



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

Secretaria Operacional da Chefia de Gabinete do Procurador Geral do Trabalho

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

PORTARIA Nº 2.420.2023

Consolida a Portaria PGT n.º 583, de 22 de maio de 2017, que dispõe sobre a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, e a Portaria PGT n.º 1642, de 08 de outubro de 2019.

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições previstas nos incisos XXI e XXIII do art. 91 da Lei Complementar n.º 75, de 20 de maio de 1993, RESOLVE, consolidar a Portaria PGT n.º 583, de 22 de maio de 2017 e a Portaria PGT n.º 1642, de 08 de outubro de 2019, para:

Art. 1º Atribuir à Portaria n.º 583, de 22 de maio de 2017, alterada pela Portaria PGT 1642, de 08 de outubro de 2019, a redação a seguir:

“PORTARIA Nº 583, DE 22 DE MAIO DE 2017.

Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 91, inciso XXI, da Lei Complementar n.º 75, de 20 de maio de 1993, e

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a instituição, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Portaria n.º 910, de 28 de outubro de 2015, que tem como objetivos promover um meio ambiente laboral saudável e proporcionar uma cultura organizacional que integre bem-estar no trabalho e o desenvolvimento das atribuições ministeriais;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação

ocasionam desordens emocionais e psicológicas, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, além de ser um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional, visa a garantir um ambiente de trabalho saudável e uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência;

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

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, 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 NACIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 2º A política de que trata esta Portaria rege-se pelos seguintes princípios e ações:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade de membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados;

III – capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

IV – estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;

V – capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e

terceirizados visando à gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos, cuja participação dos gestores deve ser obrigatória;

VI – elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e da discriminação;

VII – construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

VIII – busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

IX – monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

X – avaliação periódica do clima organizacional;

XI – adoção de medidas administrativas, gerais e específicas, pelo Procurador-Geral do Trabalho, Conselho Superior, Corregedor-Geral e Procuradores-Chefes, conforme parâmetros desta Portaria.

CAPÍTULO II DAS AÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

SEÇÃO I DA CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO

Art. 3º Para o fim de construção da Política objeto desta Portaria, serão criados Espaços de Discussão capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, onde serão debatidas livremente as questões relacionadas à organização do trabalho, buscando o seu aperfeiçoamento, de forma a viabilizar a gestão participativa sobre temas que interessem à Instituição.

§ 1º A criação e participação nos Espaços de Discussão serão voluntárias entre membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados, que decidirão sobre os seus contornos e funcionamento.

§ 2º As deliberações serão encaminhadas aos setores competentes para conhecimento e avaliação.

SEÇÃO II

DA CRIAÇÃO DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º. A implementação da Política de que trata esta Portaria ficará a cargo das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que atuarão no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

§ 1º O Procurador-Geral do Trabalho designará para compor a Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação:

- I) Dois Subprocuradores-Gerais do Trabalho, um dos quais a coordenará;
- II) Um representante da Diretoria-Geral e o respectivo suplente;
- III) Um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas e o respectivo suplente;
- IV) Um representante dos servidores da Procuradoria-Geral do Trabalho e o respectivo suplente, eleitos por seus pares.

§ 2º Nas Procuradorias Regionais, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação serão designadas pelos respectivos Procuradores-Chefes, por portaria, tendo a seguinte composição:

- I) dois membros lotados na Unidade, sendo que um deles será o coordenador;
- II) um representante da Unidade de Gestão de Pessoas;
- III) um representante dos servidores da Procuradoria Regional do Trabalho, por eles indicado.

§ 3º O mandato dos membros integrantes dos Grupos de Trabalho será de 02 (dois) anos.

Art. 5º. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação atuarão em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas e as de Saúde de forma a buscar a melhor condução das questões em análise, tendo como objetivo ouvir os envolvidos, dar os encaminhamentos necessários para a solução consensual das situações apresentadas, bem como assistir, orientar e acompanhar as partes, em especial, a vítima, observado o sigilo das informações.

Parágrafo único. Para a garantia da efetividade da atuação, as Comissões Regionais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação poderão solicitar à Comissão Nacional o suporte técnico necessário ao exercício das suas atribuições.

Art. 6º. As Unidades de Saúde deverão possuir protocolo específico para tratamento da questão, devendo fazer os encaminhamentos pertinentes com vistas à

assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos, em especial, da vítima, valendo-se, sempre que houver necessidade, do apoio das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT e das Procuradorias Regionais.

