

Legenda:

Texto em preto	Redação original (sem modificação)
Texto em azul	Redação dos dispositivos alterados
Texto em verde	Redação dos dispositivos revogados
Texto em vermelho	Redação dos dispositivos incluídos

PORTARIA NORMATIVA Nº 459/2024

Publicada no DOE de 29/08/2024

A PRESIDENTE da Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente - Fundação CASA-SP, no uso de sua competência, e no uso de sua competência, e “*ad referendum*” do Conselho Estadual de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente,

Considerando a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que estabelece a violência e assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos e são uma ameaça à igualdade de oportunidades e inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, e reconhece o direito a todos a um mundo de trabalho livre e violência e assédio;

Considerando a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - CEDAW, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Federal nº 4.377/2002;

Considerando a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância da Organização dos Estados Americanos - OEA, promulgada pelo Brasil pelo Decreto Federal nº 10.932/2022;

Considerando a implantação do Plano de Integridade da Fundação CASA-SP, que estabelece em seu plano de ação como uma das medidas de tratamento a criação de normativa específica relacionada ao tema assédio moral e sexual para o enfrentamento relativo à essas práticas na Instituição;

Considerando que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro e atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

Considerando que o assédio moral atinge a dignidade da pessoa humana, provocando humilhação e constrangimento e pode ocorrer em qualquer esfera das relações interpessoais;

Considerando que a prática de discriminação viola o princípio da igualdade disposto no art. 5º da Constituição Federal Brasileira, que estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”;

Considerando a Lei Federal nº 12.288/2010 que institui o Estatuto da Igualdade Racial e a Lei Estadual nº 14.187/2010, que dispõe sobre penalidades administrativas aplicadas pela prática de atos de discriminação racial;

Considerando que a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho constitui requisito para a construção de um mundo mais igualitário com oportunidades a todas e todos; e

Considerando o art. 94 da Lei Federal nº 8.069/1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, que dispõe sobre as obrigações das entidades que desenvolvem programas de internação,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Racismo no âmbito da Fundação CASA-SP, regida nos termos desta Portaria.

Parágrafo único. A Política de que trata esta Portaria aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações profissionais e na prestação da atividade fim na Fundação CASA-SP, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra adolescentes, estagiários(as) e prestadores de serviços assim definidos:

- I - servidores(as): todos os servidores(as) da Fundação CASA-SP, sejam efetivos ou comissionados;

- II - estagiários(as): educandos(as) que exercem ato educativo supervisionado no âmbito de trabalho;
- III - adolescentes: pessoa que esteja em atendimento realizado em qualquer dos Centros de Atendimento administrados pela Fundação CASA-SP; e
- IV - prestadores de serviços: trabalhadores(as) de empresas terceirizadas que prestam serviços nas dependências da Fundação CASA-SP, sendo Sede, Sede Expandida, Diretorias Regionais e Centros de Atendimento.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Portaria considera-se:

- I - assédio moral: ato ou conduta que atinge a dignidade da pessoa humana, provocando humilhação, ridicularização, menosprezo, inferiorização, rebaixamento, ofensa ao agente público, independentemente da intenção ou não do autor;
- II - assédio moral individual: quando exercido contra um profissional específico. É o assédio direto, individual e pessoal;
- III - assédio moral institucional ou organizacional: quando a Instituição, através de seus administradores utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle;
- IV - assédio moral vertical descendente: é a conduta praticada por um superior hierárquico em relação a seus subordinados, ou pelo servidor em relação ao adolescente;
- V - assédio moral vertical ascendente: é a conduta praticada por subordinados em relação a seu superior hierárquico, ou por adolescente em relação ao servidor;

