



**Governo do Estado de São Paulo
Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo
Auditoria Interna**

RELATÓRIO

Nº do Processo: 149.00000829/2024-59

Interessado: Comissão Processante Permanente, Ouvidoria, Auditoria Interna

Assunto: Programa de Integridade

1ª AÇÃO CONJUNTA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL IPEM-SP

1. INTRODUÇÃO

A Ação Conjunta de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual no âmbito do Ipem-SP, promovida pelas Unidades Integridade, Ouvidoria e Corregedoria, teve como objetivo fomentar um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e protegidos contra qualquer forma de abuso, violência ou discriminação. Isso envolve a implementação de políticas e práticas organizacionais para promover a conscientização, prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, além do acolhimento e apoio às vítimas.

A ação foi norteadas pelas diretrizes do Programa de Integridade do Ipem-SP, com fundamento legal no:

Decreto Estadual nº 67.683/2023 – que institui medidas de integridade e ética pública na Administração;

Resolução CGE nº 04/2023 – que orienta a atuação das Unidades de Gestão da Integridade; e Portaria Ipem-SP nº 113/2023 – que formaliza a estrutura e as ações da UGI na autarquia.

A proposta da ação foi promover conhecimento, sensibilização e orientação prática sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, fortalecendo o papel ativo dos empregados públicos, estagiários e prestadores de serviços na prevenção, denúncia e enfrentamento dessas condutas inaceitáveis.

2. METODOLOGIA E EXECUÇÃO

As atividades foram realizadas, na modalidade presencial, em todas as unidades do Ipem-SP, com o registro de presença, armazenado em processo próprio de nº 149.00000829/2024-59, no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

As palestras seguiram um formato unificado em três blocos temáticos e contaram com ampla participação. O enfoque foi educativo, preventivo e institucional, com linguagem acessível, exemplos práticos e abertura para diálogo ao final de cada apresentação.

A ação foi organizada em:

Unidades regionais de fiscalização;

Unidades técnicas e laboratoriais;

Sede administrativa e áreas da Superintendência;

Centro de Tecnologia do IPEM-SP (CT -IPEM).

3. ESTRUTURA DAS APRESENTAÇÕES

3.1. BLOCO 1 – INTEGRIDADE

Responsável: Solange Sarri – Responsável pela UGI

3.1.1. B1.1 Assédio Moral

Ambiente de Trabalho;

Ação Conjunta;

Conflito positivo e conflito negativo;

Origem do Programa de Integridade;

Papel da UGI;

CIPA – nova atribuição Lei nº 14.457/2022 – artigo 23;

Código de Ética do Governo do Estado de São Paulo;

Situações que configuram a ocorrência de assédio moral;

Situações que não configuram a ocorrência de assédio moral;

Situações que configuram a ocorrência de assédio sexual;

Situações que não configuram a ocorrência de assédio sexual;

Retrate-se e mude o comportamento;

Teoria das janelas quebradas; e

Exemplos ilustrativos com base em vivências institucionais.

3.1.2. B1.2 Assédio Sexual

Previsto como crime: art. 216-A do Código Penal;

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual ocorrido, uma única vez já configura crime, se comprovada intenção, constrangimento e vínculo de trabalho; e

Formas e tipos: verbal, físico, virtual, gestual; vertical e horizontal.

3.1.3. B1.3 Impactos e Reflexões

As práticas de assédio moral e sexual comprometem todos os atores:

Para o assediado: abalos psicológicos, afastamento, perda de desempenho e desequilíbrio da equipe;

Para o assediador: punição, desde advertência até demissão por justa causa; e

Para a instituição: queda de produtividade, clima organizacional tóxico, turnover e risco reputacional.

3.1.4. **B1.4 Considerações da UGI:** Integridade é um compromisso coletivo. Assédio não pode ser relativizado nem normalizado.

O clima organizacional é regido por cada membro da instituição, ele é um fenômeno da percepção.

Significa dizer que ele está relacionado à forma com que os colaboradores enxergam a instituição: tem a ver com as práticas que eles percebem ou com os eventos que eles acreditam que acontecem ali.

