

os integrantes, titulares e seus suplentes, designados deverão produzir relatório das atividades em andamento e concluídas, sob sua responsabilidade, bem como colaborar na formação da equipe subsequente.

CAPÍTULO V

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

Seção I

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 13. - Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho poderá encaminhar a denúncia desses atos à:

I – COPEAD; ou

II – Ouvidoria Geral, que a reduzirá a termo, encaminhando-a à COPEAD, resguardado o sigilo.

•1º A denúncia deverá conter:

I – a identificação da(s) suposta(s) vítima(s);

II – a identificação do(s) e/ou do(s) suposto(s) agressor(es), ou justificativa da impossibilidade de fazê-lo;

III – informações circunstanciadas sobre a conduta que, em tese, possa configurar assédio ou discriminação, contendo lugar, data e conteúdo de ocorrências, relatando a direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado), intencionalidade e habitualidade, no caso de assédio moral;

IV – formulação de pedido de providências; e

V – indicação das testemunhas.

•2º A redução a termo da denúncia da prática das condutas descritas no caput deverá ser realizada na presença de pelo menos 2 (dois) integrantes da COPEAD.

•3º No caso de notícia da prática das condutas descritas no caput, o Departamento Médico e Odontológico (DMO) deverá providenciar a prestação de atendimento psicossocial às vítimas, quando por elas solicitados, ainda que não tenha sido formalizada a denúncia, devendo encaminhar relatório circunstanciado à Comissão a respeito das medidas adotadas.

•4º Caso a denúncia seja feita presencialmente, garantir-se-á ao denunciante sala ou espaço no âmbito institucional, atendendo a requisitos de acolhimento, disposição igualitária do mobiliário e dos ocupantes, privacidade, neutralidade e segurança.

•5º Na hipótese de assédio moral organizacional, a notícia de fato poderá ser encaminhada pelas associações ou sindicatos de membros e de servidores.

Seção II

DOS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM RELAÇÃO ÀS NOTÍCIAS E DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO.

Art. 14. - Ciente da notícia ou denúncia de atos de assédio moral, assédio sexual e/ou discriminação, o(a) coordenador(a) da COPEAD agendará, em até 5 (cinco) dias úteis, reunião com os seus integrantes para discutir ações e medidas a serem adotadas para o caso concreto.

•1º As deliberações serão tomadas pela maioria absoluta dos membros da COPEAD.

•2º Na reunião, a COPEAD poderá:

I – sugerir a redução a termo das denúncias de condutas, caso ainda não tenha sido feita;

II – caso a informação já tenha sido reduzida a termo, verificar o cumprimento dos requisitos estabelecidos no art. 13, §1º, desta PORTARIA, podendo solicitar complementação de informação à(s)vítima(s), agressor(a)(s) e testemunha(s), se for o caso;

III – sugerir o encaminhamento ao psicossocial;

IV – recomendar à chefia imediata da vítima adoção 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;

V – propor a movimentação intersetorial, independentemente de autorização ou aquiescência da chefia imediata, observando-se o sigilo da motivação;

VI – propor mediação do conflito, nos termos da Seção III, Capítulo V, desta PORTARIA;

VII – em caso de não aceitação da proposta de mediação ou de não acordo, encaminhar a denúncia para as unidades competentes para prosseguimento da apuração; ou

VIII – propor outras medidas que se façam necessárias para enfrentar a discriminação e/ou assédio informado.

•3º. As medidas propostas serão imediatamente comunicadas à Procuradoria-Geral de Justiça, para as providências a seu cargo.

Seção III

DA MEDIAÇÃO

Art. 15. - Estando os envolvidos de comum acordo, poderá ser realizada a mediação do conflito, com a participação da COPEAD, que designará 01 (um) ou mais mediador(es) habilitado(s) para conduzi-la, garantida a paridade de gênero e a designação de ao menos um integrante de igual nível hierárquico dos envolvidos.

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

Art. 16. - Cabe aos mediadores assistirem as partes envolvidas de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema, reunindo-se com elas presencialmente, respeitado o prazo previsto no parágrafo único do art. 15.

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

Art. 17. - Em caso de acordo, haverá o seu acompanhamento pela COPEAD a fim de garantir que os compromissos assumidos, firmados por escrito e registrados em ata, sejam cumpridos.

Art. 18. - Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, as partes envolvidas deverão ser consultadas sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo único. Em caso positivo, a COPEAD 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.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 19. - A Procuradoria-Geral de Justiça terá o prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta PORTARIA, para instituir a COPEAD no âmbito do MPPA.

Art. 20. - A Subprocuradoria-Geral de Justiça, Técnico-Administrativa convocará a primeira reunião da COPEAD em até 30 (trinta) dias da publicação da designação.

Art. 21. - A primeira composição da COPEAD deverá, em 180 (cento e oitenta) dias de sua designação:

I – participar de capacitação sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

II – criar e-mail, pasta em rede, fluxo de processo eletrônico e outras ferramentas de comunicação e armazenamento de dados que garanta a preservação da eficácia das medidas de sigilo e segurança dos canais de representação deste MPPA;

III – desenhar e divulgar fluxo de processo consolidado;

IV – demandar e acompanhar as alterações que se fizerem necessárias na sala de acolhimento à(s) vítima(s), de modo a possibilitar a escuta sigilosa e eventuais mediações, nos termos do § 4º do art. 13;

V – estipular, juntamente com a Assessoria Jurídica da Procuradoria-Geral de Justiça e com o Departamento de Licitações, Contratos e Convênios, 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;

VI – divulgar a Política instituída por esta PORTARIA em espaços de governança do MPPA e em eventos internos;

VII – elaborar o seu regimento interno.

Art. 22. - Até que a COPEAD seja instituída, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela Corregedoria-Geral e pela Subprocuradoria-Geral de Justiça, Técnico-Administrativa do MPPA.

Art. 23. - O integrante da COPEAD que não observar quaisquer dos princípios da Política instituída por esta PORTARIA deverá ser imediatamente desvinculado(a) e responsabilizado(a), conforme leis vigentes e regimento interno a ser criado.

Art. 24. A COPEAD não substitui comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, juntas médicas e Corregedoria.

Art. 25. - Salvo disposição em contrário, os prazos previstos nesta PORTARIA serão computados excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo único. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em sábado, domingo, feriado ou em dia em que não haja expediente no MPPA.

Art. 26. - Esta Resolução entrará 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

PORTARIA Nº 2311/2025-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;

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

CONSIDERANDO que a adoção de práticas irregulares em processos licitatórios e na formalização de contratos administrativos podem causar danos ao erário e gerar eventual responsabilização administrativa e judicial dos envolvidos, nos termos da Lei de Improbidade Administrativa (Lei n. 8.429/1992), Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei n. 14.133/2021), Código Penal (Decreto-Lei n. 2.848/1940) e Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013);

CONSIDERANDO a PORTARIA 1090/2025 – MP/PGJ, que institui o Programa de Integridade do Ministério Público do Estado do Pará estabelece as diretrizes e os objetivos do Plano de Integridade Institucional;

CONSIDERANDO as disposições do Código de Ética dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará, instituído por meio da PORTARIA 1091/2025 – MP/PGJ, em especial o art. 7º, inc. XXXI, que veda o tratamento especial a qualquer fornecedor ou prestador de serviços, reforçando que as relações devem ser pautadas de acordo com princípios éticos da Administração Pública;

CONSIDERANDO as disposições dos atos normativos que regulamentam a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei n. 14.133/2021) no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, em especial as PORTARIAS n. 6631/2022-MP/PGJ, n. 7137/2022-MP/PGJ, n. 2929/2023-MP/PGJ, n. 0705/2024-MP/PGJ, n. 2770/2024-MP/PGJ e n. 4227/2024-MP/PGJ;

CONSIDERANDO a necessidade de aperfeiçoar os mecanismos internos do MPPA de correção preventiva e repressiva de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, bem como a necessidade de sistematizar esforços para estimular e fortalecer os mecanismos anticorrupção.