



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

DECRETO Nº 2.546, DE 01 DE JULHO DE 2026.

"Dispõe sobre a instituição do Programa Municipal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Discriminação no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Caraguatatuba."

MATEUS VENEZIANI DA SILVA, Prefeito Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei e,

CONSIDERANDO que, de acordo com a Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III), que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII) e que a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá, entre outros, aos princípios da legalidade e da moralidade (art. 37, caput);

CONSIDERANDO que a Lei Federal nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 preceitua que para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, a inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

CONSIDERANDO o que dispõe a Norma Regulamentadora (NR) 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais;

CONSIDERANDO que a Lei Complementar Municipal nº. 25/2007 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais) dispõe que são deveres do funcionário, entre outros, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar com urbanidade as pessoas, seguir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e frequentar programas de treinamento ou capacitação instituídos ou financiados pela Administração;

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar um ambiente de trabalho digno, ético, saudável e livre de discriminação a todos os servidores e colaboradores da Administração Pública Municipal;

CONSIDERANDO a importância de promover ações educativas e preventivas que garantam o respeito mútuo e a proteção à dignidade da pessoa humana no serviço público municipal;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

CONSIDERANDO, por fim, o que consta do Processo Administrativo nº 47.436/2025;

DECRETA:

**CAPÍTULO I
DO PROGRAMA MUNICIPAL**

Art. 1º Fica instituído o Programa Municipal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Discriminação, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Caraguatatuba.

Parágrafo único. O Programa tem caráter preventivo, educativo e corretivo, orientando-se pelos princípios da dignidade da pessoa humana, do respeito à diversidade, da empatia e da proteção integral ao servidor público.

**CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para os fins deste Decreto considera-se:

I - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa mediante conduta abusiva, intencional e reiterada, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico, podendo ser:

- a) vertical descendente: praticado por pessoa em nível hierárquico superior;
- b) vertical ascendente: praticado por pessoa em posição hierárquica inferior;
- c) horizontal: praticado entre pessoas de mesma hierarquia;
- d) misto: praticado, de forma coordenada, por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho.

II - 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 criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo ser:

- a) vertical: quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual;
- b) horizontal: quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada.

III - conduta: condutas de assédio moral e assédio sexual;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

IV - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características pessoais legalmente protegidas, que tenha por objetivo ou efeito prejudicar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no ambiente de trabalho;

V - investigação preliminar: procedimento administrativo preparatório, investigativo, sigiloso, sem observância do contraditório, destinado a reunir informações necessárias à apuração de fatos nas hipóteses de não haver elementos de convicção suficientes para a instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar;

VI - trabalho: exercício regular das atribuições previstas em lei;

VII - denunciante: qualquer pessoa, identificada ou não, que registra a ocorrência de fato considerado assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos órgãos ou entidades da Administração Pública Direta e Indireta;

VIII - trabalhador: servidor efetivo ou comissionado, terceirizado, estagiário, jovem aprendiz e colaborador;

IX - assediado: trabalhador que sofre ou tenha sofrido assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho;

X - assediador: aquele que pratica o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

§ 1º. São elementos que caracterizam efetivamente o assédio moral:

I - reiteração ou sistematicidade da conduta;

II - intencionalidade de causar dano ou humilhação;

III - abuso do poder hierárquico ou da condição funcional;

IV – incompatibilidade da conduta com os deveres de urbanidade, respeito e dignidade.

§ 2º. A apuração de condutas praticadas por terceirizados, estagiários e colaboradores seguirá os procedimentos contratuais aplicáveis, e não o regime disciplinar estatutário.