Nesse sentido, **o clima não envolve sentimentos, mas sim aquilo que os membros veem como fatos.**

3.2. **BLOCO 2 – OUVIDORIA**

Responsável: Antonio Luiz Reboredo – Ouvidor do IPEM-SP

3.2.1. **B2.1 Canais de Denúncia**

Ouvidoria do IPEM-SP: recebe denúncias identificadas ou anônimas, com sigilo garantido;

FalaSP: plataforma estadual que permite o registro e o acompanhamento de denúncias com segurança e confidencialidade; e

Órgãos externos: Ministério Público, CGE-SP, Inmetro, Delegacias da Mulher e Ministério do Trabalho.

3.2.2. **B2.2 Fluxo de Tratamento no IPEM-SP**

Recebimento → Análise preliminar → Encaminhamento → Acompanhamento e Resposta;

Garantia de escuta qualificada, sigilo, proteção ao denunciante e encaminhamento as instâncias competentes; e

Articulação com CPP e UGI para medidas cabíveis.

3.2.3. **B2.3 Proteção aos Denunciantes**

A Ouvidoria assegura a adoção de medidas voltadas à proteção integral do denunciante, garantindo que toda manifestação seja tratada com respeito, confidencialidade e imparcialidade. Entre as principais diretrizes observadas, destacam-se:

Sigilo da identidade: preservação da identidade do denunciante, sempre que solicitado ou quando necessário à sua proteção, observando os princípios legais e éticos aplicáveis;

Proibição de retaliação: vedação expressa a qualquer forma de retaliação, discriminação ou constrangimento decorrente do ato de denunciar, assegurando a integridade física, moral e funcional do manifestante;

Escuta empática e livre de julgamento: acolhimento humanizado das manifestações, com atenção,

respeito e sensibilidade, promovendo um ambiente de confiança e segurança para o relato;

Acompanhamento do caso: monitoramento contínuo do andamento da manifestação até seu encerramento, garantindo transparência, retorno e o devido tratamento das informações apresentadas.

3.2.4. **B2.4 Considerações da Ouvidoria**

A Ouvidoria do Instituto reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente institucional saudável, ético e respeitoso, livre de qualquer forma de assédio moral ou sexual. Reconhecendo que tais práticas comprometem não apenas a integridade das pessoas envolvidas, mas também a confiança nas relações de trabalho e a própria imagem da instituição, a Ouvidoria se mantém como um canal seguro, acessível e confidencial para o recebimento de manifestações relacionadas a essas condutas.

Nesse sentido, reforça-se a importância de que todos os servidores e colaboradores conheçam os canais oficiais de comunicação e sintam-se acolhidos para relatar situações de assédio, certos de que suas manifestações serão tratadas com seriedade, sigilo e imparcialidade, observando-se os princípios da proteção à vítima e ao denunciante e do devido processo administrativo.

A Ouvidoria destaca ainda que a prevenção e o enfrentamento dos assédios demandam um esforço institucional contínuo, envolvendo capacitação, sensibilização e o fortalecimento da cultura de respeito e empatia no ambiente de trabalho. Assim, permanece à disposição para colaborar com as ações educativas e de aprimoramento dos fluxos internos que contribuam para a construção de um ambiente de trabalho mais ético, inclusivo e humanizado.

3.3. **BLOCO 3 – COMISSÃO PROCESSANTE PERMANENTE (CPP)**

Responsável: Paulo Rogério – Presidente da CPP

3.3.1. **B3.1 Conceito, impactos e prevenção**

Conceito de assédio moral;

Conceito de assédio sexual;

Diferenças entre assédio moral e assédio sexual

3.3.2. **B3.2 Assédio no Setor Privado e no Serviço Público**

3.3.3. **B3.3 Consequências e Medidas de Prevenção**

3.3.4. **B3.4 Estatísticas**

3.3.5. **B3.5 Responsabilidade Administrativa**

Estudo preliminar, apuração por meio de processo administrativo disciplinar (PAD), com garantia do contraditório e da ampla defesa e sindicância; e

Possíveis sanções: advertência, suspensão, demissão.

