

## Portaria CRF-SP nº 44, de 02 de outubro de 2023

A Diretoria do Conselho Regional de Farmácia do Estado de São Paulo (CRF-SP), Autarquia instituída pela Lei Federal nº 3.820, de 11 de novembro de 1960, no uso de suas atribuições legais e regimentais, conforme trecho 6.29 de ata da 9ª Reunião de Diretoria Extraordinária, realizada no dia 02/08/2023;

Considerando a Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

Considerando a Portaria MTP nº 4.219/2022, que altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras, em razão da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Processo nº 19966.100910/2021-44);

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, inciso IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

Considerando a Política de Gestão de Pessoas do CRF-SP, disposta na Portaria nº 38/2022, que objetiva vedar a conduta que caracterize assédio moral ou sexual, bem como qualquer tipo de discriminação;

Considerando a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a qualquer tipo de Discriminação do CRF-SP nos termos da Portaria nº 45/2023, que tem por finalidade promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do CRF-SP,

### RESOLVE:

Art. 1º. Aprovar os procedimentos para o acolhimento, suporte e acompanhamento das reclamações e denúncias relacionadas aos assédios moral e sexual ou a qualquer tipo de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no CRF-SP.

§ 1º. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação e que esteja devidamente comprovada, seja por testemunhas ou documentos, poderá ser comunicada por:

- I. Qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- II. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, inclusive:
  - a) O superior hierárquico de quem sofre o assédio ou discriminação;
  - b) Colegas de trabalho que observem a situação de assédio ou discriminação. Estes também



direitos e os detalhes do fluxo de recebimento e tratamento de uma denúncia.

§ 2º. As condutas que podem configurar assédio ou discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no CRF-SP são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora é um agente público a serviço do CRF-SP.

Art. 2º. Para fins desta Portaria define-se:

I. Agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função no CRF-SP;

II. Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o empregado ou o estagiário ou o terceirizado, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

III. Assédio sexual: 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 (art. 216-A, do Código Penal);

IV. Discriminação: é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

Art. 3º. A denúncia de assédio e de discriminação deverá dar-se por meio de registro na Ouvidoria do CRF-SP, de forma identificada:

§ 1º. Deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>. A denúncia deve ser direcionada ao CRF-SP com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação";

§ 2º. Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento na área de gestão de pessoas ou diretamente ao seu gestor, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.

§ 3º. As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser encaminhadas pela vítima para a Delegacia da Polícia Civil do estado, quando a situação relatada configurar crime.

Art. 4º. A Ouvidoria é responsável em prestar o acolhimento inicial ao denunciante, informando-o



Parágrafo único. Serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da denúncia de assédio e de discriminação em relação a terceiros não envolvidos na denúncia.

Art. 5º. São requisitos para registro das denúncias de assédio e de discriminação:

I. Detalhamento minucioso da situação de assédio ou discriminação;

II. Apresentação de provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras;

III. Informação sobre possíveis testemunhas e datas em que estas presenciaram a conduta irregular.

§ 1º. A Ouvidoria realizará uma análise prévia para identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para unidade de apuração.

§ 2º. A Ouvidoria poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

Art. 6º. Registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a Ouvidoria possui até 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta), para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada.

§ 1º. Nos casos de registro como reclamação, a Ouvidoria promoverá a alteração do tipo de manifestação para denúncia, sem necessidade de autorização do manifestante.

§ 2º. A Ouvidoria promoverá o arquivamento imediato da denúncia sem identificação do denunciante, com insuficiência de dados, registrada em duplicidade ou por falta de urbanidade.

Art. 7º. As denúncias habilitadas na análise prévia realizada pela Ouvidoria contarão, quando necessário, com o apoio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, CIPA, do CRF-SP, e uma vez identificado elementos que sustentem uma acusação, serão encaminhadas à Diretoria do CRF-SP para deliberar com base no disposto na Deliberação nº 17/2016 do CRF-SP, ou outra que vier a substituí-la, na Resolução nº 724/2022 do CFF e demais normas pertinentes ao caso concreto.

Art. 8º. Uma vez concluído o processo de apuração, a unidade de apuração informará o resultado à Ouvidoria, que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para prestar a informação do resultado ao denunciante, quando couber.

Art. 9º. Os casos omissos desta Portaria serão tratados pela Diretoria do CRF-SP.

Art. 10. Os procedimentos descritos nesta Portaria serão submetidos aos mecanismos de Controle



Art. 11. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua disponibilização, revogando-se demais disposições em contrário.

Marcelo Polacow Bisson  
Presidente do CRF-SP

