

GUIA PRÁTICO DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO

RESOLUÇÃO Nº 261, DE 11 DE ABRIL 2023 –
CNMP RESOLUÇÃO CPJ Nº 19/2025 - MPAL

Um Ministério Público transparente,
ético e íntegro



Colégio de Procuradores de Justiça

Lean Antônio Ferreira de Araújo

Presidente / Procurador-Geral de Justiça

Sérgio Rocha Cavalcanti Jucá

Walber José Valente de Lima

Dennis Lima Calheiros

Vicente Felix Correia

Eduardo Tavares Mendes

Valter José de Omena Acioly

Denise Guimarães de Oliveira

Maurício André Barros Pitta

Isaac Sandes Dias

Sérgio Amaral Scala

Helder de Arthur Jucá Filho

Maria Marluce Caldas Bezerra

Kícia Oliveira Cabral de Vasconcellos

Neide Maria Camelo da Silva

Silvana de Almeida Abreu

Luiz José Gomes Vasconcelos

Sandra Malta Prata Lima

Estrutura Administrativa

Lean Antônio Ferreira de Araújo

Procurador-Geral de Justiça

Walber José Valente de Lima

Subprocurador-Geral Administrativo-Institucional

Sérgio Rocha Cavalcanti Jucá

Subprocurador-Geral Judicial

Valter José de Omena Acioly

Subprocurador-Geral Recursal

Eduardo Tavares Mendes

Corregedor-Geral

Maurício André Barros Pitta

Ouvidor

Marcus Rômulo Maia de Mello

Diretor da Escola Superior do Ministério Público

Elaboração e coordenação

Eduardo Tavares Mendes

Corregedor-Geral

Neide Maria Camelo da Silva

Corregedora-Geral Substituta

Valter José de Omena Acioly

Procurador de Justiça - Relator

Adriana Gomes Moreira dos Santos

Promotora de Justiça / Secretaria-Geral

Adivaldo Batista de Souza Junior

Promotor de Justiça / Assessor Técnico

Marília Cerqueira Lima

Promotora de Justiça / Assessora Técnica

Maria Eduarda Oliveira da Silva Almeida

Chefe de Gabinete

Paulo Jorge Cavalcante Costa Filho

Assistente de Procuradoria de Justiça

Revisão

Corregedoria-Geral

Projeto Gráfico

Marília Lemos Braz

Supervisão

Thiago Henrique Ferreira

**ACESSE O CÓDIGO
DE ETICA COMPLETO:**



bit.ly/CodigodeEticaMPAL

Apresentação

O presente Guia Prático do Código de Ética significa um grande avanço do Ministério Público do Estado de Alagoas. Ele reflete o compromisso institucional com a resolutividade, com a proatividade e com a excelência na nobre missão que tem a instituição de promover justiça, sem jamais transigir na defesa dos direitos indisponíveis de todos os cidadãos. A ética constitui um dos maiores valores da humanidade e este Código passa, assim, a constituir um importante instrumento para o fortalecimento dos princípios que regem o Ministério Público, bem como mostra ser uma ferramenta essencial para que seus membros fortaleçam a confiança da sociedade em sua autoridade pública e moral. É uma ferramenta que incrementa e legitima o exercício da cidadania.

Ademais, toda instituição deve prezar por um ambiente de trabalho saudável, digno e seguro para todos e todas. Algumas práticas, entretanto, podem comprometer a qualidade de vida laboral e atingir a vida pessoal e a saúde física e mental das pessoas.

Este documento é um guia que busca chamar a atenção para a atuação ética dos membros do Ministério Público, objetivando um convívio melhor, mais harmônico e mais pacífico, auxiliando no combate a todo tipo de violência, de assédio e de discriminação que possa ocorrer no ambiente de trabalho.

O objetivo primordial deste Guia Prático do Código de Ética é levar o agente ministerial a se entender enquanto garantidor dos direitos na perspectiva da grandeza de suas funções definidas constitucional e legalmente, tratando, inclusive, dos principais conceitos que permeiam as condutas abusivas, através de exemplos de situações

de assédio, especialmente para serem entendidos, também, os potenciais prejuízos para as vítimas, além de apresentar as orientações iniciais de como agir em situações dessa natureza.

Esta publicação tem como base o Código de Ética do Ministério Público Nacional, instituído pela Resolução CNMP nº 261, de 11 de abril de 2023, bem como a Resolução CPJ Nº 19/2025, de 18 de agosto de 2025 do MPAL. É fundamental para o Ministério Público de Alagoas o exercício de sua atuação com observância, cada vez maior, dos princípios e dos valores éticos, pois é nosso papel a função educativa e exemplar de cidadania em face de todos os indivíduos, grupos sociais e instituições públicas e privadas.

