



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

PORTARIA PGR/MPF Nº 1.004, DE 31 DE OUTUBRO DE 2018

Vide [Portaria PGR/MPF nº 785, de 9 de agosto de 2019](#)

Vide [Edital OMPF nº 4, de 15 de julho de 2019](#)

Vide [Portaria PGR/MPF nº 315, de 11 de abril de 2018](#)

Institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Federal.

A PROCURADORA-GERAL DA REPÚBLICA, no uso das atribuições conferidas pelo art. 26, incisos VIII e XIII, da [Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993](#), resolve:

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

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 (arts. 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 OIT, bem como os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que, segundo classificação de Sasaki (2011), ambiente acessível é aquele que contempla a acessibilidade física e arquitetônica, programática, metodológica, comunicacional, instrumental e atitudinal;

CONSIDERANDO que no moderno conceito de saúde, está incluído o ambiente de trabalho sadio e que no conceito de ambiente de trabalho sadio estão atreladas a saúde física e a saúde mental;

CONSIDERANDO que práticas de assédio interferem na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo levar à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho;

CONSIDERANDO que assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar as relações socioprofissionais e o ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO que, no contexto do Século XXI, o assédio moral vem, cada vez mais, se deslocando do campo intersubjetivo e se enraizando na estrutura organizacional das corporações, exigindo, desse modo, que os gestores ampliem o foco das políticas de enfrentamento e passem a considerar a noção de assédio moral organizacional;

CONSIDERANDO que assédio moral pode configurar violação à [Lei nº 8.112/90](#), à [Lei nº 8.429/92](#) (improbidade administrativa), a leis estaduais e distritais que vedam a conduta e a inúmeras convenções coletivas de trabalho;

CONSIDERANDO que assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser entendido como a conduta de conotação sexual, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, contra a vontade de alguém, causando-lhe constrangimento;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, a intimidade, a vida privada, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana;

CONSIDERANDO o previsto na Convenção n.º 111 da OIT, pela qual toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório;

CONSIDERANDO a instituição, no âmbito do Ministério Público Federal, da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, da Política de Atenção à Saúde Mental e da Política de Gestão de Pessoas;

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

Art. 1º Esta Portaria institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Federal, 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, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

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

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - favorecimento de um ambiente organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de respeito à diferença;
- III - realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre as consequências de práticas abusivas;
- IV - estímulo às boas práticas administrativas;
- V - capacitação permanente de membros e servidores(as) e orientação de estagiários, aprendizes e terceirizados(as) visando à gestão humanizada e à prevenção de conflitos, com incentivo à participação de gestores(as);
- VI - elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;
- VII - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, igualdade de tratamento, comunicação não violenta e preservação da dignidade das pessoas;
- VIII - busca de soluções consensuais 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 da gestão institucional, de modo a prevenir a degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;
- X - avaliação periódica da qualidade de vida no trabalho;
- XI - elaboração de relatórios estatísticos, analíticos e sua divulgação periódica;

XII - consideração das formas de vulnerabilidade relacionadas aos diferentes vínculos funcionais;

XIII - 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;

XIV - adoção de medidas administrativas, gerais e específicas, pelo(a) Procurador(a)-Geral da República, Conselho Superior, Corregedor(a)-Geral, Ouvidor(a)-Geral, Secretário(a)-Geral e Procuradores(as)-Chefes, conforme parâmetros desta Portaria.

CAPÍTULO II DAS AÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Da Criação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Art. 3º A implementação da Política de que trata esta portaria ficará a cargo das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

§ 1º O(A) Procurador(a)-Geral da República, consultadas as áreas respectivas, quando for o caso, designará, por portaria, os integrantes da Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que será composta pelo(a):

I - Ouvidor(a)-Geral;

II - Subprocurador(a)-geral da República coordenador(a) do Comitê Gestor de Gênero e Raça;

III - Corregedor(a)-Geral;

IV - Representante da Secretaria-Geral;

V - quatro representantes dos(as) servidores(as) do Ministério Público Federal, escolhidos(as) em eleição nacional, a ser regulamentada.

§ 2º Coordenará a Comissão Nacional o Subprocurador(a)-Geral mais antigo(a) que integrar o colegiado.

§ 3º Nas Procuradorias Regionais da República e nas Procuradorias da República nas Unidades Federativas, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação serão designadas pelos(as) respectivos(as) Procuradores(as)-Chefes, por portaria, tendo a seguinte composição:

I - dois membros lotados na Unidade, indicados pelo Colégio de Procuradores, sendo que um deles será o(a) coordenador(a);

II - um(a) representante da Unidade de Gestão de Pessoas;

III - um(a) representante dos(as) servidores(as) da Procuradoria Regional da República na Região ou da Procuradoria da República na Unidade Federativa, escolhidos em eleição local, a ser regulamentada.