Art. 7º Quando necessário, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação farão recomendações ao Procurador-Geral do Trabalho ou aos Procuradores-Chefes para solucionar o problema e prevenir novas ocorrências, tais como:

- I - realização de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança e outros;
- II - mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- III - melhorias das condições de trabalho;
- IV - aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.

Art. 8º Caberá, ainda, à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT a implementação e a coordenação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT, em especial:

- I – sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho a adoção de ações para o alcance dos objetivos desta Política;
- II – orientar as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação nas Procuradorias Regionais, em sua formação e no desenvolvimento de suas ações;
- III – reunir estudos, informações e documentos, visando a subsidiar as atividades desenvolvidas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, nas diversas Regionais.

Art. 9º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT deverá produzir, no prazo máximo de 90 dias, contado da publicação desta Portaria, manual contendo informações sobre a caracterização do assédio moral, sexual e/ou discriminação, com enfoque específico para a realidade institucional, a estrutura existente para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento das notícias daqueles atos, além de pontos que entenda pertinentes para o bom desenvolvimento desta Política.

CAPÍTULO III

DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

SEÇÃO I

DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 10. Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos, inclusive por intermédio de suas associações e sindicatos:

- I – ao Espaço de Discussão de sua Unidade;
- II – à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação;
- III – à Unidade de Gestão de Pessoas da sua Unidade;
- IV – à Unidade de Saúde da sua Unidade;
- V – à Comissão de Servidores da sua Unidade, se houver.

Parágrafo único. Após o recebimento de notícia de assédio e/ou discriminação, esta deverá ser encaminhada à Comissão, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, com atuação na Unidade dos envolvidos, preservado o sigilo.

SEÇÃO II

DOS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM RELAÇÃO ÀS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. O coordenador da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação que receber notícia de atos de assédio e/ou discriminação agendará, de imediato, reunião com os seus integrantes para discutir os procedimentos e ações para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento.

§ 1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procurará sempre ouvir as partes envolvidas na sua Unidade de lotação, realizando entrevistas em local que as preserve, podendo designar membro para tanto.

§ 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação cuidará para que os envolvidos tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem.

§ 3º Aquele que encaminhou a notícia e/ou a vítima poderá ser acompanhado de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação durante sua entrevista, assim como apresentar documentos que comprovem a notícia de atos de assédio ou discriminação.

Art. 12. Na hipótese de suspeição ou impedimento de integrante da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, declarada ou arguida pelos envolvidos, este poderá ser afastado do caso.

Art. 13. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procederá à apuração da notícia, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho no intuito de obter informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar os documentos e as informações necessários para a sua apuração.

Art. 14. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Unidade de lotação dos envolvidos encaminhará à Unidade de Gestão de Pessoas, à Diretoria Geral ou Regional ou à chefia imediata, recomendação de ações para resolução do assédio e/ou da discriminação ou a adoção de medidas preventivas a respeito, inclusive, se for o caso, a realocação dos envolvidos em outro setor.

Parágrafo Único. Em caso de necessidade de realocação em outro setor, a chefia da Unidade de lotação dos envolvidos analisará a viabilidade de adotar as providências necessárias para tanto, independentemente de autorização ou aquiescência da chefia imediata, observando-se o sigilo das informações.

SEÇÃO III DA CONCILIAÇÃO

Art. 15. Estando os interessados de comum acordo, poderá ser realizada a conciliação do conflito, com a participação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que designará componente para conduzi-la.

Art. 16. O papel do conciliador é assistir às partes de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema.

Art. 17. Em caso de conciliação, haverá o seu acompanhamento pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

Art. 18. Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, os envolvidos deverão ser consultados sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo Único. Em caso positivo, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação encaminhará à autoridade competente

memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 19. O Procurador-Geral do Trabalho e os Procuradores-Chefes terão o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Portaria, para instituir as respectivas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.

Art. 20. Eventuais dúvidas acerca da aplicação desta Portaria serão dirimidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, instituída no âmbito da PGT.

Parágrafo Único – Até que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação seja instituída na da PGT, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela Comissão criada pela Portaria PGT nº 497, de 8 de agosto de 2016.

Art. 21. Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação."

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

assinado digitalmente
JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA