



DIÁRIO OFICIAL DO
MUNICÍPIO
PREFEITURA MUNICIPAL DE JARU



EDIÇÃO 808

20 de Março de 2025

Secretaria Municipal de Gabinete do Prefeito

EXTRATO DO SEGUNDO TERMO ADITIVO DO CONTRATO N.º 086/GP/2024
PROCESSO ADMINISTRATIVO N.º 1-2490/2024

INTERVENIENTES: SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

1.1. MUNICÍPIO DE JARU

1.2. CONSTRUTORA PARAÍSO LTDA

OBJETO: 1.1. O presente aditivo do Contrato nº 086/GP/2024 que trata da **CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA A CONSTRUÇÃO DA ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE ESGOTO E ESTACIONAMENTO NA ESCOLA MARIA DO SOCORRO**, através da Secretaria Municipal de Educação-SEMED, da Prefeitura Municipal de Jarú/RO, tem como objeto a prorrogação de prazo de execução e vigência, conforme motivação constante no (ID 2985707).

1.2. A prorrogação do prazo do contrato se dará da seguinte forma:

a) **Prazo de vigência do contrato:** prorrogação pelo período de 75 (setenta e cinco) dias, contados a partir do dia 29 de março de 2025, **tendo como prazo final o dia 12 de junho de 2025.**

b) **Prazo de execução do contrato:** prorrogação pelo período de 75 (setenta e cinco) dias, contados a partir do dia 27 de fevereiro de 2025, **tendo como prazo final o dia 13 de maio de 2025.**

DATA DA ASSINATURA: 19/03/2025.

MUNICÍPIO DE JARU
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO-SEMED
Secretária CLEIDE GONÇALVES LEITE PRATES
Contratante

CONSTRUTORA PARAÍSO LTDA
CNPJ nº 00.541.146/0001-44
Representante IRISLAINE SOUZA FIRME FAZOLO
Contratada

Protocolo 24761

DECRETO Nº 16.698, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Homologa o Plano Municipal de Saúde do Trabalhador: Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JARU, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 34, inciso I, Lei Orgânica Municipal.

Considerando a necessidade de promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, livre de assédio e discriminação, em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho;

Considerando a importância da implementação de políticas públicas eficazes para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, sexual e de quaisquer formas de discriminação no ambiente laboral, assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores;

DECRETA

Art. 1º - Fica homologado e instituído o Plano Municipal de Saúde do Trabalhador: Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação, anexo ao presente Decreto, com o objetivo de estabelecer diretrizes e ações voltadas à promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro no Município de Jarú/RO.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Jarú/RO, em 19 de março de 2025.

JEVERSON LUIZ DE LIMA
Prefeito do Município de Jarú

Protocolo 24767



PREFEITURA DE
JARÚ

**PLANO MUNICIPAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR:
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E
DISCRIMINAÇÃO**

COMPROMISSO E RESPEITO

Juntos por um município
onde o respeito prevalece



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

PREFEITO MUNICIPAL
JEVERSON LUIZ DE LIMA

VICE PREFEITO
GRÉCIO BENEDITO DA SILVA

CONSOLIDADO POR:
ANA LUCIA ALVES CAMPOS
JOSÉ HYAGO MARTINS SOUZA VASCONCELOS
VANESSA LACERDA VISCARDI AVANCINE

JARU 16 DE JUNHO DE 1981



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARÚ
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

SUMÁRIO

Apresentação	4
1. Introdução, objetivos e princípios.....	5
1.1. Legislação aplicável	7
1.2. Princípios norteadores	8
1.3. Objetivo do Plano	10
2. Definições.....	12
2.1. Assédio Moral.....	12
2.2. Assédio Sexual.....	17
2.3. Discriminação	20
3. Estratégias de Prevenção	22
3.1 Sensibilização e Conscientização.....	23
3.2 Canais de comunicação claros e acessíveis.....	23
3.3 Incentivo à denúncia	24
3.4 Punição ao agressor	24
3.5 Recomendações adicionais	24
4. Medidas de Enfrentamento	25
4.1 Canais de Denúncia	25
4.2 Acompanhamento das Denúncias.....	26
4.3 Aplicação de Medidas Disciplinares	27
5. Procedimento de apuração de notícia de assédio e/ou discriminação	28
6. Formulário: denúncia de assédio moral, sexual ou discriminação	32



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

Apresentação

O Plano Municipal de Saúde do Trabalhador é um trabalho coletivo comissão especial em defesa da honra e dignidade do servidor, que tem por objetivo estabelecer diretrizes para a saúde do Trabalhador nos aspectos físicos, mentais e sociais.

Este plano é resultado de um esforço conjunto da Administração Pública Municipal em colaboração com diversos setores da sociedade, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho saudável, justo e inclusivo para todos os servidores públicos municipais.

Reconhecemos a importância de cuidar da saúde e do bem-estar dos nossos colaboradores, pois sabemos que um ambiente laboral seguro e respeitoso contribui não apenas para o desempenho profissional, mas também para a qualidade de vida de cada indivíduo.

Neste contexto, o Plano Municipal de Saúde do Trabalhador estabelece diretrizes claras para prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual, bem como todas as formas de discriminação, garantindo o respeito aos direitos fundamentais e à dignidade de cada trabalhador.

Acreditamos que a implementação efetiva deste plano fortalecerá os laços de confiança e colaboração dentro da nossa equipe, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e acolhedor para todos.

Nossa abordagem para a implementação deste plano é pautada na transparência, responsabilidade e avaliação contínua. Entendemos que somente através de uma abordagem metódica e comprometida poderemos alcançar os resultados almejados e manter a integridade de nossos esforços.

Agradecemos profundamente o apoio e engajamento de todos os envolvidos neste processo. Estamos confiantes de que, juntos, poderemos transformar este plano em ações concretas e significativas que beneficiarão a todos os membros de nossa equipe.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

1. Introdução, objetivos e princípios

O Plano Municipal de Saúde do Trabalhador, destinado à implementação de medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação nos aspectos físicos, mentais e sociais, constitui-se em uma iniciativa da Administração Pública Municipal. Seu escopo é assegurar um ambiente de trabalho saudável, equânime e inclusivo para todos os servidores públicos municipais.

Reconhecendo que o assédio e a discriminação impactam negativamente não apenas a saúde física, mas também o bem-estar mental e social dos trabalhadores, este plano tem por finalidade tratar, de maneira abrangente, tais questões, promovendo ações preventivas e de enfrentamento, com vistas à salvaguarda da integridade e à promoção do bem-estar integral dos servidores.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho pode resultar em consequências gravemente prejudiciais à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores. Diante disso, a Administração Pública Municipal reconhece a imprescindibilidade de adotar medidas eficazes para a prevenção e combate dessas práticas, implementando políticas e procedimentos que visem mitigar tais condutas e promover um ambiente laboral seguro, respeitoso e digno para todos.

Por meio de parcerias estratégicas com a Secretaria Municipal de Saúde e a Secretaria Municipal de Assistência Social, a Administração Pública reforça o seu compromisso com a promoção da saúde e do bem-estar no local de trabalho. Com o apoio dessas instituições, são oferecidos recursos e serviços adicionais que auxiliam os servidores no enfrentamento de questões relacionadas à saúde física, mental e social.

A prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual constituem-se como essenciais à preservação de um ambiente de trabalho justo e seguro, garantindo a proteção dos direitos dos servidores públicos. Ademais, reconhece-se a importância da promoção da diversidade, da inclusão e do respeito mútuo no âmbito laboral,



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

estabelecendo, assim, um ambiente no qual todos os trabalhadores se sintam valorizados e respeitados.

O presente plano se estrutura com base em preceitos fundamentais de respeito à pessoa humana, com respaldo na Constituição Federal e em legislações específicas, como a Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992, alterada pela Lei nº 14.230/2021). Além disso, integra princípios de proteção dos direitos dos trabalhadores e promoção da igualdade, abordando de forma abrangente o combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação em suas variadas formas, incluindo as práticas relacionadas à raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiência e origem social.

O Plano Municipal de Saúde do Trabalhador propõe estratégias preventivas, de sensibilização e de enfrentamento, com foco em criar um ambiente de trabalho saudável e equânime. Essas estratégias incluem, entre outras medidas, a criação de canais de denúncia claros e acessíveis, ações educativas nas escolas municipais, capacitação de gestores, além de campanhas contínuas de conscientização. Através dessas iniciativas, busca-se promover uma cultura de respeito, valorização da diversidade e combate a todas as formas de assédio e discriminação.

Ademais, o plano também prevê um rigoroso processo de apuração e tratamento de denúncias, garantindo assistência especializada às vítimas, como o acompanhamento por uma equipe composta por assistente social e psicólogo. Esse procedimento assegura a proteção e o sigilo das informações, com respeito ao contraditório e à ampla defesa, além de promover a conciliação, sempre que possível.

A implementação do Mês de Combate ao Assédio é mais uma das medidas inovadoras previstas no plano, reafirmando o compromisso contínuo da administração municipal em fomentar o diálogo e conscientizar a sociedade sobre a importância de um ambiente laboral respeitoso e seguro.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARÚ
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

Por fim, o Plano Municipal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio é um reflexo do compromisso da administração pública com a saúde, o bem-estar e a dignidade dos servidores municipais, assegurando que todos os indivíduos, independentemente de sua posição, sejam tratados com justiça, respeito e igualdade.

1.1. Legislação aplicável

A implementação do Plano Municipal de Saúde do Trabalhador fundamenta-se em um arcabouço normativo específico que regulamenta a matéria. A Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992, alterada pela Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021, que dispõe sobre a Improbidade Administrativa, estabelece normas para a responsabilização de agentes públicos, incluindo condutas relacionadas ao assédio moral e sexual. Tais comportamentos podem configurar atos de improbidade administrativa, especialmente quando violam os princípios da moralidade, impessoalidade e respeito à dignidade da pessoa humana, conforme previsto na referida legislação.

Ademais, destaca-se a relevância das disposições da Constituição Federal de 1988, que assegura o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, bem como o direito à saúde, previsto no artigo 196, reafirmando a obrigação do Estado em garantir condições adequadas de saúde e bem-estar para todos.

A legislação trabalhista também assume papel central na proteção dos direitos dos trabalhadores, ao estabelecer normas específicas que regem as relações laborais e os deveres e obrigações de empregadores e empregados, com o intuito de salvaguardar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de condutas abusivas.

Neste contexto, a Lei de Improbidade Administrativa constitui um instrumento legal relevante para coibir e sancionar condutas de assédio moral e sexual no âmbito da administração pública, dado que agentes públicos que pratiquem tais atos podem ser responsabilizados por violar os princípios constitucionais que regem a administração.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

A existência desse arcabouço jurídico abrangente confere uma base sólida para a implementação eficaz do Plano Municipal de Saúde do Trabalhador, proporcionando ferramentas legais para a prevenção, identificação e punição do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho. A aplicação rigorosa das diretrizes estabelecidas neste plano é imprescindível para a criação e manutenção de um ambiente laboral saudável e respeitoso. Ao fazê-lo, reafirma-se o compromisso com os valores de justiça, dignidade e respeito, promovendo equidade e harmonia nas relações de trabalho e no seio da comunidade.

1.2. Princípios norteadores

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana: Reconhecendo a dignidade inerente a cada indivíduo, o Plano Municipal de Jarú se compromete a criar um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio ou discriminação, valorizando as diferenças e promovendo a igualdade de oportunidades para todos os servidores.
- II. Não discriminação e respeito à diversidade: A administração municipal repudia qualquer tipo de discriminação, seja por raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, religião, deficiência, idade ou qualquer outra característica pessoal. O Plano Municipal promove a diversidade como um valor fundamental para o desenvolvimento da organização e o bem-estar dos servidores.
- III. Saúde, segurança e sustentabilidade no trabalho: O Plano Municipal reconhece a saúde física e mental dos servidores como um bem essencial para o bom funcionamento da administração pública. As ações de prevenção e combate ao assédio serão realizadas em conjunto com medidas que promovam um ambiente de trabalho seguro, saudável e sustentável, com foco na ergonomia, na qualidade do ar, na gestão do estresse e na promoção de hábitos saudáveis.
- IV. Gestão participativa e colaborativa: A construção e implementação do Plano Municipal serão realizadas de forma participativa, com a colaboração de todos os servidores, da sociedade civil e das entidades representativas. A



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

administração municipal promoverá canais de comunicação abertos e transparentes para o diálogo e a coleta de sugestões, garantindo que todos os envolvidos se sintam parte da solução.

- V. Reconhecimento do valor social do trabalho: O Plano Municipal reconhece o valor social do trabalho dos servidores municipais, que contribuem diariamente para o desenvolvimento do município e para a qualidade de vida da população. A administração municipal valoriza o empenho, a dedicação e a expertise dos seus servidores, e se compromete a oferecer-lhes um ambiente de trabalho digno, justo e motivante.
- VI. Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador: O Plano Municipal reconhece a importância de valorizar a subjetividade, a vivência, a autonomia e as competências dos servidores. A administração municipal promoverá a escuta ativa, o diálogo aberto e o respeito às individualidades, buscando criar um ambiente de trabalho onde cada servidor possa se sentir valorizado e contribuir com suas habilidades e experiências.
- VII. Primazia da abordagem preventiva: A prevenção é o pilar fundamental do Plano Municipal. A administração municipal investirá em ações educativas, campanhas de conscientização, treinamentos e capacitações para sensibilizar os servidores sobre a temática do assédio, promover o respeito mútuo e fortalecer a cultura da denúncia.
- VIII. Transversalidade e integração das ações: O combate ao assédio é um compromisso de toda a administração municipal. O Plano Municipal prevê a articulação entre as diferentes secretarias, órgãos e setores da administração, garantindo a transversalidade das ações e a integração de diferentes perspectivas na construção de um ambiente de trabalho livre de assédio.
- IX. Responsabilidade e proatividade institucional: A administração municipal assume a responsabilidade de implementar e monitorar o Plano Municipal de forma eficaz, proativa e transparente. A gestão do Plano Municipal contará com uma comissão específica, composta por representantes da administração



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

municipal, dos servidores e da sociedade civil, que garantirá a participação social e o acompanhamento das ações.

- X. Sigilo dos dados pessoais e do conteúdo das apurações: A administração municipal se compromete a garantir o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas em denúncias de assédio, bem como o sigilo do conteúdo das apurações. O acesso a essas informações será restrito aos membros da comissão responsável pela apuração e aos profissionais que necessitem das informações para o cumprimento de suas funções, sempre respeitando as normas de proteção de dados pessoais.
- XI. Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas: O Plano Municipal reconhece a importância da proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas envolvidas em denúncias de assédio. A administração municipal se compromete a zelar pela preservação desses direitos durante todo o processo de apuração, garantindo que as vítimas e os assediados sejam tratados com respeito e dignidade.
- XII. Resguardo da ética profissional: A administração municipal reitera seu compromisso com a ética profissional e com a conduta exemplar de seus servidores. O Plano Municipal prevê a realização de campanhas de conscientização sobre a importância da ética no trabalho.

1.3. **Objetivo do Plano**

O objetivo principal deste plano é estabelecer diretrizes e estratégias abrangentes para prevenir, enfrentar e promover o bem-estar integral dos servidores municipais, considerando os aspectos físicos, mentais e sociais, no que se refere ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho. Por meio de medidas preventivas, capacitação, sensibilização, criação de canais de denúncia e apoio, desenvolvimento de políticas de inclusão e diversidade, monitoramento e avaliação, buscamos criar um ambiente de trabalho seguro, saudável



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

e inclusivo, onde todos os trabalhadores possam exercer suas atividades com dignidade, respeito e igualdade de oportunidades.

O objetivo principal deste plano é estabelecer diretrizes e estratégias abrangentes para prevenir, enfrentar e promover o bem-estar integral dos servidores municipais como:

- I. Prevenir e reduzir casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho dos servidores municipais de Jaru: O objetivo principal deste plano é criar estratégias eficazes para prevenir a ocorrência de assédio moral, assédio sexual e discriminação entre os servidores municipais de Jaru. Essas práticas são prejudiciais não apenas para as vítimas, mas também para o ambiente de trabalho como um todo, impactando negativamente na produtividade, na saúde mental e no bem-estar dos funcionários.
- II. Promover uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na igualdade, refletindo os valores da comunidade jaruense: Além de prevenir e reduzir esses casos, é fundamental promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a ética e a igualdade. Isso não apenas contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também reflete os valores e princípios da comunidade de Jaru, fortalecendo os laços entre a administração pública e a população local.
- III. Criar mecanismos eficazes de denúncia, apoio e proteção às vítimas de assédio e discriminação, levando em consideração as especificidades locais: É essencial estabelecer mecanismos claros e acessíveis para que as vítimas de assédio e discriminação possam denunciar essas práticas de forma segura e confidencial. Além disso, é necessário oferecer apoio e proteção adequados às vítimas, considerando as particularidades locais e as necessidades específicas da comunidade de Jaru.
- IV. Capacitar gestores e servidores para identificar, prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação, promovendo a conscientização e a sensibilização



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARÚ
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

sobre o tema: A capacitação dos gestores e servidores municipais é fundamental para poderem identificar, prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação de forma eficaz. Isso inclui promover a conscientização sobre a gravidade dessas práticas, os impactos negativos que podem causar e as medidas a serem adotadas para combatê-las.

- V. Articular ações com entidades públicas e privadas de Jarú para fortalecer a rede de proteção e enfrentamento do assédio e discriminação, visando uma atuação conjunta e integrada: A colaboração entre diferentes entidades públicas e privadas de Jarú é essencial para fortalecer a rede de proteção e enfrentamento do assédio e discriminação. Isso envolve compartilhar recursos, experiências e boas práticas, além de promover uma atuação conjunta e integrada para enfrentar esse problema de forma eficaz.

2. Definições

Com o objetivo de promover o alinhamento conceitual e prático no acolhimento das partes envolvidas e na aplicação eficaz da política institucional, apresentam-se, a seguir, as definições de assédio moral, assédio sexual e discriminação, conforme o disposto no Decreto nº 15.831, de 28 de março de 2024.

A correta compreensão desses conceitos é indispensável para garantir a condução adequada das ações previstas no Plano Municipal de Saúde do Trabalhador, assegurando a eficácia das medidas de prevenção e enfrentamento. A seguir, apresentam-se as definições de cada conduta, acompanhadas de exemplos práticos que ilustram o impacto dessas ações no ambiente de trabalho.

2.1. Assédio Moral

O assédio moral é uma forma de violência psíquico-social, que pode manifestar-se de diversas formas, motivado por diferentes razões e praticado por múltiplos autores. Sempre relacionado ao abuso de poder, ele pode ocorrer em diversos contextos sociais, inclusive no ambiente de trabalho, onde homens e mulheres passam a maior parte de



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

seus dias. Essa prática é marcada por atitudes hostis e agressivas que comprometem a dignidade e integridade psíquica do trabalhador.

Embora a legislação brasileira não forneça uma definição específica e positivada de assédio moral, para fins deste Plano Municipal de Saúde do Trabalhador, considera-se assédio moral o conjunto de condutas abusivas e reiteradas que, independentemente de intenção, atentem contra a integridade, identidade e dignidade do trabalhador, por meio de humilhação, constrangimento, exclusão, isolamento, difamação ou degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho. Essas condutas podem envolver a exigência de tarefas desnecessárias ou desproporcionais às funções do trabalhador, levando a um abalo psicológico ou à exclusão social.

Portanto, o assédio moral se caracteriza pela repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e comportamentos que expõem servidores, empregados ou estagiários, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes ou constrangedoras, com o objetivo de minar sua integridade física, psíquica ou moral, ou ainda prejudicar seu desempenho e participação no ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral. Assim, o ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade. O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARÚ
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

de racismo, ou outros), nesse contexto passaremos a compreender os pontos mais importantes sobre o assédio moral.

I. Tipos de assédio moral

- a) Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, de chefes para subordinados ou dos próprios subordinados para com o chefe.
- b) Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- c) Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

II. Condutas que podem configurar Assédio Moral

- a) Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- b) Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- c) Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- d) Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- e) Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- f) Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

- g) Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- h) Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas;
- i) Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- j) Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- k) Criticar a vida privada com frequência, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- l) Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- m) Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.

III. Condutas que não configuram Assédio Moral

- a) A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, como a atribuição de tarefas aos subordinados, transferência de servidor ou empregado para outra lotação ou posto de trabalho, alteração da jornada laboral ou destituição de funções comissionadas, não configura assédio moral.
- b) Atos isolados no ambiente de trabalho, sem habitualidade ou propósito sistemático, não caracterizam assédio moral;
- c) Exigir eficiência no trabalho, estimular o cumprimento de metas, fazer cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional, cobrar por tarefas não realizadas ou feitas sem empenho;
- d) Aumento de volume de trabalho é comum em determinados períodos. A sobrecarga somente será caracterizada como assédio quando utilizada como forma de punição ou desqualificação do trabalhador;
- e) A prática de Controle de ponto não é meio de intimidação, pois serve para o controle da frequência e assiduidade do quadro de pessoal;



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

- f) Um ambiente de trabalho modesto, com condições estruturais como iluminação insatisfatória, por si só, não configura assédio moral, a menos que haja a intenção deliberada de desqualificar o profissional;
- g) Divergências profissionais, a rejeição de ideias pela chefia ou a contrariedade ocasional não caracterizam assédio moral, pois fazem parte da dinâmica de exposição e discussão de opiniões;
- h) A prática de definição de prazos e metas razoáveis é importante ao bom desenvolvimento do trabalho;
- i) A prática de Cobrança de produtividade, toda relação de trabalho exige certo grau de exigência. Cobranças razoáveis e respeitadas de produtividade não são assédio moral;
- j) A prática de Exigência de pontualidade: O cumprimento do horário de trabalho é dever profissional e está previsto em lei;
- k) A prática de cobrar pelo uso adequado de materiais de consumo, com o objetivo de evitar desperdício;
- l) Transferências de postos de trabalho por necessidade de serviço são práticas comuns e não constituem assédio, desde que justificadas e realizadas sem intenção de represália.

IV. Impactos Físicos, Mentais e Sociais do Assédio Moral:

- a) Físicos: Doenças psicossomáticas (dores de cabeça, enxaquecas, gastrite, úlceras, problemas gastrointestinais, distúrbios do sono, hipertensão, doenças cardiovasculares), exaustão física, enfraquecimento do sistema imunológico.
- b) Psicológicos: Ansiedade, depressão, transtornos de estresse pós-traumático (TEPT), baixa autoestima, perda de concentração, dificuldade de memória, irritabilidade, insônia, pensamentos negativos, ideação suicida.
- c) Sociais: Isolamento social, perda de produtividade, danos à reputação, dificuldade de relacionamentos interpessoais, exclusão social, absenteísmo, demissões.
- d) Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

2.2. Assédio Sexual

O assédio sexual caracteriza-se por uma série de condutas de natureza sexual, indesejadas pela vítima, que visam constranger, intimidar ou obter vantagens sexuais. Consiste, em suma, em qualquer comportamento de conotação sexual praticado contra a vontade de outrem, podendo ocorrer de forma verbal, não verbal ou física, manifestando-se por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A legislação brasileira define o assédio sexual no artigo 216-A do Código Penal como o ato de "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Trata-se de conduta sexual reprovável, considerada ofensiva, impertinente e, sobretudo, contrária à vontade da vítima. A proteção legal abrange situações onde haja hierarquia ou ascendência, como nas relações laborais, educacionais e médicas.

Para a caracterização do assédio sexual, dois elementos são indispensáveis: a ausência de consentimento por parte da pessoa assediada e a intenção do assediador de obter vantagem ou favorecimento de cunho sexual. O "não consentimento" deve ser interpretado de forma ampla, englobando toda e qualquer resistência ou não adesão às investidas sexuais do assediador.

Embora o Código Penal não preveja a tipificação de assédio sexual cometido por colegas de trabalho ou subordinados da vítima, tais condutas são passíveis de sanções administrativas e disciplinares, conforme o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Jarú, Lei nº 2.228, de 12 de dezembro de 2017, que regula a matéria no âmbito municipal.

I. Tipos de Assédio Sexual:

- a) Assédio sexual vertical: Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

- b) Assédio sexual horizontal: Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio”, prevista no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais

II. Condutas que podem configurar Assédio Sexual

- a) Cantadas inconvenientes, comentários sexistas, piadas de cunho sexual;
- b) Tentativa de relação sexual por meio de coerção ou força;
- c) Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- d) Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- e) Promessas de tratamento diferenciado;
- f) Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- g) Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- h) Perturbação, ofensa, conversas indesejáveis sobre sexo;
- i) Contato físico forçado, não desejado ou inapropriados;
- j) Solicitação de favores sexuais;
- k) Criação de um ambiente pornográfico.

III. Condutas que não configuram Assédio Sexual

- a) Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

IV. Impactos Físicos, Mentais e Sociais do Assédio Sexual

- a) Físicos: A vítima pode sofrer lesões físicas como hematomas, cortes, lacerações e até mesmo fraturas.
- b) Mentais: Ansiedade, depressão, transtornos de estresse pós-traumático (TEPT), baixa autoestima, perda de concentração, dificuldade de memória,



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

irritabilidade, distúrbios alimentares, autoagressão dentre outros conforme reação de cada indivíduo.

- c) Sociais: Estigmatização onde a vítima pode ser alvo de comentários maldosos, julgamentos e até mesmo culpabilização pelo ocorrido, intensificando o sofrimento e a dor, danos à reputação, isolamento social, perda de produtividade, dificuldade de relacionamentos interpessoais, exclusão social, problemas no trabalho podendo levar ao absenteísmo, queda no rendimento profissional, rebaixamento de cargo, demissão e até mesmo inabilitação para o trabalho.

V. Diferenças entre o Assédio Moral e o Assédio Sexual:

- a) O assédio moral e o assédio sexual são conceitos distintos, embora possam coexistir em certas circunstâncias. O assédio moral refere-se a um padrão de comportamentos abusivos e repetitivos que visam degradar o ambiente de trabalho e a dignidade do indivíduo, enquanto o assédio sexual se caracteriza por condutas de conotação sexual que visam obter vantagens sexuais.
- b) O assédio sexual é definido como o ato de constranger alguém, por meio de palavras, gestos ou atos de conotação sexual, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se o assediador de sua posição hierárquica superior ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função.
- c) No assédio sexual, existe uma finalidade explícita de natureza sexual nos atos de perseguição e importunação. Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual pode ser configurado mesmo em situações de uma única ocorrência e independentemente de a vítima ter concedido ou não os favores sexuais solicitados.
- d) Embora o assédio moral implique uma conduta reiterada e contínua, o assédio sexual não exige repetição para que se configure. A conduta de assédio sexual pode ocorrer uma única vez, desde que se caracterize a intenção de obter vantagem sexual.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

2.3. Discriminação

Discriminação compreende qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundamentada em atributos como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro fator que prejudique o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer esfera da vida pública. Inclui todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

A discriminação pode ser definida como o tratamento injusto, desigual ou prejudicial direcionado a uma pessoa ou a um grupo de pessoas com base em características pessoais ou percebidas, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, entre outras. Este tratamento discriminatório pode manifestar-se de várias maneiras, incluindo exclusão, marginalização, estigmatização, preconceito, estereotipagem, assédio ou violência.

a) Espécies de Discriminação

- a) Discriminação Racial: Preconceito e hostilidade direcionados a indivíduos ou grupos com base na cor da pele, origem étnica, ancestralidade ou características físicas associadas a uma raça ou etnia. Exemplos: Recusar atendimento ou serviços públicos a um cidadão com base na cor da pele; Fazer comentários ou piadas racistas em reuniões ou eventos institucionais; Negar oportunidades de capacitação ou promoção a servidores públicos com base na raça.
- b) Discriminação de Gênero (Sexismo): Preconceito e desvalorização de indivíduos com base no sexo ou identidade de gênero. Exemplos: Oferecer salários desiguais para cargos equivalentes com base no gênero; Atribuir funções ou responsabilidades apenas com base no



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

gênero, como assumir que certos cargos são mais adequados para um gênero específico.

- c) Discriminação por Orientação Sexual e Identidade de Gênero (LGBTfobia): Preconceito e hostilidade contra indivíduos com base na orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero. Exemplos: Impedir a participação de um servidor ou servidora trans em eventos ou atividades institucionais; Agir de forma discriminatória contra um servidor ou servidora devido à sua orientação sexual; Fazer comentários ofensivos sobre a identidade de gênero de colegas de trabalho.
- d) Discriminação Religiosa: Preconceito e intolerância contra indivíduos ou grupos com base na religião ou crença. Exemplos: Negar um emprego a uma pessoa por causa da sua religião; Fazer comentários desrespeitosos sobre a religião de um servidor.
- e) Discriminação por Deficiência (Capacitismo): Preconceito e desvalorização de indivíduos com deficiência física, sensorial, intelectual ou mental. Exemplos: Negar acesso a um estabelecimento comercial a uma pessoa com deficiência física; Contratar um funcionário com deficiência por um salário menor do que o de um funcionário sem deficiência para o mesmo cargo; Fazer comentários desrespeitosos sobre a capacidade intelectual de uma pessoa com deficiência.
- f) Discriminação por Idade (Ageísmo): Preconceito e desvalorização de indivíduos com base na sua idade. Exemplos: Negar um emprego a uma pessoa mais velha por considerá-la "desatualizada"; Desvalorizar a opinião ou experiência de uma pessoa por causa da sua idade.
- g) Discriminação por Origem Social ou Nível de Renda: Preconceito e desvalorização de indivíduos com base na sua origem social, nível de renda ou condição socioeconômica. Exemplos: Negar acesso a um



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

serviço público a uma pessoa em situação de pobreza; Fazer comentários desrespeitosos sobre a origem social ou o nível de renda de uma pessoa.

b) Condutas que podem configurar Discriminação

- a) Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade;
- b) Segregar pessoas com doenças;
- c) Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- d) Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- e) Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência;
- f) Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade;
- g) Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos;

c) Impactos Físicos, Mentais e Sociais do Assédio e da Discriminação

- a) Físicos: Doenças psicossomáticas, exaustão física, lesões físicas, problemas dermatológicos.
- b) Mentais: Ansiedade, depressão, TEPT, baixa autoestima, isolamento social.
- c) Sociais: Perda de produtividade, danos à reputação, dificuldade de relacionamentos interpessoais, exclusão social.

3. Estratégias de Prevenção

Para garantir um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de assédio moral, assédio sexual e discriminação, o Plano Municipal apresenta as seguintes estratégias de prevenção:



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

3.1 Sensibilização e Conscientização

- a) Divulgação em meios de comunicação: Utilizar mídias sociais e outros canais oficiais para promover mensagens sobre a importância de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação, além de divulgar canais de denúncia.
- b) Eventos de sensibilização: Realizar palestras, workshops e seminários com especialistas e vítimas de assédio para discutir o tema e promover uma cultura de respeito.
- c) Campanhas internas de comunicação: Implementar campanhas que promovam a cultura do respeito, ética e diversidade no ambiente de trabalho.
- d) Mensagens positivas: Divulgar mensagens que valorizem o diálogo, a colaboração e o tratamento digno entre colegas.
- e) Capacitação de líderes e gestores: Oferecer treinamentos com foco em uma política de gestão de pessoas que visa a humanização do ambiente e das relações de trabalho.

3.2 Canais de comunicação claros e acessíveis

- a) Criação de canais de denúncia: Estabelecer canais específicos e seguros para denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação, como um canal online sigiloso e uma linha telefônica para denúncias anônimas.
- b) Divulgação dos canais: Divulgar amplamente os canais de denúncia em portais internos e comunicados oficiais.
- c) Acesso para todos os servidores: Garantir que os canais de denúncia sejam acessíveis a todos os servidores, incluindo aqueles com deficiência.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

3.3 Incentivo à denúncia

- a) Enfatizar a importância da denúncia: Promover a importância de denunciar comportamentos inadequados e o compromisso da administração municipal com a investigação e punição dos atos de assédio e discriminação.
- b) Apoio à denúncia: Incentivar tanto as vítimas quanto quaisquer testemunhas a reportarem incidentes à Corregedoria.

3.4 Punição ao agressor

- a) Processo justo: Garantir que qualquer processo de punição ao agressor respeite o contraditório e a ampla defesa, protegendo os direitos do acusado contra denúncias caluniosas e assegurando a justiça no tratamento das denúncias.

3.5 Recomendações adicionais

- a) Realização de Pesquisa Inicial: Conduzir uma pesquisa para identificar as necessidades e demandas dos servidores em relação ao tema do assédio.
- b) Elaboração de Estatísticas e Conclusões: Compilar estatísticas de atendimento e conclusão para avaliar o impacto das ações.
- c) Definição de Indicadores de Impacto: Estabelecer indicadores para monitorar e avaliar o impacto das ações realizadas durante o Mês de Combate ao Assédio.
- d) Instituição do Mês de Combate ao Assédio, com vistas a promoção de ações de conscientização intensificadas, alcançando um público maior e promovendo um debate mais aprofundado sobre o tema.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

4. Medidas de Enfrentamento

O Plano Municipal de Saúde do Trabalhador, ao visar a prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e de todas as formas de discriminação, propõe medidas consistentes para lidar com tais práticas nos aspectos físicos, mentais e sociais dos servidores, quando identificadas.

4.1 Canais de Denúncia

Todo agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho poderá formalizar denúncia por meio dos seguintes canais:

- a) **Comissão Especial em Defesa da Honra e Dignidade do Servidor (CEDHD):** A denúncia pode ser feita via processo eletrônico (E-SIC), por e-mail para o endereço defesadoservidor@jaru.ro.gov.br, ou pelo preenchimento de [formulário específico para denúncia de assédio moral, sexual ou discriminação](#).
- b) **Corregedoria Geral do Município:** As denúncias também podem ser encaminhadas à Corregedoria via processo eletrônico (E-SIC), para que os fatos sejam devidamente apurados.
- c) **Ouvidoria Geral do Município:** Os servidores podem recorrer à Ouvidoria por meio de processo eletrônico ou através do canal online <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>, para o registro de denúncias.

Destaca-se, todavia, que qualquer servidor que tiver conhecimento dos fatos poderá denunciar o ilícito nos canais citados acima para a devida apuração. No entanto, é imprescindível que os fatos sejam detalhados de forma completa, incluindo:

- Nome das pessoas envolvidas;
- Local, data ou período dos acontecimentos;



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

- Documentos e registros que comprovem os fatos (escritos, áudios, vídeos, etc.);
- Testemunhas, se houver.

O sigilo e a confidencialidade serão rigorosamente preservados durante o encaminhamento das denúncias. Embora o anonimato seja vedado para a instauração formal de um processo, qualquer denúncia recebida será inicialmente apurada por meio de investigação preliminar, assegurando a confidencialidade das informações e a imparcialidade na apuração dos fatos.

4.2 Acompanhamento das Denúncias

Propomos a inclusão de uma junta formada por assistente social e psicólogo no processo de apuração das denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação. Essa medida visa aprimorar o acolhimento e o atendimento às vítimas, garantindo um acompanhamento profissional e especializado durante todo o processo de investigação e apuração.

a) Atribuições da Junta: Acolhimento e escuta ativa:

A equipe garantirá que as vítimas sejam acolhidas de maneira sigilosa e humanizada, proporcionando um espaço seguro para relatar o ocorrido e expressar suas necessidades e sentimentos; Avaliação psicossocial: Será realizada uma avaliação completa para identificar os impactos do assédio na saúde mental, emocional e social da vítima, determinando as medidas de apoio e proteção necessárias.

b) Integração com o Processo de Apuração: Atuação em conjunto:

A junta atuará em parceria com a equipe responsável pela apuração das denúncias, fornecendo suporte técnico e psicológico para garantir uma análise criteriosa e fundamentada; Participação em audiências: Quando necessário, a equipe poderá participar de audiências para



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

relatar o estado psicossocial da vítima e os efeitos do assédio em sua vida.

c) **Benefícios da Inclusão da Junta:** Acolhimento especializado:

A abordagem humanizada garante que as vítimas sejam ouvidas e amparadas durante todo o processo; Maior rigor na apuração:

A junta contribui com subsídios técnicos que fortalecem a investigação e facilitam a identificação de responsabilidades; Ações personalizadas:

Medidas individualizadas de proteção e acompanhamento poderão ser sugeridas para apoiar a recuperação da vítima e sua reintegração ao ambiente de trabalho; Prevenção de reincidência:

A atuação da junta colabora para um ambiente de trabalho mais seguro, reduzindo as chances de novos casos de assédio.

4.3 Aplicação de Medidas Disciplinares

Após a apuração e comprovação dos atos de assédio ou discriminação, as medidas disciplinares serão aplicadas conforme a gravidade da infração e a legislação vigente. Dentre as medidas cabíveis compreende:

- a) Aplicação das sanções adequadas: Medidas disciplinares proporcionais à gravidade da infração serão tomadas, respeitando a legislação aplicável.
- b) Imparcialidade e rigor: A apuração deve ser conduzida de maneira imparcial, garantindo a ampla defesa do denunciado e a aplicação rigorosa das medidas baseadas em provas concretas.
- c) Comunicação das medidas: As sanções aplicadas serão comunicadas aos demais servidores de forma impessoal e transparente, reforçando o compromisso com o respeito no ambiente de trabalho.
- d) Histórico de sanções: Um registro das sanções aplicadas será mantido, permitindo o acompanhamento de reincidências e promovendo um histórico de boas práticas.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARÚ
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

5. Procedimento de apuração de notícia de assédio e/ou discriminação

O procedimento de apuração de assédio moral, sexual e discriminação é essencial para garantir a justiça e o respeito no ambiente de trabalho. Este processo envolve a coleta de provas e a denúncia, feitas nos canais de denúncias. O objetivo é apurar os fatos e, se necessário, aplicar punições ao agressor.

I. Premissas do Procedimento de Apuração:

- a) Iniciativa: Pode ser iniciado pela vítima ou por terceiros que apresentem a notícia de assédio ou discriminação.
- b) Confidencialidade: Todos os envolvidos são protegidos pelo sigilo durante o procedimento.
- c) Dinamismo: O processo é flexível e adaptável às especificidades de cada caso.
- d) Assistência: Oferece orientação e acompanhamento às vítimas e denunciantes, permitindo a presença de um colega de trabalho, representante sindical ou de associação.
- e) Juntada de Provas: Permite a anexação de documentos e demais provas ao processo.
- f) Conciliação: Tenta-se a conciliação entre as partes envolvidas em todas as etapas do procedimento, sempre que possível.

II. Fluxo do Procedimento de Apuração de Assédio e/ou Discriminação

- a) Etapa 1: Recebimento da Notícia: A denúncia de assédio ou discriminação pode ser recebida por meio dos canais oficiais (e-mail, processo eletrônico, ouvidoria). A vítima ou testemunha deve fornecer o máximo de informações possíveis, como identificação das partes envolvidas, descrição detalhada dos fatos, datas, locais, e quaisquer provas documentais (mensagens, áudios, vídeos, testemunhas).



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

b) Etapa 2: Análise Inicial e Convocação de Reunião: Dentro de cinco dias após o recebimento da denúncia, a Comissão se reunirá para discutir os elementos essenciais do caso. Nessa fase, são tomadas decisões iniciais sobre:

- Se há elementos suficientes para a abertura do procedimento;
- Necessidade de afastamento preventivo do acusado ou da vítima do ambiente de trabalho;
- Envolvimento do Departamento de Atenção à Saúde para oferecer suporte psicológico ou médico aos envolvidos;
- Encaminhamento da denúncia à Corregedoria, se aplicável;
- Designação de um relator/revisor para o caso.

c) Etapa 3: Estudo do Caso e Coleta de Provas: O relator/revisor designado tem até 10 dias após a primeira reunião para aprofundar o estudo do caso. Isso inclui:

- Coleta de informações adicionais.
- Análise de documentos e provas fornecidas.

d) Etapa 4: Relatório Conclusivo: Dentro de 30 dias, o relator/revisor deve apresentar um relatório detalhado sobre o caso, baseado nas investigações realizadas. O relatório deve abordar:

- A caracterização ou não de assédio moral, assédio sexual ou discriminação.
- As provas reunidas e a consistência dos depoimentos.
- Recomendações de medidas cabíveis, se aplicável.

e) Etapa 5: Proposição de Soluções e Conciliação: Com base no relatório conclusivo, é possível propor medidas de resolução para o caso:

- Conciliação: Pode ser proposta entre as partes, sempre que possível, para uma solução consensual.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

- Medidas Preventivas: Recomendações às unidades de Gestão de Pessoas, Diretoria Geral, Chefia de Unidade e Chefia Imediata para prevenir futuras ocorrências, como a promoção de treinamentos e a implementação de novas políticas internas.
 - Realocação: A depender da gravidade da conduta exercida e se necessário, pode ser sugerida a realocação da vítima ou do agressor para outra unidade de trabalho, de modo a preservar a integridade de ambas as partes.
- f) Etapa 6: Encaminhamento às Autoridades Competentes: Caso não haja possibilidade de conciliação, o relatório é encaminhado à autoridade competente, com a autorização expressa dos envolvidos, para que sejam tomadas as medidas administrativas ou legais cabíveis, incluindo a abertura de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD), se necessário.
- g) Recomendações para o Processo:
- Sigilo e Proteção dos Envolvidos: Todo o procedimento deve garantir a confidencialidade das informações, preservando a identidade de vítimas e denunciados.
 - Monitoramento e Avaliação: Acompanhar de perto os casos, garantindo que as recomendações sejam implementadas e que haja monitoramento contínuo para evitar a reincidência.

PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR



RECEBIMENTO DA NOTÍCIA

A denúncia de assédio ou discriminação pode ser recebida por meio dos canais oficiais.

A vítima ou testemunha deve fornecer o máximo de informações possíveis, como identificação das partes envolvidas, descrição detalhada dos fatos, datas, locais, e quaisquer provas documentais



ANÁLISE INICIAL E CONVOCAÇÃO DE REUNIÃO

Dentro de cinco dias após o recebimento da denúncia, a comissão se reunirá e decidirá se há elementos para abertura do procedimento e avaliar a necessidade de afastamento do agressor ou da vítima.



ESTUDO DO CASO

Em até 10 dias, o relator/revisor elabora um estudo aprofundado sobre o caso. Isso inclui:

- Coleta de informações adicionais.
- Análise de documentos e provas fornecidas.



RELATÓRIO CONCLUSIVO

Em até 30 dias, após a realização das diligências, o relator emite um relatório conclusivo determinando se houve assédio moral, sexual ou discriminação.



CONCILIAÇÃO E ENCAMINHAMENTOS

Com base no relatório conclusivo, é possível propor medidas de resolução para o caso. Esse relatório deve ser encaminhado à autoridade competente para decisão.

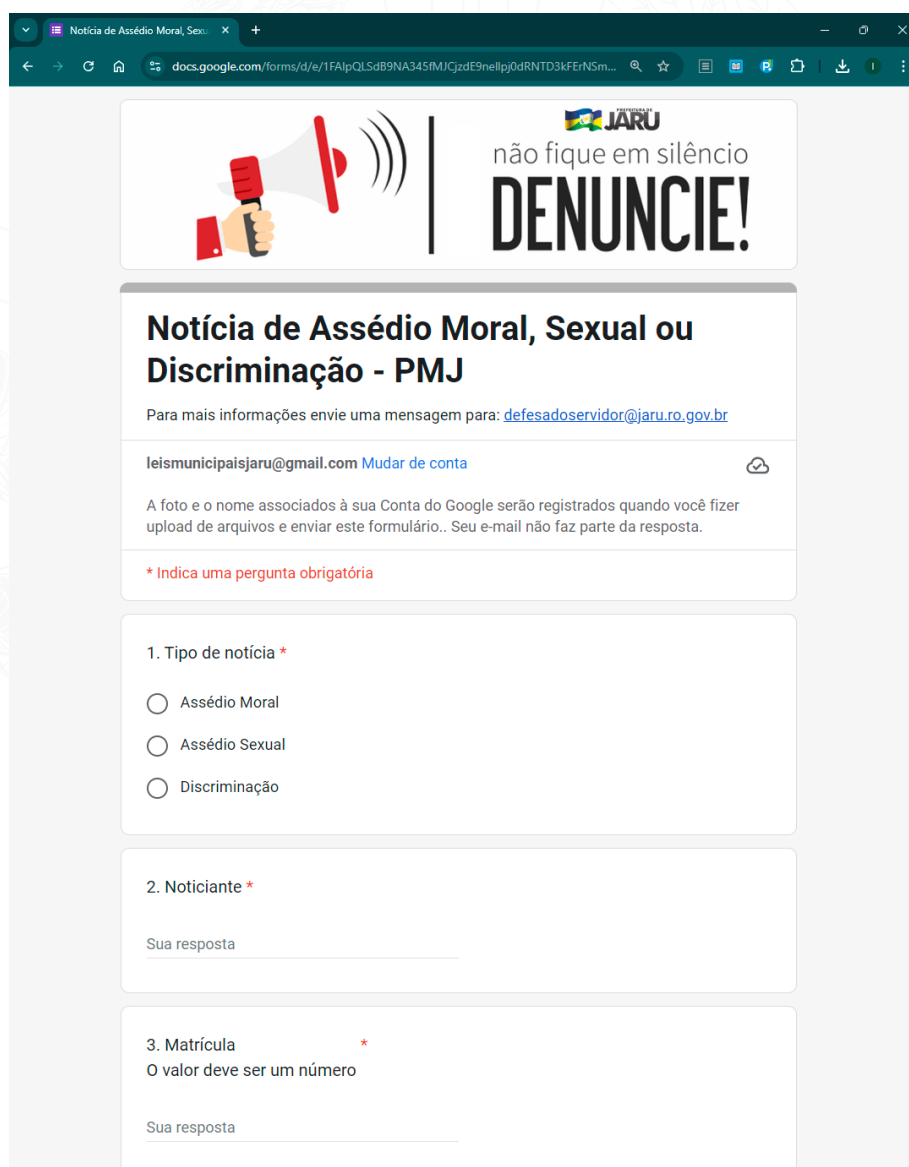
JARU 16 DE JUNHO DE 1981



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JARU
COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

6. Formulário: denúncia de assédio moral, sexual ou discriminação

[Clique aqui para acessar](#)



Notícia de Assédio Moral, Sexual ou Discriminação - PMJ

Para mais informações envie uma mensagem para: defesadoservidor@jaru.ro.gov.br

leismunicipaisjaru@gmail.com [Mudar de conta](#)

A foto e o nome associados à sua Conta do Google serão registrados quando você fizer upload de arquivos e enviar este formulário.. Seu e-mail não faz parte da resposta.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Tipo de notícia *

☐ Assédio Moral

☐ Assédio Sexual

☐ Discriminação

2. Noticiante *

Sua resposta

3. Matrícula *

O valor deve ser um número

Sua resposta



COMISSÃO ESPECIAL EM DEFESA DA HONRA E DIGNIDADE DO SERVIDOR

CANAIS DE DENÚNCIAS

E-mail: defesadoservidor@jaru.ro.gov.br

Formulário Eletrônico:

<https://forms.gle/SbaDcYkeq9xPQPXT6>

Correspondência: Rua Raimundo Cantanhede,
1080 - Setor 02 - Jarú/RO CEP: 76.890-000

↓ Fale **conosco** e **saiba mais!**



ESCANEE O
QR CODE
PARA
ACESSAR O
FALA.BR





DECRETO Nº 16.699, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Referente a cedência da servidora Márcia Valéria de Freitas Maia à Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JARU, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 34, inciso I, Lei Orgânica Municipal.

Considerando o Decreto nº 16.607, de 14 de fevereiro de 2025, que estabelece o Estatuto dos servidores públicos municipais e regula os procedimentos relacionados aos atos de cedência no âmbito do Poder Executivo Municipal.

D E C R E T A

Art. 1º Fica cedida, a pedido, a servidora pública Márcia Valéria de Freitas Maia, matrícula n.º 16.810, ocupante do cargo de Técnica em Enfermagem 40hs, para a Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia, pelo período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, atendendo assim ao disposto no § 4º do art. 18 da Lei Municipal nº 2.228/2017.

Art. 2º A cessão será realizada com ônus para o Órgão de destino, mediante reembolso mensal do Órgão cessionário ao Órgão cedente, ficando este último responsável pelo pagamento da remuneração e encargos previdenciários relativos ao cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Parágrafo único. O agente público cedido permanecerá ativo na folha de pagamento do Município, e o reembolso será efetuado pelo cessionário por meio de Guia de Recolhimento Municipal -GRM.

Art. 3º Fica revogado o Decreto nº 16.405, de 17 de dezembro de 2024.

Art. 4º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos à data de 1º de abril de 2025.

Jaru/RO, em 19 de março de 2025.

JEVERSON LUIZ DE LIMA
Prefeito do Município de Jaru

Protocolo 24769

DECRETO Nº 16.700, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Abre no orçamento vigente crédito adicional suplementar.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JARU, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 34, inciso I, Lei Orgânica Municipal.

Considerando o artigo 40 da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, são créditos adicionais, as autorizações de despesa não computadas ou insuficientemente dotadas na Lei de Orçamento;

Considerando o artigo 41, inciso I da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, os créditos adicionais suplementares, os destinados a reforço de dotação orçamentária;

Considerando o artigo 42 da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, os créditos suplementares e especiais serão autorizados por lei e abertos por decreto executivo;

Considerando o artigo 43, § 1º, inciso III da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, a abertura de crédito proceder-se-á com os recursos resultantes de anulação parcial ou total de dotações orçamentárias ou de créditos adicionais, autorizados em Lei;

Considerando a Lei Municipal nº 3.867 de 05 novembro de 2024 que autoriza o Poder Executivo Municipal a abrir no orçamento vigente crédito adicional suplementar.

D E C R E T A

Art. 1º Abre no orçamento vigente, crédito adicional suplementar proveniente de anulação de dotação orçamentária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) na unidade orçamentária a seguir, na unidade orçamentária a seguir, de acordo com a Lei Municipal nº 3.867 de 05 de novembro de 2024 - Lei Orçamentária Anual, distribuídos a seguinte dotação:

Suplementação (+): R\$ 10.000,00

02 - Poder Executivo
02.15 - Secretaria Municipal de Relações Institucionais e Articulações Políticas
04.122.0007.2048.0000 - Assegurar a Remuneração de Pessoal Ativo e Encargos Sociais
3.1.90.13 - Obrigações Patronais
F.R.: 500
1 Recursos do Exercício Corrente

R\$ 10.000,00

Art. 2º O crédito aberto na forma do artigo anterior será coberto com recursos provenientes de anulação de dotação orçamentária, fonte de recursos STN (MSC) 1.500, Recursos do Exercício Corrente - Recursos não Vinculados de Impostos, de acordo com o art. 43º, § 1º, inciso III da Lei nº 4.320/64.



Anulação (-):

R\$ - 10.000,00

02 - Poder Executivo

02.15 - Secretaria Municipal de Relações Institucionais e Articulações Políticas

04.122.0007.2048.0000 - Assegurar a Remuneração de Pessoal Ativo e Encargos Sociais

3.1.91.13 - Contribuições Patronais

F.R.: 500

R\$ - 10.000,00

1 Recursos do Exercício Corrente

Art. 3º É parte deste decreto Anexo Único - memória de cálculo.

Art. 4º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO ÚNICO
MEMÓRIA DE CÁLCULO

Anulação de dotação orçamentária:

P. A.	ELEMENTO DE DESPESA	FONTE DE RECURSOS	VALOR A REDUZIR	VALOR A SUPLEMENTAR
0007.2048	3.1.91.13	1.500	R\$ - 10.000,00	-
0007.2048	3.1.90.13	1.500	-	R\$ 10.000,00

Jaru/RO, em 19 de março de 2025.

JEVERSON LUIZ DE LIMA
Prefeito do Município de Jaru

Protocolo 24760

DECRETO Nº 16.701, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Dispõe sobre a cedência da servidora Taline Matias dos Santos Cavalcanti à Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JARU, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 34, inciso I, Lei Orgânica Municipal.

Considerando o Decreto nº 16.607, de 14 de fevereiro de 2025, que estabelece o Estatuto dos servidores públicos municipais e regula os procedimentos relacionados aos atos de cedência no âmbito do Poder Executivo Municipal.

D E C R E T A

Art. 1º Fica cedida, a pedido, a servidora pública Taline Matias dos Santos Cavalcanti, matrícula n.º 17.692-1, ocupante do cargo de Professor (a) 40 hs, para a Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia, pelo período de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2025, atendendo assim ao disposto no § 4º do art. 18 da Lei Municipal nº 2.228/2017.

Art. 2º A cessão será realizada com ônus para o Órgão de destino, mediante reembolso mensal do Órgão cessionário ao Órgão cedente, ficando este último responsável pelo pagamento da remuneração e encargos previdenciários relativos ao cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Parágrafo único. O agente público cedido permanecerá ativo na folha de pagamento do Município, e o reembolso será efetuado pelo cessionário por meio de Guia de Recolhimento Municipal -GRM.

Art. 3º Fica revogado o Decreto nº 16.501, de 24 de janeiro de 2025.

Art. 4º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos à data de 1º de abril de 2025.

Jaru/RO, em 19 de março de 2025.

JEVERSON LUIZ DE LIMA
Prefeito do Município de Jaru

Protocolo 24770

DECRETO Nº 16.706, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Torna sem efeito o Decreto de exoneração nº 1.666, de 18 de março de 2025.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JARU, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 34, inciso I, Lei Orgânica Municipal.

D E C R E T A

Art. 1º Torna sem efeito o Decreto de exoneração nº 1.666, de 18 de março de 2025.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a 19 de março de 2025.

Jaru/RO, em 19 de março de 2025.

JEVERSON LUIZ DE LIMA
Prefeito do Município de Jaru

Protocolo 24771



EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS

PREGÃO N.041/PMJ/2024 PROCESSO N.2532/PMJ/2024

ATA DE REGISTRO DE PREÇOS PERMANENTE N.049/PMJ/2024

4º PUBLICAÇÃO TRIMESTRAL

ÓRGÃO PÚBLICO: PREFEITURA MUNICIPAL DE JARU/RO, pessoa jurídica de direito público interno, estabelecido na Rua Raimundo Cantanhede, 1080, Setor 02, Jaru/RO, inscrito no CNPJ sob o n. 04.279.238/0001-59, neste ato representado pelo (a) Assessor (a) Técnico (a) de Registro de Preço, Sr.(a) Nayara Batista de Lima.

SOCIEDADE EMPRESÁRIA: INTEGRALMED DISTRIBUIDORA LTDA Av. Carlos Gomes nº 1625 **Bairro:** São Cristóvão Porto Velho / RO, inscrita no CNPJ sob o n. **46.672.090/0001-68**, neste ato representado(a) por seu(sua) representante Legal, Senhor(a) **VERUSKA IANINO DA ROCHA**.

SOCIEDADE EMPRESÁRIA: CYN SERVICE DIAGNOSTICA LTDA Av. Transcontinental, 1470 sala 01 A **Bairro:** Casa Preta, Ji-Paraná / RO, inscrita no CNPJ sob o n. **26.093.205/0001-52**, neste ato representado(a) por seu(sua) representante Legal, Senhor(a) **CINTIA GRAZIELA DA ROSA JARDIM**.

SOCIEDADE EMPRESÁRIA: LABTECH COMERCIO SERVIÇOS E REPRESENTAÇÕES LTDA Avenida Jose Vieira Caula, 50 **Bairro:** Igarapé, Porto Velho / RO, inscrita no CNPJ sob o n. **50.926.201/0001-92**, neste ato representado(a) por seu(sua) representante Legal, Senhor(a) **MATHEUS DE LIMA SILVA**.

1. As partes resolvem registrar preços de : **AQUISIÇÃO DE MATERIAL LABORATORIA**

ITEM	DESCRIÇÃO	MARCA	QNT	UN.MED	VALOR UN. (R\$)
1	TUBO DE COLETA DE SANGUE Com capacidade de 3,5 ml. Com ativador de coágulo + gel separador, siliconizado a vácuo em plástico e tampa amarela. Destinado ao tipo de amostra soro. Prazo de validade de aproximadamente 12 (doze) meses da data do recebimento	LABOR IMPORT	12.000	UN	0,63
2	TUBO DE COLETA DE SANGUE Com capacidade de 04 ml, com ativador de coágulo + gel separador, siliconizado a vácuo em plástico e tampa amarela. Destinado ao tipo de amostra soro. Prazo de validade de aproximadamente 12 (doze) meses da data do recebimento.	GREINER	10.000	UN	0,63
4	TUBO DE COLETA DE SANGUE com capacidade de 05 ml, com ativador de coágulo + gel separador, siliconizado a vácuo em plástico e tampa amarela. Destinado ao tipo de amostra soro. Prazo de validade de aproximadamente 12 (doze) meses da data do recebimento.	GREINER	10.000	UN	0,74
6	TUBO DE COLETA DE SANGUE Com capacidade de 4ml, com Edta K3, siliconizada a vácuo em plástico e tampa roxo/ lilás, com anticoagulante Edta para laboratório. Prazo de validade de aproximadamente 12 (doze) meses da data do recebimento	GREINER	10.000	UN	0,49
3	TUBO DE COLETA DE SANGUE Com capacidade de 4,5 ml. Com ativador de coágulo + gel separador, siliconizado a vácuo em plástico e tampa amarela. Destinado ao tipo de amostra soro. Prazo de validade de aproximadamente 12 (doze) meses da data do recebimento.	FISTLAB	10.000	UN	2,48
5	TUBO DE COLETA DE SANGUE Com capacidade de 5,5 ml. Com ativador de coágulo + gel separador, siliconizado a vácuo em plástico e tampa amarela. Destinado ao tipo de amostra soro. Prazo de validade de aproximadamente 12 (doze) meses da data do recebimento	FISTLAB	10.000	UN	2,87

3. O valor total dessa aquisição/contratação é de R\$ 79.660,00

4. As quantidades a serem adquiridas serão estabelecidas no momento da emissão da nota de empenho ou do pedido de entrega, em conformidade com o entendimento jurisprudencial consolidado no Acórdão nº 3.273/2010 da 2ª Câmara do Tribunal de Contas da União (TCU).

5. O presente instrumento terá vigência de 1 (um) ano, contados a partir da data de sua publicação, podendo ser prorrogado por igual período, desde que seja demonstrada a vantagem econômica da continuidade e atendidas as demais condições estabelecidas em normativos aplicáveis.

6. A presente ata de registro de preços foi publicada em 19/06/2024, tendo sua vigência estabelecida até 19/06/2025.



AVISO DE SUSPENSÃO DE LICITAÇÃO
PREGÃO ELETRÔNICO Nº 038/PMJ/2025

A PREFEITURA MUNICIPAL DE JARU-RO, por meio da Comissão de Pregão Eletrônico, Portaria nº 045/GP/2025, AVISA aos interessados a **Suspensão "sine die"**, do **Pregão Eletrônico 038/PMJ/2025**, Processo Administrativo nº. 1-259/PMJ/2025, tendo o objetivo através da LC nº 147/2014 e 155/2017, Código de Defesa do Consumidor e demais normas legais cabíveis. Visando formalização de Abertura de processo administrativo na modalidade Pregão Eletrônico, para Registro de preços visando a futura e eventual **AQUISIÇÃO DE KIT DE INTERNET VIA SATÉLITE E EQUIPAMENTOS PARA REALIZAÇÃO DE MAPEAMENTO E LEVANTAMENTO TOPOGRÁFICO**, para atender da Secretaria Municipal de Administração, Finanças e Orçamento - SEMAFO, Secretaria Municipal de Esporte, Cultura, Lazer e Turismo - SEMECEL, Secretaria Municipal de Agronegócio e Meio Ambiente - SEMEAGRO, Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Públicos - SEMINSP, Secretaria Municipal de Planejamento, Cidade e Desenvolvimento - SEMPLACIDE, Secretaria Municipal de Gabinete do Prefeito - SEGAP, Secretaria Municipal de Educação - SEMED e Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social - SEMDES, da Prefeitura Municipal de Jarú/RO, de acordo com o descrito neste Edital e seus Anexos, conforme descrição, características, prazos e demais obrigações e informações constantes do Termo de Referência e Edital. Publicado devidamente o aviso no Diário Oficial do Município de Jarú - DOE, no dia 12 de março de 2025, nº. 802, Correio Popular no dia 12 de março de 2025, Diário da União - DOU, no dia 13 de março de 2025, sessão 3 nº 49, Diário Oficial do Estado - DOE, no dia 11 de março de 2025, Ed. 46-520 e no Portal Nacional de Contratações Públicas, no dia 11 de março de 2025. Nos termos da Lei Federal nº. 14.133/21, encontrando-se **SUSPENSO** a partir desse aviso, para adequações e posterior republicação. Informações no endereço supracitado, pelo telefone (69) 99349-4710, e-mail supel@jaru.ro.gov.br.

Jarú, 20 de março de 2025.

Johnny Henrique Pereira
Pregoeiro (a)

Protocolo 24764

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS

ATA DE REGISTRO DE PREÇOS PERMANENTE N.032/PMJ/2025
PREGÃO N.029/PMJ/2025 PROCESSO Nº 13174/PMJ/2024

ÓRGÃO PÚBLICO: PREFEITURA MUNICIPAL DE JARU/RO, pessoa jurídica de direito público interno, estabelecido na Rua Raimundo Cantanhede, 1080, Setor 02, Jarú/RO, inscrito no CNPJ sob o n. 04.279.238/0001-59, neste ato representado pelo (a) Assessor (a) Técnico (a) de Registro de Preço, Sr.(a) Nayara Batista de Lima.

SOCIEDADE EMPRESÁRIA: CLEIDE BEATRIZ IORIS LTDA RUA PIONEIRO L. ANGELO BIANCHINI,1067 **Bairro: VILA VERDE GREEN VILLE**, CACOAL/RO, inscrita no CNPJ sob o n. **41.947.390/0001-99**, neste ato representado(a) por seu(sua) representante Legal, Senhor(a) **CLEIDE BEATRIZ IORIS**.

SOCIEDADE EMPRESÁRIA: L P VIEIRA COSTA COM. E ENGENHARIA LTDA RUA DO CONTORNO,4667 **Bairro: FLODOALDO P. PINTO, PORTO VELHO/RO**, inscrita no CNPJ sob o n. **41.45.949.604/0001-17**, neste ato representado(a) por seu(sua) representante Legal, Senhor(a) **LEONARDO PASTORIN VIEIRA COSTA**.

1.As partes resolvem registrar preços de **AQUISIÇÃO DE CENTRAIS DE AR CONDICIONADO**

ITEM	DESCRIÇÃO	MARCA	QNT	UN. MED	VALOR UN. (R\$)
3	AR CONDICIONADO - 30.000 BTUS TIPO SPLIT; FUNÇÃO: APENAS FRIO MARCA DE REFERÊNCIA: Elgin, Springer, Midea ou TCL. Equivalente ou de melhor qualidade	AGRATTO ECS30F	46	UN	5.517,00
4	AR CONDICIONADO - 30.000 BTUS TIPO SPLIT; FUNÇÃO: APENAS FRIO MARCA DE REFERÊNCIA: Elgin, Springer, Midea ou TCL. Equivalente ou de melhor qualidade (Cota do item 3, conforme rt. 48 inciso III da Lei 123/2009).	AGRATTO ECS30F	12	UN	5.517,00
13	CORTINA DE AR CONTROLE REMOTO, VAZÃO MÍNIMA DE 1750M3/H, LARGURA ENTRE 90 E 150CM. MARCA DE REFERÊNCIA: Elgin, Springer, Midea ou TCL. Equivalente ou de melhor qualidade.	AGRATTO	32	UN	742,50

3. O valor total dessa aquisição/contratação é de R\$ 343.746,00

4. As quantidades a serem adquiridas serão estabelecidas no momento da emissão da nota de empenho ou do pedido de entrega, em conformidade com o entendimento jurisprudencial consolidado no Acórdão nº 3.273/2010 da 2ª Câmara do Tribunal de Contas da União (TCU).

5. O presente instrumento terá vigência de 1 (um) ano, contados a partir da data de sua publicação, podendo ser prorrogado por igual período, desde que seja demonstrada a vantagem econômica da continuidade e atendidas as demais condições estabelecidas em normativos aplicáveis.

6. A presente ata de registro de preços foi publicada em 20/03/2025, tendo sua vigência estabelecida até 20/03/2026.

Protocolo 24762



PREFEITURA MUNICIPAL DE JARU

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO Nº 34/2025

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 017/PMJ/2025

PROCESSO Nº 9647/2024

AQUISIÇÃO DE MATERIAL DE LIMPEZA, HIGIENE E DESCARTÁVEIS

A SECRETÁRIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO do Município de Jarú, Estado de Rondônia, com fundamento no art. 71, IV, da Lei Federal n.º 14.133/21 e Decreto municipal 13.173/GP/2021, considerando o Parecer Jurídico 340 de 25/02/2025 (ID 2954274), torna público para o conhecimento de todos e a quem possa interessar, a **HOMOLOGAÇÃO do Pregão Eletrônico nº 017/PMJ/2025, e AUTORIZA a aquisição**, no valor abaixo descrito, em favor das respectivas empresas:

FORNECEDOR	CNPJ	Valor
S. ALMEIDA LTDA	07.933.407/0001-10	R\$ 14.472,00
PMX COMERCIO E SERVICO LTDA	43.279.146/0001-20	R\$ 75.976,86
BARAOSEG LTDA	53.763.552/0001-18	R\$ 5.783,26
JC COMERCIO VAREJISTA DE EQUIPAMENTOS PARA ESCRITORIO LTDA	47.452.287/0001-54	R\$ 158.069,30
ECOLIM LTDA	17.221.558/0001-08	R\$ 41.598,43
BEM BRASIL IND. COMERCIO E SERVICOS LTDA	17.623.813/0001-30	R\$ 162.314,57
L . C . PONCE IMPORTACAO E EXPORTACAO	06.847.807/0001-40	R\$ 313.672,45
ATACADO TRADICAO LTDA	02.460.701/0001-39	R\$ 38.986,56
R\$ 810.873,43 (Oitocentos e Dez Mil, Oitocentos e Setenta e Três Reais e Quarenta e Três Centavos)		

Jarú/RO, 19 de março de 2025.

CLEIDE GONCALVES LEITE PRATES

Secretária Municipal de Educação - SEMED



PREFEITURA MUNICIPAL DE JARU

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO Nº35/2025

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 025/PMJ/2025

PROCESSO Nº 10373/PMJ/2024

AQUISIÇÃO DE UNIFORMES

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE GABINETE DO PREFEITO, SECRETÁRIO MUNICIPAL DE AGRONEGÓCIO E MEIO AMBIENTE, SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ESPORTE, CULTURA, LAZER E TURISMO, SECRETÁRIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO, FINANÇAS E ORÇAMENTO e SECRETÁRIA EXECUTIVA DE PLANEJAMENTO, CIDADE E DESENVOLVIMENTO, do Município de Jaru, Estado de Rondônia, com fundamento no art. 71, IV, da Lei Federal n.º 14.133/21 e Decreto municipal 13.173/GP/2021, considerando o Parecer Jurídico 318 de 20/02/2025 (ID 2946741), torna público para o conhecimento de todos e a quem possa interessar, a **HOMOLOGAÇÃO do Pregão Eletrônico nº 025/PMJ/2025, e AUTORIZA a aquisição**, no valor abaixo descrito, em favor das respectivas empresas:

FORNECEDOR	CNPJ	Valor
T PAZEREDO INDUSTRIA E COMERCIO DE ROUPAS	38.288.971/0001-51	R\$ 47.102,00
IMPACTO INDUSTRIA E COMERCIO DE CONFECÇÕES LTDA	08.952.092/0001-11	R\$ 25.230,15
RANNA INDUSTRIAL E COMERCIAL DE CONFECÇÕES E IMPRESSOS LTDA	00.883.814/0001-11	R\$ 2.502,60
RAYANE LUCENA RIBEIRO BORGES	39.762.429/0001-51	R\$ 276.055,00
HOMEL INDUSTRIA GRAFICA E COMERCIO DE BRINDES LTDA	63.750.350/0001-95	R\$ 62.514,00
ROBERTA DIOGENIS LTDA	27.363.322/0001-51	R\$ 22.123,50
TRIBUS ANALISTA MASTER DE LICITAÇÕES LTDA	53.187.086/0001-70	R\$ 40.168,90
M. E. INDUSTRIA DE CONFECÇÕES LTDA	34.179.636/0001-64	R\$ 19.693,00
Valor Total: R\$ 495.389,15 (Quatrocentos e Noventa e Cinco Mil, Trezentos e Oitenta e Nove Reais e Quinze Centavos).		

Jaru/RO, 19 de março de 2025.

JOÃO PAULO MONTENEGRO DE SOUZA

Secretário Municipal de Gabinete do Prefeito - SEGAP

CLEVERSON BARBOSA

Secretário Municipal de Agronegócio e Meio Ambiente - SEMEAGRO

IGOR BAPTISTA ZANOL

Secretário Municipal de Administração, Finanças e Orçamento - SEMAFO

Secretário Municipal de Esporte, Cultura, Lazer e Turismo - SEMECEL

EDILEUZA SOUZA SENA

Secretária Municipal de Desenvolvimento Social - SEMDES

MAIRIS NASCIMENTO DA SILVA BEZERRA

Secretária Executiva de Planejamento, Cidade e Desenvolvimento Econômico - SEMPLACIDE



20 de Março de 2025

EDIÇÃO 808

41

PORTARIA SEGAP Nº 100, DE 19 de março de 2025

Designa Gestor, Fiscal e Suplente do contrato dos autos nº 907/2025.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JARU, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 34, inciso III, Lei Orgânica Municipal.

Considerando que é dever do Administrador atender ao interesse público, restaurar a legalidade dos atos e a ordem jurídica, sempre buscando o princípio da legalidade da administração, observando os princípios norteadores do direito;

Considerando o previsto no Manual de Gestor e Fiscal de Contratos, aprovado pelo Decreto nº 11.736, de 21 de junho 2019 (ID 560939), que estabelece as regras e diretrizes das atividades de gestão e fiscalização da execução dos contratos e do acompanhamento e fiscalização dos contratos;

Considerando os autos nº 907/2025, que objetivam a contratação de mão de obra qualificada para aplicação de massa corrida e pintura interna e externa para atender a necessidade da Secretaria Municipal de Educação - SEMED, pertencente à Prefeitura Municipal de Jaru/RO;

RESOLVE

Art. 1º Designar sem ônus os seguintes servidores para atuarem respectivamente como Gestor, Fiscal e Suplente do contrato para o acompanhamento e a fiscalização do cumprimento das cláusulas da contratação de mão de obra qualificada para aplicação de massa corrida e pintura interna e externa;

Gestor do Contrato: Érica Marchezini Rodrigues - Matrícula nº 18.980
Fiscal de Contrato: Shirley Fidelis Nogueira da Silva - Matrícula nº 17.362
Suplente: Joaquim Teixeira Filho - Matrícula Nº 2.317

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação

Jaru/RO, 19 de março de 2025

JEVERSON LUIZ DE LIMA
Prefeito do Município de Jaru

Protocolo 24757

TERMO DE RATIFICAÇÃO Nº 19/2025 **CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA PARA ILUMINAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE JARU** **PROCESSO Nº 2266/2025**

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA E SERVIÇOS PÚBLICOS do Município de Jaru/RO, no uso de suas atribuições que lhe conferem a legislação vigente, torna público para conhecimento de todos, nos termos da Lei Municipal nº 3.006/21 e do Decreto Municipal nº 14.506/22, que **RATIFICA** e **AUTORIZA** a despesa conforme especificado a seguir: **OBJETO:** Contratação de empresa especializada na prestação de serviço de fornecimento de energia elétrica para iluminação pública do município de Jaru, para atender as necessidades da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Públicos - SEMINSP da Prefeitura Municipal de Jaru/RO. **Modalidade de Licitação:** Inexigibilidade de licitação **Amparo Legal:** Art. 74, inciso I, da Lei n. 14.133/2021 de 01 de abril de 2021.

FORNECEDOR	CNPJ	VALOR
ENERGISA RONDONIA - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A	05.914.650/0001-66	R\$ 13.200.032,90
VALOR TOTAL: R\$ 13.200.032,90 (TREZE MILHÕES, DUZENTOS MIL, TRINTA E DOIS REAIS E NOVENTA CENTAVOS).		

Jaru/RO, 18 de março de 2025.

CHRYSTIAN BARBOSA FIGUEIREDO
Secretário Municipal de Infraestrutura e Serviços Públicos

Protocolo 24705

TERMO DE RATIFICAÇÃO Nº 21/2025 **CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA EM CURSO DE CAPACITAÇÃO, SENDO CURSO DE REFORMA TRIBUTÁRIA** **PROCESSO Nº 3866/2025**

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO, FINANÇAS E ORÇAMENTO, do Município de Jaru/RO, no uso de suas atribuições que lhe conferem a legislação vigente, torna público para conhecimento de todos, nos termos da Lei Municipal nº 3.006/21 e do Decreto Municipal nº 14.506/22, que **RATIFICA** e **AUTORIZA** a despesa conforme especificado a seguir: **OBJETO:** Contratação de empresa especializada em curso de capacitação, sendo curso de Reforma Tributária. **Modalidade de Licitação:** Inexigibilidade de Licitação. **Amparo Legal:** Art. 74, inciso III, alínea f, da Lei n. 14.133/2021 de 01 de abril de 2021.

FORNECEDOR	CNPJ	VALOR
EDUCAGOV CURSOS E TECNOLOGIA LTDA	55.809.716/0001-26	R\$ 12.450,00
VALOR TOTAL: R\$ 12.450,00 (DOZE MIL E QUATROCENTOS E CINQUENTA REAIS)		

Jaru/RO, 19 de março de 2025.

