

 IN SEADM nº 07/2026 · Edição 2026

PREFEITURA MUNICIPAL DE LEME – SP · SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

Cartilha de **Prevenção** e Enfrentamento ao Assédio

Assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência no trabalho.
Orientações para servidoras e servidores públicos municipais de
Leme.

 Ouvidoria de Assédio · CIPA · CEPA

 Administração Pública



SECRETARIA DE
ADMINISTRAÇÃO

Secom
SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

ADMINISTRAÇÃO
MAIS
PROGRESSO
o trabalho continua
2021-2028



Prefeitura do
Município de Leme



NOSSA MISSÃO

Um Ambiente de Trabalho Respeitoso

Esta cartilha foi criada especialmente para você, servidora ou servidor público municipal de Leme. Nosso objetivo é fornecer orientações claras sobre como **identificar, prevenir e denunciar** situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência no ambiente de trabalho, conforme a IN SEADM nº 07/2026.

"Todos merecem trabalhar com dignidade, segurança e respeito. Conhecer seus direitos é o primeiro passo para proteger a si mesmo e seus colegas."



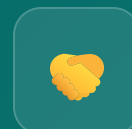
Proteção



Respeito



Dignidade



Confiança

ENTENDA O CONCEITO

O Que É Assédio Moral?



01

DEFINIÇÃO

Conduta Abusiva no Trabalho

Situações humilhantes, constrangedoras ou abusivas no trabalho, em regra praticadas de forma reiterada, que ferem a dignidade de quem as sofre. O assédio moral é tratado na LC nº 341/2002.

ENTENDA O CONCEITO

O Que É Assédio Moral?



02

EFEITO SOBRE A VÍTIMA

Prejudicar a Dignidade

O assédio atinge a saúde mental, a autoestima e a vida profissional da vítima. Pode partir de chefias, de colegas ou de subordinados.

ENTENDA O CONCEITO

O Que É Assédio Moral?



03

ORIENTAÇÃO IMPORTANTE

Você Não Precisa Ter Certeza

Para relatar, não é preciso saber se o fato “é” assédio: a classificação que você der não vincula a Administração. A CEPA analisa, em tese, o enquadramento. Cobranças legítimas de trabalho, por si sós, não são assédio.

Além do Assédio Moral



01

ASSÉDIO SEXUAL

Também Pode Ser Crime

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou de ascendência no cargo, é crime (Art. 216-A do Código Penal). O tema é tratado na LC nº 895/2023.

Além do Assédio Moral



02

DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA

Outras Formas de Violência no Trabalho

A IN SEADM nº 07/2026 alcança o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação e as demais formas de violência relacionadas ao trabalho.

Além do Assédio Moral



03

ONDE VALE

Dentro e Fora da Repartição

A política vale também fora do expediente e das dependências municipais: atividades externas, reuniões, viagens, capacitações, trabalho remoto, telefone, e-mail, aplicativos de mensagens e redes sociais, quando houver relação com o trabalho.

Além do Assédio Moral



04

QUEM PODE DENUNCIAR

Não Só a Pessoa Atingida

Podem denunciar a pessoa afetada e também agentes públicos, empregados, estagiários, aprendizes, terceirizados, prestadores de serviço e quem tenha conhecimento dos fatos. A denúncia pode ser identificada ou anônima.



Tipos de Assédio Moral no Trabalho

01

↓ VERTICAL DESCENDENTE

Do Chefe ao Subordinado

É o tipo mais comum. A posição hierárquica é usada como ferramenta para intimidar, humilhar ou pressionar o funcionário de forma abusiva e reiterada.



Tipos de Assédio Moral no Trabalho

02

↑ VERTICAL ASCENDENTE

Do Subordinado ao Chefe

Menos comum, mas possível. Acontece quando funcionários se unem para desqualificar, sabotar ou criar situações constrangedoras contra um superior hierárquico.



Tipos de Assédio Moral no Trabalho

03

↔ HORIZONTAL

Entre Colegas de Nível

Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. Geralmente motivado por rivalidade, inveja ou conflitos pessoais que se manifestam em comportamentos hostis e persistentes.



