

ASSÉDIO SEXUAL

NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

COMO DENUNCIAR?



PREFEITURA DE
SÃO PAULO

PREFEITURA DE SÃO PAULO

Ricardo Nunes

Prefeito

Ricardo de Mello Araújo

Vice-Prefeito

COMITÊ DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL COASSED

Controladoria Geral do Município – CGM

Procuradoria Geral do Município – PGM

Secretaria de Governo Municipal – SGM

Secretaria Municipal de Gestão – SEGES

Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social – SMADS

Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho – SMDET

Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania – SMDHC

PESQUISA E PRODUÇÃO DE CONTEÚDO

Idealização

Controladoria Geral do Município

Procuradoria Geral do Município

Redação

Controladoria Geral do Município

Divisão de Promoção e Ética –

COPI/CGM

Procuradoria Geral do Município

Secretaria Municipal de Direitos

Humanos e Cidadania

Design e Diagramação

Isabella Silva Dias

Jayne Matias da Silva

Mariana Peixoto Alves

Milena Rodrigues de Oliveira

Revisão

Beatriz Chaves Dias

Marcela Bittencourt Brey

Produção: novembro de 2025

APRESENTAÇÃO

Essa cartilha é um material informativo sobre a **Lei nº 16.488, de 13 de Julho de 2016**, e o **Decreto nº 57.444, de 11 de novembro de 2016**, que tratam de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual na Administração Pública Direta e em autarquias e fundações.

Além de definir o conceito de assédio sexual, a legislação municipal combina a aplicação de penalidades disciplinares com a implantação de estratégias preventivas e educativas e, ainda, de medidas de atenção às pessoas assediadas.

Dessa forma, estabelece uma abordagem inovadora, orientada pelo compromisso ético de assegurar o direito a um ambiente de trabalho seguro, igualitário e livre de discriminações e intimidações.

Conscientizar e informar servidores e servidoras sobre seus direitos e deveres é uma das tarefas fundamentais para combater o assédio sexual.

Um ambiente livre de assédio sexual é direito de todas e todos!

ÍNDICE

O QUE DIZEM AS LEIS?

Definindo o Assédio Sexual

04

IDENTIFICANDO O ASSÉDIO SEXUAL

Condutas indicativas de Assédio Sexual

13

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

O que acontece quando eles ocorrem juntos?

18

ROMPENDO O SILÊNCIO

O caminho da Denúncia e do Acolhimento

23

O QUE OCORRE APÓS A DENÚNCIA?

Acolhimento, escuta e providências

31

ENFRENTANDO O ASSÉDIO SEXUAL

Da política institucional da Administração Pública ao assédio

37

LEIS E ATOS NORMATIVOS

40

1

O QUE DIZEM AS LEIS?

Definindo o Assédio Sexual

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

O assédio sexual ultrapassa a esfera do dano individual: trata-se de uma forma de violência estrutural e institucional que atenta diretamente contra os direitos humanos e os princípios constitucionais que regem a administração pública.

Em primeiro lugar, ele fere o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), pois transforma o ambiente de trabalho – espaço de convivência e produção coletiva – em local de medo, humilhação e insegurança.

Além disso, o assédio sexual atinge:

- O direito ao trabalho digno e à igualdade de oportunidades (CF, art. 5º, caput e incisos X e XLI);
- O direito à integridade física e psíquica;
- A confiança na função pública e o interesse coletivo.



Portanto, não se trata de uma questão privada ou interpessoal. O assédio sexual deve ser compreendido como uma falha institucional que demanda resposta imediata e estruturada do poder público.

ASSÉDIO SEXUAL COMO INFRAÇÃO DISCIPLINAR

O assédio sexual pode ser tanto crime quanto infração disciplinar. No entanto, o conceito de assédio sexual da legislação municipal é mais amplo do que aquele previsto pelo Código Penal. Ou seja, nem sempre a conduta prevista pela lei municipal será crime. Mas toda conduta que for crime será também infração disciplinar.

Veja as diferenças a seguir:

Crime de Assédio Sexual (Artigo 215 - A do Código Penal)

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.