§ 3º. Não configuram assédio moral, condutas que configurem exercício regular de direito ou cumprimento de dever legal quando praticados de forma respeitosa, proporcional, fundamentada e compatível com o interesse público, tais como:

I – a distribuição, redistribuição ou alteração de tarefas compatíveis com as atribuições do cargo;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

- II – a cobrança de produtividade, metas, resultados ou qualidade do serviço;
- III – a avaliação de desempenho funcional;
- IV – a supervisão, fiscalização, orientação e controle das atividades laborais;
- V – a correção de falhas funcionais;
- VI – a instauração de procedimentos administrativos, sindicâncias ou processos disciplinares;
- VII – a adoção de medidas administrativas decorrentes de necessidade do serviço;
- VIII – o exercício regular do poder hierárquico.

**CAPÍTULO III
DA COMISSÃO MUNICIPAL**

Art. 3º Fica criada a Comissão Municipal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Discriminação, vinculada à Secretaria Municipal de Administração.

Art. 4º Compete à Comissão de que trata o artigo 3º deste Decreto:

- I – receber e analisar relatos de assédio Moral, assédio Sexual e de outras formas de discriminação encaminhados pelos canais institucionais;
- II – realizar triagem e análise de admissibilidade dos relatos recebidos;
- III – encaminhar os casos admissíveis às instâncias competentes, para deliberação e providências;
- IV – propor ações preventivas, educativas e de melhoria institucional;
- V – elaborar relatório anual de atividades;
- VI – sugerir medidas de melhoria do ambiente organizacional;
- VII – solicitar à Divisão de Saúde Ocupacional a realização de pesquisa de clima organizacional, quando necessário, para identificação de riscos e melhorias do ambiente de trabalho;
- VIII – promover ações de orientação institucional.

Art. 5º A Comissão será composta por:

- I – 1 (um) representante da Divisão de Gestão de Recursos Humanos;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

II – 1 (um) representante da Divisão de Saúde Ocupacional;

III – 1 (um) representante da Divisão Disciplinar;

IV – 1 (um) servidor com formação em Psicologia, preferencialmente lotado na Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST).

§ 1º Os membros da Comissão serão designados por portaria.

§ 2º A Comissão poderá convidar, quando necessário, outros servidores ou especialistas, observando o sigilo e a proteção de dados pessoais.

§ 3º A participação dos membros será considerada serviço relevante de interesse institucional, não remunerada, sem prejuízo de suas atribuições.

Art. 6º A Comissão reunir-se-á:

I – ordinariamente, uma vez por mês;

II – extraordinariamente, sempre que houver necessidade de apreciação urgente de casos ou definição de medidas preventivas.

Art. 7º Todas as manifestações recebidas deverão ser registradas sob protocolo sigiloso.

**CAPÍTULO IV
DO ACOLHIMENTO E REGISTRO DAS DENÚNCIAS**

Art. 8º As denúncias ou relatos de assédio moral ou sexual e de discriminação poderão ser realizadas por qualquer servidor, colaborador, estagiário ou terceirizado que atue no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Caraguatatuba, por meio dos seguintes canais:

I – presencialmente, junto à Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST) que deverá manter, durante o expediente, servidores capacitados para oportunizar ao denunciante o registro de forma sigilosa;

II - por meio eletrônico, através de e-mail institucional que será amplamente divulgado aos servidores, com a possibilidade de envio anônimo ou identificado, assegurada a confidencialidade dos dados e o devido tratamento da informação pela respectiva Comissão Municipal.

§ 1º O acolhimento institucional terá por finalidade o registro dos fatos narrados, a orientação quanto aos procedimentos cabíveis e o encaminhamento à Comissão.

§ 2º O acolhimento não se confunde com atendimento psicológico, terapêutico, pericial ou jurídico.



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

§ 3º Os servidores responsáveis pelo recebimento dos relatos deverão observar os deveres de sigilo, respeito, imparcialidade e proteção da intimidade das pessoas envolvidas.

§ 4º É vedada qualquer forma de retaliação, ameaça, constrangimento ou prejuízo funcional contra denunciante, vítima, testemunha ou colaborador que participe de procedimento relacionado aos fatos tratados neste Decreto.

