



Guia Prático do Código de Ética do Ministério Público

RESOLUÇÃO Nº 261, DE 11 DE ABRIL DE 2023 – CNMP
PROVIMENTO Nº 3, DE 28 DE JUNHO DE 2023 – CGMP/MA

**Um Ministério Público
transparente, ético e
íntegro.**



Maria de Fátima Rodrigues Travassos Cordeiro
CORREGEDORA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Maria Luiza Ribeiro Martins
SUBCORREGEDORA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Sandra Lúcia Mendes Alves Elouf
OUVIDORA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

José Ribamar Sanches Prazeres
DIRETOR DA ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Danilo José de Castro Ferreira
PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA

Orfileno Bezerra Neto
SUBPROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA
PARA ASSUNTOS JURÍDICOS

Regina Maria da Costa Leite
SUBPROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA
PARA ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO TITULARES (2023-2025)

Danilo José de Castro Ferreira
PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA

Maria de Fátima Rodrigues Travassos Cordeiro
CORREGEDORA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Regina Maria da Costa Leite
CONSELHEIRA

Francisco das Chagas Barros de Sousa
CONSELHEIRO

Rita de Cassia Maia Baptista
CONSELHEIRA

Mariléa Campos dos Santos Costa
CONSELHEIRA

Joaquim Henrique de Carvalho Lobato
CONSELHEIRO

COLÉGIO DE PROCURADORES DE JUSTIÇA

Danilo José de Castro Ferreira
Presidente

José Antonio Oliveira Bents
Regina Lúcia de Almeida Rocha
Eduardo Jorge Hiluy Nicolau
Iraci Martins Figueiredo Aguiar
Ana Lúcia de Mello e Silva Moraes
Lúcia Maria da Silva Cavalcanti
Krishnamurti Lopes Mendes França
Raimundo Nonato de Carvalho Filho
Selene Coelho de Lacerda
José Henrique Marques Moreira
Domingas de Jesus Fróz Gomes
Francisco das Chagas Barros de Sousa
Clodenilza Ribeiro Ferreira
Terezinha de Jesus Guerreiro Bonfim
Regina Maria da Costa Leite

Flávia Tereza de Viveiros Vieira
Paulo Roberto Saldanha Ribeiro
Rita de Cassia Maia Baptista
Marco Antonio Anchieta Guerreiro
Maria de Fátima Rodrigues Travassos Cordeiro
Sâmara Ascar Saucia
Themis Maria Pacheco de Carvalho
Maria Luíza Ribeiro Martins
Mariléa Campos dos Santos Costa
Joaquim Henrique de Carvalho Lobato
Sandra Lúcia Mendes Alves Elouf
Eduardo Daniel Pereira Filho
Carlos Jorge Avelar Silva
Lize de Maria Brandão de Sá Costa
José Ribamar Sanches Prazeres

ELABORAÇÃO E COORDENAÇÃO

MARIA DE FÁTIMA RODRIGUES TRAVASSOS CORDEIRO

PROCURADORA DE JUSTIÇA
CORREGEDORA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

FÁTIMA MARIA AROSO MENDES

PROMOTORA DE JUSTIÇA CORREGEDORA

FERNANDA HELENA NUNES FERREIRA

PROMOTORA DE JUSTIÇA CORREGEDORA

FREDERIK BACELLAR RIBEIRO

PROMOTOR DE JUSTIÇA CORREGEDOR

GABRIEL SODRÉ GONÇALVES

PROMOTOR DE JUSTIÇA - CHEFÉ DE GABINETE

MARCO AURÉLIO BATISTA BARROS

PROMOTOR DE JUSTIÇA CORREGEDOR

PEDRO LINO SILVA CURVELO

PROMOTOR DE JUSTIÇA CORREGEDOR

SIRLEI CASTRO AIRES RODRIGUES

PROMOTORA DE JUSTIÇA CORREGEDORA

Revisão

Corregedoria-Geral

Projeto Gráfico

Renê da Silva Caldas



Corregedoria-Geral do MPMA



Guia Prático do Código de Ética do Ministério Público

RESOLUÇÃO Nº 261, DE 11 DE ABRIL DE 2023 – CNMP
PROVIMENTO Nº 3, DE 28 DE JUNHO DE 2023 – CGMP/MA





Apresentação

Código de Ética traduz o compromisso institucional com a alteridade, a resolutividade e a excelência na prestação do serviço público de promover justiça ao cidadão, sendo, assim, um **mecanismo para fortalecer a legitimidade do Ministério Público**, bem como se constitui em um instrumento essencial para que seus membros incrementem a confiança da sociedade em sua **autoridade pública e moral**.

