



PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP) 01
GESTÃO, PREVENÇÃO, ENCAMINHAMENTOS EM CASOS DE
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
CÓD: POP2025.01

PREFEITURA MUNICIPAL DE AMERICANA



1- EMPRESA

Prefeitura Municipal de Americana

CNPJ: 45.781.176/0001-66

Avenida Brasil, 85 – Centro – Americana/SP – CEP: 13.465-901

CNAE 8411-6/00 – Administração pública em geral

2- PÚBLICO - ALVO

Este procedimento aplica-se a todos os servidores públicos municipais em cargos de chefia, liderança, coordenação, supervisão ou direção, secretariado independentemente do vínculo (efetivo ou comissionado), da administração direta da Prefeitura Municipal de Americana.

3- OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes e responsabilidades para os cargos de chefia da Prefeitura Municipal de Americana na prevenção, identificação, combate e encaminhamento de toda e qualquer forma de assédio (moral ou sexual) no ambiente de trabalho.

Este POP visa garantir um ambiente laboral digno, sadio, seguro e respeitoso, alinhado aos deveres do servidor público e à legislação vigente, capacitando a chefia para uma gestão de pessoas que previna riscos psicossociais e atos ilícitos.

4- DEFINIÇÕES CHAVE

A chefia deve compreender claramente o que configura assédio para poder identificá-lo e preveni-lo.

4.1. Assédio Moral

É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada. É uma conduta abusiva que causa danos à dignidade e à integridade do indivíduo e degrada o ambiente de trabalho.

Tipos de Assédio Moral:

Vertical Descendente: Praticado pela chefia contra seus subordinados (ex: sobrecarregar um servidor específico como punição, gritar, humilhar publicamente, retirar a autonomia).

Vertical Ascendente: Praticado por subordinados contra a chefia (ex: "boicotar" o gestor, reter informações).



Horizontal: Praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico (ex: isolar, espalhar boatos, criar apelidos pejorativos).

Institucional (Organizacional): Ocorre quando a própria gestão da organização incentiva ou tolera o assédio para atingir metas, criando uma cultura de humilhação (ex: "rankings" públicos depreciativos, metas inatingíveis, punições vexatórias).

Atenção: Para caracterizar o assédio moral, é necessária a repetição e a intenção de prejudicar a vítima ou a degradação do ambiente.

4.2. Assédio Sexual

É toda conduta indesejada de natureza sexual (verbal, não verbal ou física) que restringe a liberdade sexual da vítima.

Tipos de Assédio Sexual:

Por Chantagem (Vertical): Quando um superior hierárquico exige favores sexuais em troca de benefícios na carreira (promoção, manutenção do cargo) ou para evitar prejuízos (demissão).

Por Intimidação (Ambiental): Condutas que criam um ambiente de trabalho ofensivo, hostil ou intimidador (ex: piadas de conotação sexual, comentários sobre o corpo, convites impertinentes, contato físico não desejado).

Atenção: O assédio sexual **NÃO** exige reiteração. Um único ato grave pode ser suficiente para configurar o assédio.

4.3. O que não é assédio (Poder diretivo da chefia)

A chefia tem o dever de gerenciar a equipe e os processos. É crucial que a chefia saiba diferenciar assédio de atos regulares de gestão. As seguintes ações, desde que exercidas com respeito e sem discriminação, **NÃO** configuram assédio moral:

- **Exigências Profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e cobrar o cumprimento de metas, desde que razoáveis.
- **Gestão de Desempenho:** Realizar críticas construtivas ao trabalho, solicitar correções e avaliar o desempenho profissional dos colaboradores.



- **Atos de Organização:** Definir tarefas, distribuir trabalhos, alterar a organização do setor (desde que não usado para punir ou isolar um indivíduo específico).
- **Cobranças Legítimas:** Chamar a atenção por tarefas não cumpridas ou realizadas com displicência.
- **Controle de Jornada:** Utilizar mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico, para monitorar a frequência e assiduidade.

5- RESPONSABILIDADES DA CHEFIA

A liderança é a principal agente na manutenção de um ambiente de trabalho respeitoso. A prefeitura é responsável por zelar pelo meio ambiente de trabalho saudável, mesmo que não seja o(a) agressor(a) direto(a). A omissão pode ser interpretada como conivência.