§ 5º Os relatos poderão ser apresentados de forma identificada ou anônima, observada a necessidade de elementos mínimos que permitam análise de admissibilidade.

**CAPÍTULO V
DA TRIAGEM E DA ADMISSIBILIDADE**

Art. 9º Os relatos recebidos serão analisados pela Comissão de que trata o artigo 3º deste Decreto, que identificará a ocorrência dos seguintes critérios de admissibilidade:

- I – vínculo com o ambiente de trabalho municipal;
- II – ocorrência da conduta no exercício da função ou em razão dela;
- III – existência de constrangimento, humilhação, ofensa ou discriminação;
- IV – reiteração da conduta (para o assédio moral);
- V – presença de elementos mínimos para apuração (data, local e envolvidos);
- VI – risco à saúde física ou psicológica da vítima;
- VII – indícios de motivação discriminatória.

§ 1º A admissibilidade não constitui juízo de mérito, tampouco reconhecimento da ocorrência do fato denunciado.

§ 2º A Comissão não exercerá atividade investigativa típica, disciplinar ou pericial.

§ 3º Os casos considerados inadmissíveis poderão ser arquivados, mediante decisão fundamentada.

§ 4º O arquivamento não impede a reapresentação do relato, caso surjam novos elementos.

§ 5º Situações relacionadas exclusivamente a conflitos interpessoais isolados, divergências de gestão, insatisfação funcional, dificuldades de comunicação ou questões organizacionais sem indícios mínimos de assédio poderão receber tratamento preventivo ou administrativo, sem instauração de procedimento disciplinar.



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

§ 6º A mediação institucional somente poderá ocorrer mediante concordância expressa das partes envolvidas.

§ 7º Não serão encaminhados à mediação os casos que apresentem indícios de:

- I – assédio sexual;
- II – discriminação;
- III – violência física;
- IV – grave abuso hierárquico;
- V – infração disciplinar em tese sujeita à apuração formal.

§ 8º Os casos que indiquem risco relevante à integridade física ou psíquica da pessoa trabalhadora terão tramitação prioritária.

**CAPÍTULO VI
DOS PROCEDIMENTOS APÓS A TRIAGEM**

Art. 10. Reconhecida a admissibilidade, a Comissão de que trata o artigo 3º deste Decreto encaminhará a autoridade competente relatório técnico sucinto contendo:

- I – resumo objetivo dos fatos narrados;
- II – enquadramento preliminar da demanda;
- III – indicação do encaminhamento recomendado;
- IV – eventuais medidas preventivas sugeridas.

§ 1º O relatório não possui natureza acusatória nem substitui sindicância, investigação preliminar ou processo administrativo disciplinar.

§ 2º O relatório será encaminhado à autoridade competente para decisão.

Art. 11. A autoridade competente poderá determinar:

- I – arquivamento;
- II – adoção de medidas administrativas;
- III – encaminhamento à Divisão de Recursos Humanos para adequação do local de trabalho, se caso;
- IV – encaminhamento à Divisão de Saúde Ocupacional para acolhimento psicossocial e perícia médica, se caso;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

V – instauração de investigação preliminar;

VI – instauração de sindicância;

VII – instauração de processo administrativo disciplinar;

VIII – adoção de medidas preventivas destinadas à preservação do ambiente de trabalho.

§ 1º A Comissão não possui competência para instaurar procedimentos disciplinares ou para aplicação de penalidades.

§ 2º Os encaminhamentos realizados pela Comissão serão monitorados exclusivamente para fins estatísticos e de avaliação institucional.

§ 3º O acompanhamento estatístico observará integralmente o sigilo das informações pessoais.

**CAPÍTULO VII
DA GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E DO CLIMA ORGANIZACIONAL**

Art. 12. A Administração Municipal Direta, por meio da Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho e Indireta, por meio dos respectivos órgãos de suas entidades, promoverão ações permanentes destinadas à identificação, avaliação e mitigação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Art. 13. Poderão ser realizadas pesquisas de clima organizacional, estudos institucionais e levantamentos destinados à identificação de fatores de risco psicossocial.

§ 1º As pesquisas possuirão caráter preventivo e institucional.

§ 2º Os resultados serão tratados de forma coletiva e estatística.

§ 3º É vedada a divulgação de informações que permitam identificar individualmente os participantes.

Art. 14. Poderá ser adotado Coeficiente de Clima Organizacional – CCO, destinado à avaliação dos ambientes de trabalho.

§ 1º O CCO poderá considerar, entre outros, os seguintes indicadores:

I – respeito interpessoal;

II – confiança na liderança;

III – comunicação institucional;

IV – cooperação entre equipes;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

- V – equilíbrio da carga de trabalho;
- VI – reconhecimento profissional;
- VII – segurança psicológica;
- VIII – percepção de justiça organizacional;
- IX – prevenção ao assédio e à discriminação.

§ 2º A metodologia será definida pelo Setor de Segurança do Trabalho da Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho.

Art. 15. Os setores que apresentarem resultados insatisfatórios em avaliações consecutivas poderão ser submetidos a plano de melhoria organizacional.

§ 1º O plano de melhoria terá caráter preventivo e educativo.

§ 2º O plano poderá contemplar:

- I – capacitação gerencial;
- II – melhoria dos fluxos de trabalho;
- III – revisão de processos internos;
- IV – fortalecimento da comunicação institucional;
- V – ações de integração das equipes.

**CAPÍTULO VIII
DA CAPACITAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS**

Art. 16. A Administração Municipal promoverá, por meio da Escola de Governo, ações periódicas de capacitação destinadas à prevenção do assédio moral, do assédio sexual, da discriminação e dos riscos psicossociais no trabalho.

§ 1º As ações poderão ser realizadas presencialmente ou por meio eletrônico.

§ 2º As capacitações deverão contemplar, sempre que possível:

- I – prevenção ao assédio moral;
- II – prevenção ao assédio sexual;
- III – prevenção à discriminação;
- IV – comunicação institucional respeitosa;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

V – gestão de conflitos;

VI – promoção da saúde mental no trabalho;

VII – ética e integridade no serviço público.

Art. 17. Os ocupantes de cargos de direção, chefia, coordenação, supervisão ou assessoramento deverão participar periodicamente das ações de capacitação previstas neste Decreto.

**CAPÍTULO IX
DAS MEDIDAS DE DESENVOLVIMENTO E DA REABILITAÇÃO GERENCIAL**

Art. 18. Nos casos em que houver responsabilização administrativa definitiva por assédio moral, assédio sexual ou discriminação, poderão ser adotadas, sem prejuízo das penalidades previstas em lei, medidas voltadas ao desenvolvimento de competências de liderança e gestão de pessoas.

§ 1º As medidas previstas neste artigo possuem caráter preventivo, educativo e institucional.

§ 2º Poderão ser determinadas:

I – participação obrigatória em capacitação específica;

II – participação em programa de desenvolvimento de lideranças;

III – participação em atividades de aperfeiçoamento em gestão de pessoas;

IV – participação em ações voltadas à prevenção de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

Art. 19. A responsabilização administrativa definitiva por assédio moral, assédio sexual ou discriminação poderá ser considerada fator desfavorável para designação, manutenção ou recondução em funções de direção, chefia, coordenação ou assessoramento.

§ 1º A análise deverá considerar:

I – a gravidade da conduta;

II – a existência de reincidência;

III – o tempo decorrido desde a responsabilização;

IV – a participação do servidor em programas de desenvolvimento ou reabilitação;

V – o interesse público.



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

§ 2º O disposto neste artigo não constitui penalidade disciplinar autônoma, mas critério de avaliação administrativa para exercício de funções de confiança, chefia, coordenação ou assessoramento.