Infração disciplinar de assédio sexual (Artigo 2º da Lei nº 16.488/16)

Todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

Considera-se assédio sexual todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, **independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio.**

QUEM PODE SER AUTOR DE ASSÉDIO SEXUAL?



Nos termos da legislação municipal, podem ser punidas as pessoas que ocupam cargos públicos nos órgãos da Prefeitura e nas autarquias e fundações públicas municipais. Isso inclui agentes públicos efetivos (servidores aprovados em concurso público) e também aqueles que ocupam funções de confiança.



QUEM PODE SER ALVO DO ASSÉDIO SEXUAL?

Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio, independente de:

- orientação sexual ou identidade de gênero;
- do tipo de vínculo da pessoa assediada com a Administração Pública.

Podem ser alvos do assédio sexual agente público, estagiário (a), conselheiro (a) municipal, funcionários (as) terceirizados (as), estudantes da rede municipal de ensino, etc.



ASSÉDIO SEXUAL É UMA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS?

Sim! A Convenção 190 (2019) da Organização Internacional do Trabalho, aplicável a todos os setores da economia, incluindo os setores público e privado, trata sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Segundo a Convenção, o assédio sexual não é apenas uma má conduta, mas uma grave ofensa que compromete os direitos humanos básicos do indivíduo à dignidade, à saúde, à segurança e à igualdade no acesso e permanência no emprego.

“(...) Reconhecendo que a violência e o assédio também **afetam a qualidade dos serviços públicos e privados** e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho, e (...) Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade.”

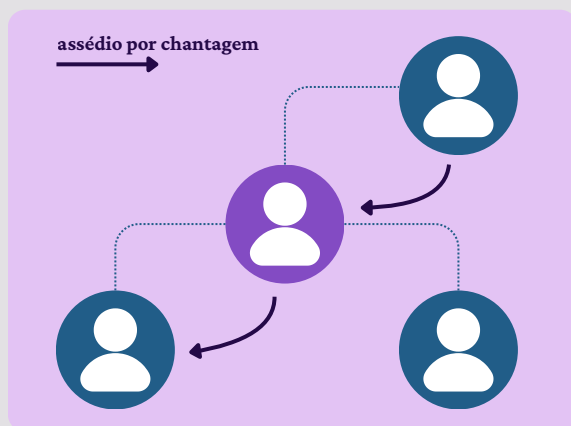
ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

Aquele causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

Resumindo, o assédio sexual por chantagem é praticado:

- Por superior hierárquico;
- Com intenção de obter vantagem sexual

Por exemplo, agente público que ocupa cargo de chefia e convida assessor(a) para um jantar romântico e ameaça exonerá-lo(a) caso recuse o convite.



O assédio sexual por chantagem, além de infração disciplinar, também **é crime**.

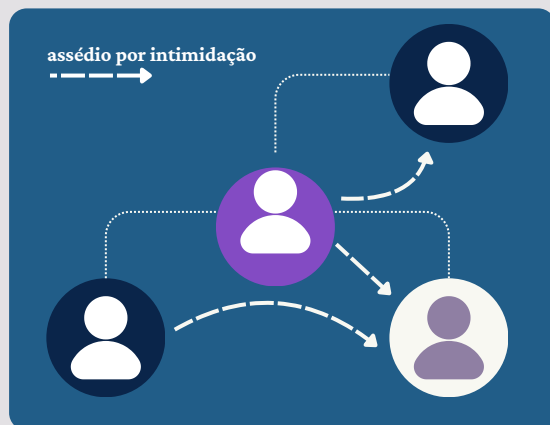
ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

O assédio sexual por intimidação é aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Resumindo, no assédio sexual por intimidação:

- Pode haver ou não hierarquia entre vítima e assediador;
- Não há necessariamente intenção de obter vantagem sexual;
- Há comportamento invasivo ou inadequado que cria situação ofensiva à **dignidade sexual*** da pessoa assediada.