Destarte, deve-se ter consciência de que deveres éticos contemplam elementos abertos que se caracterizam como conceitos jurídicos indeterminados, cujo conteúdo deve ser aplicado pelo intérprete diante das peculiaridades do caso concreto e dos parâmetros norteadores.

Assim, deve-se pautar todas as condutas de modo transparente, ético e íntegro, engrandecendo sempre o Ministério Público para que se possa defender os direitos elementares e fundamentais da sociedade com denodo, serenidade, altivez e dedicação, atribuição conferida pela Constituição Federal de 1988.

Lean Aantônio Ferreira de Araújo

Procurador-Geral de Justiça

Eduardo Tavares Mendes

Corregedor-Geral do Ministério Público

Combate ao Assédio Moral e Sexual

Os assédios moral e sexual representam formas de violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais à vida e à saúde e ao trabalho, previstos na Carta Constitucional de 1988, sendo pois atribuição do Ministério Público, enquanto defensor da ordem jurídica, agente de transformação social e indutor de políticas públicas, atuar para combatê-lo, preventiva e repressivamente, seja quando ocorre no âmbito das relações privadas de trabalho, seja quando tem lugar na própria Administração Pública.

(Conselho Nacional do Ministério Público, Assédio Moral e Sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasileira: CNMP, 2016).



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 a longo prazo, afetando a saúde física e mental das vítimas. Algumas consequências incluem:

- Problemas de Saúde Mental: depressão, ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático e baixa autoestima, síndrome de esgotamento profissional (Burnout), problemas cognitivos (perda de memória e concentração) e suicídio;
- Problemas de Saúde Física: Dores de cabeça, problemas digestivos e distúrbios do sono;
- Impacto na Carreira: Desempenho prejudicando no trabalho, absenteísmo, e, até perda do emprego
- Relações Sociais: Isolamento social, dificuldades em relacionamentos pessoais e familiares.

Assédio moral organizacional

Verifica-se quando o membro do Ministério Público, no exercício de função de gestão ou liderança, contribui para a institucionalização de práticas abusivas, criando ou reforçando um ambiente de trabalho hostil, competitivo de forma desleal, ou incentivando comportamentos tóxicos entre os servidores, estagiários e demais colaboradores sob sua coordenação.

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 esmerarem 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 trabalho 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.

Pode-se dizer, assim, que 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; e,
-  Ameaças e intimidações constantes.

Assédio Moral horizontal

Ocorre entre membros do Ministério Público que ocupam uma posição hierárquica equivalente, caracterizando-se por comportamentos sistemáticos de hostilidade, desprezo, boicote ou desqualificação, capazes de comprometer o ambiente funcional e a dignidade da carreira.

Assédio Moral vertical descendente

Dá-se quando o membro do Ministério Público, em posição de superioridade hierárquica ou funcional, submete subordinado – seja membro, servidor, colaborador ou estagiário – a condutas abusivas, humilhantes, vexatórias ou discriminatórias, com violação à dignidade e aos direitos fundamentais da pessoa.

Assédio Moral vertical ascendente

Verifica-se quando o membro do Ministério Público é alvo de condutas abusivas por parte de subordinado, como desrespeito reiterado, chantagens, boicotes ou outros comportamentos que comprometam o regular exercício de suas funções institucionais.

Assédio Sexual

Constitui assédio sexual a conduta de natureza sexual indesejada, praticada por membro do Ministério Público, manifestada de forma verbal, não verbal ou física, que tenha por objetivo ou efeito constranger, intimidar, humilhar, comprometer o ambiente de trabalho ou afetar a situação funcional ou o desempenho profissional da pessoa assediada.



O QUE FAZER SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO?

É importante tomar algumas medidas:



Documentar os incidentes: Registre todas as ocorrências de assédio, incluindo o(s) nome(s) do(s) assediador(es), datas, horários, locais, detalhes do incidente e testemunhas, se houver. Guardar toda a documentação probatória, como e-mails, mensagens e etc.