Tipos de Assédio Moral no Trabalho

04

⊕ MISTO

Chefia + Colegas

Envolve tanto a chefia quanto os colegas ao mesmo tempo. Cria um ambiente de hostilidade generalizada, tornando o local de trabalho totalmente insustentável para a vítima.

Condutas Que **PODEM** Caracterizar Assédio Moral

⚠ Importante: A análise considera o contexto concreto. Em regra, o assédio moral envolve condutas reiteradas, mas qualquer fato que você considere grave pode ser relatado — cabe à CEPA analisar o enquadramento.

01



Humilhações e Agressões Verbais

Gritos, xingamentos, apelidos pejorativos ou críticas humilhantes feitas em público ou em particular. O objetivo é rebaixar a vítima perante os demais ou destruir sua autoestima.

Condutas Que **PODEM** Caracterizar Assédio Moral

⚠ **Importante:** A análise considera o contexto concreto. Em regra, o assédio moral envolve condutas reiteradas, mas qualquer fato que você considere grave pode ser relatado — cabe à CEPA analisar o enquadramento.

02



Isolamento e Exclusão Social

Ignorar a pessoa propositalmente, excluí-la das atividades e reuniões da equipe, espalhar boatos maldosos ou criar um ambiente em que ela é tratada como se não existisse.

Condutas Que **PODEM** Caracterizar Assédio Moral

⚠ Importante: A análise considera o contexto concreto. Em regra, o assédio moral envolve condutas reiteradas, mas qualquer fato que você considere grave pode ser relatado — cabe à CEPA analisar o enquadramento.

03



Manipulação de Tarefas

Retirar responsabilidades sem justificativa plausível, deixando a vítima sem função. Ou o oposto: sobrecarregar intencionalmente com tarefas impossíveis para prejudicar o desempenho.

Condutas Que **PODEM** Caracterizar Assédio Moral

⚠ **Importante:** A análise considera o contexto concreto. Em regra, o assédio moral envolve condutas reiteradas, mas qualquer fato que você considere grave pode ser relatado — cabe à CEPA analisar o enquadramento.

04



Invasão de Privacidade e Controle Abusivo

Vigilância excessiva dos atos pessoais, críticas à vida privada, punições humilhantes diante de todos, ou controle obsessivo que vai além das necessidades do trabalho.



O Que NÃO É Assédio Moral

É fundamental diferenciar práticas **legítimas de gestão** de situações abusivas. As condutas abaixo, por si só, não caracterizam assédio (Art. 6º da IN SEADM nº 07/2026), sem prejuízo da análise do caso concreto.



Gestão de Desempenho

Cobranças de metas, prazos e qualidade do trabalho fazem parte da gestão normal. Feedbacks construtivos sobre o desempenho, mesmo que críticos, são parte da função de um gestor — desde que feitos com respeito e fundamentação.



O Que NÃO É Assédio Moral

É fundamental diferenciar práticas **legítimas de gestão** de situações abusivas. As condutas abaixo, por si só, não caracterizam assédio (Art. 6º da IN SEADM nº 07/2026), sem prejuízo da análise do caso concreto.



Avaliações Profissionais

Avaliações de desempenho, mesmo que resultem em notas baixas ou planos de melhoria, são procedimentos administrativos legítimos, desde que realizados de forma respeitosa, transparente e fundamentada em critérios objetivos.



O Que NÃO É Assédio Moral

É fundamental diferenciar práticas **legítimas de gestão** de situações abusivas. As condutas abaixo, por si sós, não caracterizam assédio (Art. 6º da IN SEADM nº 07/2026), sem prejuízo da análise do caso concreto.



Demandas de Trabalho

O aumento temporário de carga de trabalho por necessidades do serviço público — como períodos de maior demanda, eventos ou projetos especiais — não configura assédio, contanto que seja proporcional, temporário e igualmente distribuído.



O Que NÃO É Assédio Moral

É fundamental diferenciar práticas **legítimas de gestão** de situações abusivas. As condutas abaixo, por si só, não caracterizam assédio (Art. 6º da IN SEADM nº 07/2026), sem prejuízo da análise do caso concreto.



