DIÁRIO OFICIAL
MUNICÍPIO DE BOCAINA

Conforme Lei Municipal nº 2.774, de 08 de março de 2018

www.bocaina.sp.gov.br | www.imprensaoficialmunicipal.com.br/bocaina

SUMÁRIO

Poder Executivo 2
Atos Administrativos 2
Comunicado 2

EXPEDIENTE

O Diário Oficial do Município de Bocaina, veiculado exclusivamente na forma eletrônica, é uma publicação das entidades da Administração Direta e Indireta deste Município, sendo referidas entidades inteiramente responsáveis pelo conteúdo aqui publicado.

ACERVO

As edições do Diário Oficial Eletrônico de Bocaina poderão ser consultadas através da internet, por meio do seguinte endereço eletrônico: www.bocaina.sp.gov.br
Para pesquisa por qualquer termo e utilização de filtros, acesse www.imprensaoficialmunicipal.com.br/bocaina
As consultas e pesquisas são de acesso gratuito e independente de qualquer cadastro.

ENTIDADES

Prefeitura Municipal de Bocaina
CNPJ 44.498.988/0001-36
Rua 7 de Setembro, 177
Telefone: (14) 3666-8000
Site: www.bocaina.sp.gov.br
Diário: www.imprensaoficialmunicipal.com.br/bocaina

Câmara Municipal de Bocaina
CNPJ 49.895.410/0001-37
Rua Floriano Peixoto, 498
Telefone: (14) 3666-1555
Site: www.camarabocaina.sp.gov.br

Diário Oficial Assinado Eletronicamente com Certificado Padrão ICPBrasil, em conformidade com a MP nº 2.200-2, de 2001

O Município de Bocaina garante a autenticidade deste documento, desde que visualizado através do site www.bocaina.sp.gov.br

Compilado e também disponível em www.imprensaoficialmunicipal.com.br/bocaina

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOCAINA

CÓDIGO DE CONDUTA
DIRETRIZES SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Capítulo I – Assédio Moral

Art. 1°: Considera-se assédio moral a prática abusiva e repetitiva que visa humilhar, desqualificar ou desestabilizar emocionalmente a vítima.

§1°: O assédio moral pode ser praticado por superiores, colegas ou subordinados.

§2°: A repetição é condição para caracterização do assédio moral, sendo que o fato isolado não é considerado.

Art. 2: São exemplos que configuram o assédio moral:

I. isolamento: exclusão da vítima de atividades ou informações relevantes ao trabalho;
II. desqualificação profissional: críticas injustas e humilhações públicas que visam desacreditar a competência profissional da vítima;
III. sobrecarga de trabalho: exigir tarefas excessivas ou prazos impossíveis de serem cumpridos;
IV. ameaças: intimidações constantes sobre estabilidade no emprego.

Art. 3: Também podem ser consideradas assédio moral as seguintes atitudes:

I. vigiar apenas a pessoa assediada;
II. não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
III. ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la;
IV. evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros;
V. isolar fisicamente a pessoa do trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;
VI. proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho;
VII. espalhar boatos sobre a pessoa assediada, inclusive sobre a vida particular de outros colegas de trabalho e da vítima;
VIII. realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
IX. limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
X. falar com a pessoa aos gritos;
XI. ameaçar com violência física;
XII. realizar a escuta de ligações telefônicas;
XIII. não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
XIV. dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
XV. passar tarefas humilhantes para o empregado;
XVI. existência de quadro de desempenho exposto para todos;
XVII. atribuir apelidos pejorativos;
XVIII. espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
XIX. impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais.

Art. 4: Não é considerado assédio moral:

I. exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
II. reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência;
III. aumento normal do volume de trabalho;
IV. uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle;
V. discussões isoladas ou desentendimentos eventuais e pontuais que não se repetem de forma sistemática;
VI. correções construtivas e feedbacks regulares que visam melhorar a performance;

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOCAINA

VII. transferência de local de trabalho por conveniência da administração pública;
VIII. má condições do ambiente de trabalho;

§1°: Todo trabalho apresenta grau de cobrança, sem excesso, dentro das possibilidades da legislação trabalhista.

Capítulo II – Assédio Sexual

Art. 5: O assédio sexual é conduta de caráter sexual indesejada que cause constrangimento, ofensa ou intimidação à vítima, podendo ocorrer por meio de palavras, gestos, toques, insinuações, chantagem ou intimidação.
Parágrafo único: uma única conduta assediosa já pode ser considerada assédio sexual.

Art. 6: Pode caraterizar o assédio sexual os seguintes episódios:

I. enviar e-mails, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
II. expor a avaliação de uma pessoa unicamente pelos seus atributos físicos;
III. fazer ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de conseguir favores sexuais.
IV. insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
V. Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
VI. Conversas indesejáveis sobre sexo;
VII. Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
VIII. Contato físico não desejado;
IX. Convites impertinentes;

Art. 7º: Não é considerado assédio sexual:

I. elogios sem conteúdo sexual;
II. paqueras e flertes correspondidos;
III. Comunicação informal com linguagem coloquial e *emotions* em aplicativos;

Art. 8º: O assédio sexual é crime contra a dignidade sexual e está previsto no artigo 216-A do Código Penal

Capítulo III – Discriminação

Art. 7: A discriminação no trabalho é a prática de tratar pessoas de maneira injusta ou desigual com base em características como gênero, raça, religião, orientação sexual, idade, peso, deficiência ou qualquer outra condição protegida por lei.

Considerações Finais

Art. 8: Todos os servidores podem ser considerados assediadores ou vítimas.

Art. 9: As formas de denúncia serão estabelecidas pela CIPA, que poderá ser por e-mail, caixa de sugestão e formulário próprio.

Art. 10: Todo fato, após a denúncia, deverá ser apurado pela respectiva sindicância ou processo administrativo e, se configurado, ser aplicada a devida penalidade.

Art. 11: A denúncia deverá conter todas as provas necessárias para a apuração dos fatos.

Parágrafo único: se o assediado ou denunciante não possuir as provas, deverá indicar os meios lícitos para obtê-la.

Art. 12: Toda má conduta deve ser comunicada ao superior hierárquico.

Art. 13: Toda denúncia e procedimento será sigiloso.