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



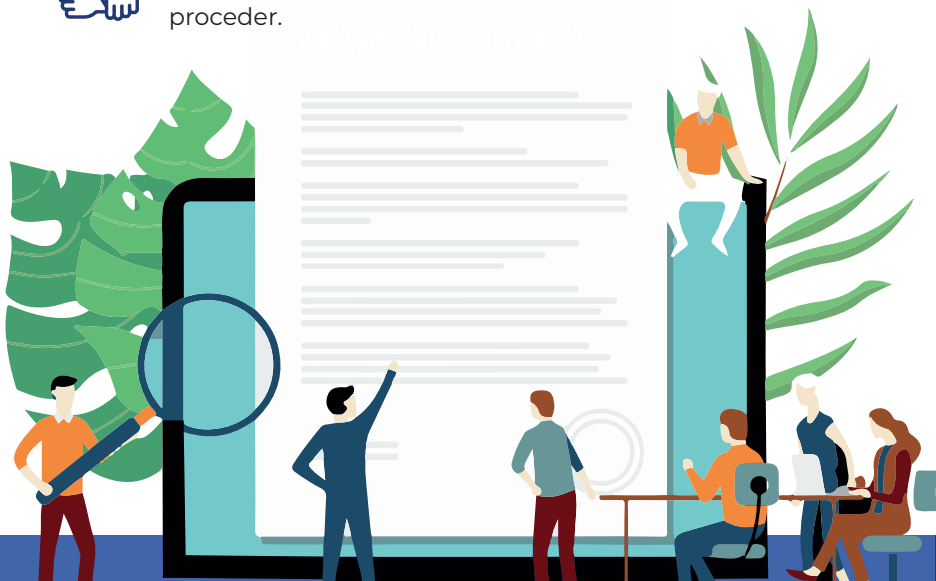
Procurar um acompanhamento psicológico.



Relatar o assédio: Na Ouvidoria e, sendo o caso, na Corregedoria-Geral.



Procurar ajuda profissional: Psicólogos, advogados e outras pessoas que possam 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 no interesse público ou profissional, podendo acarretar 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?

Constitui discriminação toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, cor, sexo, idade, orientação sexual, identidade de gênero, religião, opinião política, origem social, condição de saúde, deficiência ou qualquer outra característica pessoal, que tenha por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos e liberdades fundamentais.

Devem ser evitadas e combatidas todas as formas de discriminação.



Lembre-se!

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 o membro deverá:

- a) Prevenir os eventuais conflitos de interesses;
- b) Respeitar a integridade, a moralidade, a clareza de posição funcional, a imagem e a credibilidade da instituição;
- c) Evitar a exposição ou a antecipação de juízos de valor a respeito de apurações ainda não concluídas, bem como em processos em que não funcionem;
- 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 e urbanidade na relação com os colegas, com os magistrados, com os advogados, com as partes, inclusive, as testemunhas, com os servidores, com os estagiários e com todos aqueles com os quais se relacione institucionalmente, devendo promover o especial respeito aos direitos fundamentais;
- 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, procedimento ou feitos congêneres;

g) Atuar com dedicação e disciplina, pontualidade e assiduidade, bem como, manter ilibada conduta pública e particular;

h) Zelar pelo prestígio da Justiça, por suas prerrogativas, pela dignidade de suas funções;

i) Desempenhar, com zelo e presteza, as suas funções; e,

j) Declarar-se suspeito ou impedido, nos termos da lei.



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 se portar de forma prudente, sem comprometer a imagem do Ministério Público e dos seus órgãos, nem violar direitos ou garantias fundamentais das pessoas. Assim, o membro do Ministério Público, em manifestações de toda natureza, deve evitar comportamentos que impliquem na busca injustificada por reconhecimento social ou autopromoção.

Na prevenção de manifestações discriminatórias

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

Na vida privada

O membro do Ministério Público deve ter uma 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 internacional, que possam comprometer a sua independência e a sua integridade funcional ou suscitar eventuais conflitos de interesse. Desse modo, o membro do Ministério Público deve adotar as medidas necessárias para demonstrar a legitimidade de seu patrimônio, na forma da normativa vigente.

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.

Na atividade de magistério

O membro do Ministério Público que exercer o magistério adotará uma 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 necessária.

Necessidade de capacitação contínua

O desenvolvimento e o contínuo aperfeiçoamento das capacidades técnicas e competências funcionais dos membros do Ministério Público devem se pautar 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 e dos direitos humanos e à efetivação dos valores, princípios e objetivos constitucionais, bem como de proteção ao Direito Internacional dos Direitos Humanos.



Conclusão

Este Guia Prático do Código de Ética tem como principal objetivo o fornecimento de informações valiosas e esclarecedoras sobre o que é o assédio, suas formas, consequências e, mormente, sobre como preveni-lo e combatê-lo, haja vista que 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, ainda que nos tempos hodiernos a inteligência artificial venha alcançando importante espaço nas relações de trabalho e institucionais.

Não se pode olvidar 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 enfrentar 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 de trabalho e, por via de consequência, a vida das pessoas.

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 se sinta só e não deixe ninguém sozinho nessa luta.

Há que se agradecer a atenção e o empenho em se fazer do seu local de trabalho um espaço mais justo, ético e acolhedor. Seja firme na busca por um ambiente livre de assédio, em que a ética seja a base de todas as nossas ações, que se pretendem emancipatórias e transformadoras.

Juntos podemos fazer a diferença!

