



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

APRESENTAÇÃO

A Administração Municipal de Lençóis Paulista-SP reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, saudável, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio. Com base no **Decreto Municipal nº 343**, de 17 de junho de 2024, que estabelece procedimentos claros para o registro e apuração de casos de assédio moral e sexual, buscamos assegurar a dignidade e o bem-estar de todos os trabalhadores no serviço público municipal.

Essas definições visam orientar a identificação e o enfrentamento de comportamentos prejudiciais no ambiente de trabalho.

Procedimentos para Denúncia

O Decreto estabelece canais acessíveis e sigilosos para o registro de denúncias:

Identificada ou Anônima: via Ouvidoria Municipal, acessível pelo endereço eletrônico:

<https://apl2.lencoispaulista.sp.gov.br/pmlp-site/Ouvidoria/Index>

Identificada: presencialmente, na sede da Comissão Municipal de Serviço Civil, localizado no Paço Municipal, junto à Secretaria de Recursos Humanos.

As denúncias serão tratadas com o devido sigilo e encaminhadas para análise pela Comissão Municipal de Serviço Civil, que avaliará a existência de indícios mínimos de ocorrência de assédio e dará prosseguimento.

O Decreto nº 343/2024 também prevê a adoção de medidas administrativas acautelatórias, como alteração de jornada de trabalho, lotação ou afastamento preventivo do acusado, visando à preservação do ambiente de trabalho durante a investigação.

Além disso, a legislação municipal estabelece penalidades para os casos de assédio moral/sexual, que podem variar desde repreensão até demissão. A aplicação das penalidades será determinada de acordo com a gravidade da conduta, visando à responsabilização e à promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e ético.

Administração Pública

A Secretaria de Recursos Humanos, por meio do Setor de Saúde Ocupacional e de Segurança do Trabalho, atua em parceria com a Comissão Municipal de Serviço Civil e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, reafirmando seu compromisso em promover ações permanentes de prevenção à prática de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho. As ações incluem capacitação, orientação e sensibilização dos servidores municipais, promovendo uma cultura organizacional pautada no respeito, ética e na valorização de um ambiente livre de assédio.

Conclusão

Essa cartilha tem como objetivo fornecer informações claras sobre a prevenção e o combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho. Ela orienta sobre os direitos e deveres dos servidores, procedimentos de denúncia e medidas de prevenção e responsabilização. Conforme a Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, busca-se, com a colaboração de todos, promover um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso e saudável.

