encaminhe sua manifestação para análise e tratamento de acordo com os normativos vigentes.

**CLIQUE AQUI PARA ACESSAR O OUVÉRJ**

**Em todas as opções o anonimato é garantido, protegendo o denunciante contra eventuais represálias e perseguições.**

Os relatos considerados procedentes vão resultar na abertura de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar. Nos casos em que houver a obrigação legal de comunicar aos órgãos públicos responsáveis por processos criminais, a SEFAZ-RJ encaminhará o resultado das investigações às autoridades competentes.

## **2. Reunir provas que irão demonstrar a existência do assédio. São exemplos de provas:**

- Anotações com detalhes da situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e qualquer informação adicional que for importante para comprovar o ato;
- Documentos que mostrem troca de mensagens;
- Determinações e avisos por parte do superior hierárquico;
- Áudios e vídeos das práticas abusivas;
- Testemunhas que tenham presenciado as situações de assédio, ou colegas de trabalho que já tenham sofrido;
- Em caso de eventuais danos físicos e psicológicos, é importante guardar atestados e laudos médicos que demonstrem os danos sofridos;
- Notas fiscais de medicamentos que foram comprados em razão dessa situação.

## **3. Evitar estar na presença do agressor sem testemunhas;**

## **4. Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;**

## **5. Buscar orientação com profissionais de saúde sobre como se comportar para enfrentar tais situações.**

# O QUE DIZEM OS NORMATIVOS?



É possível resguardar os direitos do trabalhador nas esferas cível, administrativa e trabalhista, tendo como base a Constituição Federal de 1988 e outras legislações vigentes, como por exemplo, a Lei Estadual 3.921/2002 do Rio de Janeiro, que visa coibir o assédio moral no serviço público e o considera infração grave.

O **assédio moral** ainda não é criminalizado na legislação brasileira. Porém, o Projeto de Lei que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho e visa alterar o Código Penal para tipificar essa prática, foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 12/03/2019. A matéria está em debate no Senado, como PL nº 1521/2019 e, se aprovada, o assédio moral será criminalizado.

Já o **assédio sexual** é considerado crime no Código Penal desde o advento da Lei nº 10.224/2001.

A seguir, serão ilustrados alguns exemplos de menções em dispositivos legais vigentes que podem ser usados como base e também como norteador dos princípios que devem ser observados por todos os servidores e colaboradores da SEFAZ/RJ.

# NORMATIVOS NACIONAIS

## Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

**Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

**Lei nº 10.224 de, 15 de maio de 2001 - alterou o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.**



Assédio sexual

**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.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.



# NORMATIVOS NACIONAIS

## Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil

**Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

(...)

**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

# NORMATIVOS NO ÂMBITO DO ESTADO

**Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002 - Veda o assédio moral no trabalho no âmbito do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências.**

Considera assédio moral no trabalho como infração grave.

**Lei Estadual nº 5.967, de 02 de maio de 2011 - instituiu o "dia estadual de luta contra o assédio moral"**

Esta Lei definiu o dia 02 de maio como o "Dia Estadual de Luta contra o Assédio Moral".

**Decreto nº 2.479, de 08 de março de 1979 - Regulamento do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro.**

**Art. 285** – São deveres do funcionário:

(...)

III – urbanidade; (...)

V – boa conduta; (...)

**Decreto n.º 43.583, de 11 de maio de 2012 - Institui o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro**

**Art. 3º - São deveres fundamentais do servidor público: (...)**

d) ter consciência de que seu trabalho é regido por valores morais e princípios éticos que se devem concretizar em sua adequada execução;

e) ser assíduo, cortês, ter urbanidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações de todos os usuários dos serviços públicos, sem preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, religião, orientação política e posição social;

# NORMATIVOS NO ÂMBITO DA SEFAZ-RJ

**Lei Complementar nº 69, de 19 de novembro de 1990 - dispõe sobre a carreira de Auditor Fiscal da Receita Estadual da SEFAZ/RJ, com texto revisado e mantido pela Resolução SEFAZ nº 463, de 10 de novembro de 2022**

O título IV desta Lei Complementar versa sobre o Código de Ética e visa estabelecer normas de comportamento específicas para o Auditor Fiscal da Receita Estadual, quando no exercício das atribuições do cargo, em relação à classe fiscal e à sociedade.

**GUIA DE CONDUTA DO AGENTE PÚBLICO DA SEFAZ/RJ, com texto revisado e mantido pela Resolução SEFAZ nº 463, de 10 de novembro de 2022**".

O Guia de Conduta da SEFAZ/RJ, aplicável a todos os servidores e colaboradores da Secretaria, busca fornecer uma interpretação das normas existentes de forma clara, a fim de oferecer uma bússola comportamental e orientar não só a atuação dos seus agentes, mas também o próprio controle de tais condutas, e assim garantir segurança jurídica a todos. Serão destacados a seguir alguns trechos do Guia inerentes ao escopo desta cartilha:

**Art. 24** – É dever do agente público da SEFAZ:

(...)

