

Escritório de Integridade deverá submeter o caso à análise da autoridade competente.

CAPÍTULO VI
DAS SANÇÕES

Art. 11. O descumprimento dos deveres e vedações constantes desta PORTARIA constituirá infração ética e ensejará a apuração da conduta através de procedimento administrativo, sujeitando o infrator, conforme o caso, à orientação ou recomendação sobre a conduta adequada, sem prejuízo da responsabilização em outras esferas.

•1º. Sendo o agente um servidor do Ministério Público do Estado do Pará, o procedimento administrativo mencionado no caput será realizado nos termos da PORTARIA nº. 1091/2025-MP/PGJ, e, no que couber, da Lei Estadual nº 8.972/2020, e da Lei Federal nº 9.784/1999.

•2º. Não sendo o agente um servidor do Ministério Público do Estado do Pará, a infração será apurada nos termos da PORTARIA que institui, no âmbito do MPPA, o Canal de Denúncias de Ética e Integridade, e respectiva legislação e normativas aplicáveis.

Art. 12.Caso a conduta caracterize, em tese, infração disciplinar, ilícito penal e/ou ato de improbidade administrativa, os fatos, se atribuídos a membro, deverão ser comunicados à Corregedoria-Geral; e, se atribuídos a servidor, à Subprocuradoria-Geral de Justiça, Técnico-Administrativa.

Art. 13. Todo agente público e cidadão possui a prerrogativa de relatar quaisquer condutas que identifiquem como irregulares no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, por meio dos mecanismos e ferramentas disponibilizadas para tanto

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14.As dúvidas na aplicação desta PORTARIA e os casos omissos deverão ser dirimidos pela Procuradoria-Geral de Justiça, à qual caberá recorrer à analogia, aos bons costumes e aos princípios éticos e de integridade conhecidos em atividades similares.

Art. 15.Esta PORTARIA deve ser aplicada e interpretada em conjunto com as demais normativas internas, especialmente com Código de Ética dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará e com a Lei Orgânica do Ministério Público do Estado do Pará, devendo, sempre que oportuno e necessário, ser revisitada e atualizada.

Art. 16. Esta PORTARIA entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA.
Belém, 08 de maio de 2025.
ALEXANDRE MARCUS FONSECA TOURINHO
PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA

ANEXO I
DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Eu, _____, agente público(a) do Ministério Público do Estado do Pará, detentor(a) da matrícula funcional nº _____, ocupante do cargo de _____, lotado(a) no(a) _____, declaro que não me encontro em situação de conflito de interesses; meencontro em situação de potencial conflito de interesses, em razão de: _____

No exercício das minhas funções, comprometo-me a:

1.Atender a todas as disposições presentes na Normativa de Conflito de Interesses e no Código de Ética do Servidores do Ministério Público do Estado do Pará, bem como nas demais normativas do órgão ministerial;

2.Observar rigorosamente as diretrizes e não permitir que atividades de natureza privada e vínculos de parentesco* ou afetivos interfiram no exercício da função pública;

3.Reportar pela via apropriada do Ministério Público toda e qualquer nova situação de conflito de interesses real, potencial ou aparente em que me encontre;

4.Declarar-me impedido(a) ou suspeito(a) do envolvimento em processo em que me encontre em situação de conflito de interesses;

Declaro, por fim, que minha conduta profissional será pautada em princípios éticos e valores de integridade, em prol do interesse público.

Data:	Assinatura:
-------	-------------

* Membros da família até o terceiro grau, cônjuge, companheiro ou companheira, assim como os parentes por afinidade correspondentes.