Outrossim, uma instituição deve prezar por um **ambiente de trabalho saudável**, digno e seguro para todas as pessoas. Algumas práticas, contudo, comprometem a qualidade de vida laboral e, consequentemente, atingem a vida pessoal e a saúde.

Este guia busca chamar a atenção para a **atuação ética, para um convívio melhor, mais harmônico e mais pacífico**. Pretende ser um auxiliar no combate a todo tipo de violência, de assédio e de discriminação que possam ocorrer no ambiente de trabalho.

Queremos aqui levar você a entender os **principais conceitos** que permeiam as condutas abusivas, por meio de exemplos de situações de assédio, espe-

cialmente para entendermos os potenciais prejuízos para as vítimas e apresentar as orientações iniciais de como agir em situações dessa natureza.

Esta publicação se baseia no **Código de Ética do Ministério Público**, instituído pela Resolução CNMP nº 261, de 11 de abril de 2023, bem como no **Provimento CGMP nº 3**, de 28 de junho de 2023. É fundamental para o Ministério Público do Maranhão cultivar o exercício de sua atuação com observância, cada vez maior, de princípios e valores éticos, pois nos cabe também a função educativa e exemplar de cidadania em face de todos os indivíduos, grupos sociais e instituições públicas e privadas.

Igualmente, devemos estar conscientes de que deveres éticos contemplam elementos abertos que se caracterizam como conceitos jurídicos indeterminados, cujo conteúdo deve ser preenchido pelo intérprete no caso concreto, a quem cabe o poder de escolha de fazer mais e melhor.

Assim, **devemos nos comprometer a atuar de modo transparente, ético e íntegro, engrandecendo o nosso Ministério Público e traduzindo-o para a sociedade** a qual servimos como instrumento para o exercício da plena cidadania.

Maria de Fátima Rodrigues Travassos Cordeiro
CORREGEDORA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO



O que é assédio?

Assédio é um comportamento indesejado, geralmente prolongado e repetitivo, com excesso de limites das funções do assediador, que tem como objetivo intimidar, humilhar ou coagir uma pessoa, atingindo sua autoestima, sua autodeterminação, sua estabilidade emocional, com danos evidentes ao trabalho.

Ocorre em diferentes contextos e pode assumir várias formas: vertical (descendente ou ascendente), horizontal e mista.

Assédio Sexual

Envolve condutas de natureza sexual não permitidas ou desejadas, causando constrangimento ou indo de encontro à liberdade sexual, comumente ocorridas no local de trabalho ou em ambiente educacional. Geralmente se caracteriza por condutas reiteradas, mas pode ocorrer em um único caso.

Assédio Moral

Refere-se a comportamentos que humilham, ridicularizam ou desrespeitam alguém de forma contínua e repetitiva, muitas vezes no ambiente de trabalho. Isso pode incluir insultos, críticas constantes e isolamento.

Qualquer condição que discrimine a pessoa é assédio. As consequências do assédio podem ser graves e de longo prazo, afetando a saúde física e mental das vítimas. Algumas consequências incluem:

Problemas de Saúde Mental: Depressão, ansiedade, estresse pós-traumático e baixa autoestima;

Problemas de Saúde Física: Dores de cabeça, problemas digestivos e distúrbios do sono;

Impacto na Carreira: Desempenho prejudicado no trabalho, absenteísmo, e, até, perda do emprego;

Relações Sociais: Isolamento social, dificuldades em relacionamentos pessoais e familiares.

Assédio moral organizacional

No assédio moral organizacional, as condutas abusivas são sustentadas por estratégias institucionais ou métodos gerenciais. Essas práticas buscam envolver os componentes de uma instituição no cumprimento de suas metas e políticas, mas acabam desrespeitando direitos fundamentais dos seus servidores. Da mesma forma, a aplicação de condutas abusivas para excluir componentes indesejados pela organização também constitui assédio moral organizacional.

Assédio individual x organizacional

Em muitos casos, é difícil distinguir o assédio praticado por uma pessoa específica daquele que é provocado pela própria instituição, pois frequentemente as ações abusivas são executadas por indivíduos ocupando cargos de gestão ou direção. Contudo há casos em que os gestores e dirigentes atuam apenas como intermediários dessa prática, participando de um ciclo de abusos, reproduzindo-os. Nesse processo de assédio encadeado, as pessoas são colocadas umas contra as outras, isoladas e forçadas a se esforçarem excessivamente para atender às exigências.