§ 4º O mandato dos(as) integrantes das Comissões será de 2 (dois) anos, admitida uma recondução.

§ 5º Os integrantes das Comissões Nacional, Regionais e Locais serão designados em ato único pelo Procurador(a)-Geral da República.

Art. 4º Os(As) integrantes das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação serão ocupantes de cargos efetivos e desempenharão suas atividades sem prejuízo do exercício das atribuições funcionais inerentes a seus cargos efetivos, funções de confiança ou cargos em comissão.

Parágrafo único. Os trabalhos nas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação serão considerados prestação de relevante serviço público e constarão dos assentamentos funcionais dos membros e servidores.

Art. 5º As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação atuarão em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas, o Comitê Gestor de Gênero e Raça e a Ouvidoria do MPF, de forma a buscar a melhor solução dos conflitos, tendo como objetivo ouvir os envolvidos e dar os encaminhamentos necessários, inclusive às Unidades de Saúde, que proporcionarão assistência, orientação e acompanhamento, em especial, da vítima, observado o sigilo das informações.

Art. 6º As Unidades de Saúde e a área de acompanhamento funcional terão papel consultivo nas ações de prevenção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, bem como deverão estabelecer protocolo para receber as demandas das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e realizar o acompanhamento das necessidades das partes envolvidas.

Art. 7º Quando necessário, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação farão sugestões ao(à) Procurador(a)-Geral da República ou aos(às) Procuradores(as)-Chefes para, de imediato, preservar as pessoas envolvidas na situação relatada, evitar o agravamento de conflito instalado, preservar provas, garantir a lisura, o sigilo das apurações, solucionar o problema e prevenir novas ocorrências, bem 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;

V - promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação relatada.

Art. 8º Caberá, ainda, à Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a implementação e a coordenação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Ministério Público Federal, em especial:

I - sugerir ao(à) Procurador(a)-Geral da República a adoção de ações para o alcance dos objetivos desta Política;

II - orientar as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação nas Procuradorias Regionais da República e nas Procuradorias da República nas Unidades Federativas em sua formação e no desenvolvimento de suas ações;

III - apreciar os casos relatados no âmbito da Procuradoria-Geral da República.

Art. 9º As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em âmbito nacional, das Procuradorias Regionais da República e das Procuradorias da República nas Unidades Federativas poderão, de ofício ou por provocação, alertar os(as) gestores(as) sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, ao assédio sexual ou à discriminação que possa colocar em risco a saúde e a vida dos(as) trabalhadores(as), bem como recomendar eventuais medidas administrativas a serem adotadas.

Art. 10. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em âmbito nacional, das Procuradorias Regionais da República e das Procuradorias da República nas Unidades Federativas deverão representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios de apuração para relatar eventuais práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do Ministério Público Federal.

Parágrafo único. Deve ser considerado, para os fins do caput, qualquer espécie de prejuízo à esfera do(a) reportante, envolvidos(as) ou testemunhas que tenha correlação com o ato de reportar ou prestar informações.

Art. 11. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em âmbito nacional, das Procuradorias Regionais da República e das Procuradorias da República nas Unidades Federativas buscarão celebrar termos de cooperação técnicocientífica e aproximar-se de entidades públicas ou privadas que tenham por objeto a missão de enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

CAPÍTULO III

DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

SEÇÃO I

DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos:

I - às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

II - à Ouvidoria do MPF, que encaminhará a notícia à Comissão responsável, resguardado o sigilo.

Parágrafo Único. Na hipótese de assédio moral organizacional, a notícia poderá ser encaminhada pelas associações e sindicatos de servidores e membros do MPF.

SEÇÃO II

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

Art. 13. O(A) coordenador(a) da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação 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 para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento.

§ 1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação sempre procurará 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, do Assédio Sexual e da Discriminação cuidará para que as partes envolvidas tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem, inclusive, preferencialmente, com apoio de equipe multidisciplinar em saúde.

§ 3º As partes envolvidas poderão ser acompanhados de pessoa de sua confiança durante sua entrevista, assim como apresentar elementos que versem sobre os atos de assédio ou de discriminação.

Art. 14. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação procederá à apuração da notícia, no prazo de 30 dias, prorrogável por

igual período, justificadamente, uma única vez, 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.

Art. 15. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Unidade de lotação das partes envolvidas encaminhará à Unidade de Gestão de Pessoas, à Secretaria Geral, Regional ou Estadual, ou à chefia imediata, recomendação 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, inclusive, se for o caso, a realocação das partes envolvidas em outro setor.

