



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

**PORTARIA CNMP-PRESI Nº 142, DE 10 DE SETEMBRO DE 2019.**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público.

**A PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no uso das atribuições previstas no 130-A, I, da Constituição Federal e nos arts. 11 e 12 do Regimento Interno do Conselho Nacional do Ministério Público (Resolução nº 92, de 13 de março de 2013);

CONSIDERANDO que o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), para além de constituir um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional do órgão, 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 servidor do CNMP 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 Ética do CNMP;

CONSIDERANDO que discriminação pode ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência que tenham o intuito de anular ou restringir o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais;

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 da trabalhadora e do trabalhador, 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 o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser entendido como a conduta de conotação sexual, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, contra a vontade de alguém, causando-lhe constrangimento;

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 8.112/90, à Lei

## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

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;

CONSIDERANDO a cartilha “Assédio Moral e Sexual – Previna-se” publicada pelo CNMP no ano de 2016 e as diversas boas práticas de outros órgãos públicos, como as Políticas Nacionais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e do Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público Federal, previstas respectivamente pelas Portarias PGT nº 583, de 22 de maio de 2017, e PGR/MPF nº 1.004/ de 31 de outubro de 2018;

CONSIDERANDO as atribuições da Corregedoria Nacional (CN), da Ouvidoria Nacional (ON) e da Secretaria-Geral (SG) previstas no Regimento Interno do CNMP e na Portaria CNMP-PRESI nº 57, de 27 de maio de 2016; e as atribuições da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e da Coordenadoria de Saúde (COSSAUDE), previstas na Portaria CNMP-PRESI nº 95, de 14 de setembro de 2017;

CONSIDERANDO as Resoluções CNMP nº 118, de 1º de dezembro de 2014, e nº 150, de 9 de agosto de 2016, que, respectivamente, dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e cria o Núcleo de Solução Alternativa de Conflitos no âmbito do CNMP;

CONSIDERANDO o Ofício Circular nº 34/2017/SINDJUS/DF, oriundo do Sindicato dos trabalhadores do Poder Judiciário e do Ministério Público da União no Distrito Federal, que solicita a criação de todos os instrumentos (jurídicos, administrativos, publicitários etc.) para combater o assédio moral no trabalho; resolve:

Art. 1º Esta Portaria institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações na Instituição.

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO  
ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

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.

CAPÍTULO II

DAS AÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 3º A implementação e o monitoramento da Política ficarão a cargo da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

(COPEAD).

Art. 4º A COPEAD será composta por:

I – Secretário(a)-Geral ou seu(sua) indicado(a), que exercerá a coordenação;

II – um(a) membro(a) da Ouvidoria Nacional;

III – um(a) membro(a) da Corregedoria Nacional;

IV – dois(duas) servidores(as) da Secretaria de Gestão de Pessoas;e

V – dois(duas) representantes dos(as) servidores indicado pela Associação dos Servidores do CNMP.

§ 1º Os integrantes e seus suplentes serão designados pela por meio de portaria da Secretaria-Geral, consultadas as áreas respectivas, para mandato de 2 (dois) anos, admitida uma recondução.

§ 2º Dar-se-á preferência para que integrem a COPEAD pessoas capacitadas em enfrentamento do assédio e da discriminação e em ferramentas de solução consensual de conflito.

§ 3º A composição da COPEAD deverá obedecer à paridade de gênero e deverá observar a diversidade de raça, orientação sexual, deficiência e classe;

§ 4º Os integrantes, titulares e seus suplentes, do COPEAD desempenharão suas atividades sem prejuízo do exercício das atribuições funcionais inerentes a seus cargos efetivos, funções de confiança ou cargos em comissão.

§ 5º A realização dos trabalhos da COPEAD será considerada prestação de relevante serviço público e deverá ser registrada nos assentamentos funcionais dos integrantes e suplentes.

§ 6º Em situações que envolvam terceirizados, o(a) gestor(a) do respectivo contrato poderá ser convidado(a) a participar das reuniões, obedecendo a todas as diretrizes da Política.

§ 7º Representantes da Comissão de Ética, do Grupo de Trabalho Integridade e de outros colegiados afins poderão ser convidados a participar das reuniões, para fins de alinhamento dos fluxos de trabalho.

Art. 5º São atribuições da COPEAD:

I – acolher e prestar informações a qualquer interessado(a) do CNMP sobre condutas

## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho e sobre os procedimentos para preveni-las e enfrentá-las;

II – receber notícias de condutas que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho, oferecer orientação ao(à) atendido(a) e, caso este(a) queira formalizar denúncia, reduzir a termo e dar encaminhamento;

III – fomentar rodas de debate e ações de sensibilização e conscientização;

IV – promover treinamentos nas áreas de relações interpessoais e liderança, conforme mapeamento de competência;

V – produzir manuais, informativos e campanhas;

VI – propor ou sugerir melhorias em métodos, processos, projetos, iniciativas, atos normativos, práticas e condições de trabalho;

VII – buscar e acompanhar parcerias com entidades públicas e privadas que desenvolvam atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;

VIII – monitorar as denúncias de assédio e discriminação, até a sua total apuração;

IX – sugerir a movimentação temporária de colaboradores entre as unidades;

X – encaminhar a(s) vítima(s) ao atendimento psicossocial, quando por ela(s) solicitado;

XI – recomendar às chefias para que, de imediato, preservem as pessoas envolvidas na situação relatada, evitem o agravamento de conflito instalado, preservem provas, garantam a lisura, o sigilo das apurações e contribuam para a solução do problema e para a prevenção de novas ocorrências;

XII – representar à Corregedoria Nacional a ocorrência de quaisquer formas de retaliação ou de causar prejuízo a denunciante, envolvidos ou testemunhas que, de boa-fé, buscarem os canais próprios de apuração para denunciar eventuais práticas de assédio ou discriminação no âmbito do CNMP;

XIII - orientar, se for o caso, a representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério do Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e

## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis, nos casos de retaliação a terceirizados(as) que tenham noticiado fatos relacionados a esta portaria, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços com o CNMP;

XIV – manter e divulgar dados estatísticos sobre o tema; e

XV – elaborar e divulgar relatórios periódicos de sua atuação.

§ 1º As atividades da COPEAD serão realizadas preferencialmente em parceria com as demais unidades do CNMP, observadas as atribuições de cada uma, os planos diretores, se houver, e a capacidade executiva no ano.

§ 2º Quaisquer Unidades do CNMP poderão acionar a COPEAD ou a Ouvidoria para que recebam a notícia do(a) informante que lhes cheguem, respeitada a vontade dele(a).

§ 3º Ao final de cada mandato ou ao encerrarem o vínculo com a COPEAD, os integrantes, titulares e seus suplentes, designados deverão produzir relatório das atividades em andamento e concluídas, sob sua responsabilidade, bem como colaborar na formação da equipe subsequente.

### CAPÍTULO III

#### DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

##### Seção I

##### **Da Denúncia de Assédio e de Discriminação**

Art. 6º Qualquer pessoa que 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 desses atos:

I – À COPEAD; ou

II – À Ouvidoria Nacional, que deverá reduzir a termo e encaminhar a denúncia à COPEAD, resguardado o sigilo.

§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;

IV – indicação do pedido de providências pela COPEAD;

V – indicação de testemunhas.

§ 1º A redução a termo da denúncia da prática das condutas descritas no caput deverá ser realizada na presença de pelo menos 2 (dois) integrantes da COPEAD.

§ 2º No caso de notícia da prática das condutas descritas no caput, a Coordenadoria de Saúde deverá providenciar encaminhamentos psicossociais às vítimas, quando por elas solicitados, ainda que não tenha sido formalizada denúncia.

§ 3º Caso a denúncia seja feita presencialmente, deverá ser garantido ao(à) informante sala ou espaço no âmbito institucional, atendendo a requisitos de acolhimento, disposição igualitária do mobiliário e dos ocupantes, privacidade, neutralidade e segurança.

§ 4º Na hipótese de assédio moral organizacional, a denúncia poderá ser encaminhada pelas associações e sindicatos de servidores e membros.

## **Seção II**

### **Dos Procedimentos a serem Adotados em Relação às Notícias e Denúncias de Assédio e de Discriminação**

Art. 7º Ciente da notícia ou denúncia de atos de assédio e/ou discriminação, o(a) coordenador(a) da COPEAD agendará, em até 5 (cinco) dias úteis, reunião com os seus integrantes para discutir os procedimentos e ações.

§1º O quórum mínimo para realização da reunião do caput é de 5 (cinco) integrantes.