Controles Administrativos

O uso de ponto eletrônico, controle de jornada, transferências por necessidade institucional e demais mecanismos de gestão administrativa são práticas legítimas da administração pública, não configurando assédio por si só.

Como a Denúncia É Tratada

1

Etapa 1 · Ouvidoria / CIPA

Acolhimento e Registro

A Ouvidoria de Assédio, com a CIPA, recebe e registra a denúncia, assegura sigilo e orienta sobre serviços de apoio.

A CIPA não investiga, não julga e não decide sobre punições: encaminha o caso à CEPA e comunica situações urgentes.

BASE LEGAL

IN SEADM nº 07/2026 (em vigor desde 13/10/2026; revoga a IN nº 02/2025) | LC nº 341/2002 (assédio moral) | LC nº 895/2023 (assédio sexual) | Art. 216-A do Código Penal

🔥 **Boa-fé:** não confirmar os fatos não significa, por si só, má-fé. Já acusar alguém sabendo que é falso pode ser apurado e configura crime (Denúncia caluniosa – Art. 339 do Código Penal).

Como a Denúncia É Tratada

2

Etapa 2 · CEPA

Análise Preliminar Técnica

A CEPA (3 titulares e 1 suplente, com participação do DGP) analisa enquadramento, nexos com o trabalho, elementos mínimos e proteção. Emite manifestação em até 15 dias úteis, prorrogáveis uma vez, com justificativa, por igual período. Não investiga nem aplica sanções.

BASE LEGAL

IN SEADM nº 07/2026 (em vigor desde 13/10/2026; revoga a IN nº 02/2025) | LC nº 341/2002 (assédio moral) | LC nº 895/2023 (assédio sexual) | Art. 216-A do Código Penal

🔥 **Boa-fé:** não confirmar os fatos não significa, por si só, má-fé. Já acusar alguém sabendo que é falso pode ser apurado e configura crime (Denúncia caluniosa – Art. 339 do Código Penal).

Como a Denúncia É Tratada

3

Etapa 3 · Secretaria de Administração

Decisão Administrativa

O Secretário Municipal de Administração, ou outra autoridade competente, decide com base na manifestação da CEPA: medidas protetivas ou preventivas, encaminhamento, arquivamento ou abertura de procedimento disciplinar.

BASE LEGAL

IN SEADM nº 07/2026 (em vigor desde 13/10/2026; revoga a IN nº 02/2025) | LC nº 341/2002 (assédio moral) | LC nº 895/2023 (assédio sexual) | Art. 216-A do Código Penal

🔥 **Boa-fé:** não confirmar os fatos não significa, por si só, má-fé. Já acusar alguém sabendo que é falso pode ser apurado e configura crime (Denúncia caluniosa – Art. 339 do Código Penal).

Como a Denúncia É Tratada



Se instaurado · Sindicância ou PAD

Apuração Disciplinar

Quando cabível, a autoridade competente define o procedimento de apuração conforme a legislação própria, inclusive eventual apuração preliminar, Sindicância ou PAD. São assegurados contraditório e ampla defesa quando aplicáveis. CIPA e CEPA não investigam nem aplicam sanções.

BASE LEGAL

IN SEADM nº 07/2026 (em vigor desde 13/10/2026; revoga a IN nº 02/2025) | LC nº 341/2002 (assédio moral) | LC nº 895/2023 (assédio sexual) | Art. 216-A do Código Penal

🔥 **Boa-fé:** não confirmar os fatos não significa, por si só, má-fé. Já acusar alguém sabendo que é falso pode ser apurado e configura crime (Denúncia caluniosa – Art. 339 do Código Penal).

Como a Denúncia É Tratada



CEPA · Limites da atuação

Complementação, Impedimento e Suspeição

A CEPA pode solicitar ao denunciante identificado informações ou documentos apenas para esclarecer o relato, sem produzir prova de responsabilidade. Membros impedidos ou suspeitos devem comunicar a situação, abster-se de atuar e ser substituídos pelo suplente. A CEPA não interroga o denunciado nem realiza investigação disciplinar (arts. 11, 13 e 14).

BASE LEGAL

IN SEADM nº 07/2026 (em vigor desde 13/10/2026; revoga a IN nº 02/2025) | LC nº 341/2002 (assédio moral) | LC nº 895/2023 (assédio sexual) | Art. 216-A do Código Penal

🔥 **Boa-fé:** não confirmar os fatos não significa, por si só, má-fé. Já acusar alguém sabendo que é falso pode ser apurado e configura crime (Denúncia caluniosa – Art. 339 do Código Penal).

Como a Denúncia É Tratada



Garantias

Sigilo e Proteção

Acesso restrito a quem atua no caso e identidade preservada ao máximo. É vedada retaliação contra denunciante de boa-fé e testemunhas. Denúncias anônimas são examinadas. A CEPA pode recomendar medidas protetivas, que não são sanção.

BASE LEGAL

IN SEADM nº 07/2026 (em vigor desde 13/10/2026; revoga a IN nº 02/2025) | LC nº 341/2002 (assédio moral) | LC nº 895/2023 (assédio sexual) | Art. 216-A do Código Penal

🔥 **Boa-fé:** não confirmar os fatos não significa, por si só, má-fé. Já acusar alguém sabendo que é falso pode ser apurado e configura crime (Denúncia caluniosa – Art. 339 do Código Penal).

Como Agir e Denunciar

01

Se você é a vítima

Anote tudo: datas, horários, locais e o que aconteceu. Guarde as provas disponíveis — mensagens, e-mails, áudios e vídeos. Você não precisa saber como a lei classifica o fato: basta relatar. Não enfrente sozinha ou sozinho — use os canais oficiais.

Como Agir e Denunciar

02

Se você é testemunha

Apoie a vítima de forma empática e sigilosa e formalize seu relato nos canais oficiais. Qualquer pessoa com conhecimento dos fatos pode denunciar — servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviço. Silenciar contribui para a perpetuação do problema.

Juntos, construímos um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e digno para todas e todos.

Como Agir e Denunciar

03

Registre sua denúncia

Informe o local, os fatos e as pessoas envolvidas; anexe documentos disponíveis. A denúncia pode ser identificada ou anônima. Atendimento presencial: CIPA, na Secretaria Municipal de Administração – Paço Municipal. Solicite registro com acesso restrito. O endereço abaixo é a página de orientação: confirme nela o formulário oficial de relato sigiloso.

 PÁGINA DA OUVIDORIA DE ASSÉDIO

leme.sp.gov.br/pagina/73 ↗



Referências

Instrução Normativa SEADM nº 07/2026 – Política Municipal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência

Imprensa Oficial do Município de Leme, Edição nº 4065, 28/09/2026, p. 2–7

Lei Complementar nº 895/2023 – Prevenção e combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal de Leme

sapl.leme.sp.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2023/527/lei_complementar_895.pdf

Lei Federal nº 14.540/2023 – Programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e à violência sexual na Administração Pública

www.planalto.gov.br — consultar pelo número da lei

NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)

gov.br/trabalho-e-emprego

IN SEADM nº 06/2026 – Sistema Municipal de Procedimentos Administrativos Disciplinares

Município de Leme, 26/08/2026

Lei Complementar nº 341/2002 – Assédio moral no serviço público municipal de Leme

leme.sp.gov.br/leis/leis_complementares/2002/341.pdf

Lei Federal nº 14.457/2022 – Prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência no trabalho

www.planalto.gov.br — consultar pelo número da lei

Lei nº 10.224/2001 – Assédio sexual (Art. 216-A do Código Penal)

planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

NR-1 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, Ministério do Trabalho e Emprego (2024)

gov.br/trabalho-e-emprego — consultar NR-1 vigente

Guia Lilás – Jornada da Denúncia: Ouvidoria e Corregedoria no tratamento de denúncias de assédio

gov.br/ouvidorias — consultar Guia Lilás e materiais da CGU