

## **CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO**

Art. 9º. Fica instituída, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – CPEAD, órgão consultivo, que será composto por dois servidores:

- I - da Presidência;
- II - da Corregedoria;
- III - da Ouvidoria;
- IV - da Secretaria Geral da Presidência (SEGREPRE);
- V - da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGPE);
- VI - da Secretaria de Administração (SEADM);
- VII - da Escola de Contas Alberto Veloso (ECAV);
- VIII - da Comissão de Ética.

§1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será coordenada por um servidor indicado pela Presidência do TCE-PA.

§2º Os integrantes da CPEAD serão designados, preferencialmente, entre servidores efetivos e estáveis.

§3º O mandato dos membros da CPEAD será de 2 (dois) anos.

§4º A CPEAD irá se reunir, ordinariamente, de 06 (seis) em 06 (seis) meses ou a pedido de qualquer de seus componentes.

§5º Os componentes da CPEAD serão nomeados por ato específico da Presidência deste TCE-PA.

Art. 10. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação terá as seguintes atribuições:

- I - receber a demanda oriunda do canal próprio da Ouvidoria e providenciar a escuta e acolhimento do interessado;
- II - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;
- III - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e discriminação;
- IV - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- V - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no trabalho, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais, vídeos e campanhas;
- VI - articular com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da CPEAD;
- VII - comunicar à Presidência a ocorrência de quaisquer formas de retaliação ao comunicante que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual ou discriminação;
- VIII - recomendar aos gestores das unidades a adoção de medidas necessárias à:
  - a) proteção das pessoas envolvidas;
  - b) preservação dos elementos de provas;
  - c) promoção de alterações funcionais temporárias;
  - d) mudança de métodos e processos na organização do trabalho;
  - e) melhoria das condições de trabalho.
- IX - elaborar relatório anual sobre as atividades da CPEAD, incluindo estatísticas de denúncias, análises de tendências e recomendações para melhoria contínua.

Parágrafo único. As atribuições previstas neste artigo não substituem as da Comissão de Ética de Servidores.

## **CAPÍTULO VI DA COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

Art. 11. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação deverá ser comunicada por meio de canal próprio e sigiloso que será disponibilizado na página da intranet da Ouvidoria.

§1º A comunicação de assédio ou discriminação, formulada dentro do canal próprio, será encaminhada à CPEAD para análise prévia e demais encaminhamentos necessários.

§2º A análise prévia da comunicação de fato consistirá na verificação da existência de elementos mínimos que indiquem a ocorrência do fato noticiado e a identificação dos envolvidos, bem como da necessidade de acolhimento e escuta da pessoa que se sente vítima de assédio e/ou discriminação.

§3º A tramitação da comunicação de fato na CPEAD poderá ocorrer em concomitância com a atuação da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida – CSQ.

## **CAPÍTULO VII DO SUPORTE, ACOMPANHAMENTO E ACOLHIMENTO**

Art. 12. A CPEAD atuará no suporte e acompanhamento das pessoas envolvidas por situações de assédio e discriminação, observados métodos, técnicas profissionais e atenção humanizada, centrada na necessidade da pessoa, visando sua integridade física e psíquica.

§1º O acolhimento e a escuta serão realizados por dois membros da CPEAD.

§2º O atendimento técnico especializado será realizado por servidores da CSQ, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação.

§3º A CSQ poderá recomendar à CPEAD ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

## **CAPÍTULO VIII DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES**

Art. 13. As comunicações e situações de assédio e de discriminação que configurarem transgressão contida na Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, serão recebidas pelas instâncias competentes para apuração da responsabilidade disciplinar, nos termos das legislações vigentes, observados os direitos de defesa e contraditório.

## **CAPÍTULO IX DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

Art. 14. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, de que trata a presente Resolução, deverá estar alinhada aos planos institucionais do Sistema de Planejamento e Gestão (SPG) do TCE-PA.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas institucionais complementares sobre o tema, com vistas a promover a igualdade, respeitar as diversidades e combater qualquer forma de assédio ou discriminação.

## **CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 15. O TCE-PA deverá oportunizar adequada qualificação, por meio da Escola de Contas Alberto Veloso (ECAV), em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação aos Conselheiros, Conselheiros Substitutos, Procuradores de Contas, servidores, estagiários e terceirizados.

§1º Os programas de capacitação deverão abordar, no mínimo, os seguintes conteúdos:

- I - causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual;
- II - consequências para a saúde das vítimas;
- III - meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;
- IV - direitos das vítimas, incluindo acesso à justiça e reparação;
- V - mecanismos e canais de denúncia;
- VI - instrumentos jurídicos de prevenção e enfrentamento disponíveis.

§2º O TCE-PA manterá, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados conforme este artigo.

Art. 16. Todos os gestores do TCE-PA são responsáveis, conforme suas competências, pela adoção de medidas para prevenir e combater assédio e discriminação, promovendo ambiente respeitoso e saudável.

Art. 17. A CPEAD deverá manter registros estatísticos atualizados relacionados à matéria tratada na presente Resolução.

Art. 18. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TCE-PA.

Art. 19. Todas as informações relacionadas às comunicações de fato tratadas nesta Resolução terão caráter confidencial, com a finalidade de preservar a intimidade dos envolvidos, sendo de conhecimento exclusivo daqueles que, em razão do efetivo exercício de cargo, função, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, nos termos da legislação vigente sobre acesso à informação.

Parágrafo único. O tratamento de dados pessoais relacionados às comunicações de fato observará as disposições da Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), assegurando aos titulares dos dados, conforme aplicável, os direitos de acesso, correção, eliminação e portabilidade.

Art. 20. Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo se comprovada má-fé.

Art. 21. Os casos omissos ou situações não previstas nesta Resolução serão resolvidos pela Presidência do TCE-PA, ouvida, quando necessário, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Plenário “Conselheiro Emilio Martins”, em Sessão Ordinária de 24 de fevereiro de 2026.

**Protocolo: 1304597**

# MINISTÉRIO PÚBLICO

## MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARÁ

### PORTARIA

#### PORTARIA Nº 1555/2026-MP/PGJ

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ, usando de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO as razões de fato registradas no processo GEDOC nº 109629/2026;

CONSIDERANDO que a contratada, embora instada, não apresentou justificativa e não providenciou a entrega dos materiais contratados dentro do prazo pactuado, comprometendo o planejamento institucional do Ministério Público;

CONSIDERANDO que a contratada, embora beneficiada com a dilação do prazo de entrega até 31 de janeiro de 2026, descumpriu novamente o prazo e não apresentou justificativa plausível apta a afastar sua responsabilidade pelo inadimplemento, demonstrando conduta desidiosa na condução do contrato, amoldando-se à hipótese do inc. I do art. 137, “caput”;

CONSIDERANDO que a Administração, em estrita observância ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (exigências do caput do art. 137 e do seu § 2º), notificou a empresa para apresentar justificativas, mas esta manteve-se silente, configurando revelia e atestando a ausência de excludentes de culpabilidade,

R E S O L V E:

I – RESCINDIR o Contrato nº 130/2025-MPPA, firmado com a empresa SALES FERREIRA SOLUCOES LTDA, com base no art. 137, inciso I, da Lei nº 14.133/2021, em virtude da inexecução contratual por parte da empresa contratada e da não apresentação das justificativas perante a fiscalização.

II – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA.

Belém/PA, 18 de março de 2026.

ALEXANDRE MARCUS FONSECA TOURINHO

PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA

**Protocolo: 1305299**