São exemplos, insistentes convites pra sair, contatos físicos inapropriados, insultos à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou ao corpo da pessoa.



***Dignidade sexual:** É uma das dimensões da dignidade humana, significa, em síntese, o direito das pessoas de serem respeitadas em relação à identidade de gênero e à orientação sexual e de não serem submetidas a qualquer tipo de violência no que se refere ao exercício da sexualidade.

ONDE O ASSÉDIO PODE ACONTECER?

Por chantagem:

- por meios eletrônicos
- no local de trabalho ou fora dele

Por intimidação:

- por meios eletrônicos
- no local de trabalho.

Local de trabalho: qualquer espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional, ou seja, o percurso até o trabalho, os locais que sejam frequentados em razão do trabalho, além das dependências das repartições públicas.

Meios eletrônicos: e-mails, mensagens de celular, redes sociais etc. Não importa qual foi o local de envio e recebimento da mensagem.



No assédio sexual **por chantagem**, o **local do fato não é importante!**

Outros atos ofensivos que não se caracterizam como assédio sexual nos termos da legislação municipal podem configurar infração disciplinar. Portanto, também podem ser investigados e punidos sempre que comprovados. Não é necessário haver atos reiterados para que o assédio sexual fique configurado.

2

IDENTIFICANDO O ASSÉDIO SEXUAL

Condutas indicativas
de Assédio Sexual

IDENTIFICANDO O ASSÉDIO

A identificação do assédio sexual pode não ser uma tarefa óbvia para todos. Muitas vezes, comportamentos ofensivos são banalizados e vistos como algo sem importância.

As condutas abaixo são apenas **exemplos** que não abarcam todas as possibilidades e complexidades dos casos concretos.

Em caso de dúvida, procure orientação junto ao **canal especializado de atendimento (pág 27)**.

Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada relacionadas ao exercício da sexualidade

Promessas de tratamento diferenciado

Envio de materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo

Convites impertinentes

Compartilhamento não consentido de imagens ou vídeos íntimos que expõem a pessoa assediada

Insinuações de caráter sexual, explícitas ou veladas

Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual

Contato físico não desejado

Conversas indesejáveis sobre sexo

Convites para encontros indesejados

MAIS EXEMPLOS DE ATITUDES QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL:

Ofensas;

Chantagem para permanência ou promoção no emprego;

Mensagens, e-mails ou demais comunicações de teor sexual, explícitas ou implícitas;

Piadas ou comentários que ofendam a dignidade sexual (referentes ao corpo ou vestimenta, identidade de gênero, orientação sexual ou exercício da sexualidade);

Fazer uso de sarcasmos, ou uso de figurinhas de Whatsapp depreciativas relacionados à orientação sexual ou identidade de gênero.

Lembre-se!



O assédio sexual pode ser de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres.

DÚVIDAS COMUNS

Paquera é assédio sexual? E cantada?

A **paquera** é a atenção recíproca e consensual e **cantada** é atenção unilateral e invasiva. A diferença entre elas é o **consentimento**: é ele que torna a paquera algo permitido. Na cantada, não há consentimento.

É por isso que **a cantada configura assédio sexual**.

O assédio sexual por chantagem fica descaracterizado quando a pessoa assediada “cede” ao assédio “aceitando o benefício” prometido pelo autor?

NÃO! Nesse caso o assédio fica caracterizado, já que o autor utilizou-se da sua posição de hierarquia ou ascendência para constranger a vítima, valendo-se de meios proibidos para obter vantagem sexual. Como se trata de uma violência, não podemos falar em “benefício” obtido pela pessoa assediada, mas sim uma coação.

E se a pessoa assediada usava
“roupas provocantes”?

Em **nenhum** caso a roupa, a aparência física ou a personalidade da pessoa assediada justificará a prática do assédio sexual. A pessoa não pode ser responsabilizada por uma conduta deliberada do assediador.

**O assediador é a única pessoa
responsável pelo assédio
que praticou!**



3

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

O que acontece quando
eles ocorrem juntos?

ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

(Art.1º, parágrafo único, da Lei 13.288/02)

Considera-se assédio moral “todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, a evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário”

O assédio moral depende:

- Da repetição da conduta;

2X, 3X, 4X ...

- Do dano



ao ambiente
de trabalho



à evolução
da carreira



do vínculo
empregatício

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL TRAZIDAS PELA LEGISLAÇÃO:

Subestimar esforços

Criticar com persistência

Espalhar rumores maliciosos

Tomar crédito de ideias de outros

Marcar tarefas com prazos impossíveis

Sonegar informações de forma insistente

Passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais

Ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros

DINÂMICAS DE PODER



Assédio Vertical:

quando um superior assedia seu subordinado ou um subordinado assedia seu superior.



Assédio Horizontal:

quando o assédio ocorre entre pessoas da mesma posição hierárquica.



Assédio Externo:

quando a agressão ocorre de um funcionário contra um munícipe ou terceiro contratado ou de terceiros contra o funcionário público.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

O assédio pode gerar:

- Depressão, pânico e ansiedade
- Burnout, isolamento social e estresse crônico
- Distúrbios do sono e da alimentação
- Dores físicas, queda da imunidade
- Ambiente tóxico e improdutivo
- Danos à qualidade do serviço público

O QUE ACONTECE QUANDO OS DOIS TIPOS DE ASSÉDIO OCORREM JUNTOS?

Quando o assédio sexual e o assédio moral ocorrem no mesmo contexto, contra uma mesma vítima, os fatos serão analisados em um procedimento único, seguindo as regras procedimentais aplicáveis ao assédio sexual para garantir a compreensão global dos fatos.



4

ROMPENDO O SILÊNCIO

O caminho da Denúncia
e do Acolhimento

O QUE FAZER CASO VOCÊ PRESENCIE OU SEJA ALVO DE ASSÉDIO SEXUAL?

**Rompa o
silêncio**

**Ofereça apoio à
vítima**

Procure pessoa
próximas e de sua
confiança que
possam lhe
apoiar e orientar
nessa situação.

**Ofereça-se como
testemunha**

**Reúna provas
e testemunha**

Denuncie ou busque orientação
junto ao **canal especializado** da
Ouvidoria Geral do Município

COMO JUNTAR PROVAS?

Registre os fatos, anotando detalhe, hora e local em que ocorreram. É importante coletar o máximo de provas que você puder e armazená-las de forma segura.

EXEMPLOS DE PROVAS:



E-mails, bilhetes, gravações (áudios, vídeos), fotos e similares.



Registro de ligações telefônicas, Whatsapp, Facebook, Instagram e demais redes sociais.



Testemunhas (pessoas que presenciaram diretamente os fatos ou o contexto do assédio sexual).

Posso gravar uma ligação telefônica ou conversa presencial sem avisar a outra pessoa?

SIM! Desde que você esteja participando da ligação ou conversa e que a gravação seja utilizada para fins de denúncia. Nesses casos, conforme entendimento pacífico dos tribunais superiores, a prova será lícita.

COMO DENUNCIAR?

A denúncia pode ser apresentada em **qualquer** um dos três órgãos abaixo, mas recomenda-se a denúncia junto ao **canal especializado**.

Canal especializado:

Ouvidoria Geral do Município

Unidade de Lotação



Da vítima



Do acusado

Todos os requerimentos ou denúncias feitas com base na **Lei nº 16.488/16**, sem exceção, **dispensam comunicação a qualquer autoridade**, inclusive no caso de servidor dos quadros da Guarda Civil Metropolitana.

Em qualquer caso, a denúncia deve ser mantida sob **sigilo**. O servidor que receber denúncia ou tiver conhecimento dela e violar o sigilo responderá disciplinarmente e também poderá ser processado criminalmente.



OUVIDORIA GERAL DO MUNICÍPIO

O CANAL ESPECIALIZADO

É uma instância de **acolhimento**, de formação de **denúncia e orientação**.

Em caso de dúvida procure o canal especializado, o atendimento é **sigiloso** e **individualizado**.