XIII - contribuir para a proteção de agentes públicos contra abusos de colegas de trabalho ou terceiros, evitando manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;

(...)

Parágrafo único – É vedado ao agente público da SEFAZ:

I - permitir que interesses de ordem pessoal, simpatias ou antipatias interfiram no trato com outros agentes públicos;

# NORMATIVOS NO ÂMBITO DA SEFAZ-RJ

IX - criar atmosfera de hostilidade com brincadeiras e piadas ofensivas ou depreciativas;

X - praticar ou compactuar com qualquer tipo de abuso ou violência, inclusive verbal e psicológica; (...)

XII - transmitir ou circular mensagens, inclusive por meio eletrônico, com conteúdo que atente contra a dignidade de colegas;

XIII - alterar, sem justificativa, a rotina do agente público, de forma a criar sobrecarga de trabalho;

XIV - atribuir demandas contraditórias, excludentes entre si ou que violem os padrões morais explícitos do agente público;

XV - prejudicar, manipular ou depreciar, deliberadamente, a reputação e dignidade pessoal ou profissional do agente público;

XVI - manter atitude de discriminação ou preconceito, de qualquer natureza, relativamente a pessoa ou grupo com quem mantenha contato profissional, em função de personalidade, etnia, sexo, crença religiosa, origem ou nacionalidade, orientação sexual, classe social, faixa etária, escolaridade, escolha sindical, convicção política filosófica, estado civil, saúde e condição física ou mental.

# SAIBA MAIS



Durante as pesquisas para elaboração desse material, foram encontrados diversos conteúdos relativos a assédio moral e assédio sexual que complementam a temática tratada nessa cartilha e que podem ser úteis para os servidores e colaboradores da SEFAZ/RJ que desejarem aprofundar seus conhecimentos na matéria.

A seguir, listamos alguns desses documentos e seus respectivos links de acesso:

- Relatório da Organização Internacional do Trabalho “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”

- Artigo “Assédio sexual e moral, o que diz a lei e como você pode se proteger no trabalho”

- Matéria especial do TST “Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?”

- Artigo “O que caracteriza assédio moral no trabalho?”

- Artigo “Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores”

- Cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho do Senado Federal”

- Cartilha Informativa sobre Assédio Sexual do Ministério do Desenvolvimento Regional-MDR

- Exemplos de jurisprudência:

1

2

3

# REFERÊNCIAS

---

- Rio de Janeiro. Secretaria de Estado de Fazenda. Guia de conduta do agente público da SEFAZ/RJ. 1ª Edição, 2020. Disponível no [Portal da Fazenda](#)
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 - alterou o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994 - Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.
- Decreto-lei nº 220 de 18 de julho de 1975 - Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro.
- Decreto nº 2.479, de 08 de Março de 1979 - Regulamento do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro.
- Decreto n.º 43.583, de 11 de maio de 2012 - Institui o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro.
- Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002 - Veda o assédio moral no trabalho no âmbito do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências.
- Lei Estadual nº 5.967, de 02 de maio de 2011 - instituiu o "dia estadual de luta contra o assédio moral".
- Lei Complementar Nº 69, de 19 de novembro de 1990 - dispõe sobre a carreira de fiscal de renda da SEFAZ/RJ.
- [Tribunal Superior do Trabalho \(TST\) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho \(CSJT\). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Brasília, DF, 2019. Acesso em julho de 2022.](#)

- Ministério da Saúde. Cartilha Assédio Moral - conhecer, prevenir, cuidar. Brasília, DF, 2015.
- Ministério da Saúde. Assédio. Violência e sofrimento no ambiente de trabalho. Assédio Sexual. Brasília, DF, 2009. Acesso em julho de 2022.
- Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, DF, 2014. Acesso em julho de 2022.
- Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Assédio moral, sexual e discriminação - Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF, 2021. Acesso em julho de 2022.
- Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público (ANSEMP) e Federação Nacional dos Servidores dos Ministérios Públicos Estaduais (FENAMP). Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual. Brasília, DF, 2021. Acesso em julho de 2022
- Tribunal Regional do Trabalho (TRT). TRT-13 promove campanha sobre assédio moral e sexual durante mês de maio. Acesso em julho de 2022.
- OLIVEIRA, Claudia. Assédio moral no ambiente de trabalho: Cerco de Humilhações e Constrangimentos. Acesso em agosto de 2022.
- Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). Recurso Ordinário Trabalhista. Acesso em agosto de 2022.
- Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). Recurso Ordinário Trabalhista. Acesso em agosto de 2022.