**CAPÍTULO X
DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E DE PROTEÇÃO**

Art. 20. Sem prejuízo das demais medidas dispostas neste Decreto, a Administração Municipal poderá adotar medidas preventivas destinadas à preservação da integridade física, psicológica e funcional dos trabalhadores envolvidos em situações disciplinadas por este Decreto.

Parágrafo único. As medidas preventivas deverão observar:

- I – proporcionalidade;
- II – razoabilidade;
- III – interesse público;
- IV – preservação da dignidade das pessoas envolvidas;
- V – vedação de caráter punitivo antecipado.

Art. 21. Sempre que possível, as ações institucionais priorizarão a prevenção dos riscos psicossociais e a melhoria das condições organizacionais de trabalho.

**CAPÍTULO XI
DO RELATÓRIO ANUAL E DA AVALIAÇÃO DO PROGRAMA**

Art. 22. A Comissão de que trata o artigo 3º deste Decreto elaborará relatório anual consolidado contendo:

- I – número de relatos recebidos;
- II – número de relatos admitidos;
- III – número de relatos arquivados;
- IV – encaminhamentos realizados;
- V – ações preventivas promovidas;
- VI – capacitações realizadas;
- VII – resultados das pesquisas de clima organizacional;
- VIII – recomendações de aperfeiçoamento institucional.



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

§ 1º O relatório possuirá natureza estatística e institucional.

§ 2º É vedada a divulgação de dados que permitam a identificação das pessoas envolvidas.

§ 3º O relatório poderá subsidiar ações de melhoria organizacional, planejamento de capacitações e programas de promoção da saúde no trabalho.

Art. 23. A Administração Municipal Direta, por meio da Secretaria Municipal de Administração e Indireta, por meio dos respectivos órgãos de suas entidades, realizarão avaliação periódica da efetividade do Programa instituído por este Decreto.

Parágrafo único. A avaliação poderá considerar:

I – indicadores de clima organizacional;

II – indicadores de afastamento por adoecimento;

III – indicadores de rotatividade;

IV – indicadores de conflitos organizacionais;

V – indicadores relacionados à prevenção do assédio e da discriminação.

**CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 24. A Administração Municipal poderá firmar ajustes com órgãos públicos, instituições de ensino, entidades especializadas e organismos voltados à promoção da saúde, integridade e qualidade de vida no trabalho, observando o disposto na legislação de regência.

Art. 25. Os procedimentos previstos neste Decreto observarão:

I – o contraditório e a ampla defesa quando exigidos pela legislação aplicável;

II – a proteção da intimidade e da imagem das pessoas envolvidas;

III – a proteção de dados pessoais;

IV – os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;

V – o direito do denunciante e do denunciado de obterem informações sobre o andamento da denúncia, resguardado o sigilo dos autos até a decisão da autoridade competente.



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 26. A aplicação deste Decreto não afasta a incidência da legislação disciplinar municipal, das normas de saúde e segurança do trabalho e das demais disposições legais pertinentes.

Art. 27. Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria Municipal de Administração, ouvida a Comissão de que trata o artigo 3º deste Decreto.

Art. 28. Para implementação do Programa, poderá ser realizada capacitação de servidores, estruturação dos canais de denúncia, contratação de apoio psicossocial e realização de pesquisas organizacionais, cujas despesas onerarão dotações orçamentárias próprias, suplementadas, se necessário.

Art. 29. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Caraguatatuba, 01 de julho de 2026.


MATEUS VENEZIANI DA SILVA
Prefeito Municipal

CONFERIDO
Secretaria de Assuntos Jurídicos

Diogo Silva Nogueira
Secretário de Assuntos Jurídicos
Matr. 30.141 - OAB/SP 236.340

PUBLICADO EM 06/07/2026
NO DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
EDITAL ANO 1ª Nº 1923