Canais de Atendimento

Eletrônicos

- **Portal de Atendimento SP156**
- **E-mail:** denunciaogm@prefeitura.sp.gov.br;
- **Aplicativo SP156**

Chatbox 156

(11) 3230-5156

Telefônico

156

Presencial

Posto de atendimento presencial da Ouvidoria Geral do Município: Rua Dr. Falcão Filho, nº 69 – Sé
Atendimento de segunda a sexta-feira, das 10h às 16h;

Ouvidoria Geral do Município

Atendimento mediante agendamento

Rua Líbero Badaró, nº 293, 19º andar, Centro, São Paulo/SP, CEP nº 01009-000. Agendamento: (11) 3334-7125 ou denunciaogm@prefeitura.sp.gov.br

Descomplica

Necessário agendamento via Portal 156

Carta

Envie uma carta para a Ouvidoria Geral do Município (OGM): Rua Líbero Badaró, 293, 19º andar, Centro, São Paulo



RESPONSABILIDADE DAS CHEFIAS

A chefia que tiver ciência da situação de assédio sexual tem a **obrigação** de formalizar denúncia, ainda que sem solicitação da vítima, sob pena de responsabilização por omissão. A penalização para a autoridade que se omite diante do Assédio Sexual se encontra no **Art. 11, Parágrafo único, da Lei nº 16.488/2016**:

“A omissão da autoridade que tiver conhecimento de conduta que configure assédio sexual e deixar de adotar providências cabíveis será considerada infração funcional”.

Os **chefes imediatos, superiores hierárquicos ou membros de comissões** que ignoram denúncias ou retardam providências **podem ser responsabilizados** por omissão grave, o que reforça o dever institucional de agir com seriedade, celeridade e imparcialidade.



ASSÉDIO SEXUAL CONFIGURA CRIME?

Assédio sexual **por chantagem**, para ser investigado como crime, deve ser denunciado na Delegacia de Polícia.

O registro do Boletim de Ocorrência em Delegacia de Polícia não é necessário para que o assédio seja investigado pela Prefeitura.



Mulheres podem optar por fazer a denúncia nas Delegacias de Defesa da Mulher

AS DENÚNCIAS NA DELEGACIA E NA PREFEITURA SÃO INDEPENDENTES:

DENÚNCIA NA DELEGACIA

PROCESSO CRIMINAL



DENÚNCIA NA PREFEITURA

PROCESSO DISCIPLINAR



5

O QUE OCORRE APÓS A DENÚNCIA?

Acolhimento, escuta e
providências

O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Uma vez recebida, a denúncia deve ser formalizada e **imediatamente** encaminhada aos órgãos competentes para realizar a investigação:



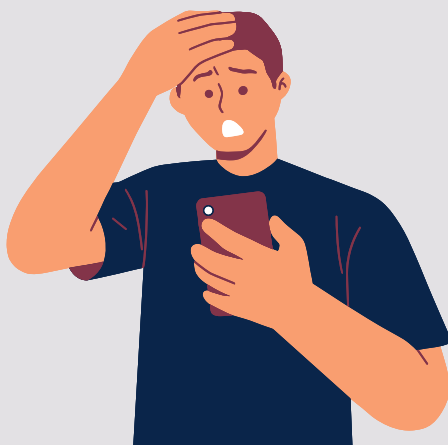
Todo esse procedimento é sigiloso em relação a terceiros. O acusado ficará ciente durante a apuração dos fatos na Corregedoria Geral do Município ou no Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED.

Não deve ser feita apuração preliminar na unidade em nenhuma hipótese!

SUSPENSÃO PREVENTIVA E TRANSFERÊNCIA DO INVESTIGADO

O agente público acusado de assédio sexual **pode** ser suspenso ou transferido temporariamente caso sua presença no mesmo local de trabalho faça a vítima sentir-se ameaçada ou constrangida.

Em **casos excepcionais e devidamente justificados** em que não for possível adotar uma das medidas por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público, será assegurada à vítima a possibilidade de transferência para outro local de trabalho enquanto durar o processo, desde que a seu pedido.