PREFEITURA MUNICIPAL DE LENÇÓIS PAULISTA-SP

André Paccola Sasso

Prefeito

Manoel dos Santos Silva

Vice-prefeito

SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS

José Antonio Ribeiro Ramos Júnior

Secretário de Recursos Humanos

COLABORAÇÃO

Ana Rita Pronunciatti Pailo
Ouvidora

Josiane Alves Martines Vieira
Assistente Social

Bianca Oliveira Francatti
Assistente Técnico Administrativo

Kátia Ribeiro Gotardi
Psicóloga Organizacional

Caroline Harbekon Nogueira
Chefe de Seção de Saúde Ocupacional

Rafael Aparecido Franco
Diretor de Gestão Estratégica de Pessoas

Ítalo Macedo Rosa
Diretor de Rotinas de Pessoal

Silvia Maria Gasparotto Venturini
Procuradora

Jorge Alexandre Langona
Diretor de Assuntos Jurídicos da Administração

Silvio Paccola Junior
Procurador Geral do Município



05 ASSÉDIO MORAL

07 LEGISLAÇÃO

08 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

12 O QUE CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

13 O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

16 O QUE FAZER?

18 ASSÉDIO SEXUAL

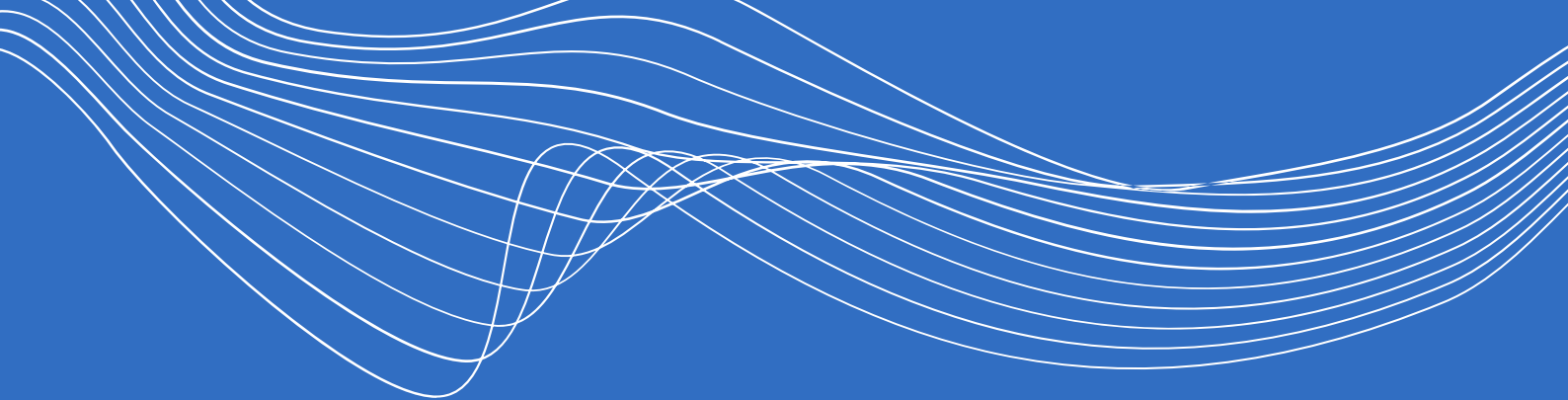
20 LEGISLAÇÃO

22 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

25 O QUE FAZER?

27 COMO DENUNCIAR

ASSÉDIO MORAL



O **ASSÉDIO MORAL** é caracterizado por conduta abusiva, como, por exemplo, gestos, palavras e atitudes que se **repitam de forma sistemática (ato reiterado)**, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um indivíduo. Ou seja, a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada no exercício de suas atividades configura assédio moral, pois, são condutas que trazem danos à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio:

AÇÕES DIRETAS

- Acusações
- Insultos
- Gritos
- Humilhações públicas

OU

AÇÕES INDIRETAS

- Propagação de boatos
- Isolamento
- Recusa na comunicação
- Fofocas
- Exclusão social

ASSÉDIO MORAL

LEGISLAÇÃO

Condutas como essas são incondizentes com a Constituição Federal e outras leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, por isso, devem ser combatidas.

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

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. 186).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

Estatuto dos Servidores Públicos de Lençóis Paulista Lei nº 3660/2006

Art. 144. A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)

III - assédio moral e/ou sexual, na repartição;

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

É praticado de forma individual, direta e pessoal, podendo ser realizado por meio de palavras, comportamentos ou gestos. No ambiente de trabalho, são ações com o objetivo de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Assédio moral institucional é uma prática que ocorre quando uma organização tolera ou incentiva atos de assédio, ou seja, a própria empresa é autora da agressão quando se utiliza de estratégias organizacionais desumanas em busca de melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle;



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, líderes e subordinados, e, pode ser subdividido em dois tipos:

ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE

É o assédio que ocorre pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar o colaborador em situações desconfortáveis. São exemplos de assédio moral descendente submeter o funcionário a tarefas humilhantes, ridicularizar o funcionário na frente dos colegas, chamar o funcionário por apelidos pejorativos, entre outros.

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE

É o assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o líder. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “sabotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem são exemplos desse tipo de assédio moral.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

É o tipo de assédio que ocorre quando a conduta é praticada entre funcionários do mesmo nível hierárquico. É um comportamento que pode ser motivado por um clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. São exemplos desse tipo de assédio condutas que se aproximam do bullying, vítimas vulneráveis como alvo, entre outros.

ASSÉDIO MORAL MISTO

Assédio moral misto é uma forma de assédio que ocorre quando uma pessoa é vítima de assédio moral tanto de superiores hierárquicos como de colegas de trabalho, de forma simultânea. Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. De maneira geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Quando falamos de assédio moral, o mais importante para configurar tal ato não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas, sim, as características da conduta: ***a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada, ou seja, repetitiva, sistemática, e, a intencionalidade das ações.***



O QUE CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

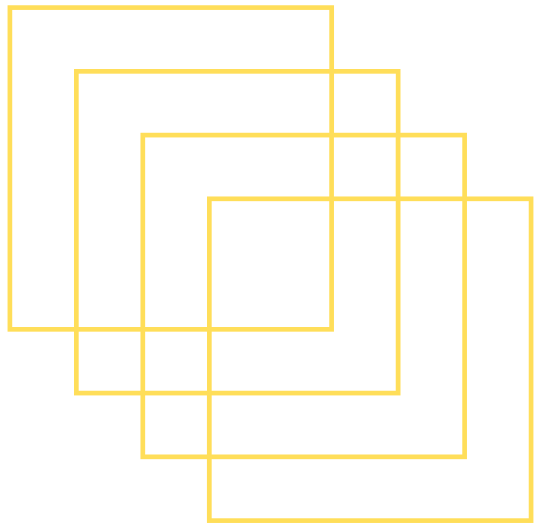
- Retirar a autonomia do colaborador ou, a todo o momento, contestar suas decisões;
 - **Sobrecarregar** o servidor com novas tarefas;
 - Retirar, sem explicação ou motivo, o trabalho que habitualmente competia ao servidor executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
 - Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
 - Delegar tarefas humilhantes;
 - Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- 
- Espalhar boatos ofensivos a respeito do servidor;
 - Não considerar problemas de saúde do servidor;
 - Criticar a vida particular da vítima;
 - Atribuir apelidos pejorativos;
 - Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
 - Postar mensagens depreciativas a respeito da vítima em grupos nas redes sociais;
 - Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;

O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

- Atividades estressantes e desgastantes, desde que relacionadas ao cargo ou função;
 - Aumento do volume de trabalho;
 - Exigências profissionais;
 - Conflitos esporádicos com colegas ou superiores;
 - Críticas construtivas ou avaliações de trabalho;
- Cobrança de trabalho realizada de forma respeitosa;
 - Atos, conflitos e discussões isoladas;
 - Cobrança para cumprir o horário de trabalho;
 - Avaliação de desempenho;
 - Exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos;
 - Más condições de trabalho - ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo, não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

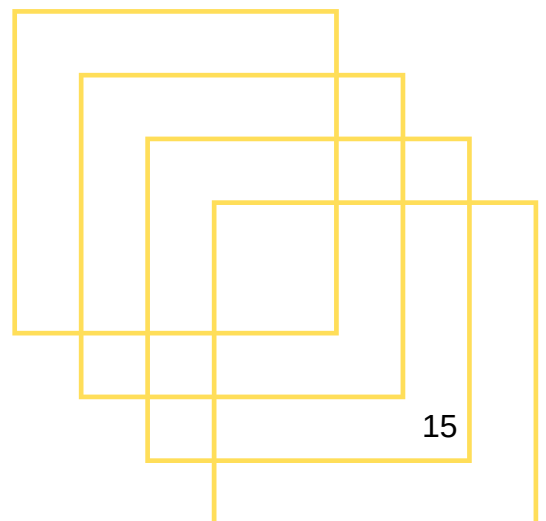
- - Dores generalizadas;
- - Palpitações;
- - Distúrbios digestivos;
- - Dores de cabeça;
- - Hipertensão arterial (pressão alta);
- - Alteração do sono;
- - Irritabilidade;
- - Crises de choro;
- - Abandono de relações pessoais;
- - Problemas familiares;
- - Isolamento;
- - Depressão;
- - Síndrome do pânico;
- - Estresse;
- - Esgotamento físico e emocional;
- - Perda do significado do trabalho; e
- - Suicídio.



IMPORTANTE!

SITUAÇÕES ISOLADAS PODEM CAUSAR **DANO MORAL**, MAS, NÃO NECESSARIAMENTE SERÃO CONFIGURADAS COMO **ASSÉDIO MORAL**.

PARA QUE O ASSÉDIO SEJA CARACTERIZADO, AS AGRESSÕES DEVEM OCORRER **REPETIDAMENTE**, POR TEMPO **PROLONGADO**, E COM A INTENÇÃO DE PREJUDICAR EMOCIONALMENTE A VÍTIMA.



O QUE FAZER?

A VÍTIMA

- Reunir provas do assédio: Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes das pessoas que tenham testemunhado os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar apoio psicológico;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

O QUE FAZER?

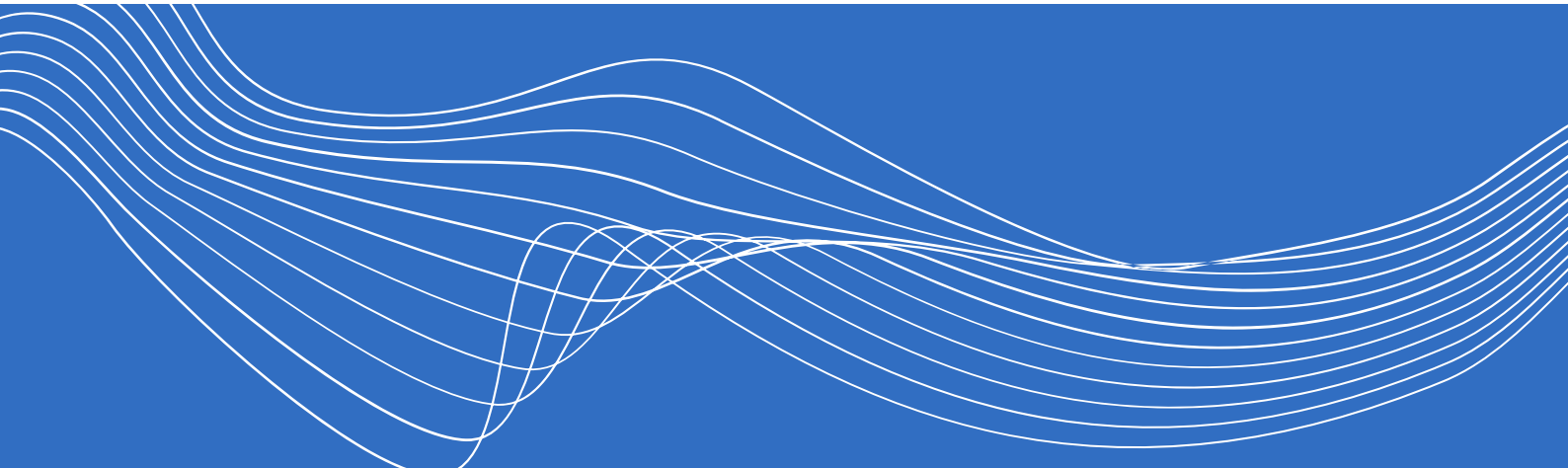
OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

NA PREFEITURA MUNICIPAL DE LENÇÓIS PAULISTA

- Qualquer servidor público municipal que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão Municipal de Serviço Civil. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

ASSÉDIO SEXUAL



O **ASSÉDIO SEXUAL** é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A repetição da conduta **não é imprescindível** para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

ASSÉDIO SEXUAL

Distinção entre assédio sexual e assédio moral

A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o ***bem jurídico tutelado***. O **assédio sexual** atenta contra a **liberdade sexual da pessoa**, enquanto o **assédio moral** atenta contra a sua **dignidade psíquica**.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das atitudes do agressor, são assediadas moralmente. Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a **repetição** da conduta, no assédio sexual, basta a prática de **um único ato**.

ASSÉDIO SEXUAL

LEGISLAÇÃO

Código Penal art. 216-A

Dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A pena prevista é de detenção de **um a dois anos**.

Estatuto dos Servidores Públicos de Lençóis Paulista Lei nº3660/2006

Art. 144. A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)

III - assédio moral e/ou sexual, na repartição;

EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE PODEM SER CLASSIFICADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes; - solicitação de favores sexuais; etc.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

Também chamado de ***assédio sexual quid pro quo ou vertical***. Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

Também chamado de ***assédio sexual ambiental ou horizontal***. Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho na mesma posição hierárquica. Por isso, é também chamado de horizontal. Se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima. Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.

EXEMPLOS

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

- Exigir uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

- Comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega;
- Perguntas indiscretas sobre a sua vida privada;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual;
- Exibição de material pornográfico;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL

Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como:

- Tensão;
- Ansiedade;
- Cansaço;
- Depressão;
- Diminuição da produtividade;
- Significativa redução da autoestima;
- Afastamento por doenças.

O QUE FAZER?

A VÍTIMA

- Do mesmo modo que o assédio moral, a vítima deve reunir provas, se possível, como anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes de pessoas que possam ter testemunhado o fato;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal contra o assediador.

O QUE FAZER?

OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio sexual que tenha presenciado;

NA PREFEITURA MUNICIPAL DE LENÇÓIS PAULISTA

- Qualquer servidor público municipal que se sinta vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão Municipal de Serviço Civil. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

COMO DENUNCIAR

De acordo com o **Decreto Executivo nº 343 de 17 de junho de 2024**, que dispõe sobre os **procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho** dos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Município de Lençóis Paulista:

CAPÍTULO II DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Art. 4º Qualquer pessoa, identificada ou não, pode registrar denúncia de fato considerado assédio moral ou sexual praticado no ambiente de trabalho dos órgãos ou entidade do Município de Lençóis Paulista, das seguintes formas:

I - de forma identificada ou anônima, na Ouvidoria Municipal, através endereço eletrônico <https://apl2.lencoispaulista.sp.gov.br/pmlp-site/Ouvidoria/Index>

II - de forma identificada, presencialmente, na sede da Comissão Municipal de Serviço Civil ou na Secretaria de Recursos Humanos.

Parágrafo único. A denúncia de que trata o caput terá seu acesso restrito e será tratada como sigilosa.

Art. 5º A Ouvidoria Municipal deverá encaminhar a denúncia à Comissão Municipal de Serviço Civil, para os fins de apuração disciplinar, em obediência ao artigo 150 e seguintes da Lei nº 3.660/2006.

COMO DENUNCIAR

Pra realizar a denúncia de **forma anônima**, acesse o site da Prefeitura Municipal e clique em **OUVIDORIA**.

The screenshot displays the official website of the Prefeitura Municipal de Lençóis Paulista. The header features the city's coat of arms and name. A navigation bar includes links for HOME, LENÇÓIS PAULISTA, TURISMO, FINANÇAS, CARTA DE SERVIÇOS, NOTÍCIAS, FAQ, and **OUVIDORIA** (highlighted with a red circle). Below the navigation bar, there is a search bar and several service icons: App e-Cidadão, Portal do Cidadão, Cidade 10, and Portal do Servidor. On the left, a 'Serviços' sidebar lists various municipal services under 'EMPRESAS' and 'CIDADÃO' categories. The main content area features a large image of the 'ESPAÇO ARTES E BELEZA' building, with a caption about the 'CENTRO MUNICIPAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL'. To the right, there are links to various digital services and public information, including 'FESTIVAL ENCANTA GOSPEL', 'BIBLIOTECA DIGITAL', 'APROVA DIGITAL', 'HORÁRIOS DE ÔNIBUS (TRANSPORTE PÚBLICO)', and 'MOBILIDADE URBANA'. At the bottom, there are four smaller images representing different municipal activities: CMFP, TECNOLOGIA, ASSISTÊNCIA SOCIAL, and DESENVOLVIMENTO.

COMO DENUNCIAR



Consultar Minha Ouvidoria

Se você já entrou em contato com a Prefeitura através da Ouvidoria e deseja verificar o andamento dela através do **Código de Atendimento**, basta informá-lo no campo abaixo.

Código de Atendimento: *

 Informe seu código de atendimento

 Consultar

Falar com a Ouvidoria

Nesta área você consegue entrar em contato com a Prefeitura através da Ouvidoria, seja para fazer uma **Sugestão, Reclamação, Elogio, Solicitação** ou **Denúncia**. Utilizando a Ouvidoria, você recebe um Código de Atendimento para que possa consultar o andamento dela.

Caso precise falar especificamente sobre **Saúde**, você pode optar por utilizar a ouvidoria exclusiva, [clcando aqui](#).

Utilizamos cookies essenciais e tecnologias semelhantes de acordo com a nossa Política de Privacidade e, ao continuar navegando, você concorda com estas condições.

OK

COMO DENUNCIAR

Selecione a opção **DENÚNCIA**.

Caso precise falar especificamente sobre saúde, você pode optar por utilizar a Ouvidoria exclusiva, [clicando aqui](#).

Qual o Motivo do seu contato?: *

Selecione um motivo para a ouvidoria

Sugestão
Reclamação
Elogio
Sancionação
Denúncia

Informe corretamente seu e-mail e/ou celular para receber notificações sobre esta ouvidoria

E-mail:

E-mail para Contato

Celular:

00-00000000

Morador Da Cidade:

Sou morador de Lençóis Paulista

Não moro em Lençóis Paulista

Bairro de Residência:

Selecione o Bairro

Mensagem: *

Digite sua mensagem de forma clara e objetiva

0/1000

Você pode adicionar um anexo:

Selecionar arquivo

ou arraste o arquivo aqui

Utilizamos cookies essenciais e tecnologias semelhantes de acordo com a nossa Política de Privacidade e, ao continuar navegando, você concorda com estas condições.

OK

COMO DENUNCIAR

Selecione a caixa correspondente a **Ouvidoria Anônima**.

Se você preferir falar pessoalmente sobre o caso, você pode optar por utilizar a Ouvidoria Anônima, [selecione aqui](#).

Qual o Motivo do seu contato?: *

Denúncia

Já entrou em contato com a Prefeitura por outros meios antes da Ouvidoria?:

Não

A Ouvidoria é anônima?: ☐

Nome:

Nome do Requerente

Informe corretamente seu e-mail e/ou celular para receber notificações sobre esta ouvidoria

E-mail:

E-mail para Contato

Celular:

Morador Da Cidade:

Sou morador de Lençóis Paulista

Não moro em Lençóis Paulista

Bairro de Residência:

Selecione o Bairro

Mensagem: *

Digite sua mensagem de forma clara e objetiva

0/1000

Você pode adicionar um anexo:

Selecionar arquivo ou arraste o arquivo aqui

Utilizamos cookies essenciais e tecnologias semelhantes de acordo com a nossa Política de Privacidade e, ao continuar navegando, você concorda com estas condições.

OK

COMO DENUNCIAR

Fique atento as orientações e selecione **SIM** caso deseje prosseguir.

Qual o Motivo do seu contato?: *

Denúncia

Já entrou em contato com a Prefeitura por outros meios antes da Ouvidoria?:

Não

A Ouvidoria é anônima?: ☒

Nome:

Nome do Requerente

Informe corretamente seu e-mail e/ou celular para receber notificações sobre esta ouvidoria.

E-mail:

E-mail para Contato

Morador Da Cidade:

Bairro de Residência:

Selecione o Bairro

Mensagem: *

Digite sua mensagem de forma clara e objetiva

0/1000

Você pode adicionar um anexo:

Selecionar arquivo ou arraste o arquivo aqui

Ouvidoria Municipal

Prezado(a),
Registrando sua ouvidoria de forma anônima, não seremos capazes de notificá-lo sobre o atendimento da mesma, ficando sua consulta disponível exclusivamente via Código de Atendimento (que será disponibilizado ao final do processo de registro da ouvidoria).

Deseja prosseguir mesmo assim?

Sim **Não**

Utilizamos cookies essenciais e tecnologias semelhantes de acordo com a nossa Política de Privacidade e, ao continuar navegando, você concorda com estas condições.

OK

COMO DENUNCIAR

Relate a denúncia e clique em **Registrar solicitação**.

Anote o Código de Atendimento que será gerado e acompanhe sua solicitação.

Já entrou em contato com a Prefeitura por outros meios antes da Ouvidoria?:

Não

A Ouvidoria é anônima? ☒

Mensagem: *

Digite sua mensagem de forma clara e objetiva

0/1000

Você pode adicionar um anexo:

Selecionar arquivo

ou arraste o arquivo aqui

 Registrar solicitação

Relatórios Anuais

 2024

 2023

 2022

 2021

 2020

Utilizamos cookies essenciais e tecnologias semelhantes de acordo com a nossa Política de Privacidade e, ao continuar navegando, você concorda com estas condições.

OK



COMO DENUNCIAR

A denúncia de **forma identificada** também pode ser realizada através da **OUVIDORIA** ou diretamente na **Sede da Comissão Municipal de Serviço Civil**, que fica situada no **Setor Pessoal da Secretaria de Recursos Humanos**.



COMO DENUNCIAR

Para acessar o **DECRETO**
nº 343/2024 na íntegra
clique **AQUI**

BIBLIOGRAFIA

BRASIL, 2011, Tribunal Superior do Trabalho – Cartilha de Assédio Moral. Disponível em www.tst.jus.br

BRASIL, 2022, Tribunal Superior do Trabalho - Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - Por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em: www.tst.jus.br

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Vade Mecum. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. Estatuto dos Servidores Públicos Municipais. Lençóis Paulista/SP. 20 de dezembro de 2006. Disponível em: <https://lencois.mentor.metaway.com.br/acessos/consolida/lei/23005.html>

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002

BRASIL. Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo. 28 de outubro de 1968. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>

SENADO FEDERAL. Cartilhas. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 12 de julho de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Assédio Sexual: O que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual> SENADO FEDERAL. Cartilhas. D



**SECRETARIA DE
RECURSOS HUMANOS**

PREFEITURA
**LENÇÓIS
PAULISTA**
NO CAMINHO CERTO