

IX – expor o agente público a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo ao seu desempenho pessoal e profissional;
 X – determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com as funções do agente público;
 XI – praticar qualquer ação, palavra ou gesto inadequado de modo repetitivo e prolongado;
 XII – inobservar, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, entre outros;
 XIII – propagar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas ou subestimar esforços, de modo a atingir a saúde mental do agente público; e
 XIV – isolar alguém do restante do grupo.

Parágrafo único. O Assédio moral compreende as seguintes formas:

1.a) vertical descendente, assim considerado aquele que ocorre quando o assediador está em posição hierárquica ou funcional superior à da vítima;
 2.b) vertical ascendente, assim considerado aquele que parte de um nível inferior, contra alguém em posição hierárquica superior;
 3.c) horizontal, assim considerado aquele que ocorre quando o assediador está na mesma posição hierárquica ou funcional que a vítima.

Art. 5º. Não é considerado assédio moral:

I – avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
 II – cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa;

III – críticas construtivas;
 IV – conflitos esporádicos com colegas ou chefias decorrentes de divergências sobre determinado tema, comunicadas de forma direta e respeitosa; e
 V – atribuição de tarefas aos subordinados que atendam à consecução do interesse público buscado pelo Ministério Público do Pará.

Art. 6º. São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras, desde que em proveito da condição de superioridade hierárquica ou da influência inerente ao cargo ou à função:

I – fazer insinuações de conotação sexual, ou qualquer outro ato libidinoso, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;

II – aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

III – constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

IV – fazer ameaças ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais; e
 V – violar o direito à liberdade sexual.

Art. 7º. São situações que caracterizam a discriminação, entre outras:
 I – criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo à igualdade e inclusão das diversidades;

II – deixar de conceder os equipamentos e ferramentas necessários a alguém em igualdade de condições com os demais, sem que haja justificativa de qualquer natureza;

III – impedir a ascensão funcional de alguém ou obstar outra forma de benefício profissional, sem que haja justificativa de qualquer natureza;

IV – proporcionar tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, exceto no caso de necessidade devidamente justificada;

V – realizar toda e qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em raça, etnia, religião, opção sexual ou deficiência, incluindo a recusa de promover adaptações razoáveis no ambiente de trabalho ou de fornecer tecnologias assistivas;

VI – promover tratamento diferenciado a agentes públicos; e
 VII – estabelecer uma condição de inferioridade ou incompetência em função das limitações decorrentes de deficiência física, intelectual ou sensorial.

Art. 8º. Qualquer situação que se adegue a um dos conceitos previstos no art. 3º desta PORTARIA, ainda que não esteja expressamente descrita no rol exemplificativo previsto neste Capítulo, caracterizará assédio moral, assédio sexual ou discriminação, a ser devidamente apurada nos termos desta normativa.

CAPÍTULO III

DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 9º. A Política de que trata esta PORTARIA aplica-se a membros, servidores, estagiários e terceirizados, e rege-se pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;
 II – fomento da ética e da integridade;
 III – favorecimento de um ambiente organizacional saudável;

IV – acolhimento da diferença e das vulnerabilidades referentes a gênero, raça, orientação sexual, deficiência, classe, entre outros;
 V – 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;

VI – fomento de atividades integrativas, preventivas e educativas, voltadas à sensibilização, à conscientização, à capacitação, ao diálogo, à construção de redes de apoio e à promoção de melhorias da cultura organizacional;

VII – busca por soluções consensuais e lastreadas na comunicação não violenta para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, respeitando eventuais vulnerabilidades dos envolvidos; e
 VIII – transparência e monitoramento da Política, com a elaboração de relatórios estatísticos e analíticos, divulgados periodicamente.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 10. A implementação e o monitoramento da Política ficarão a cargo da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio

Sexual e da Discriminação (COPEAD).

Art. 11. A COPEAD será composta:

I – pelo(a) Subprocurador(a)-Geral de Justiça, Técnico-Administrativo ou seu(sua) indicado(a), que exercerá a coordenação;

II – pelo Coordenador do Escritório de Integridade;

III – por um(a) membro(a) ou servidor(a) indicado pela Ouvidoria;

IV – por um(a) membro(a) ou servidor(a) indicado pela Corregedoria-Geral;

V – por um(a) servidor(a) do Departamento de Recursos Humanos;

VI – por um(a) servidor(a) do Departamento Médico e Odontológico;

VII – por um(a) representante indicado pela Associação do Ministério Público do Estado do Pará (AMPEP);

VIII – por um representante indicado pela Associação dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará (ASMIP).

IX – por um representante indicado pelo Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará (SISEMPPA);

•1º Os integrantes e seus suplentes serão designados por meio de PORTARIA da Procuradoria Geral de Justiça, consultadas as áreas respectivas, para mandato de 2 (dois) anos, admitida uma recondução.

•2º Dar-se-á preferência para que integrem a COPEAD pessoas capacitadas em enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação e em ferramentas de solução consensual de conflitos.

•3º A composição da COPEAD deverá obedecer à paridade de gênero e deverá observar a diversidade de raça, orientação sexual, deficiência e classe.

•4º Os integrantes, titulares e seus suplentes, da COPEAD desempenharão suas atividades sem prejuízo do exercício das atribuições funcionais inerentes a seus cargos efetivos, funções de confiança ou cargos em comissão.

•5º A realização dos trabalhos da COPEAD será considerada prestação de relevante serviço público e deverá ser registrada nos assentamentos funcionais dos integrantes e suplentes.

•6º Em situações que envolvam terceirizados, o(a) gestor(a) do respectivo contrato poderá ser convidado(a) a participar das reuniões, obedecendo a todas as diretrizes da Política.

•7º Representantes da Comissão de Ética, do Comitê Estratégico de Integridade e de outros colegiados afins poderão ser convidados a participar das reuniões, para fins de alinhamento dos fluxos de trabalho.

Art. 12. – São atribuições da COPEAD:

I – acolher e prestar informações a qualquer interessado(a) do CNMP sobre condutas de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho e sobre os procedimentos para preveni-las enfrentá-las;

II – receber notícias de condutas que possam configurar qualquer modalidade de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho, oferecer orientação ao(a) noticiante e, caso este(a) queira formalizar denúncia, reduzir a termo e dar encaminhamento;

III – fomentar a realização de rodas de debate e outras ações de sensibilização e conscientização quanto ao tema;

IV – promover treinamentos correlatos à presente temática para os diferentes setores do MPPA, priorizando as áreas em que tal temática representa riscos com maior probabilidade de ocorrência;

V – produzir manuais, informativos e campanhas;

VI – propor ou sugerir melhorias em métodos, processos, projetos, iniciativas, atos normativos, práticas e condições de trabalho, visando mitigar o risco quanto à ocorrência destas condutas;

VII – buscar e acompanhar parcerias com entidades públicas e privadas que desenvolvam atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;

VIII – monitorar as denúncias de assédio e de discriminação, até a sua total apuração pela instância competente;

IX – sugerir a movimentação temporária de agentes públicos entre as unidades ministeriais, visando oferecer resposta a relatos vinculados ao assédio e à discriminação, após sua devida apuração pela instância competente;

X – encaminhar a(s) vítima(s) ao atendimento psicossocial, quando por ela(s) solicitado ou quando for clinicamente recomendado;

XI – recomendar às chefias para que, de imediato, preservem as pessoas envolvidas na situação relatada, evitem o agravamento de conflito instalado, preservem provas, garantam a lisura, o sigilo das apurações e contribuam para a solução do problema e para a prevenção de novas ocorrências;

XII – representar à Corregedoria Geral e à Subprocuradoria-Geral de Justiça, Técnico-Administrativa (SUBTA), conforme o caso, a ocorrência de quaisquer formas de retaliação ou de ações que intentem causar prejuízo ao denunciante, envolvidos ou testemunhas que, de boa-fé, buscarem os canais próprios de apuração para denunciar eventuais práticas de assédio moral ou sexual no âmbito do MPPA;

XIII – orientar, se for o caso, a representação aos órgãos próprios da Instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério do Trabalho e Previdência, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis, nos casos de retaliação a terceirizados que tenham noticiado fatos tratados por esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços com o MPPA;

XIV – manter e divulgar dados estatísticos sobre o tema; e
 XV – elaborar e divulgar relatórios periódicos de sua atuação.

•1º As atividades da COPEAD serão realizadas preferencialmente em parceria com as demais unidades do MPPA, observadas as atribuições de cada uma, o planejamento estratégico e a capacidade executiva no ano.

•2º Quaisquer Unidades do MPPA poderão acionar a COPEAD para que recebam a notícia do(a) informante que lhes cheguem, respeitada a vontade dele(a).

•3º Ao final de cada mandato ou ao encerrarem o vínculo com a COPEAD,