§ 2º Na reunião, a COPEAD poderá:



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

I – sugerir a redução a termo das denúncias de condutas, caso ainda não tenha sido feita;

II - caso a informação já tenha sido reduzida a termo, verificar o cumprimento dos requisitos estabelecidos no art. 6º, §1º, desta Portaria, podendo solicitar complementação de informação à(s)vítima(s), agressor(a)(s) e testemunha(s), se for o caso;

III – sugerir o encaminhamento ao psicossocial;

IV – recomendar à chefia imediata da vítima adoção de ações para resolução do assédio e/ou da discriminação ou a adoção de medidas preventivas a respeito, evitando o agravamento da situação narrada, preservando os envolvidos em sua identidade, saúde e integridade física e moral;

V – propor a movimentação intersetorial, independentemente de autorização ou aquiescência da chefia imediata, observando-se o sigilo da motivação;

VI – propor mediação do conflito, nos termos da Seção III desta Portaria;

VII – em caso de não aceita a proposta de mediação ou de não acordo, encaminhar a denúncia para as unidades competentes para prosseguimento da apuração; ou

VIII – propor outras medidas que se façam necessárias para enfrentar a discriminação e/ou o assédio informado, inclusive em caso de denúncia de assédio organizacional.

### **Seção III Da Mediação**

Art. 8º Estando os envolvidos de comum acordo, poderá ser realizada a mediação do conflito, com a participação da COPEAD, que designará 2 (dois) mediador(a)(s) habilitado(a)(s) para conduzi-la, garantida a paridade de gênero e ao menos um integrante de igual nível hierárquico dos envolvidos.

Parágrafo único. A mediação deverá ser iniciada até 10 (dez) dias úteis após a concordância das partes.

Art. 9º Cabe aos mediadores assistir as partes envolvidas de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema, reunindo-se com elas presencialmente, respeitado o prazo

## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

previsto no parágrafo único do art. 8º.

Parágrafo único. As partes envolvidas poderão se fazer acompanhar de uma pessoa de sua confiança.

Art. 10. Em caso de acordo, haverá o seu acompanhamento pela COPEAD, a fim de garantir que os compromissos assumidos, firmados por escrito e registrados em ata, sejam cumpridos.

Art. 11. Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, as partes envolvidas deverão ser consultadas sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo único. Em caso positivo, a COPEAD encaminhará à autoridade competente memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações, e acompanhará a tramitação do procedimento até sua conclusão.

### CAPÍTULO IV

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 12. A Secretaria-Geral terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Portaria, para instituir a COPEAD no âmbito do CNMP.

Art. 13. A Secretaria-Geral convocará a primeira reunião da COPEAD em até 30 (trinta) dias da publicação da designação.

Art. 14. A primeira composição da COPEAD deverá, em 180 (cento e oitenta) dias de sua designação:

I – participar de capacitação sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

II – criar e-mail, pasta em rede, fluxo de processo eletrônico e outras ferramentas de comunicação e armazenamento de dados que garanta a preservação da eficácia das medidas de sigilo e segurança dos canais de representação deste CNMP;

III – mapear os processos e iniciativas já realizadas do CNMP que podem ter relação

## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

com os processos da COPEAD e reunir com as unidades relacionadas para integralizar os processos da COPEAD, com vistas a assumir tais atribuições e lhes dar continuidade, com o suporte que for necessário das unidades do CNMP por elas responsáveis;

IV – desenhar e divulgar fluxo de processo consolidado;

V – demandar e acompanhar as alterações que se fizerem necessárias na sala de acolhimento à(s) vítima(s), de modo a possibilitar a escuta sigilosa e eventuais mediações, nos termos do § 4º do art. 6º;

VI – estipular, juntamente com a Assessoria Jurídica do CNMP e a Secretaria de Administração, termo de compromisso a ser firmado com as empresas contratadas que especifique a obrigação de tomarem ciência e agirem em consonância com a presente política.

VII – divulgar a Política instituída por esta Portaria em espaços de governança do CNMP e em eventos internos;

VIII – elaborar regimento interno.

Parágrafo único. As iniciativas relacionadas ao assédio e à discriminação já desenvolvidas no CNMP serão gradativamente repassadas à COPEAD, inclusive para fins de atualização, como cartilhas e campanhas de divulgação, eventos, treinamentos e trilhas de aprendizagem, entre outros.

Art. 15. Até que a COPEAD seja instituída, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela Secretaria-Geral do CNMP.

Art. 16. O(A) integrante que não observar quaisquer dos princípios da Política instituída por esta Portaria deverá ser imediatamente desvinculado(a) e responsabilizado(a), conforme leis vigentes e regimento interno a ser criado.

Art. 17. A COPEAD não substitui comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, juntas médicas e corregedoria.

Art. 18. Os prazos estipulados nesta Portaria obedecem ao rito disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Art. 19. Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Brasília-DF, 10 de setembro de 2019.

RAQUEL ELIAS FERREIRA DODGE