



DECRETO N.º 51, DE 10 DE AGOSTO DE 2026

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da administração pública municipal de Tuiuti/SP e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TUIUTI, no uso de suas atribuições legais;

CONSIDERANDO as denúncias de assédio moral apuradas pelo Ministério Público do Trabalho, as quais teriam ocorrido no ambiente de trabalho da Prefeitura do Município de Tuiuti/SP, e a necessidade de instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da administração pública do Município de Tuiuti/SP;

RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da administração pública do Município de Tuiuti/SP, de modo a coibir condutas que configurem violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Esta Política aplica-se a todas as condutas de violência, assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticada de forma telepresencial ou por meios telemáticos, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as), voluntários(as) e prestadores(as) de serviços.

Art. 2º Para os fins desta Política considera-se:

I. violência e assédio: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, aí incluída a violência e o assédio com base no gênero;



- II. violência e assédio com base no gênero: violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, que impactam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, o que inclui o assédio sexual;
- III. assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de servidores(as) e demais trabalhadores(as) ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;
- IV. assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- V. discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;
- VI. saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;
- VII. gestor(a): servidor(a) ou trabalhador(a) terceirizado(a) que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;
- VIII. cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;
- IX. cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre pares e membros de equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores(as) da organização e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas;
- X. gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;
- XI. organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;
- XII. risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

4



XIII. transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação orienta-se pelos seguintes princípios:

- I. - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. - não discriminação e respeito à diversidade;
- III. - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV. - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V. - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI. - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VII. - primazia da abordagem preventiva;
- VIII. - transversalidade e integração das ações;
- IX. - responsabilidade e proatividade institucional;
- X. - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI. - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII. - resguardo da ética profissional; e
- XIII. - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

- I. a abordagem das situações de violência, assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II. as unidades desta administração pública promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas neste decreto;
- III. as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão:
 - a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
 - b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

5



- c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;
- I. a administração municipal, nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;
- II. os gestores e as gestoras deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;
- III. a prevenção e o enfrentamento da discriminação, da violência e do assédio no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;
- IV. o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

CAPÍTULO IV DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

- I. fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;
- II. promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;
- III. assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio;
- IV. promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- V. desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços públicos;

gr



VI. aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho;

VII. promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

VIII. estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Art. 6º Os gestores e as gestoras são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§1º Os gestores e as gestoras buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§2º Os gestores e as gestoras solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO V

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O Município deverá desenvolver e manterá canal permanente, preferencialmente na área de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de violência, assédio e discriminação no trabalho.

Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando



seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de violência, assédio ou discriminação.

Art. 10. As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 11. Frente a riscos psicossociais relevantes, profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir ao Prefeito Municipal e outros gestores a realocação dos(as) trabalhadores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO VI DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

- I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida:

- I - Comissão Especial de Combate ao Assédio;
- II - Ouvidoria – Canal de Denúncias;
- III - Departamento de Recursos Humanos.

§1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Gestão de Pessoas e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à Comissão Especial de Combate ao Assédio para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

gr



§3º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante.

§6º O exercício do direito de não representar do(a) noticiante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de violência, assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa noticiante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§2º A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia (art. 13) somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para eventual encaminhamento.

§3º No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

CAPÍTULO VII

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 15. As notícias de violência, assédio ou discriminação definidas nesta Política serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal e nas demais leis e atos normativos vigentes.



§1º A apuração de situação de violência, assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

§3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de violência, assédio e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 16. Fica instituída a Comissão Especial de Combate ao Assédio que será responsável por implementar e desenvolver a política Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação instituída por esse decreto.

Art. 17. A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação integrará todos os contratos de estágio, aprendizagem e de prestação de serviços firmados pela Administração Pública, de forma a assegurar o alinhamento entre prestadores de serviço.

Art. 18. Será dado amplo conhecimento desta Política aos(as) servidores(as), estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as) que atuam nesta Administração Pública Municipal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 19. Nos casos de retaliação a trabalhadores(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a Comissão Especial de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 20. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ALEXANDRE TADEU GONÇALVES
Prefeito

Tuiuti, 10 de agosto de 2026.