5.1- PREVENÇÃO (AÇÃO PROATIVA)

A chefia deve adotar as seguintes medidas para prevenir a ocorrência de assédio:

- **Ser o Exemplo:** Adotar e demonstrar comportamento respeitoso e ético em todas as interações. Tratar todos os servidores com urbanidade, respeito e imparcialidade, em conformidade com os deveres do servidor público.
- **Promover o Diálogo:** Criar e manter espaços seguros de confiança e diálogo aberto com a equipe, incentivando o respeito mútuo e a tolerância à diversidade.
- **Definir regras claras:** Assegurar que as tarefas, funções e metas sejam claras, justas e aplicadas a todos de forma igualitária.
- **Monitorar o ambiente:** Estar atento a riscos psicossociais, como sobrecarga excessiva, isolamento de membros da equipe ou aumento súbito de faltas (absenteísmo).
- **Disseminar informação:** Multiplicar o conhecimento sobre este POP, sobre os canais de denúncia da Prefeitura e envolver a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) em ações de conscientização e em reuniões de equipe, palestras e treinamentos (realizados no mínimo a cada 12 meses).
- **Gestão Justa:** Aplicar todas as regras administrativas e gerenciais de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso a todos.



5.2- IDENTIFICAÇÃO (AÇÃO DE VIGILÂNCIA)

A chefia deve estar atenta a comportamentos que podem configurar assédio, intervindo antes que se agravem. O assédio pode ser:

- **Vertical Descendente:** (Chefia → Subordinado).
- **Vertical Ascendente:** (Subordinado → Chefia).
- **Horizontal:** (Colega → Colega).
- **Organizacional:** (A própria gestão exige práticas abusivas, como metas inatingíveis ou punições vexatórias).

Sinais de Alerta (Exemplos de Condutas Inaceitáveis):

- Isolar o(a) servidor(a) dos demais colegas.
- Retirar tarefas ou, ao contrário, sobrecarregar alguém especificamente.
- Falar aos gritos, usar xingamentos ou apelidos depreciativos.
- Espalhar rumores ou boatos sobre um membro da equipe.
- Promover "ranking" público de desempenho para depreciar os menos produtivos.
- Ignorar a presença do(a) servidor(a), ou contestar todas as suas decisões.
- Fazer "piadas" sexistas, racistas, homofóbicas ou capacitistas.
- Vigiar excessivamente o(a) servidor(a), incluindo controle do tempo de uso do banheiro.

5.3- ATUAÇÃO (AÇÃO REATIVA)

Ao presenciar um ato ou receber uma denúncia (seja da vítima ou de uma testemunha):

1. **Cessar a Conduta:** Intervir imediatamente, se a situação for flagrante, para parar a conduta abusiva (ex: uma humilhação pública).
2. **Apoiar a Vítima:** Oferecer apoio imediato ao servidor assediado. Trate o relato com seriedade, respeito e sigilo. Não minimize a situação, não culpe a vítima e não trate como "brincadeira" ou "frescura".



3. **Não Confronte:** Não confronte o(a) suposto(a) agressor(a) diretamente sem orientação. A apuração deve ser feita pelos canais competentes.
4. **Encaminhar:** Orientar a vítima e as testemunhas sobre o canal oficial de denúncias da Prefeitura.
5. **Não tentar investigar:** A chefia imediata **NÃO** é a instância de apuração. Tentar "investigar" por conta própria pode expor a vítima, contaminar provas ou configurar retaliação.

6- PROCEDIMENTO OFICIAL DE DENÚNCIA (PREFEITURA DE AMERICANA)

A chefia deve informar a todos os servidores que o único canal oficial para registro e apuração de Assédio Moral na Prefeitura de Americana é:

1. Acessar: **americana.sp.gov.br**
2. Clicar em: **Ouvidoria**
3. Escolher a opção: **Denúncia**
4. Escolher entre: **“Sem sigilo”, “Sigilosa” ou “Anônima”**.
5. Selecionar o assunto: **“Assédio Moral” ou “Assédio Sexual”**.

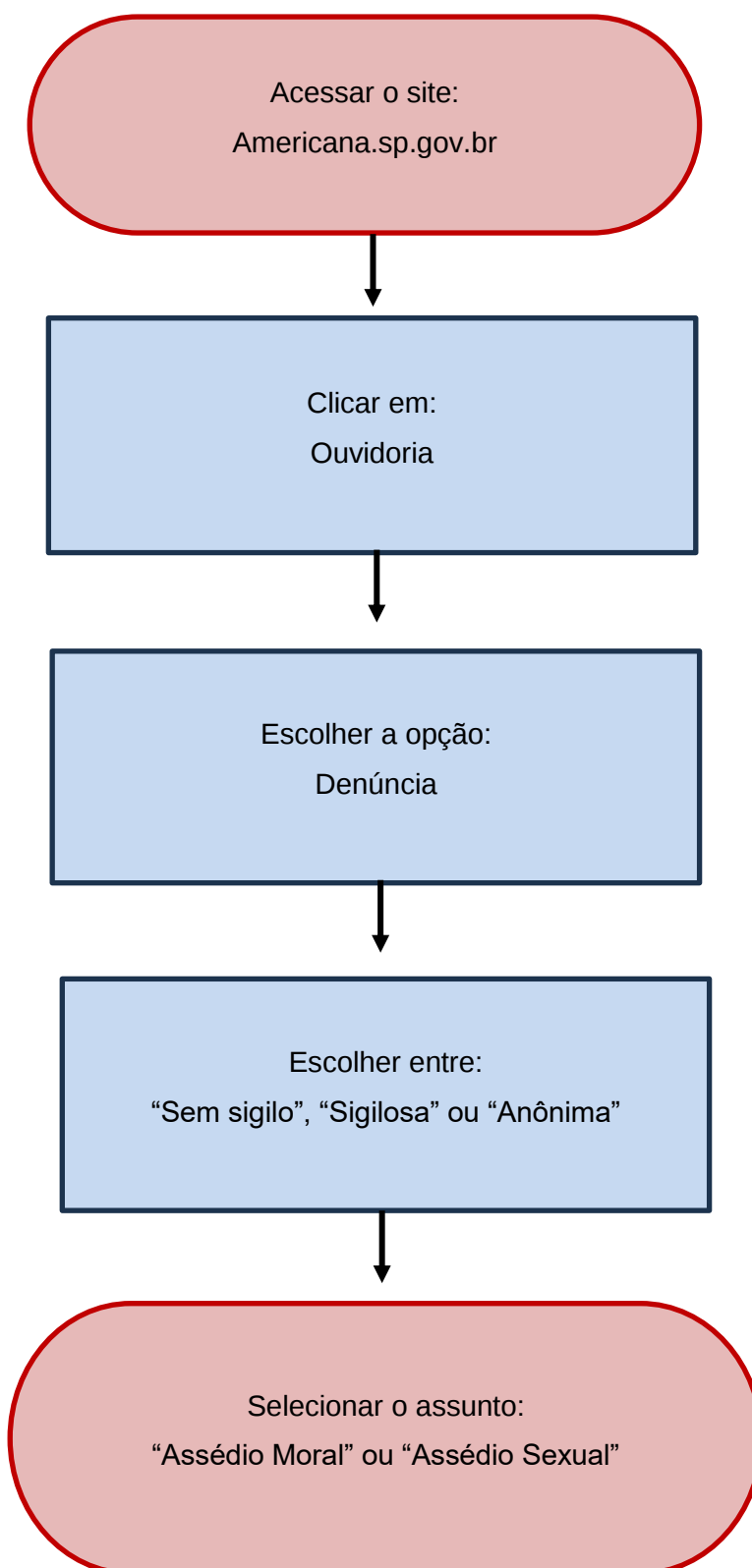
7- CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

A chefia deve estar ciente e informar que a prática de assédio, após apuração, acarreta graves consequências:

- **Para o Agressor (Servidor Público):** A denúncia procedente poderá levar à abertura de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar (PAD). A conduta pode resultar em penalidades que vão de advertência à demissão, além de responsabilidade cível (danos morais) e criminal.
- **Para a Prefeitura (Instituição):** Queda na produtividade, aumento do absenteísmo e licenças médicas, exposição negativa da imagem.



8- FLUXOGRAMA





10- REFERÊNCIAS

MPT, 2025. *Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas*. Disponível em:
<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>

Prefeitura de Americana. *Cartaz: Todos contra o assédio moral*. Disponível em:
<https://extranet.americana.sp.gov.br/index.php?p=campanha-assedio>

CAPES, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, GOVERNO FEDERAL. *Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual*. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf