



IPREJUN

RETIFICAÇÃO - PREGÃO ELETRÔNICO Nº 02/2025

OBJETO: Contratação de prestação de serviços de telefonia com sistema de discagem direta a ramal (DDP)SIP

ENCAMINHAMENTO DA PROPOSTA COMERCIAL: onde se lê “até às 9h do dia 11 de setembro de 2025”, LEIA-SE até às 9h do dia 15 de setembro de 2025.

ABERTURA DA PROPOSTA COMERCIAL: onde se lê “dia 11/09/2025 às 09h30, logo após o término do seu encaminhamento”, LEIA-SE “dia 15/09/2025 às 09h30, logo após o término do seu encaminhamento”

SESSÃO DE LANCES: onde se lê “o início da sessão de lances dar-se-á no dia 11/09/2025 às 09h30, logo após a abertura e classificação ou não das propostas” LEIA-SE “o início da sessão de lances dar-se-á no dia 15/09/2025 às 09h30, logo após a abertura e classificação ou não das propostas”

ANGIE DE ARAUJO
Pregoeira

RETIFICAÇÃO - PREGÃO ELETRÔNICO Nº 03/2025

OBJETO: Contratação de prestação de serviços de fornecimento de link dedicado de 200 Mbps para acesso à internet

ENCAMINHAMENTO DA PROPOSTA COMERCIAL: onde se lê “até às 14h do dia 11 de setembro de 2025”, LEIA-SE até às 14h do dia 15 de setembro de 2025.

ABERTURA DA PROPOSTA COMERCIAL: onde se lê “dia 11/09/2025 às 14h30, logo após o término do seu encaminhamento”, LEIA-SE “dia 15/09/2025 às 14h30, logo após o término do seu encaminhamento”

SESSÃO DE LANCES: onde se lê “o início da sessão de lances dar-se-á no dia 11/09/2025 às 14h30, logo após a abertura e classificação ou não das propostas” LEIA-SE “o início da sessão de lances dar-se-á no dia 15/09/2025 às 14h30, logo após a abertura e classificação ou não das propostas”

ANGIE DE ARAUJO
Pregoeira

Ato Normativo nº 008 de 28 de agosto de 2025

CLAUDIA GEORGE MUSSELI CEZAR, Diretora-Presidente do Instituto de Previdência do Município de Jundiá – IPREJUN, no uso de suas atribuições legais, especialmente nas disposições previstas no Artigo 56, IX da Lei Municipal nº 5.894, de 12 de setembro de 2002, e face ao que consta no Processo Eletrônico SEI nº PMJ.0027506/2025, CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e do direito à saúde e à segurança no trabalho (arts. 1º, inciso III; 6º, 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que o assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual ocasionam desordens emocionais e psicológicas, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que a legislação municipal exige ações de prevenção e enfrentamento do assédio moral, em conformidade com os arts. 85-A, 85-B e 85-C da Lei Orgânica de Jundiá e os arts. 129, inciso XIX, 144-A e 144-E do Estatuto Funcional instituído pela Lei Complementar Municipal nº 499, de 22 de dezembro de 2010;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação sobre o tema, conforme previsto no Art. 1º, § 1º do Decreto Municipal nº 35.287 de 28 de julho de 2025,

Dispõe sobre a aplicação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual - Programa de Enfrentamento ao Assédio, previsto no Decreto Municipal nº 35.287 de 28 de julho de 2025, no âmbito do Instituto de Previdência do Município de Jundiá.

Art.1º O Programa de Enfrentamento ao Assédio será aplicado por meio de:

I - capacitação de agentes públicos, estagiários e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades visando à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho e conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas, com o intuito de prevenir e enfrentar a prática de assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e violência sexual;

II - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

III- busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio;

IV - campanhas educativas que possuam como tema a abordagem de condutas e comportamentos que caracterizam o assédio moral e sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, no intuito de informar e conscientizar agentes públicos e a sociedade em geral;

V - capacitação continuada dos profissionais e, caso necessária, a realização de denúncia e intervenção das autoridades policiais caso haja suspeita de crime;

VI - utilização do Canal Escuta Segura, vinculado à Unidade de Gestão de Administração e Gestão de Pessoas - UGAGP, como canal oficial de denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual ou de qualquer forma de violência sexual.

Art.2º Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe fato que possa configurar modalidade de assédio moral, sexual, crime contra a dignidade sexual ou violência sexual poderá encaminhar denúncia por qualquer meio, identificando-se ou não.

Art. 3º As denúncias serão recebidas preferencialmente pela Unidade de Gestão de Administração e Gestão de Pessoas - UGAGP por meio de sistema de tecnologia on-line denominado Canal Escuta Segura, resguardando a confidencialidade do denunciante quando solicitada, que remeterá a denúncia à Comissão de Apuração das Denúncias (CAD) do IPREJUN para apuração.

Art.4º A coordenação do Programa de Enfrentamento ao Assédio caberá a Comissão de Enfrentamento ao Assédio (CEA), de caráter permanente, a ser designada por portaria do Diretor Presidente.

Art. 5º A CEA será constituída de 03 (três) membros com mandato de 1 (um) ano, permitindo-se, no máximo, 2 (duas) reconduções, seguidas ou intercaladas, sendo:

I - 2 (dois) membros indicados pela Diretoria Executiva do IPREJUN

II - 1 (um) membro indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Jundiá.

Parágrafo único. Todos os membros deverão pertencer ao quadro efetivo de servidores, possuir reputação ilibada e não ter registro de aplicação de sanção disciplinar.

Art. 6º A CEA terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da política pública do Programa de Enfrentamento ao Assédio no âmbito do IPREJUN;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio sexual;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos departamentos competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio sexual no trabalho;

V - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio sexual;

VI - promover as capacitações para os agentes públicos ou propiciar os meios necessários para referida capacitação, mantendo, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação;

VII - propor a formalização de termos de cooperação técnico-científica para estudo da prevenção ao enfrentamento ao assédio sexual;

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos seus;

IX - promover o monitoramento das ações, quantificando dados de todas as medidas de prevenção e enfrentamento por meio de relatórios; e

X - em conjunto com o órgão de comunicação social, elaborar material e campanhas institucionais de informação e orientação, visando à prevenção de casos.

Art.7º. A apuração de assédio moral e sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual caberá à Comissão de Apuração das Denúncias (CAD), de caráter permanente, a ser designada por portaria do Diretor Presidente.

Art. 8º. A CAD será constituída de 3 (membros) membros, com mandato de 1 (um) ano, permitindo-se, no máximo, 2 (duas) reconduções, seguidas ou intercaladas, sendo:

I - 1 (um) membro indicado pela Diretoria Executiva do IPREJUN

II - 1 (um) membro indicado pelo Conselho Deliberativo do IPREJUN

III - 1 (um) procurador jurídico do IPREJUN

Parágrafo Único: Excepcionalmente, na ausência do Procurador Jurídico do IPREJUN, poderá ser nomeado, e somente pelo tempo necessário de ausência, um servidor efetivo, em substituição àquele.

Art. 9º. Caberá à CAD a execução de ações e procedimentos com intuito de apuração prévia e emissão de parecer, observando-se:

I - os direitos a intimidade, honra, privacidade e imagem das pessoas envolvidas;

II - o sigilo dos nomes das pessoas envolvidas;

III - a preservação de provas; e

IV - a garantia de lisura e do sigilo das apurações.

Art. 10. A CAD quando da apuração prévia de denúncias poderá:

I - solicitar alterações no setor de trabalho, até o desfecho da apuração, observadas as atribuições do cargo ocupado, quando entender



IPREJUN

necessário;

II - registrar a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio sexual no trabalho, encaminhando para abertura de apuração de conduta.

Art. 11. Na hipótese de suspeição ou impedimento de algum integrante da CAD, declarada ou arguida pelos envolvidos, este poderá ser afastado das funções da comissão em relação à apuração da denúncia em que arguida a suspeição ou impedimento.

Art. 12. A CAD procederá à apuração prévia da denúncia, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho no intuito de obter informações e esclarecer os fatos.

Art. 13. Finalizada a apuração prévia, a CAD emitirá parecer circunstanciado sobre a existência ou não de indícios da prática de assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual, conforme o caso:

I - havendo indícios, encaminhará os autos ao Diretor Presidente, responsável pela abertura de processo administrativo disciplinar, podendo sugerir a adoção de medidas protetivas para garantir quem, em tese, sofre o assédio, bem como o ambiente de trabalho; e

II - não havendo indícios, arquivará os autos ou, encontrando elementos de que houve dolo, má-fé ou fraude na formulação da denúncia, com o intuito de prejudicar alguém, encaminhará para apuração disciplinar da conduta do possível responsável, quando identificado.

Art. 14. A CAD poderá recomendar, a fim de prevenir novas ocorrências, a adoção das seguintes medidas:

I - realização de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, lideranças e outros;

II - mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

III - melhoria das condições de trabalho; e

IV - aperfeiçoamento das práticas de gestão pública.

Parágrafo único. Em caso de necessidade de realocação de servidores envolvidos, será analisada a viabilidade de adoção das providências necessárias para tanto, assegurando sempre a confidencialidade e respeito à intimidade, honra, privacidade e imagem dos envolvidos.

Art. 15. Fica resguardado aos membros da CAD o sigilo quanto à identidade, com o objetivo de evitar a pessoalização dos fatos e eventual constrangimento.

Art. 16. As apurações realizadas com amparo no Programa de Enfrentamento ao Assédio e procedidas em âmbito administrativo, não importam quaisquer efeitos penais contra os acusados ou efeitos cíveis em favor das vítimas.

Parágrafo único. A realização de denúncia não impede a adoção de outras medidas cabíveis, inclusive policiais e/ou judiciais, para o que os interessados deverão se valer das vias próprias.

Art. 17. As comissões referidas por este decreto não substituem nem interferem nos trabalhos das comissões de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar previstas pelo estatuto dos servidores públicos municipais.

Art. 18. Os membros da CEA e/ou da CAD não receberão qualquer tipo de remuneração extra pelo exercício de suas atribuições, as quais, sob hipótese alguma, serão interpretadas como acúmulo de funções.

Parágrafo único. Durante o tempo necessário aos trabalhos da CEA e/ou da CAD, seus membros serão dispensados de suas atribuições regulares sem que sofram qualquer prejuízo funcional e/ou remuneratório.

Art. 19. Os processos administrativos instaurados para a apuração de que trata este decreto correrão sob sigilo, devendo ser observadas as limitações de acesso a informações e demais cautelas incidentes.

Parágrafo único. Fica vedada expressamente a divulgação de nomes ou informações relativas aos casos denunciados, excetuados os encaminhamentos necessários ao andamento da própria apuração e para fins de controles internos.

Art. 20. Os casos omissos decorrentes da aplicação deste decreto serão dirimidos pela CEA, com a supervisão da Diretoria do Departamento de Planejamento, Gestão e Finanças, podendo expedir orientações e disponibilizar informações adicionais.

Art. 21. Este ato normativo entra em vigor na data da sua publicação.

CLAUDIA GEORGE MUSSELI CEZAR
Diretora-Presidente do IPREJUN

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 004 DE 28 DE AGOSTO DE 2025
Estabelece critérios e procedimentos para aplicação de pesquisa de satisfação para avaliar a qualidade dos serviços prestados no âmbito do Instituto de Previdência do Município de Jundiaí – IPREJUN.