Mesmo reconhecendo que o assédio pode ser originado pela própria estrutura da instituição, isso não exime a responsabilidade (ou corresponsabilidade) dos diferentes agentes envolvidos. Cada pessoa deve estar ciente da responsabilidade por suas próprias ações. A pressão no tra-

balho ou um ambiente ruim não são desculpas aceitáveis. Todos os integrantes da instituição, independentemente do cargo, devem trabalhar para romper esse ciclo de abusos e não perpetuá-lo.

O assédio moral organizacional ocorre quando há um comportamento sistemático e repetitivo de humilhação, desrespeito ou discriminação no ambiente de trabalho, geralmente, por superiores hierárquicos, colegas ou até, excepcionalmente, subordinados. Isto pode incluir:

Críticas e humilhações públicas ou privadas;

Isolamento social no ambiente de trabalho;

Sobrecarga de tarefas ou atribuição de tarefas impossíveis de serem realizadas;

Ameaças e intimidações constantes.



O que
fazer se
for vítima
de **assédio?**

É importante tomar algumas medidas:



Documentar os incidentes: Registre todas as ocorrências de assédio, incluindo datas, horários, locais, detalhes do incidente e testemunhas, se houver.



Buscar apoio: Converse com colegas de confiança, amigos ou familiares sobre o que está acontecendo.



Procurar um acompanhamento psicológico.



Relatar o assédio: Registre no departamento de gestão de pessoas e recursos humanos, no sindicato, na associação, na ouvidoria ou em qualquer órgão competente da sua organização.



Procurar ajuda profissional: psicólogos, advogados e outras autoridades podem oferecer apoio e orientação sobre como proceder.



Como
ocorrem os
**conflitos de
interesses?**

Conflitos de interesses ocorrem quando as conveniências pessoais, familiares ou financeiras de um indivíduo, interferem nos interesses profissionais ou responsabilidades éticas. Alguns exemplos:

Tomar decisões que beneficiem, financeiramente, a si mesmo ou a familiares;

Aceitar presentes ou favores que possam influenciar decisões profissionais;

Manter relacionamentos pessoais que possam comprometer a imparcialidade.





E o que é a
discriminação?

Discriminação é o tratamento desigual e injusto de pessoas com base em características específicas, como raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou deficiência. A discriminação pode ocorrer em diversos contextos, incluindo o ambiente de trabalho, instituições educacionais, espaços públicos e até mesmo em situações sociais cotidianas.

Devem ser evitadas e combatidas todas as formas de discriminação.



↳ Parte 02

Adotar princípios éticos na atuação funcional é fundamental para o bom funcionamento de qualquer organização e para garantir um ambiente de trabalho justo e respeitoso.



Na atuação funcional deve-se:

- a. Prevenir de eventuais conflitos de interesses;
- b. Respeitar a integridade, a moralidade, a clareza de posição funcional, a imagem e a credibilidade da Instituição;
- c. Evitar externar ou antecipar juízos de valor a respeito de apurações ainda não concluídas;
- d. Zelar pela razoável duração dos procedimentos e dos processos sob sua responsabilidade, prevenindo, reprimindo ou, se for o caso, requerendo à autoridade competente que previna ou reprima toda e qualquer iniciativa protelatória ou atentatória à boa-fé processual;
- e. Agir com cortesia na relação com os colegas, os magistrados, os advogados, os servidores, as partes, as testemunhas e todos aqueles com os quais se relacione institucionalmente, e promover especial respeito aos direitos fundamentais e às prerrogativas de todos os sujeitos do sistema de Justiça;
- f. Atuar com prudência, com atenção às consequências de seus atos e decisões, sempre zelando para que sejam racionalmente motivados à luz do ordenamento jurídico, a partir da consideração de todos os fatos, circunstâncias e alegações constantes dos processos, procedimentos ou feitos congêneres;

- g. Zelar pela sua idoneidade moral e bom comportamento social;
- h. Atuar com dedicação e disciplina, pontualidade e assiduidade, bem como, entre outros: manter ilibada conduta pública e particular;
- i. Zelar pelo prestígio da Justiça, por suas prerrogativas, pela dignidade de suas funções;
- j. Desempenhar, com zelo e presteza, as suas funções;
- k. Declarar-se suspeito ou impedido, nos termos da lei;
- l. Tratar com urbanidade as partes, testemunhas, funcionários e auxiliares da Justiça;
- m. Residir, se titular, na respectiva Comarca;
- n. Comparecer diariamente ao seu local de trabalho, salvo nos casos em que tenha de proceder a diligências indispensáveis ao exercício de suas funções.

