



## Conselho Federal de Administração

O Sistema CFA/CRA's tem como missão promover a Ciência da Administração valorizando as competências profissionais, a sustentabilidade das organizações e o desenvolvimento do país.



Assessoria Jurídica

Setor de Autarquias Sul - Quadra 01 - Bloco L, Edifício CFA, Brasília/DF, CEP 70070-932  
Telefone: (61) 3218-1820 - [www.cfa.org.br](http://www.cfa.org.br)

PORTARIA Nº 109, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2019.

Institui política de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Conselho Federal de Administração, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais e tendo em vista o constante nos autos do Inquérito Civil nº 000365.2019.10.000/1, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região;

CONSIDERANDO que o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Conselho Federal de Administração (CFA), além de constituir um dever, fomenta o desenvolvimento de uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto na gestão de excelência;

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

CONSIDERANDO a vigência, no Brasil, da Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; e da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em matéria de emprego ou profissão e da violência; bem como a aprovação da Convenção OIT nº 190, que trata do assédio no mundo do trabalho e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que é vedado ao empregado do CFA promover ou incitar atitudes discriminatórias ou preconceituosas, relativamente à etnia, sexo, religião, orientação sexual ou condição física especial; que caracterizem proselitismo partidário, intimidação, hostilidade, ameaça ou humilhação, por qualquer motivação; e de assédio moral ou sexual, nos termos do Código de Conduta do CFA;

CONSIDERANDO que, no moderno conceito de saúde, está incluído o ambiente de trabalho sadio e que, no conceito de ambiente de trabalho sadio, estão atreladas a saúde física e a saúde mental;

CONSIDERANDO que práticas de assédio interferem de modo direto na vida do(a) trabalhador(a), comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, os quais podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo levar à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e nas condições de trabalho;

CONSIDERANDO que assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva, reiterada, que atente contra a integridade do(a) trabalhador(a) com intuito de humilhá-lo(a), constrangê-lo(a), abalá-lo(a) psicologicamente ou degradar as relações socioprofissionais e o ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO que, no contexto do século XXI, o assédio moral vem, cada vez mais, se deslocando do campo intersubjetivo e se enraizando na estrutura organizacional das corporações, exigindo, desse modo, que os gestores ampliem o foco das políticas de enfrentamento e passem a considerar a noção de assédio moral organizacional;

CONSIDERANDO que tanto o assédio, moral e sexual, quanto a discriminação violam a dignidade do ser humano e podem, igualmente, configurar violação à Lei nº 8.429/92 (improbidade administrativa), bem como atentar contra leis estaduais e distritais e inúmeras convenções coletivas de trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no meio ambiente de trabalho, com soluções dos problemas nele verificados;

RESOLVE:

Art. 1º Esta Portaria institui a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e da discriminação no âmbito do Conselho Federal de Administração (CFA).

Art. 2º A Política de que trata esta Portaria aplica-se a membros, servidores, estagiários e terceirizados e rege-se pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – fomento da ética e da integridade;

III – favorecimento de um ambiente organizacional saudável;

IV – acolhimento da diferença e das vulnerabilidades referentes a gênero, raça, orientação sexual, deficiência, classe, entre outros;

V – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, por meio da preservação do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VI – fomento de atividades integrativas, preventivas e educativas, voltadas à sensibilização, à conscientização, à capacitação, ao diálogo, à construção de redes de apoio e à promoção de melhorias da cultura organizacional;

VII – busca de soluções consensuais e da comunicação não violenta para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, consideradas as formas de vulnerabilidades dos envolvidos;

VIII – transparência e monitoramento da Política, com a elaboração de relatórios estatísticos e analíticos, divulgados periodicamente.

Art. 3º Qualquer pessoa que, no âmbito do CFA, se sinta vítima de condutas que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho poderá encaminhar a denúncia, eletronicamente, no endereço <http://clique-denuncia.cfa.org.br/>.

§1º A denúncia deverá conter:

I – identificação da(s) vítima;

II – identificação do(a)(s) agressor(a)(s), ou justificativa da impossibilidade de fazê-lo;

III – informações detalhadas sobre a conduta que pode configurar assédio ou discriminação, contendo lugar, data e conteúdo de ocorrências, relatando a direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado), intencionalidade e habitualidade, no caso de assédio moral;

§ 2º O disposto no neste artigo não limitará a realização de outras medidas judiciais ou extrajudiciais pela parte interessada.

Art. 4º As denúncias de sobre eventuais ocorrências de assédio serão apuradas segundo o Código de Conduta do CFA.

Art. 5º A Superintendência do CFA é a unidade responsável pelo recebimento, cadastro, análise e distribuição de denúncias no âmbito do CFA, quanto a prática de infrações e desvios de conduta de agentes ou empregados da autarquia.

§ 1º Para efeito desta Portaria, considera-se denúncia o ato que indica a prática de conduta caracterizada como possível assédio.

§ 2º A denúncia será recebida e conhecida na hipótese de conter elementos mínimos descritivos de irregularidade ou indícios que permitam à administração pública chegar a tais elementos.

§ 3º Sempre que as informações apresentadas na denúncia forem insuficientes para a análise prévia, será solicitado ao denunciante, complementação de informações, a ser atendida no prazo de 10 (dez) dias, contados da data do recebimento.

§ 4º Poderá ser atribuída a outra unidade, por ato de Presidente do CFA, a competência de que trata o *caput*.

Art. 6º À denúncia recebida pela Ouvidoria será oferecida resposta conclusiva, ao denunciante, no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis, mediante justificativa, por mais 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único - Entende-se por conclusiva a resposta que contenha informação sobre o encaminhamento aos órgãos apuratórios competentes e sobre os procedimentos a serem adotados, ou sobre o arquivamento, na hipótese de a denúncia não ser conhecida.

Art. 7º O disposto nesta Portaria não limitará a realização de medidas extrajudiciais ou judiciais para coibir eventual prática de assédio moral ou sexual.

Art. 8º Os prazos estipulados nesta Portaria obedecem ao rito disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura, retroagindo seus efeitos a partir de 1º de dezembro de 2019.

Adm. **MAURO KREUZ**  
Presidente  
CRA-SP 85872



Documento assinado eletronicamente por **Adm. Mauro Kreuz, Presidente**, em 15/01/2020, às 12:08, conforme horário oficial de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [sei.cfa.org.br/conferir](http://sei.cfa.org.br/conferir), informando o código verificador **0395718** e o código CRC **B16946F1**.