PORTARIA Nº 2309 / 2025-MP/PGJ
O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ, no uso das suas atribuições legais e do que lhe confere o art. 18, V e XVIII, “e”, da Lei Complementar nº. 57 (Lei Orgânica do Ministério Público do Estado do Pará), de 6 de julho de 2006;

CONSIDERANDOa 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 Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em matéria de emprego ou profissão e da violência; bem como a aprovação da Convenção OIT nº 190, que trata do assédio no mundo do trabalho e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDOos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, que regem a Administração Pública conforme dispõe o caput do art. 37, da Constituição da República;

CONSIDERANDOo princípio da dignidade da pessoa humana e a valoriza-

ção social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde e à segurança no trabalho (art. 1º, incisos III e IV; art. 3º, inciso IV; art. 6º; art. 7º, inciso XXII; art. 37; art. 39, § 3º, e art. 170, caput, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO as disposições da PORTARIA CNMP-PRESI nº 142/2019, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público, estabelecendo medidas mitigatórias e contingenciais em relação aos referidos desvios comportamentais, a partir da implementação de uma Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação, fornecendo insumos para a regulação desta temática pelas unidades ministeriais;

CONSIDERANDO as diretrizes trazidas pela Lei nº 14.540/2023 quanto à prevenção e ao combate ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual, bem como à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, que devem ser utilizadas como parâmetro para o enfrentamento destas condutas por órgãos e entidades públicas;

CONSIDERANDO os dados trazidos por meio do 1º Censo Étnico-Racial do Ministério Público do Estado do Pará, evidenciando que 16,83% dos servidores do órgão já relataram terem sido vítimas de práticas racistas ou discriminatórias;

CONSIDERANDO as disposições do Código de Ética dos Servidores do MPPA (art. 7º, V) e do Código de Ética do Ministério Público brasileiro (art. 9º), que proíbem os agentes públicos do órgão ministerial paraense de praticarem qualquer ato de assédio ou discriminação;

R E S O L V E:
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, estabelecendo princípios, diretrizes e ações voltadas ao fortalecimento da cultura de integridade e à promoção de um ambiente de trabalho saudável no MPPA.

Art. 2º. As disposições normativas da presente PORTARIA se aplicam a todos os agentes públicos, bem como àqueles que, de alguma forma, se relacionam com o Ministério Público do Estado do Pará.

Art. 3º. Para fins desta PORTARIA, considera-se:

I – Agentes Públicos: membros(as); servidores(as) ocupantes de cargo efetivo, temporário e comissionado; servidores(as) cedidos ao MPPA por outros órgãos ou entidades públicas; estagiários(as); e demais agentes que possuam vínculo permanente, temporário ou excepcional com o MPPA;

II – Assédio Moral: ocorre quando existe a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, sendo a habitualidade e a intencionalidade, ou seja, a finalidade discriminatória, em regra, indispensáveis para sua caracterização;

III – Assédio Moral Organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, promovidas, incentivadas ou toleradas pela instituição, fomentando uma cultura institucional de assédio, por meio do desrespeito aos direitos fundamentais;

IV – Assédio Sexual: conduta de conotação sexual ou qualquer outro ato libidinoso praticada de modo a constranger alguém contra a sua vontade, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem, favorecimento ou constrangimento sexual, afetando a dignidade ou criando a pessoa um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, sendo que o(a) respectivo(a) assediador(a) se prevalece de sua condição de superioridade hierárquica ou da ascendência inerente ao exercício de emprego ou função;

V – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública, abrangendo todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

VI – Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio: instância interna responsável por executar as ações vinculadas à Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no MPPA, bem como disseminar informações relevantes quanto ao tema.

CAPÍTULO II
DA CARACTERIZAÇÃO DE PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º. São situações que caracterizam o assédio moral e o assédio moral organizacional, entre outras:

I – torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o agente público, isolando-o de contatos com demais colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

II – determinar o cumprimento de atribuições em prazos inexequíveis;

III – desqualificar ou fazer críticas desrespeitosas a alguém;

IV – ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém;

V – sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho das funções públicas, com o intuito de prejudicar a atividade laboral de uma pessoa ou grupo;

VI – prejudicar, de forma proposital, as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico;

VII – expor intencionalmente alguém a situações humilhantes ou constrangedoras;

VIII – embarçar a evolução da carreira do agente público;