- VI - assédio moral horizontal: ocorre quando na conduta praticada não é percebida uma relação de hierarquia entre as partes envolvidas;
- VII - assédio moral misto: quando é combinado o assédio moral vertical com assédio moral horizontal, ocorre em situações em que a pessoa é assediada pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho;
- VIII - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- IX - assédio sexual por chantagem: causado por quem se prevalece de sua condição de superior hierárquico inerente ao exercício do cargo ou função para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual;
- X - assédio sexual por intimidação: caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima;
- XI - assédio vertical: quando a pessoa em posição hierárquica superior se vale da sua posição para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual;
- XII - assédio horizontal: quando não há diferença hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada;
- XIII - importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;
- XIV - discriminação: atitudes e condutas que envolvem a exclusão e distinção da pessoa em razão da raça, cor, sexo, idade, religião, opinião

política, origem, orientação sexual, doença, deficiência ou qualquer outra característica que seja usada com o intuito de excluir a pessoa;

XV - discriminação direta: ocorre quando há a intenção de discriminar, quando a pessoa é discriminada intencionalmente, tratada de forma desigual em função de uma característica, individual ou de grupo que lhe é peculiar, ou mesmo de sua condição física;

XVI - discriminação indireta: ocorre de forma pouco ou não notada, seus efeitos tem origem em práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que resultam em atos discriminatórios;

XVII - racismo: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em 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;

XVIII - violência contra a mulher: qualquer ação ou omissão baseada em gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial; e

XIX - perseguição ou “stalking”: perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

§ 1º O assédio moral pode ocorrer por meio de gestos, palavras ou atitudes que podem causar intimidação, humilhação, descrédito e isolamento, independentemente da posição hierárquica dos envolvidos.

§ 2º A conduta pode ocorrer dentro ou fora das dependências da Fundação CASA-SP, sendo: Sede, Sede expandida, Diretorias Regionais, Centros de Atendimento e demais locais que tenham prestações de serviços, por exemplo, servidores em atividade externa.

§ 3º A conduta que caracteriza assédio moral pode ter ocorrido de maneira habitual ou não, de forma que basta que ocorra apenas uma vez para que configure assédio moral.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata esta Portaria orienta-se pelos seguintes princípios:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - não discriminação e respeito à diversidade;
- III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV - gestão participativa;
- V - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI - valorização do servidor;
- VII - abordagem acolhedora e preventiva;
- VIII - transversalidade e integração das ações;
- IX - responsabilidade e proatividade institucional;
- X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das manifestações;
- XI - atenção prioritária e respeito às decisões da vítima;
- XII - não retaliação;
- XIII - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XIV - resguardo da ética profissional; e
- XV - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO III

DA PREVENÇÃO

Art. 4º A prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual, discriminação e racismo será regida pelas seguintes estratégias:

- I - realização de pesquisas de percepção e clima organizacional;
- II - promoção de campanhas institucionais de conscientização através de materiais gráficos, eletrônicos e por qualquer outro meio de divulgação, de modo a contemplar todos os servidores e servidoras;
- III - formação de servidores e servidoras através da UniCASA e outras entidades governamentais ou não governamentais;
- IV - orientação direcionada às equipes que lidarem direta ou indiretamente com situações;
- V - realização de rodas de conversa, de modo a proporcionar um ambiente de escuta humanizada, troca de experiências de modo a propor melhorias em métodos de gestão e fluxos, esclarecimento de dúvidas, entre outros assuntos pertinentes.

CAPÍTULO IV DO ACOLHIMENTO E APOIO

Art. 5º A Gerência de Medicina e Saúde ao Trabalhador - GMST é área responsável pelo acolhimento, amparo e escuta humanizada dos servidores e estagiários que se sintam em situação de qualquer tipo de assédio moral, sexual, discriminação e racismo, oferecendo apoio psicológico e emocional para preservar a saúde mental das pessoas afetadas.

Art. 6º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, serão pautados na atenção humanizada, na necessidade da pessoa, no respeito ao seu tempo de reflexão e decisão e no fortalecimento da sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e

orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 7º A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 8º Em caso de riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, através da articulação com a rede de atendimento local e realizar encaminhamentos ao Sistema de Garantia de Direitos.

CAPÍTULO V **DA NOTIFICAÇÃO E FLUXOS**

SEÇÃO I **DA OUVIDORIA**

Art. 9º A Ouvidoria se constitui como meio de comunicação oficial e responsável pelo recebimento das manifestações e denúncias nos termos do Decreto 68.156/2023.

Art. 10 A Ouvidoria é área responsável para, após o recebimento da manifestação ou denúncia, proceder aos respectivos encaminhamentos para atuação das áreas internas, que atuarão em conjunto nas manifestações de assédio moral, sexual, discriminação e racismo, observadas suas atribuições específicas:

- I - **Ouvidoria:** receber, analisar e responder as manifestações encaminhadas pelos usuários e dar andamento para atuação das demais instâncias institucionais;
- II - **GMST:** responsável pelo acolhimento, amparo e escuta humanizada dos servidores, estagiários e prestadores de serviços que se sintam

em situação de qualquer tipo de assédio moral, sexual, discriminação e racismo, oferecendo apoio psicológico e emocional para preservar a saúde mental;

- III - **Corregedoria Geral:** responsável pela apuração de denúncias com materialidade de situação de assédio moral, sexual, discriminação e racismo, mediante apuração preliminar, sindicância ou processo administrativo disciplina, observados o devido processo legal e ampla defesa;
- IV - **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA-A:** apoiar na prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual, discriminação e racismo através de treinamento, bem como orientar sobre o canal de denúncia e acolhimento;
- V - **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Racismo:** Sem prejuízo das demais atribuições, será responsável por monitorar, fiscalizar e avaliar a adoção desse procedimento.

Art. 11 Caso a manifestação ou denúncia seja recebida através de outros meios, a mesma deverá ser encaminhada à Ouvidoria, que promoverá a inserção na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

Art. 12 A denúncia recebida pela Ouvidoria necessita de informações que constituem elementos mínimos para auxiliar na análise prévia:

- I - local: onde ocorreu o fato verídico irregular;
- II - envolvidos: quem são as pessoas, físicas ou jurídicas, envolvidas na denúncia;
- III - descrição: informar data, horário e descrever de forma clara e objetiva o que aconteceu, fornecendo informações que permitam analisar o fato denunciado; e
- IV - provas: se possível, envie documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens), indicação de testemunhas e filmagens de câmeras de segurança que possam servir como provas.

Art. 13 Caso a denúncia não tenha dados suficientes para análise eficaz pela Ouvidoria, a mesma solicitará ao usuário a complementação das informações, que deverá ser atendida pelo usuário no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da data do recebimento da solicitação, nos termos do Decreto Estadual nº 68.156/2023.

Art. 14 A falta de complementação de informações no prazo estabelecido acarretará no arquivamento da denúncia.

Art. 15 A análise prévia da denúncia não se confunde com juízo de admissibilidade da área de apuração competente.

Parágrafo único. Nos termos da legislação vigente, é vedada à Ouvidoria a realização de diligências junto aos servidores e às áreas supostamente envolvidas nos fatos relatados.

Art. 16 A resposta conclusiva da denúncia será enviada em até 30 (trinta) dias prorrogável por igual período, e conterá informações sobre:

- I - encaminhamento às unidades de apuração competentes e procedimentos a serem adotados; e
- II - arquivamento, na hipótese de a denúncia não ser conhecida, de acordo com o previsto no art. 25 do Decreto Estadual nº 68.156/2023.

Art. 17 Deverão ser garantidos o sigilo e confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da manifestação de assédio ou discriminação.

Art. 17-A As manifestações ou denúncias que relatem conduta de assédio sexual praticada por servidor, serão encaminhadas à Ouvidoria Geral do Estado, observadas as instruções da Resolução CGE nº 011/2025.

Parágrafo único. Ao receber a manifestação ou denúncia, a Ouvidoria deverá encaminhar imediatamente à Ouvidoria Geral do Estado via sistema Fala.SP. *(Redação dada pela Portaria Normativa nº 494/2025 publicada no DOE de 28/05/2025)*

SEÇÃO II DA GMST

Art. 18 A GMST tem por competência responder pelo acompanhamento da saúde ocupacional dos servidores da Fundação CASA-SP, visando o desenvolvimento pessoal, a promoção de sua saúde física e mental e zelar pelas normas de segurança do trabalho em todos os locais de trabalho, nos termos da legislação vigente.

Art. 19 A GMST será responsável por:

I - realizar o acolhimento aos servidores, estagiários e prestadores de serviços que assim desejarem, oferecendo um espaço de acolhimento, sensibilização, orientação e promoção da saúde, por meio de atendimentos individuais e encaminhamentos, de acordo com a necessidade;

II - realizar visitas domiciliares e hospitalares, sempre que necessário;

III - promover contato e encaminhamento para rede socioassistencial;

IV - supervisionar e orientar, tecnicamente, as atividades dos profissionais que atuam na assistência psicossocial do servidor da Sede e Divisões Regionais.

SEÇÃO III

DA CORREGEDORIA GERAL

Art. 20 A Corregedoria Geral - CG tem as seguintes competências:

I - dar prioridade à análise e encaminhamentos das manifestações ou denúncias que tratem sobre assédio moral, sexual, discriminação e racismo;

II - fazer recomendações nos moldes das políticas institucionais e socioeducativas, que visem ao aprimoramento da Instituição;

III - encaminhar formulários de diligência para as áreas competentes;

IV - instaurar, de ofício ou mediante provocação, apuração preliminar, sindicância ou processo administrativo disciplinar;

V - atuar de forma integrada com as áreas técnicas e administrativas da Fundação CASA-SP.

SEÇÃO IV DA CIPA-A

Art. 21 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA-A, nos termos da Norma Regulamentadora nº 5 - NR-5, tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

Art. 22 A CIPA-A da Sede, Sede Expandida, Divisões Regionais e Centros de Atendimento atuarão nos termos estabelecidos por esta Portaria, podendo realizar orientação ao servidor, bem como sugerir encaminhamentos pertinentes.

Parágrafo único. A CIPA-A poderá incluir em suas atividades e na programação da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, temas relacionados a assédio moral, sexual, discriminação e racismo, de modo a prevenir a ocorrência de tais práticas no ambiente de trabalho, nos termos desta Portaria e legislação em vigor.

Art. 23 Em caso de ocorrência ou suposta situação de assédio moral, sexual, discriminação ou racismo, a CIPA-A encaminhará à Ouvidoria para análise e demais encaminhamentos pertinentes.

SEÇÃO V DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 24 A Comissão tem as seguintes competências:

- I - implementar, monitorar, avaliar e revisar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Racismo no âmbito da Fundação CASA;
- II - coordenar ações para o alcance dos objetivos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Racismo no âmbito da Fundação CASA;
- III - assegurar tratamento justo e imparcial aos servidores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, raça, cor, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

- IV - elaborar pesquisas e relatórios que possam fornecer um diagnóstico institucional sobre práticas de assédio moral, sexual, discriminação e racismo;
- V - organizar capacitações, campanhas e palestras com o objetivo de sensibilizar os servidores e divulgar informações sobre os temas;
- VI - recomendar à Diretoria Executiva a revisão de estratégias organizacionais que possam configurar assédio moral, sexual, qualquer forma de discriminação ou racismo;
- VII - dar ampla publicidade e divulgação de medidas que incentivam a construção de ambiente de trabalho saudável, respeitoso, sem qualquer tipo de assédio, discriminação ou racismo através de comunicações institucionais;
- VIII - elaborar cartilha de conscientização e combate ao assédio moral, sexual, discriminação e racismo;
- IX - apurar ocorrências de assédio moral, sexual e discriminação e propor encaminhamentos, quando houver necessidade;
- X - divulgar os canais oficiais para manifestações e denúncias; e
- XI - articular-se com entidades públicas que possuam objetivos em comum com a Comissão, bem como realizar ações coordenadas com órgãos do Governo do Estado.

Art. 25 Para fins estatísticos internos do Comissão e visando o aprimoramento das práticas e desta Política, será feito o registro do quantitativo de manifestações, acolhimentos, processos administrativos e demais dados qualitativos relacionados, preservando a identificação dos dados nominais e detalhes do caso, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Federal nº 13.709/2018 - LGPD).

CAPÍTULO VI

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 26 O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria serão analisados pelas áreas competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, Código Penal, Leis Estaduais n° 14.187/2010, n° 10.948/2001, n° 17.157/2019, Regulamento Interno e demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação será realizada mediante sindicância, nos termos da Portaria Normativa n° 253/2013 e alterações.

§ 2º O processo administrativo disciplinar será instaurado pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa e o disposto na Portaria Normativa n° 253/2013 e alterações.

§ 3º A prática do assédio sexual ou importunação sexual são consideradas infrações disciplinares.

CAPÍTULO VII

DO FLUXO DE OCORRÊNCIA ENTRE ADOLESCENTES

Art. 27 Nos termos do art. 50 da Portaria Normativa n° 457/2024, é considerada infração grave a conduta do adolescente que pratica assédio moral ou sexual, discriminação, racismo contra outrem.

§ 1º Em caso de situações entre os adolescentes, a mesma deverá ser registrada através do Registro de Ocorrência, e enviado à Equipe de Referência, que realizará intervenções, incluindo acolhimento.

§ 2º A Equipe de Referência deve submeter o Registro de Ocorrência ao Diretor do Centro, que avaliará e encaminhará para a Comissão de Avaliação Disciplinar.

Art. 28 Em caso de situações que envolvam adolescentes e servidores, nos termos da Portaria Normativa n° 253/2013, o superior hierárquico que tenha conhecimento do fato deverá instruir expediente e encaminhar à Corregedoria Geral em até 02 (dois) dias contados da ocorrência, com a seguinte documentação:

I - relatório único da ocorrência, com a descrição pormenorizada dos fatos e indicação de servidores e adolescentes envolvidos, eventuais testemunhas e, se for o caso, apresentação de documentos existentes;

II - relação nominal de todos os servidores que se encontravam em serviço, na data e horário da ocorrência, indicando os respectivos postos de trabalho;

III - promover o registro de boletim de ocorrência policial, providenciando a presença de testemunhas, vítimas e autores; e

IV - quando o caso exigir, anexar ao expediente, cópia do laudo de exame de corpo de delito, atendimento ambulatorial aos adolescentes e/ou servidores envolvidos, cópia dos relatórios produzidos pela equipe multiprofissional, cópia das providências adotadas perante as autoridades judiciárias e demais documentos relacionados com a ocorrência.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29 A Política de que trata esta Portaria poderá ser revista a qualquer tempo, com objetivo de aprimoramento e melhorias que se façam necessárias.

Art. 30 Poderão ser estabelecidos protocolos para atendimento e acolhimento de servidores que estiverem em situação de assédio moral, sexual, discriminação ou racismo, em observância a diretrizes de humanização, respeito à pessoa humana e saúde ocupacional.

Art. 31 A Comissão é instância responsável por analisar casos omissos ou não previstos nesta Portaria, bem como sugerir à Presidência encaminhamentos conforme o caso concreto.

Art. 32 Serão observadas medidas preventivas com foco na justiça restaurativa, tais como: rodas de conversa temáticas, compartilhamento de vivências, orientação e capacitação, nos casos que envolverem assédio moral, discriminação e racismo.

Parágrafo único. Compreende-se por justiça restaurativa procedimentos que, quando possível e apropriado, utilizam-se do encontro entre as partes envolvidas nas situações que tratam esta Portaria com a finalidade de equilibrar as relações.

Art. 33 Os atendimentos de que tratam esta Portaria serão realizados preferencialmente por mulheres, quando a pessoa denunciante for mulher e por homens, quando a pessoa denunciante for homem, sempre respeitada a escolha da pessoa denunciante.

Art. 34 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Dê-se ciência.

Publique-se.

G.P., em 28 de agosto de 2024.

Ana Claudia Carletto
Presidente

DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE, POR MEIO DO SISTEMA SEI/SP

MMS/mcnc