PENALIDADES



Repreensão

Repreensão e multa

Suspensão e multa

Suspensão



Demissão

Demissão a bem do serviço público

Cassação de aposentadoria ou disponibilidade



Multa: é aplicada com a pena de repreensão ou suspensão, com valor fixado entre 10% (dez por cento) e 50% (cinquenta por cento) do salário-base da pessoa apenada.



Suspensão: pena mínima para assédio sexual por chantagem.

As pessoas punidas com pena de repreensão, suspensão ou multa **deverão frequentar curso que oriente sobre igualdade de gênero, raça e demais formas de discriminação, ou que trate especificamente do tema do assédio sexual**, sob pena de suspensão da remuneração.

A participação nesse tipo de formação é fundamental para promover a reflexão crítica sobre práticas discriminatórias e contribuir para a construção de ambientes institucionais mais éticos e inclusivos.



REMOÇÃO DEFINITIVA DO APENADO

É **obrigatória** nos casos de pena de suspensão (com ou sem multa).

Em casos muito excepcionais, quando a remoção **não for possível** por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado, **a vítima poderá ser transferida, desde que a seu pedido.**



O QUE É DENÚNCIA FALSA?

A denúncia falsa ocorre quando alguém acusa um agente público de ter cometido assédio sexual mesmo sabendo que ele é inocente. Ou seja, quem denuncia tem a intenção de responsabilizar alguém por um fato que sabe ser falso para prejudicá-lo. Quem realiza a denúncia falsa está sujeito à punição sempre que ficar provado que houve essa intenção.

6

ENFRENTANDO O ASSÉDIO SEXUAL

Como a Administração Pública
Municipal combate o assédio

OS DEVERES DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

Os órgãos da Administração Direta, as autarquias e as fundações municipais têm o dever de executar políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio sexual que, incluam, no mínimo:

- Orientação contínua aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio sexual e das penalidades previstas em lei.
- Divulgação e orientação aos agentes públicos acerca dos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia de assédio sexual.
- Divulgação de conteúdo voltados ao reconhecimento e ao respeito à igualdade de gênero, raça e orientação sexual.



COMO A CGM ATUA?

- Recebendo e apurando denúncias;
- Promovendo formações, cursos e oficinas sobre assédio;
- Participação no COASSED, que coordena a política institucional de enfrentamento ao assédio sexual;
- Prevenção e mudança de cultura institucional: por ambientes éticos e respeitosos.

COMITÊ DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL



O **Decreto n ° 57.444, de 11 de novembro de 2016**, prevê que o monitoramento e avaliação dessas políticas institucionais devem ser organizados por um Comitê específico da Prefeitura, formado por representantes de diversas Secretarias e órgãos municipais.

Cabe a esse Comitê **sistematizar dados e elaborar diagnósticos** da ocorrência de assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal.

Além disso, o Comitê tem por atribuição formular propostas que visem a qualificação da política; promover o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros grupos temáticos e núcleos de pesquisa que trabalham com a temática; e fomentar, propor e executar ações de conscientização, capacitação e formação dos agentes públicos sobre o tema.

7

LEIS E ATOS NORMATIVOS

LEIS E ATOS NORMATIVOS

LEI Nº 16.488, DE 13 DE JULHO DE 2016

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

DECRETO Nº 57.444, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2016

Regulamenta a Lei n 16.488, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a prevenção e o controle ao assédio na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

DECRETO Nº 56.130, DE 26 DE MAIO DE 2015

Institui, no âmbito do Poder Executivo, o Código de Conduta Funcional dos Agentes Públicos e da Alta Administração Municipal.

LEI Nº 13.288, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

DECRETO Nº 43.558, DE 31 DE JULHO DE 2003

Regulamenta a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

LEI Nº 8.989, de 29 de Outubro de 1979

Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo, e dá providências correlatas.



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**

Para saber mais:

COASSED



Canais de
Denúncias



Saiba mais



@prefsp



/prefeiturasaopaulo



prefeitura.sp.gov.br