

## Portaria CRF-SP nº 45, 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 6.30 de ata da 9ª Reunião de Diretoria Extraordinária, realizada no dia 02/08/2023;

Considerando a Lei nº 14.540, de 3 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 virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. (Processo nº19966.100910/2021-44);

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, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, *caput*, da Constituição Federal);

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

RESOLVE:

Art. 1º. Aprovar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a qualquer tipo de Discriminação do CRF-SP, nos termos do Anexo I desta Portaria.

Art. 2º. Esta Portaria entrará em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua disponibilização.

Marcelo Polacow Bisson  
Presidente do CRF-SP



**ANEXO I**  
**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E**  
**À QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO DO CRF-SP**

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e de qualquer tipo de Discriminação do CRF-SP tem por finalidades: promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do CRF-SP;

Parágrafo único. Esta Política aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no âmbito do CRF-SP, independentemente de terem sido praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contemplando inclusive aquelas praticadas em detrimento de estagiários, prestadores de serviços, voluntários e demais colaboradores.

Art. 2º. Para fins desta Política 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).

IV. Governança de pessoas: conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento para assegurar que as decisões relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas à missão institucional, contribuindo para o alcance de suas metas, com qualidade, ética, eficiência, efetividade e de modo sustentável, com redução de riscos e promoção da saúde.



V. Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

VI. Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

Art. 3º. Todos os empregados juntamente com a alta direção são corresponsáveis pela Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e de qualquer tipo de Discriminação do CRF-SP, de modo a assegurar o seu cumprimento.

## **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS**

Art. 4º. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e de qualquer tipo de Discriminação fundamenta-se nos seguintes princípios:

I. Respeito à dignidade da pessoa humana;

II. Gestão e governança de pessoas embasada na impessoalidade, imparcialidade, transparência, eficiência, isonomia, publicidade e no respeito à diversidade;

III. Conduta ética;

IV. Primazia da abordagem preventiva;

V. Promoção da qualidade de vida e disseminação da cultura do autocuidado, assim como das responsabilidades individual e coletiva sobre um ambiente de trabalho saudável e seguro;

VI. Vedação à conduta que caracterize assédio moral ou sexual, bem como qualquer tipo de discriminação;

VII. Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

VIII. Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

## **CAPÍTULO III DA GESTÃO E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Art. 5º. A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:



I. Esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio moral, o assédio sexual e as discriminações no ambiente de trabalho;

II. Fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual (nos moldes do artigo 5º, inc. II, da Lei 14.540/2023), ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação dos agentes públicos;

III. Implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio e às discriminações com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

IV. Divulgação de canal acessível para denúncia da prática de assédio moral, assédio sexual e eventuais discriminações;

V. Incentivo à participação em programas de capacitação;

VI. Impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral, o assédio sexual e as discriminações.

Art. 6º. Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º. Os gestores deverão buscar o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas na atuação gerencial.

§ 2º. Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de enfrentamento aos assédios e às discriminações.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DA COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO E DE QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO**

Art. 7º. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação, e que esteja devidamente comprovado, 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.



§ 1º. Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual ou discriminação, que esteja devidamente comprovada, seja por testemunhas ou documentos, possui o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.

§2º. Em caso de risco iminente aos denunciantes, a Diretoria, poderá motivadamente adotar providências acauteladoras, garantida a prévia manifestação do denunciado, nos termos do artigo. 45 da Lei nº 9.784/99.

Art. 8º. A comunicação de assédio e de discriminação deverá dar-se por meio de registro de denúncia na Ouvidoria do CRF-SP e somente será aceita desde que seja acompanhada de mínimo lastro probatório, seja por testemunhas ou documentos.

Parágrafo único. Serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de denúncia de assédio e de discriminação, mas será imprescindível a identificação do manifestante.

Art. 9º. A Ouvidoria do CRF-SP terá como atribuição garantir:

- a) a apuração das denúncias;
- b) a preservação das provas;
- c) a lisura e o sigilo das apurações;
- d) o encaminhamento para a responsabilização, quando for o caso, para que a Diretoria instaure procedimento administrativo e, mediante contraditório e ampla defesa, sejam aplicadas sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio e ou discriminações.

## **CAPÍTULO V**

### **DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO (CIPA)**

Art. 10. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, CIPA, terá as seguintes atribuições com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- I. Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- II. Auxiliar na ampla divulgação do conteúdo desta Política aos empregados;
- III. Apoiar, sempre que necessário, na apuração dos fatos de denúncias recebidas pela Ouvidoria do CRF-SP
- IV. Realizar, no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos do CRF-SP sobre temas



relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

V. Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho;

VI. Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, ao assédio sexual e discriminação.

Art. 11. As atribuições da CIPA devem estar integradas com o Departamento de Gestão de Pessoas do CRF-SP.

## **CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

Art. 12. A Ouvidoria será responsável pelo recebimento das denúncias, bem como em prestar o acolhimento inicial ao denunciante, informando-o sobre as etapas de apuração e os trâmites de todo o processo.

## **CAPÍTULO VII DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES**

Art. 13. O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria poderão acarretar ao empregado do CRF-SP a aplicação do regime disciplinar vigente no âmbito da Entidade, disciplinado na Deliberação CRF-SP nº 17, de 08 de agosto de 2016, ou em outra que vier a substituí-la, sem prejuízo da adoção de outras medidas disciplinares e legais cabíveis.

Parágrafo único. Constatado eventual descumprimento por parte dos demais não empregados, o CRF-SP deverá adotar as medidas legais cabíveis, tal qual, mas não somente, a rescisão contratual ou termo de trabalho voluntariado.

## **CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 14. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de qualquer tipo de Discriminação integrará todos os contratos de trabalho, estágio e de prestação de serviços, bem como aos termos de trabalho voluntário firmados pelo CRF-SP, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 15. Será dado amplo conhecimento desta Política aos empregados, estagiários, prestadores de serviços e voluntários do CRF-SP.

Art. 16. Os casos omissos desta Política serão tratados pela Diretoria do CRF-SP.