CLAUDIA GEORGE MUSSELI CEZAR, Diretora-Presidente do Instituto de Previdência do Município de Jundiaí – IPREJUN, no uso de suas atribuições legais, especialmente nas disposições previstas no Artigo 56, IX da Lei Municipal nº 5.894, de 12 de setembro de 2002, considerando as disposições do Processo SEI IPJ.0000473/2025, RESOLVE:

Art. 1º. O Instituto de Previdência do Município de Jundiaí irá aplicar pesquisa de satisfação junto aos seus segurados, com os seguintes

objetivos:

I- avaliar o nível de satisfação dos segurados em relação aos serviços prestados pelo IPREJUN;

II- Identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria,

III- Coletar sugestões para aprimoramento dos processos e do atendimento.

Art. 2º- A pesquisa de satisfação será aplicada no momento do atendimento prestado ao segurado (servidores ativos, aposentados e pensionistas), também sendo permitida a participação de representantes destes segurados ou seus acompanhantes, quando estes estiverem presentes no atendimento.

Art. 3º Para apuração dos resultados e avaliação serão utilizadas as seguintes metodologias:

I- NPS (Net Promoter Score), indicador que mensura a satisfação geral;

II- Perguntas complementares, com opções de múltipla escolha e respostas abertas

III- A pesquisa será aplicada sem a identificação do respondente, com o objetivo de obter uma visão mais precisa e realista sobre o atendimento.

Art. 4º - A pesquisa será aplicada através de formulário on-line, que poderá ser acessado via QR code disponível nos locais de atendimento, ou através de link compartilhado nos canais digitais.

§1º De forma alternativa, serão disponibilizados formulários nos balcões de atendimento, que poderão ser preenchidos de forma manual e coletados em urna própria.

§2º A aplicação da pesquisa também poderá ocorrer através de sistema de atendimento automatizado (Chatbot).

§3º As questões a serem aplicadas na pesquisa inicial estão disponibilizadas no Formulário constante do Anexo I, sendo que perguntas específicas poderão ser inseridas em pesquisas futuras, de acordo com a necessidade do Instituto.

Art. 5º - O cronograma de aplicação, análise e apresentação dos resultados será definido e divulgado no início da pesquisa.

Art. 6º - No encerramento da fase de aplicação da pesquisa, será aberta a urna disponibilizada para a coleta de formulários, cujos resultados serão computados com o apoio do Comitê de Ética do IPREJUN.

Art. 7º - No prazo de até 60 (sessenta) dias após a fase de aplicação, serão analisados os resultados alcançados e elaborado relatório detalhado pela Diretoria do Departamento de Planejamento, Gestão e Finanças, contendo:

I - Apuração dos índices do NPS;

II- Relatório dos pontos fortes e oportunidades de melhoria;

III - Proposta de plano de ação para melhorias a serem desenvolvidas.

Art. 8º - O relatório final será apresentado aos membros do Conselho Deliberativo do IPREJUN e disponibilizado no site www.iprejuna.sp.gov.br.

Art. 9º - Situações não previstas nesta instrução deverão ser dirimidas pelo Diretor Presidente.

Art. 10. Esta Instrução entra em vigor na data da sua publicação.

CLAUDIA GEORGE MUSSELI CEZAR
Diretora-Presidente do IPREJUN

ANEXO I

- Qual o seu vínculo com o IPREJUN?
 - Servidor Ativo
 - Aposentado
 - Pensionista
 - Outro
- Em uma escala de 1 a 10, o quanto você está satisfeito com o seu atendimento no IPREJUN?
(1 = muito ruim; 10 = extremamente bom)
- O seu atendimento foi para:
 - falar sobre seu benefício de aposentadoria ou pensão
 - fazer simulações para aposentadoria
 - esclarecer dúvidas sobre margem ou empréstimo consignado
 - solicitar holerites, informes ou outros documentos
 - Outro:
- Como você avalia?
 - O nosso atendimento
 - A nossa comunicação (WhatsApp, Redes Sociais)
 - O nosso espaço
- Você tem conhecimento sobre os cursos/palestras e seminários oferecidos pelo IPREJUN?
Sim/Não
- Em uma escala de 1 a 10, o quanto você avalia os nossos cursos/palestras e seminários?
(1 = muito ruim; 10 = extremamente bom)