

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 29/05/2025 | Edição: 100 | Seção: 1 | Página: 60

Órgão: Ministério da Justiça e Segurança Pública/Gabinete do Ministro

## PORTARIA MJSP Nº 863, DE 28 DE MAIO DE 2025

Institui, no âmbito do Ministério da Justiça e Segurança Pública, o Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e o que consta no Processo Administrativo nº 08000.050265/2024-46, resolve:

### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Instituir o Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação com a finalidade de promover um ambiente institucional saudável e seguro no Ministério da Justiça e Segurança Pública, por meio da prevenção e do enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação.

§ 1º O disposto nesta Portaria aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações profissionais do Ministério da Justiça e Segurança Pública, ainda que transitórias ou sem remuneração, presencialmente ou por meios virtuais, direcionadas a todos servidores públicos, efetivos ou comissionados, prestadores de serviços, estagiários, aprendizes e outros profissionais que atuam no ambiente institucional.

§ 2º O disposto nesta Portaria aplica-se aos órgãos previstos no art. 2º do Anexo I do Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023.

Art. 2º O Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação tem como objetivos:

I - instituir mecanismos de prevenção, acolhimento e resolução de casos de assédio e discriminação;

II - promover a construção de uma cultura institucional de respeito mútuo e igualdade; e

III - estimular a busca por soluções dialogadas para o aprimoramento do ambiente de trabalho.

Art. 3º São diretrizes do Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação:

I - compromisso institucional, com base em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam a promoção de ambientes organizacionais seguros, saudáveis e de respeito à diversidade e à inclusão;

II - universalidade, igualdade, não discriminação, valorização e respeito à diversidade;

III - confidencialidade das informações, proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, proteção dos dados pessoais e sigilo do conteúdo das apurações;

IV - resolutividade, por meio de tratamento correcional célere, controlado e prioritário das denúncias de assédio e discriminação;

V - acolhimento, com ações de escuta ativa, caracterizada por um diálogo com total atenção e interesse pelo assunto, fornecimento e esclarecimento de informações;

VI - abordagem centrada na vítima, caracterizada pelo apoio e pela garantia de recebimento de assistência apropriada e de qualidade;

VII - comunicação não violenta, utilização de linguagem positiva e inclusiva, não revitimização e não retaliação;



VIII - transversalidade, considerando que a abordagem das situações de assédio ou discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e a gestão do trabalho, bem como suas dimensões sociocultural, institucional e individual; e

IX - integralização, de modo que o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação sejam orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.

## CAPÍTULO II

### PROGRAMA MJSP SEM ASSÉDIO E SEM DISCRIMINAÇÃO

#### Seção I

##### Dos Eixos e Das Ações

Art. 4º O Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação será implementado por meio dos seguintes eixos e ações:

I - eixo de sensibilização, cujas ações destinam-se a:

a) sensibilizar todos os profissionais sobre a importância de se promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de assédio;

b) informar à comunidade, por meio de linguagem não violenta, acessível, inclusiva e não discriminatória, sobre os elementos que caracterizam o assédio e a discriminação, a legislação relevante pertinente ao tema, as políticas de acolhimento às vítimas e os canais de denúncia;

c) esclarecer os profissionais acerca das especificidades do assédio em relação às diversas identidades de gênero e orientações sexuais; e

d) sensibilizar a alta administração sobre o papel que desempenha na promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação;

II - eixo de capacitação, cujas ações destinam-se a:

a) promover ações de capacitação periódicas que abordem modalidades de assédio e discriminação, causas estruturantes, consequências à saúde das vítimas, meios de identificação, direitos das vítimas, canais de denúncia e procedimentos de enfrentamento; e

b) desenvolver habilidades nas lideranças para que sejam capazes de prevenir, identificar e encaminhar casos de assédio e discriminação, garantindo o sigilo e a confidencialidade, para a proteção da vítima e a responsabilização do autor;

III - eixo de enfrentamento, cujas ações destinam-se a:

a) estabelecer procedimentos objetivos e acessíveis para a denúncia de casos de assédio e discriminação, assegurando o sigilo;

b) implementar medidas para a não revitimização e para a proteção contra a retaliação das vítimas ou das pessoas denunciantes, inclusive mediante a adoção de medidas acautelatórias para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada;

c) garantir a imparcialidade e a celeridade na apuração das denúncias, por meio de processos internos que respeitem o devido processo legal e os direitos das partes envolvidas;

d) aplicar as medidas disciplinares cabíveis para responsabilizar os autores e acompanhar as vítimas para minimizar os riscos de retaliação; e

e) aplicar medidas de reintegração, quando cabíveis; e

IV - eixo de monitoramento e avaliação, cujas ações destinam-se a:

a) realizar acompanhamento contínuo para avaliar a efetividade do programa, com levantamento de riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à ocorrência de assédio;

b) realizar pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção da comunidade em relação ao assédio e à discriminação; e



c) elaborar relatórios semestrais sobre o andamento do programa, incluindo estatísticas de denúncias, ações realizadas e resultados alcançados.

## Seção II

### Do Comitê Gestor

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação, com as seguintes competências:

I - elaborar manual de diretrizes e procedimentos para acolhimento e processamento de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

II - propor medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação com base nos dados levantados no âmbito do programa;

III - promover articulação com o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal;

IV - aprovar plano e calendário de trabalho anual de monitoramento, acompanhamento e avaliação dos resultados do Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação;

V - designar a Equipe Multidisciplinar de Acolhimento; e

VI - apresentar relatório anual dos trabalhos desenvolvidos ao Ministro de Estado da Justiça e Segurança Pública.

Art. 6º O Comitê Gestor do Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação será composto por um representante titular e um suplente das seguintes unidades:

I - Gabinete do Ministro;

II - Secretaria-Executiva, que o presidirá;

III - Corregedoria-Geral;

IV - Assessoria Especial de Controle Interno;

V - Ouvidoria-Geral;

VI - Assessoria Especial de Assuntos Internacionais;

VII - Assessoria Especial de Participação e Diversidade;

VIII - Comissão de Ética;

IX - Consultoria Jurídica;

X - Secretaria de Assuntos Legislativos;

XI - Secretaria Nacional do Consumidor;

XII - Secretaria Nacional de Justiça;

XIII - Secretaria Nacional de Segurança Pública;

XIV - Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas e Gestão de Ativos;

XV - Secretaria Nacional de Políticas Penais;

XVI - Secretaria de Acesso à Justiça;

XVII - Secretaria de Direitos Digitais;

XVIII - Polícia Federal;

XIX - Polícia Rodoviária Federal;

XX - Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e

XXI - Conselho Administrativo de Defesa Econômica.

§ 1º Os representantes deverão atender aos seguintes requisitos:

I - ser ocupante de cargo efetivo e estável; e

II - possuir idoneidade moral, reputação ilibada e notória experiência em administração pública.



§ 2º A presidência do Comitê Gestor demandará os titulares de cada um dos órgãos indicados no caput a indicação de seus respectivos representantes e os designará para integrarem o Comitê Gestor.

§ 3º As deliberações serão tomadas por maioria simples, uma vez presente a maioria simples dos representantes ou respectivos suplentes.

§ 4º O Comitê Gestor se reunirá, em caráter ordinário, bimestralmente e, em caráter extraordinário, sempre que convocado pela sua Presidência, com antecedência mínima de quinze dias da reunião.

§ 5º As reuniões do Comitê Gestor poderão ser realizadas de forma presencial, virtual ou híbrida, conforme determinação de sua presidência.

§ 6º A Secretaria-Executiva da Comissão de Ética atuará como Secretaria-Executiva do Comitê Gestor.

§ 7º A participação no Comitê Gestor será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

### Seção III

#### Dos Procedimentos Administrativos

Art. 7º O tratamento dos casos de assédio e discriminação observará os seguintes procedimentos:

I - acolhimento;

II - registro, processamento e acompanhamento da denúncia; e

III - decisão.

#### Subseção I

##### Do Acolhimento

Art. 8º O acolhimento poderá ser individual ou coletivo e será realizado por integrante da Equipe Multidisciplinar referida no art. 5º, inciso V desta Portaria, à qual caberá:



I - realizar escuta ativa qualificada e empática, garantindo o acolhimento, o apoio e a confidencialidade das informações apresentadas pelas pessoas envolvidas;

II - informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação e respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar avaliações ou impressões próprias sobre o caso concreto;

III - orientar as pessoas envolvidas sobre os procedimentos e trâmites processuais e as possibilidades de formalização da denúncia via sistema digital de ouvidoria e, quando for o caso, extrainstitucionais;

IV - acompanhar a vítima, primando por seu bem-estar, mesmo após a formalização da denúncia, e realizar encaminhamentos, se necessário, aos serviços de saúde, social e de segurança pública, respeitadas as escolhas da pessoa; e

V - orientar e acompanhar os casos de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado o sigilo profissional.

§ 1º A escuta ativa de que trata o inciso I do caput poderá ser realizada antes do registro da denúncia, caso a pessoa que se considera vítima busque atendimento para solucionar dúvidas.

§ 2º Os responsáveis pelo acolhimento não se pronunciarão sobre a caracterização ou não de assédio moral, assédio sexual ou discriminação em relação ao caso concreto apresentado pela pessoa denunciante.

§ 3º A pessoa denunciante poderá dispensar a etapa de acolhimento caso opte pelo imediato encaminhamento da denúncia às instâncias de processamento.

Art. 9º A escuta ativa e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na vítima, respeitando suas decisões e seu tempo de reflexão, bem como fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.



Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas neste programa e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da vítima quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

## Subseção II

### Do Registro, Processamento e Acompanhamento da Denúncia

Art. 10. O procedimento para registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será iniciado:

I - por provocação da pessoa ofendida; ou

II - por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade, mediante autorização da parte ofendida ou preservando sua identidade.

Parágrafo único. Qualquer profissional do Ministério da Justiça e Segurança Pública poderá auxiliar a pessoa denunciante e acompanhá-la para acolhimento e registro de denúncia de assédio e discriminação, na unidade setorial de Ouvidoria.

Art. 11. O registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será realizado mediante formalização no sistema Fala.BR, utilizando a opção "Ouvidoria Interna".

§ 1º As denúncias poderão ser realizadas:

I - por pessoa denunciante identificada;

II - por pessoa denunciante anônima; ou

III - por pessoa denunciante com identificação condicionada, conforme manual de diretrizes e procedimentos referido no art. 5º, inciso I desta Portaria.

§ 2º As denúncias deverão ser categorizadas utilizando as opções "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação", a depender do caso, no campo "Selecione o tipo de denúncia" do sistema.

§ 3º São elementos mínimos para o registro de denúncias:

I - nome da pessoa assediadora;

II - conduta; e

III - local e data em que ocorreu o ato de assédio ou discriminação.

§ 4º Além dos elementos mencionados no § 3º, constituem elementos relevantes para o registro de denúncias, devendo ser apresentados sempre que possível:

I - nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado o ato;

II - registros e documentos físicos ou eletrônicos que possam comprovar o fato ocorrido; ou

III - quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio, a discriminação ou as situações deles decorrentes.

Art. 12. Após o recebimento do registro via Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR, a unidade setorial de Ouvidoria do órgão encaminhará imediatamente o caso ao órgão competente para o processamento da denúncia conforme enquadramento funcional, observados o sigilo e a confidencialidade das informações.

§ 1º Denúncias recepcionadas por outros meios deverão ser encaminhadas à unidade setorial de Ouvidoria do órgão para que proceda ao registro na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR e encaminhe ao órgão competente para o processamento da denúncia;

§ 2º Nos casos de denúncia anônima, o órgão competente para o processamento da denúncia avaliará a existência de indícios suficientes de autoria e materialidade para decidir sobre seu prosseguimento ou arquivamento.

Art. 13. A unidade setorial de Ouvidoria do órgão elaborará relatórios semestrais com o número de denúncias registradas, os quais serão encaminhados ao Comitê Gestor do Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação na primeira semana do mês de fevereiro e na primeira semana do mês de agosto de cada ano.



§ 1º Na elaboração dos relatórios, deverão ser observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais dos envolvidos.

§ 2º Os relatórios deverão apresentar:

I - o número de denúncias sistematizadas por tipo, se assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

II - o enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;

III - a instância à qual a denúncia foi encaminhada; e

IV - o gênero da pessoa denunciada e da pessoa denunciante.

#### Subseção III

#### Da Decisão

Art. 14. As condutas denunciadas como assédio ou discriminação serão processadas e decididas pelas instâncias competentes para conhecimento da responsabilidade ética e disciplinar, nos termos do art. 2º do Anexo I ao Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 1º O processamento de que trata este artigo deve ocorrer com celeridade, conforme manual de diretrizes e procedimentos referido no art. 5º, inciso I desta Portaria.

§ 2º A aplicação de penalidades para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 15. O processamento dos casos será realizado com cuidados de proteção à vítima, de modo a impedir retaliação e evitar revitimização.

Art. 16. A pessoa denunciante ou a vítima não poderá ser constrangida a participar de acareação ou outro contato indesejado com a pessoa denunciada ao longo do processo.

Art. 17. A instância competente elaborará relatórios semestrais a serem encaminhados ao Comitê Gestor do Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação, contendo:

I - o número de denúncias sistematizadas por tipo, quais sejam, assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

II - o enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;

III - o status atual do processo, as datas dos andamentos processuais e o parecer final, se concluído; e

IV - os prazos estimados para conclusão, nos casos de procedimentos em andamento.

§ 1º Nos relatórios, deverão ser observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais dos envolvidos.

§ 2º Os relatórios deverão ser enviados na primeira semana do mês de fevereiro e na primeira semana do mês de agosto de cada ano.

#### CAPÍTULO III

#### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 18. O Programa MJSP sem Assédio e sem Discriminação integrará todas as parcerias e contratos de prestação de serviços firmados pelas unidades do Ministério da Justiça e Segurança Pública, de forma a assegurar o alinhamento institucional entre os colaboradores.

Parágrafo único. Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho e ações de capacitação para suas empregadas e seus empregados.

Art. 19. As denúncias de assédio e discriminação serão processadas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR.



Art. 20. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**RICARDO LEWANDOWSKI**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

