



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
DIRETORIA GERAL**

PORTARIA Nº 082, DE 03 DE MAIO DE 2024.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Escola Superior do Ministério Público da União.

A DIRETORA-GERAL DA ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, no uso das competências previstas no art. 13, incisos I, II e XXXIX, do Estatuto da ESMPU, aprovado pela Portaria PGR/MPU nº 49, de 19 de março de 2024, e

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, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 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 a Portaria nº 98, de 12 de setembro de 2017, que aprova o Código de Ética e de Conduta do Ministério Público da União e da Escola Superior do Ministério Público da União, o qual veda aos(às) servidores(as) adotar postura hostil, ofensiva, praticar qualquer tipo de assédio, desqualificar os demais profissionais ou ainda utilizar palavras ou gestos que atinjam a autoestima, a imagem ou o profissionalismo de alguém; e atribuir aos(às) servidores(as) ou colaboradores(as) a execução de atividades de natureza particular ou abusivas que possam gerar comprometimento de ordem física, mental ou emocional;

CONSIDERANDO que os(as) membros(as) do Ministério Público devem observar a objetividade e igualdade de tratamento, a integridade pessoal e funcional, a cortesia e o respeito, e a dignidade e decoro, em consonância com a Resolução nº 261, de 11 de abril de 2023, que Institui o Código de Ética do Ministério Público brasileiro;

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 nº 8.429/92 (improbidade administrativa), bem como atentar contra leis estaduais e distritais e inúmeras convenções coletivas de trabalho;

CONSIDERANDO que assédio moral consiste no conjunto de comportamentos, condutas e práticas abusivas que violam a dignidade, a integridade psíquica ou física, além de outros direitos fundamentais; que assédio sexual consiste em conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual, conforme “O ABC da violência de gênero, 3ª edição, revista e ampliada, do Ministério Público do Trabalho”; e que discriminação consiste em 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, nos termos das definições do “Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal de 2023”;

CONSIDERANDO 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 Resoluções CNMP n. 118, de 1º de dezembro de 2014, e nº 150, de 9 de agosto de 2016, que, respectivamente, dispõem 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 Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da 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 ao público interno – membros (as), servidores (as), estagiários (as) e terceirizados (as) do quadro da ESMPU - e ao público externo – docentes, discentes e demais participantes das atividades acadêmicas da e na ESMPU - 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, identidade de gênero, deficiência, classe, idade, 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 - realização 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.

Parágrafo único. No caso de o assédio ou a discriminação serem praticados por colaboradores (as) do público externo e fugindo à competência de atuação da Escola, a ESMPU orientará ou encaminhará denúncia ao órgão competente.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 3º Fica instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (CPEAD) no âmbito da ESMPU.

Art. 4º A Comissão tem como objetivos:

I - coordenar e desenvolver a implementação da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da ESMPU;

II - incentivar entre os trabalhadores da ESMPU uma mentalidade de ambiente saudável por todos os integrantes da Instituição;

III - propor normativos para o combate do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, compatíveis com a realidade e a cultura organizacional;

IV - promover um canal de comunicação seguro e confiável para vítimas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

V- sugerir mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, bem como melhorias das condições de trabalho;

VI - propor treinamentos para incentivar as relações interpessoais, o respeito às diferenças, a promoção de equidade, liderança, a comunicação não violenta, mediação, dentre outros temas.

Art. 5º A CPEAD será composta por 5 integrantes da ESMPU, designados por meio de portaria da Diretoria-Geral da ESMPU, para mandato de 2 (dois) anos, admitida a recondução.

§1º Os(As) integrantes da Comissão definirão, na primeira reunião do grupo, dentre os seus integrantes, um(a) Coordenador(a) e respectivo(a) substituto(a).

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

§ 3º A composição da CPEAD deverá observar critérios de paridade.

CAPÍTULO III

DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Seção I

Das Notícias de Assédio e de Discriminação

Art. 6º Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar modalidade de assédio ou de discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente da ESMPU poderá encaminhar a notícia desses atos:

I - à CPEAD; ou

II - à Ouvidoria, que deverá reduzir a termo e encaminhar a notícia à CPEAD, resguardado o sigilo.

§1º A notícia deverá conter:

I - identificação da(s) vítima;

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

III - informações sobre a conduta que pode configurar assédio ou discriminação, contendo o máximo de informações possíveis, em especial, lugar, data e conteúdo de ocorrências, relatando a direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado), no caso de assédio moral;

IV - indicação do pedido de providências pela CPEAD;

V - indicação de testemunhas, quando possível.

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

§ 3º A Divisão de Gestão de Pessoas deverá providenciar encaminhamentos psicossociais às vítimas de condutas descritas no caput, ainda que não tenha sido formalizada denúncia.

§ 4º 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.

§ 5º Na hipótese de assédio moral organizacional, a notícia poderá ser encaminhada pelas associações e sindicatos de servidores e membros.

§ 6º Quando o(a) assediador(a) for terceirizado/a, a Comissão irá informar a empresa contratada para as medidas cabíveis.

§ 7º Nos casos de retaliação a terceirizados(as) que tenham noticiado assédio ou discriminação, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, caberá a Escola Superior do Ministério Público da União representar ao Ministério Público do Trabalho, à Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para a responsabilização cabível.

Seção II

Dos procedimentos a serem adotados em relação às notícias de assédio e de discriminação

Art. 7º O(A) coordenador(a) da CPEAD que receber notícia de atos de assédio e/ou discriminação 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 3 (três) integrantes.

§ 2º Na reunião, a CPEAD poderá:

I - sugerir a redução a termo das notícias 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. 4º, §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 notícia 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 CPEAD, observando a participação de ao menos um integrante de igual nível hierárquico ou categoria dos envolvidos.

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

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 CPEAD, 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 CPEAD 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 Diretoria-Geral da ESMPU terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Portaria, para constituir a CPEAD no âmbito da ESMPU.

Art. 13. A CPEAD não substitui comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, juntas médicas e Corregedoria e suas atribuições serão exercidas sem

prejuízo de suas funções e sem remuneração adicional.

Art. 14. Ficam revogadas as Portarias ESMPU nº 264, de 07 de dezembro de 2023 e nº 22 de 06 de fevereiro de 2024.

Art. 15. Os casos omissos na aplicação desta Portaria serão decididos pela Diretoria- Geral da ESMPU.

Art. 16. Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação.

RAQUEL BRANQUINHO P. M. NASCIMENTO
Diretora-Geral da ESMPU



Documento assinado eletronicamente por **Raquel Branquinho Pimenta Mamede Nascimento, Diretora-Geral**, em 03/05/2024, às 14:27 (horário de Brasília), conforme a Portaria ESMPU nº 21, de 3 de março de 2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.escola.mpu.mp.br/sei/autenticidade> informando o código verificador **0481736** e o código CRC **BCF96E2A**.