Uso de meios de comunicação social

O membro do Ministério Público, na sua relação com os meios de comunicação social ou por intermédio das redes sociais, deve portar-se de forma prudente, sem comprometer a imagem do Ministério Público e dos seus órgãos, nem violar direitos ou garantias fundamentais das pessoas.

O membro do Ministério Público, em manifestações de toda natureza, evitará comportamentos que impliquem a busca injustificada por reconhecimento social ou autopromoção.

Na prevenção de manifestações discriminatórias

O membro do Ministério Público evitará publicações oficiais ou extraoficiais que contenham elementos de natureza ou motivação discriminatória em relação a raça, gênero, orientação sexual, religião e a outros valores e direitos protegidos, ou que possam comprometer os ideais defendidos pela Instituição e o cumprimento da incumbência constitucional de defesa de interesses sociais e individuais indisponíveis.

Na vida privada

O membro do Ministério Público deve portar-se, na vida privada, de modo a dignificar a função, mantendo ilibada conduta pública e particular, consciente de que o exercício da atividade ministerial impõe restrições e exigências pessoais distintas de outras carreiras e profissões, como a não prática de atos que possam caracterizar atividade político-partidária.

O membro do Ministério Público adotará conduta pública e privada sempre compatível com o decoro pessoal e do cargo, com a dignidade de suas funções e a credibilidade da Instituição.

Em relação ao recebimento de benefícios

O membro do Ministério Público recusará o recebimento de benefícios ou vantagens de pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, nacional ou inter-

nacional, que possam comprometer sua independência e integridade funcional ou suscitar eventuais conflitos de interesse.

O membro do Ministério Público adotará as medidas necessárias para demonstrar a legitimidade de seu patrimônio.

Com relação à utilização de bens públicos

O membro do Ministério Público não usará, para fins privados, sem autorização, os bens públicos ou os meios disponibilizados para o exercício de suas funções.

Nas atividades de magistério

O membro do Ministério Público que exercer o magistério observará conduta compatível com o decoro do cargo e a dignidade das funções institucionais, priorizando, sempre e necessariamente, o exercício destas, reservando-lhe o tempo e a dedicação necessários.

Necessidade de capacitação contínua

O desenvolvimento e o contínuo aperfeiçoamento das capacidades técnicas e competências funcionais dos membros do Ministério Público devem pautar-se pela transdisciplinaridade necessária ao exercício eficiente e resolutivo das atribuições institucionais, com especial enfoque nas matérias, técnicas e práticas que sirvam à máxima promoção da efetividade dos direitos humanos e à efetivação dos valores, princípios e objetivos constitucionais.

Final

Esperamos que esta cartilha tenha fornecido informações valiosas e esclarecedoras sobre o que é o assédio, suas formas, consequências e, principalmente, sobre como preveni-lo e combatê-lo. A conscientização sobre o assédio e a promoção da ética, no ambiente de trabalho, são passos essenciais para a construção de um espaço seguro, respeitoso e produtivo para todos.

Lembremo-nos de que, cada um de nós, tem um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho saudável e ético. Denunciar atitudes inadequadas, apoiar colegas que possam estar enfrentando situações de assédio e agir, de acordo com princípios éticos, são ações que fazem a diferença. A cultura de respeito, integridade e ética começa com pequenas atitudes diárias, mas o impacto dessas ações pode transformar, profundamente, o ambiente em que trabalhamos.



Se você está enfrentando ou presenciando situações de assédio, ou testemunhando comportamentos antiéticos, não hesite em agir. Existem canais de denúncia e apoio disponíveis que garantem o sigilo e a proteção dos envolvidos. Não esteja só e não deixe ninguém sozinho nessa luta. Juntos, podemos fazer a diferença.

Agradecemos sua atenção e empenho em fazer do seu local de trabalho um espaço mais justo, ético e acolhedor. Continuemos firmes na busca por um ambiente livre de assédio e onde a ética seja a base de todas as nossas ações.



mpma.mp.br



   [mpmaoficial](#)

Corregedoria-Geral do MPMA