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

Art. 16. Nos casos de retaliação a terceirizados(as) que tenham noticiado fatos relacionados a esta portaria, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços com o Ministério Público Federal, deverá ser analisada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério do Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

SEÇÃO III DA MEDIAÇÃO

Art. 17. Estando os interessados de comum acordo, poderá ser realizada a mediação do conflito, com a participação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que designará mediador(a) habilitado(a) para conduzi-la.

Parágrafo único. A mediação deverá ser iniciada até 10 dias úteis após a concordância das partes.

Art. 18. O papel do(a) mediador(a) é assistir as partes envolvidas de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema, reunindo-se com elas presencialmente, respeitado o prazo previsto no art. 15 deste diploma.

Parágrafo único. As partes envolvidas poderão se fazer acompanhar de pessoas de sua confiança.

Art. 19. Em caso de mediação, haverá o seu acompanhamento pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de garantir que os compromissos assumidos, firmados por escrito e registrados em ata, sejam cumpridos.

Art. 20. Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, as partes envolvidas deverão ser consultados(as) 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, do Assédio Sexual e da Discriminação 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.

Art. 21. Para a adequada realização dos atos previstos nesta seção, deverão ser criadas, nas unidades do Ministério Público Federal, salas ou espaços padrão para mediação no âmbito institucional, atendendo a requisitos de acolhimento, disposição igualitária do mobiliário e dos ocupantes, privacidade, neutralidade e segurança.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 22. O(A) Procurador(a)-Geral da República e os(as) Procuradores(as)-Chefes terão o prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogável por igual período, a contar da publicação desta Portaria, para instituir as respectivas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Art. 23. Caberá à Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação acompanhar o cumprimento dos programas e prazos definidos na presente portaria e dar ciência à Secretaria-Geral e à Ouvidoria do MPF, adotando as medidas cabíveis para sua fiel execução.

Art. 24. Eventuais dúvidas acerca da aplicação desta portaria serão dirimidas pela Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Parágrafo único. Até que a Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação seja instituída, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela comissão criada pela Portaria Conjunta OMPF/CGGR nº 1, de 1º de maio de 2018.

Art. 25. As iniciativas relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação já desenvolvidas no Ministério Público Federal serão gradativamente repassadas às comissões criadas por essa portaria, inclusive para fins de atualização, como cartilhas e campanhas de divulgação, eventos, treinamentos e trilhas de aprendizagem, entre outros.

Parágrafo único. No prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da sua instituição, a Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação fará inventário das iniciativas já realizadas na instituição, com vistas a assumir tais atribuições e lhes dar continuidade, com o suporte que for necessário das unidades do MPF por elas responsáveis.

Art. 26. A Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverá produzir, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da sua constituição, manual contendo informações sobre a caracterização do assédio moral, do assédio sexual e/ou da 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.

Art. 27. A Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da sua constituição, deverá elaborar regimento interno, que disciplinará o seu funcionamento e o das comissões regionais e locais, em consonância com as disposições desta portaria.

Art. 28. No prazo de 90 (noventa) dias, a contar da instituição da Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a Secretaria de Engenharia e Arquitetura do Ministério Público Federal, com a participação da Ouvidoria do MPF, apresentará estudos à referida Comissão Nacional para a concretização do disposto do art. 22 desta Portaria.

Art. 29. No prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da instituição da Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a Secretaria de Administração do Ministério Público Federal, juntamente com o órgão de consultoria jurídica do MPF e a referida Comissão Nacional, estipulará termo de compromisso a ser firmado com as empresas contratadas que especifique a obrigação de tomarem ciência e agirem em consonância com a presente política.

Art. 30. No prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da instituição da Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação,

a Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério Público Federal deverá apresentar à referida Comissão Nacional programas de treinamento multidisciplinares relacionados à temática, para capacitação de membros e servidores, mormente em estágio probatório, bem como ocupantes de cargos de gestão.

Art. 31. No prazo de 90 (noventa) dias, a contar da instituição da Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a referida Comissão Nacional, juntamente com a Ouvidoria e a Corregedoria, deverá estabelecer medidas para a preservação da eficácia e segurança dos canais de representação deste Ministério Público Federal, com a definição de medidas de proteção à identidade por sigilo e de adequada responsabilização daqueles(as) que praticarem quaisquer condutas que visem a retaliar, prejudicar, ameaçar ou coagir os(as) noticiantes e os(as) informantes.

Art. 32. A Corregedoria do Ministério Público Federal deverá incluir a temática nos cursos de vitaliciamento de membros do MPF.

Art. 33. As comissões criadas por esta portaria não substituem as comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, juntas médicas e corregedoria.

Art. 34. Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação.

RAQUEL ELIAS FERREIRA DODGE

Este texto não substitui o publicado no DMPF-e, Brasília, DF, 5 nov. 2018. Caderno Administrativo, p. 1.