IGOR BAPTISTA ZANOL
Secretário Municipal de Administração, Finanças e Orçamento

Protocolo 24755



Secretaria Municipal de Agronegócio e Meio Ambiente

NOTIFICAÇÃO AMBIENTAL

NOME: CILSA ISABEL DE FARIAS	CNPJ/CPF: ***.231.812-**
ENDEREÇO: Rua Senador Olavo Pires, número 2891	BAIRRO: Setor 10
ATIVIDADE: Lote com acúmulo de resíduos sólidos	

Foi verificado que o contribuinte mencionado está irregular ou infringe a legislação ambiental vigente conforme segue:

MOTIVO DA NOTIFICAÇÃO: Lote com acúmulo de resíduos sólidos, localizado na rua Senador Olavo Pires, número 2891, setor 10, constatado através do Relatório de Fiscalização 22 (ID 2893231). Deve ser realizado a limpeza do lote, dando destinação adequada aos resíduos, conforme legislação.

Legislação ambiental infringida: Lei Municipal 258/1994 Art.33.

Sujeitando-se a pena de MULTA no valor de 10 UPFM (unidade padrão fiscal municipal), hoje o valor de R\$ 97,92 (noventa e sete reais e noventa e dois centavos), totalizando hoje o valor de R\$ 979,20 (novecentos e setenta e nove reais e vinte centavos), ficando V. S^a. NOTIFICADA para no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data de recebimento desta, a apresentar defesa com documentação e alegações, provando a regularização da falta que originou a presente NOTIFICAÇÃO. Caso não sejam adotadas as providências acima citadas, este documento transformar-se-á automaticamente em AUTO DE INFRAÇÃO, e após 5 (cinco) dias, V. S^a. Deverá efetuar o pagamento da multa correspondente e sanar a irregularidade. Enquanto durar a irregularidade, permanecerá a possibilidade de novas MULTAS, sem prejuízos das aplicadas anteriormente e das penalidades cabíveis.

Recebido Por: _____ Ass.: _____, em ____/____/202__

RAFAEL DA SILVA ORATZ
GESTOR AMBIENTAL

Protocolo 24765

NOTIFICAÇÃO AMBIENTAL

NOME: LUZIA DE JESUS DIAS	CNPJ/CPF: ***.918.712-**
ENDEREÇO: rua Elias Naciso de Brito, esquina com rua Florianópolis, lote 21, quadra 15	BAIRRO: Setor 02
ATIVIDADE: Lote com mato alto	

Foi verificado que o contribuinte mencionado está irregular ou infringe a legislação ambiental vigente conforme segue:

MOTIVO DA NOTIFICAÇÃO: Lote com mato alto, localizado na rua Elias Naciso de Brito, esquina com rua Florianópolis, lote 21, quadra 15, constatado através do Relatório de Fiscalização 86 (ID 2951455). Deve ser realizado a limpeza do lote e mante-lo limpo, conforme legislação.

Legislação ambiental infringida: Lei n. 258, de 27 de maio de 1994. Art. 24; Lei Municipal 258/1994 Art.33.

Sujeitando-se a pena de MULTA no valor de 10 UPFM (unidade padrão fiscal municipal), hoje o valor de R\$ 97,92 (noventa e sete reais e noventa e dois centavos), totalizando hoje o valor de R\$ 979,20 (novecentos e setenta e nove reais e vinte centavos), ficando V. S^a. NOTIFICADA para no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data de recebimento desta, a apresentar defesa com documentação e alegações, provando a regularização da falta que originou a presente NOTIFICAÇÃO. Caso não sejam adotadas as providências acima citadas, este documento transformar-se-á automaticamente em AUTO DE INFRAÇÃO, e após 5 (cinco) dias, V. S^a. Deverá efetuar o pagamento da multa correspondente e sanar a irregularidade. Enquanto durar a irregularidade, permanecerá a possibilidade de novas MULTAS, sem prejuízos das aplicadas anteriormente e das penalidades cabíveis.

Recebido Por: _____ Ass.: _____, em ____/____/202__

RAFAEL DA SILVA ORATZ
GESTOR AMBIENTAL

Protocolo 24766



Secretaria Municipal de Esporte, Cultura, Lazer e Turismo

PORTARIA SEMECELN Nº 23, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Publicar o Resultado Final da etapa de Avaliação das Propostas inscritas no Edital de Chamamento Público nº 11/SEMECELN/2024.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ESPORTE, CULTURA, LAZER E TURISMO, do Município de Jarú/RO, no uso de suas atribuições que lhe conferem a legislação vigente.

CONSIDERANDO o edital de Chamamento Público nº 11/SEMECELN/2024, relativo aos recursos para APOIO A EXECUÇÃO DE AÇÕES CULTURAIS, oriundos da Política Nacional Aldir Blanc, na forma do anexo único.

Art. 1º - Publicar o Resultado Final da etapa de Avaliação das Propostas inscritas no Edital de Chamamento Público nº 11/SEMECELN/2024, na forma do anexo único a esta portaria.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e revoga a Portaria SEMECELN nº 19, de 05 de março de 2025.

Jarú/RO, 19 de março de 2025

IGOR BAPTISTA ZANOL

Secretário Municipal de Esporte, Cultura, Lazer e Turismo

ANEXO ÚNICO

Resultado Final do Edital nº 11/SEMECELN/2024

APENAS PESSOA FÍSICA OU COLETIVO SEM CNPJ - EDITAL Nº 11/SEMECELN/2024					
Categoria: Apoio a Execução de Ações Culturais					
Inscrição	Proponente	Espaço/Ambiente ou Iniciativa	Nota Final	Cota	Situação
43	Gustavo Figueiredo de Oliveira	Flow - Live Session	99,50	SIM	CLASSIFICADO
45	Sandra Duarte da Silva	Noite Cultural	93,00	NÃO	CLASSIFICADO
35	Cleyde Figueiredo Dias	Raízes Trançadas: Oficina de Empoderamento Feminino	92,50	SIM	CLASSIFICADO
29	Fernandes Costa alecrim	Da faculdade pro rodeio	87,50	SIM	CLASSIFICADO
33	David Reinhoz	As Cores do Imaginário: OBRAS DE DAVID REINHOLZ	85,00	NÃO	CLASSIFICADO
28	Carmem Alves Do Nascimento	Primeira Semente	80,00	NÃO	CLASSIFICADO
32	Marcio José da Silva	Show Marco & Marcio "Celebrando a História de Jarú"	80,00	NÃO	CLASSIFICADO
34	Vanderson Pereira Lycurgo	Show pura nostalgia, Revivendo Histórias	76,00	NÃO	CLASSIFICADO
42	Claudia Regina Figueiredo Nascimento Oliveira	Amazônia Sustentável	76,00	SIM	CLASSIFICADO
30	Diones Cleia Viana da Silva Santos	Transformando vidas através da música gospel	74,00	NÃO	CLASSIFICADO
27	Marfiza Calixto de França	1º Fórum Municipal de Cultura de Jarú	72,50	SIM	CLASSIFICADO
36	Edilaine Olinda Nascimento	Dia da Música Gospel com Edilaine Olinda	67,00	NÃO	CLASSIFICADO
50	Gabriel José Vieira Rodrigues	Moquém, uma cultura perdida no tempo	65,00	NÃO	CLASSIFICADO
31	Arlan Cardek Correia	Batidão Jaruense	64,00	NÃO	CLASSIFICADO
44	Maria Jose Brito da Costa	Oficina de Artes Coisas de Maria	50,00	SIM	CLASSIFICADO
51	Gerciel Da macena Taveira	Noite cultural	37,00	NÃO	DESCCLASSIFICADO
41	Edy Pollo Santos Hassegawa Moscoso	Finanças em Ação: Trilhando seu futuro	0,00	NÃO	DESCCLASSIFICADO



APENAS COM CNPJ - EDITAL N° 11/SEMECELT/2024

Categoria: Apoio a Execução de Ações Culturais

Inscrição	Proponente	Nome do Representante	Espaço/Ambiente ou Iniciativa	Nota Final	Cota	Situação
47	WS ASSOCIAÇÃO CULTURAL, SOCIAL E DESPORTIVA DE JARU - CNPJ: 114792470001-59	Maria das Dores Silva	Ecoando Sons da Amazônia	50,00	NÃO	CLASSIFICADO
46	ARACELLY DE ALMEIDA MEDICI HASSEGAWA MOSCOSO 66210151272 - CNPJ: 40109102000164	Aracelly de Almeida Medici Hassegawa Moscoso	Letras Vivas: Incentivo à Leitura para Jovens do Setor 02 em Jarú/RO	46,00	NÃO	CLASSIFICADO

Protocolo 24772

PORTARIA SEMECEL N° 24, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Publicar o Resultado Final da etapa de Avaliação das Propostas inscritas no Edital de Chamamento Público n° 12/SEMECELT/2024.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ESPORTE, CULTURA, LAZER E TURISMO, do Município de Jarú/RO, no uso de suas atribuições que lhe conferem a legislação vigente.

CONSIDERANDO o edital de Chamamento Público n° 12/SEMECELT/2024, relativo aos recursos para SELEÇÃO DE ESPAÇO, AMBIENTE E INICIATIVAS ARTÍSTICO-CULTURAIS PARA SUBSÍDIOS, oriundos da Política Nacional Aldir Blanc, na forma do anexo único.

Art. 1º - Publicar o Resultado Final da etapa de Avaliação das Propostas inscritas no Edital de Chamamento Público n° 12/SEMECELT/2024, na forma do anexo único a esta portaria.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e revoga a Portaria SEMECEL N° 20, de 05 de março de 2025.

Jarú/RO, 19 de março de 2025

IGOR BAPTISTA ZANOL

Secretário Municipal de Esporte, Cultura, Lazer e Turismo

ANEXO ÚNICO

Resultado Final do Edital n° 12/SEMECELT/2024

Categoria: Seleção de Espaço, Ambientes e Iniciativas Artístico-Culturais para Receber Subsídio para Manutenção.					
Inscrição	Proponente	Espaço/Ambiente ou Iniciativa	Nota Final	Cota	Situação
24	Claudia Regina Figueiredo Nascimento Oliveira	Ateliê Claudia Regina	57,50	SIM	CLASSIFICADO
48	Fernandes Costa alecrim	F.A produções	47,50	SIM	CLASSIFICADO
26	Elizangela Barbosa Coelho	Associação casa D Nilza	36,50	NÃO	SUPLENTE
52	Gerciel Da macena Taveira	Gerciel aulas de música	36,50	NÃO	SUPLENTE
38	Gustavo Figueiredo de Oliveira	Criativa Studio	34,50	SIM	SUPLENTE
25	Raiany Andrizzi da costa bento	Raiany Andrizzi da costa bento	26,50	NÃO	SUPLENTE
49	Larissa Gonçalves Ventura	LAITHAITT Fotografia	25,50	NÃO	SUPLENTE
37	Arlan Cardek Correia	Oficina Urbana	18,00	NÃO	SUPLENTE

Protocolo 24773



DIÁRIO OFICIAL DO **MUNICÍPIO**

PREFEITURA MUNICIPAL DE JARU

JARU 16 DE JUNHO DE 1981

www.jaru.ro.gov.br