



PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP) 02

**TREINAMENTO EM LIDERANÇA INCLUSIVA, PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E
SEXUAL E SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO SERVIÇO PÚBLICO
CÓD: POP2025.02**

PREFEITURA MUNICIPAL DE AMERICANA

DEZEMBRO 2025



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 que exercem cargos de chefia, liderança, coordenação, supervisão, direção e secretariado independentemente do vínculo (efetivo ou comissionado) da administração direta da Prefeitura Municipal de Americana.

3- OBJETIVO

Capacitar os líderes a exercerem uma liderança proativa e inclusiva, reconhecendo que a promoção da diversidade e do respeito é a principal estratégia de segurança e prevenção contra todas as formas de assédio no ambiente de trabalho. Cumprimento da Norma Regulamentadora nº 01- Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, Norma Regulamentadora nº 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, Lei nº 10.224/2001 - 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 (Art. 216 – A do Código Penal) e PL nº 3553 de 2023 – Institui a Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral.

4- DEFINIÇÕES CHAVE

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

5- TREINAMENTO

O treinamento proposto está em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), a qual estabelece a obrigatoriedade de o gerenciamento de riscos ocupacionais incluir a análise e o tratamento dos fatores de risco psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho; Norma Regulamentadora nº 05 (NR-05) a qual aponta a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades práticas; e as outras legislações citadas no item “Objetivo”.



5.1 - Carga horária:

4 horas.

5.2 - Valor a ser investido:

R\$ 11.200,00 (pesquisa de mercado aproximada) para grupos de 100 pessoas.

5.3 - Operacionalização:

- 1) Formação de equipes de 100 pessoas por dia de treinamento;
- 2) Escolha do local apropriado para treinamento teórico e prático;
- 3) Contratação de um profissional especialista em gestão de pessoas para desenvolver a liderança da administração pública;
- 4) Acompanhamento da equipe do SESMT durante todo o treinamento;

5.4 – Estrutura do Treinamento

TEMA CENTRAL	CONTEÚDO
Introdução e O Líder Como Modelo	Compromisso de Segurança: O assédio como um risco de segurança do trabalho e psicológico (NR – 1). O Efeito Líder: A influência da postura do líder na criação da cultura de intolerância ao assédio.
Diversidade, Exclusão e Vulnerabilidade	Conceitos Integrados: Definir Diversidade, Inclusão e Exclusão. A Exclusão é o Risco: Discutir como a exclusão e a marginalização de grupos específicos (minorias, PCDs, etc.) criam um ambiente propício para o assédio e a violência psicológica. Vieses Inconscientes: Identificar como nossos vieses impactam decisões e podem levar à exclusão não intencional e, consequentemente, à vitimização.
O Assédio na Prática e a Resposta Inclusiva	Tipos de Assédio: Distinção clara entre Assédio Moral, Sexual e Bullying (com foco nas vítimas mais vulneráveis). Sinais de Exclusão/Assédio: Como um líder identifica a exclusão sutil no dia a dia (silenciamento, isolamento, sobrecarga de trabalho injusta). Protocolo de Ação Imediata (Inclusivo): Ouvir com Empatia: Acolhimento da vítima, reforçando a segurança e a confidencialidade.
Ferramentas de Liderança para a Inclusão e Prevenção	Segurança Psicológica: Como criar um ambiente onde todos se sentem seguros para falar, sem medo de retaliação. Comunicação e Linguagem: Promover a Comunicação Inclusiva (uso de pronomes corretos, evitar jargões ou piadas ofensivas).



	Gestão de Conflitos (Preventiva): Ensinar líderes a intervir em microagressões e comportamentos inadequados antes que se transformem em assédio estrutural. Criação de Equipes Equitativas: Estratégias para distribuir tarefas e oportunidades de forma justa.
Plano de Ação e Compromisso	Elaboração de um Compromisso Pessoal: Cada líder define 3 ações concretas de inclusão que implementará na próxima semana. Análise de Microagressões: Apresentar exemplos de comentários "inofensivos" que promovem a exclusão e podem levar ao assédio, e discutir como o líder deve intervir. Mapeamento de Vulnerabilidade: Os líderes identificam em suas próprias equipes quais grupos (ou indivíduos) podem estar mais suscetíveis à exclusão e planejam ações preventivas específicas. Simulação de Intervenção (Role-playing): focado na intervenção em uma situação inicial de exclusão/conflito, antes que o assédio se formalize. Pré e Pós-Teste: Para medir a absorção do conhecimento pelos líderes. Pesquisa de Clima: Acompanhamento do índice de satisfação, respeito e denúncias na área de atuação de cada líder (indicador a médio prazo). Sessões de Reforço (Refresher Sessions): Treinamentos curtos e periódicos (trimestrais ou semestrais) para manter o tema vivo e atualizar informações.

6 – CRONOGRAMA

[illegible]



6- REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Ementa: Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Brasília, DF, 2022.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2001.