Lei nº 14.540/2023: marco legal para enfrentamento ao assédio e discriminação na administração pública.

3.3.6. **B3.6 Responsabilidade Civil**

Indenização por danos morais e ou materiais;

Responsabilidade objetiva do Estado e ação regressiva contra o empregado público, nos moldes

do Código Civil.

3.3.7. **B3.7 Responsabilidade Penal**

Assédio sexual: art. 216-A do Código Penal;

Lesão corporal (inclusive psíquica), injúria, calúnia, difamação, racismo e outras formas de discriminação; e

As esferas administrativa, civil e penal são independentes entre si.

3.3.8. **B3.8 Considerações da CPP:** Responsabilizar é promover justiça e preservar a integridade da Administração Pública;

Nenhum ato de assédio pode ser ignorado ou desconsiderado; e

Todos devem conhecer seus direitos e deveres.

4. **PARTICIPAÇÃO POR UNIDADE**







5. CRONOGRAMA

Local	data	horário	Participantes
Sede	13/05	10h	109
Sede	16/05	14h	68
Regional Sul	19/05	8h	22
Regional Oeste	19/05	14h	12
Santo André	20/05	14h	6
Regional Leste	23/05	14h	10
Centro Tecnológico	30/05	10h	41
Centro Tecnológico Remanescentes	05/06	10h	32
Sede Remanescentes	17/06	10h	66

Local	data	horário	Participantes
São José dos Campos	24/06	10h	15
Campinas	25/06	14h	27
Sorocaba	11/07	13h	15
Marília	14/07	14h	7
Bauru	14/07	14h	11
Araraquara	12/08	14h	10
Piracicaba	13/08	14h	12
Ribeirão Preto	14/08	10h	15
São José do Rio Preto	15/08	9h	23
Presidente Prudente	27/08	10h	8
São Carlos	02/09	14h	14
Sede Terceirizados e Estagiários	19/09	9h	53
Araçatuba	24/09	8h	11
Regional Norte	29/09	15h	30
Santos	30/09	14h	9
Participantes presenciais			626

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Ação Conjunta de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual no âmbito do Ipem-SP representa um marco institucional de fortalecimento da integridade e da ética pública.

As três unidades envolvidas, INTEGRIDADE, OUVIDORIA E COMISSÃO PROCESSANTE PERMANENTE, cumpriram papéis distintos e complementares:

A Integridade esclareceu conceitos, exemplos e medidas preventivas, reforçando o protagonismo da integridade como valor institucional;

A Ouvidoria apresentou os canais e fluxos para denúncias, além de assegurar que toda manifestação será acolhida com confidencialidade, respeito e responsabilidade;

A CPP pontuou o rigor técnico e jurídico dos caminhos da responsabilização e dos limites legais da conduta dos agentes públicos.

Mais do que um ciclo de palestras, essa ação configura o compromisso concreto do Ipem-SP com um ambiente de trabalho justo, seguro e respeitoso, onde o assédio não encontra espaço para se perpetuar.

Fica cada vez mais evidente que a mudança da cultura organizacional é uma construção coletiva, um esforço comum e conjunto para tornarmos o serviço público mais transparente, assertivo e qualificado, com benefícios para toda a sociedade. Assim, enxergamos a integridade não só como ferramenta transversal, parte fundamental de nossa missão, mas como tecnologia indispensável para atingirmos, juntos, a excelência!

30 de Setembro de 2025

Solange Sarri

Integridade

Antonio Reboredo

Ouvidoria

Paulo Rogério

Comissão Processante Permanente



Documento assinado eletronicamente por **Luzia Solange Machado Sarri, Auditora-Chefe**, em 17/10/2025, às 11:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Luiz Reboredo, Ouvidor**, em 17/10/2025, às 14:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Rogerio Lourenco Dos Santos, Assessor de Gabinete**, em 20/10/2025, às 11:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

https://sei.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0

, informando o código verificador **0086305986** e o código CRC **C2DE1F01**.
