

PORTARIA N.º 2309/2025-MP/PJ

Institui a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará e dá outras providências.

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 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 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;

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 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 (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 à 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 – embaraçar a evolução da carreira do agente público;

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:

a) vertical descendente, assim considerado aquele que ocorre quando o assediador está em posição hierárquica ou funcional superior à da vítima;

b) vertical ascendente, assim considerado aquele que parte de um nível inferior, contra alguém em posição hierárquica superior;

PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

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;

PROCURADORIA GERAL DE JUSTICA

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 adeque 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-Administrativa ou seu(sua) indicado(a), que

PROCURADORIA GERAL DE JUSTICA

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

PROCURADORIA GERAL DE JUSTICA

discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho, oferecer orientação ao(à) 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 represente 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, 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 adotados 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 aceita a 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.

PROCURADORIA GERAL DE JUSTICA

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;

PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

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.

(assinado eletronicamente)
ALEXANDRE MARCUS FONSECA TOURINHO
PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA



Documento assinado eletronicamente por **ALEXANDRE MARCUS FONSECA TOURINHO, PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA**, em **12/05/2025**, às **10:13**, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539 de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://www2.mppa.mp.br/assinador/#/autenticar-publico> informando o código verificador **F8808C7F**.

Publicado em 13/05/2025, protocolo nº 1196240