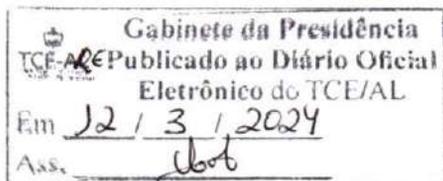


RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 2/2024

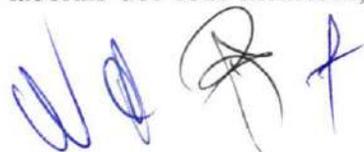


INSTITUI, NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS, no uso de suas competências constitucionais e legais, estabelecidas nos arts. 73, 96, inc. I, “a”, e 75 da Constituição Federal, arts. 95 e 133, Inc. I, da Constituição Estadual , c/c Lei Estadual nº 8.790, de 29 de dezembro de 2022,

Considerando a necessidade de promover e manter um ambiente de trabalho livre de qualquer conduta que possa configurar assédio moral, sexual e discriminação, bem como estabelecer diretrizes e regras de conduta direcionadas a prevenção, ao esclarecimento, a identificação, a correção e a responsabilização funcional com o objetivo de preservar a dignidade e a integridade psicossocial dos membros, servidores e colaboradores do Tribunal de Contas de Alagoas;

Considerando que compete a Administração Pública, quando da implementação e execução da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, assegurar, em caráter prioritário, o bem-estar funcional, promovendo de forma contínua um ambiente de confiança para a execução das atividades laborais dos seus membros, servidores e colaboradores;



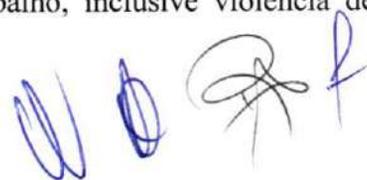
Considerando a necessidade de se observar os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde e à segurança no trabalho, bem como a inviolabilidade da honra e da imagem, estabelecidos nos artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; art. 5º, X, 6º; 7º, inc. XXII; 37, 39, § 3º e 170, caput, todos da Constituição Federal;

Considerando que os atos, condutas e práticas de assédio moral e sexual são meios que ocasionam danos a vida dos membros, servidores e colaboradores e que comprometem a saúde física e mental, constituindo risco concreto e relevante à organização do trabalho;

Considerando a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, com vistas ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho;

Considerando a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública e a Convenção n.º 111, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de 25 junho de 1958, sobre a Discriminação em matéria de emprego e profissão;

Considerando a Convenção nº 190 - da OIT, de 10 de junho de 2019, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, inclusive violência de gênero;



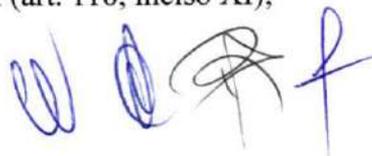
Considerando o Decreto Federal n.º 10.932 de 10 de janeiro de 2022, que promulgou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, bem como os Princípios de Yogyakarta, Indonésia, em 26 de março de 2017 sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero;

Considerando a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural;

Considerando que o assédio sexual constitui crime contra a liberdade sexual na forma do art. 216-A do Código Penal Brasileiro;

Considerando o papel fundamental desenvolvido pela Corregedoria-Geral, exercendo não apenas funções de caráter punitivo, mas também e fundamentalmente, tarefas de fiscalização e orientação;

Considerando que o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Alagoas (Lei n.º 5.247, 26 de novembro de 1991) estabelece como deveres dos servidores públicos, dentre outros, a urbanidade com companheiros de serviços e o público geral (art. 118, inciso XI);



Considerando que constitui ato de improbidade administrativa ato que atenta contra os princípios da administração pública a ação ou omissão dolosa que viole os deveres de honestidade, de imparcialidade e de legalidade, na forma do art. 11, caput da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, com as alterações promovidas pela Lei n.º 14.230, de 25 de outubro de 2021;

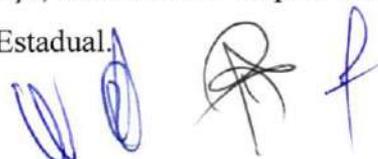
RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DA FINALIDADE**

Art. 1º Instituir, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas - TCE/AL, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, com o objetivo de promover e assegurar um ambiente de trabalho livre de qualquer conduta que possa configurar assédio moral e sexual.

§ 1º As disposições legais contidas nesta Resolução aplicam-se a todas as condutas de assédio moral e assédio sexual no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, praticadas de modo presencial ou remoto, contra Conselheiros, Auditores Substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, servidores, estagiários, menores aprendizes, terceirizados e outros colaboradores, independentemente da condição hierárquica.

§ 2º Além das condutas ocorridas nas dependências físicas do TCE/AL, inclusive nas áreas cedidas a particulares, as práticas de assédio e discriminação previstas nesta Resolução compreendem as realizadas em teletrabalho e em viagens a serviço, assim como as praticadas em ambiente virtual das redes sociais oficiais da Corte de Contas Estadual.



CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I - Assédio moral: condutas ativas ou omissivas, repetitivas e abusivas que, independentemente de hierarquia, atentem contra a dignidade humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional, evolução na carreira, por meio de gestos, palavras, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes ou, ainda, não distribuição injustificada de tarefas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico que provoquem degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

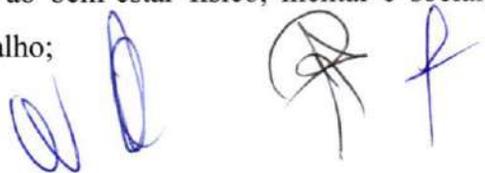
II - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar, chantagear ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III - Discriminação: toda ação ou omissão 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;

IV - Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas, atribuições e competências, mecanismos de deliberação, divisão e conteúdo dos tempos de trabalho, conteúdo das tarefas, modos operatórios, critérios de qualidade e de desempenho;

V - Cooperação: mobilização pelas equipes de trabalho para juntas, superarem coletivamente as deficiências que surgem da organização prescrita do trabalho por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas e consciência ética, que orientam o trabalho real entre os ocupantes de diferentes níveis hierárquicos;

VI - Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;



VII - Agente público: toda pessoa que exerce cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo com o Tribunal de Contas, incluindo membros, servidores, terceirizados, estagiários e colaboradores; e

VIII - Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de Conselheiros, Auditores Substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados e outros colaboradores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais.

Art. 3º São situações que podem caracterizar o assédio moral, dentre outras:

I - desqualificar, subestimar, humilhar, difamar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima ou a imagem da pessoa;

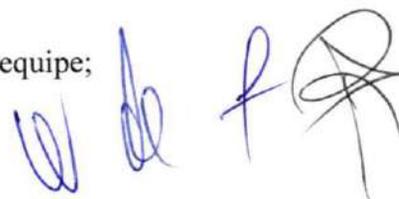
II - submeter à situação vexatória transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso;

III - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais ou sexuais ou postar mensagens de igual teor em grupos nas redes sociais;

IV - promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, de forma indireta, ou seja, sem nominar o destinatário, mas tornando possível a identificação a quem se dirige a mensagem;

V - atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais, de natureza ofensiva, visando desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir;

VI - subestimar, em público, as aptidões e competências dos membros da equipe;



VII - manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho;

VIII - desrespeitar limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas deficiências;

IX - descumprir, ameaçar ou dificultar de maneira injustificada a fruição de direitos, como jornada de trabalho, férias, licenças, mudança de modalidade de trabalho, dentre outros;

X - impor condições e regras de trabalho personalizadas mais severas do que as aplicadas a outros profissionais integrantes da mesma categoria;

XI - preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social e orientação política, sexual ou filosófica;

XII - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas, resultando em obstáculos à igualdade entre os sexos;

XIII - impor condições de trabalho e regras personalizadas, diferentes dos demais, ou tratar de forma discriminatória os membros da equipe, em especial grupos vulneráveis, como mulheres grávidas, pessoas negras, indígenas e de outras etnias, pessoas LGBTQIA+ e PCDs;

XIV - compartilhar, publicar ou reproduzir, por intermédio da utilização de redes sócias, conteúdo que promova ou incite a misoginia e violência contra as mulheres, o racismo contra pessoas negras e indígenas, o ódio e violência contra a população LGBTQIA+, a xenofobia e violência contra estrangeiros e nacionais, o ódio e violência contra as pessoas e comunidades pobres, o capacitismo e violência contra pessoas com deficiência, bem como contra demais grupos minoritários da sociedade civil.

XV - ocultar ou manipular informações úteis dos trabalhadores para a realização das atividades de forma a induzi-los ao erro;

XVI - alterar tom de voz ou gritar, agredir verbalmente ou por gestos, ou falar de forma desrespeitosa;



XVII - instigar o controle de um servidor ou colaborador por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e comprometendo a solidariedade entre colegas;

XVIII - retirar autonomia funcional dos trabalhadores, como solicitar alteração em relatórios técnicos, ou sempre rejeitar suas escolhas e decisões;

XIX - privar os trabalhadores de acesso às ferramentas de trabalho;

XX - instigar a competição entre as pessoas contribuindo para um ambiente com falta de confiança, solidariedade e colaboração;

XXI - ignorar recomendações médicas às gestantes;

XXII - não considerar questões de saúde e recomendações médicas na atribuição de tarefas;

XXIII - pressionar para que os trabalhadores não exerçam seus direitos;

XXIV - dificultar ou protelar, injustificadamente, promoções;

XXV - retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor/colaborador ou não lhe atribuir atividades, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

XXVI - ameaçar com demissão;

XXVII - isolar fisicamente o servidor ou colaborador no ambiente de trabalho;

XXVIII - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive de empregados terceirizados;

XXIX - praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico, atentando contra seus direitos ou sua dignidade e comprometendo sua saúde física ou mental ou ainda seu desenvolvimento profissional;



XXX - limitar o número de vezes ou monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro; e

XXXI - exigir que o empregado cometa atos ilícitos ou atos de corrupção.

Parágrafo único. Pode, ainda, constituir assédio moral coagir, cooptar ou praticar represálias contra testemunha, visando obstruir a devida apuração dos fatos geradores de assédio moral, sexual ou de discriminação.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual, dentre outras:

I - fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;

II - seguir, espionar ou realizar abordagem com intuito sexual;

III - insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;

IV - realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V - constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido;

VI - declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

VII - realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

VIII - realizar convites impertinentes, chantagens ou pressionar para participar de encontros com intuito sexual;

IX - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;



X - realizar contato físico de forma inadequada, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual;

XI - fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual; e

XII - praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Art. 5º Constitui discriminação toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política ou filosófica, ascendência nacional, origem social, 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.

Parágrafo único. Constitui discriminação, também, qualquer ato, prática ou política que resulte em discriminação, preconceito ou tratamento desigual com base exclusivamente na idade de um indivíduo.

CAPÍTULO III DOS FUNDAMENTOS E DAS DIRETRIZES

Art. 6º São fundamentos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - proteção à honra, à imagem, à intimidade, à vida privada e à reputação pessoal;

III - preservação do valor social do trabalho;



IV - garantia de um ambiente de trabalho sadio, saudável, seguro e sustentável como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

V - prevenir comportamentos discriminatórios e de desrespeito à diversidade;

VI - resguardo de sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas, das testemunhas e do conteúdo das apurações;

VII - preservação do denunciante e das testemunhas à represálias;

VIII - garantia da responsabilidade e da proatividade institucional;

IX - observância da legislação de regência da matéria, em especial, à Resolução TCE/AL nº 04/2021 que trata do Código de Ética dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas;

X - priorização da abordagem preventiva;

XI - responsabilidade e proatividade institucional;

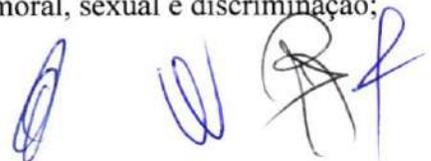
XII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para conflitos no trabalho; e

XIII - resguardo da ética profissional.

XIV - reconhecimento e valorização da contribuição dos colaboradores idosos, promovendo um ambiente de trabalho que aprecie a experiência e sabedoria acumulada ao longo dos anos.

Art. 7º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas:

I - a promoção de estratégias institucionais permanentes de sensibilização, conhecimento, detecção e prevenção das práticas de assédios e de discriminação, por meio de campanhas e eventos com ênfase na identificação, caracterização e consequências do assédio moral, sexual e discriminação;



II - a promoção de ações constantes de formação e esclarecimento, conscientizando e fomentando campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral, sexual e discriminação;

III - a promoção de um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e a adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

IV - as unidades que compõem a estrutura organizacional do Tribunal de Contas proverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, aplicando estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

V - os setores e unidades administrativas do Tribunal de Contas promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, utilizando-se de políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

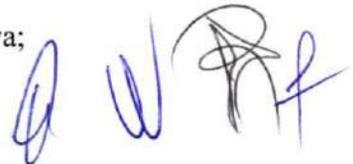
VI - as ações institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências, bem como métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de acolhimento, escuta, suporte e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

VII - a Escola de Contas Públicas – ECP juntamente com a Corregedoria-Geral deverão promover palestras sobre o tema da política instituída por esta Resolução Normativa;



VIII - a Corregedoria-Geral, com o apoio da Presidência do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, promoverá ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva;

IX - os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, adotando métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho, contribuindo com a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

X - o Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverá oportunizar adequada qualificação aos membros do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, aos membros da Comissão de Ética Funcional e em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;

XI - promover ações de sensibilização aos Conselheiros, Auditores substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados e outros colaboradores, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

XII - medidas específicas para a proteção e valorização dos trabalhadores idosos, assegurando que tenham igualdade de oportunidades, ambiente de trabalho respeitoso e ações específicas de conscientização sobre os desafios e contribuições desse grupo. e

XIII - fomentar e explicitar cultura organizacional pautada no respeito mútuo e na conscientização das responsabilidades de cada um na construção do clima organizacional.

CAPÍTULO IV DO SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 8º As áreas de acompanhamento de pessoas do Tribunal de Contas, especificamente o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, o Setor de Serviço Social e o Setor de Psicologia, atuarão no suporte e acompanhamento das pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, com práticas restaurativas e resguardando o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 9º As ações referidas no caput do art. 8º serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 10. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, visando sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

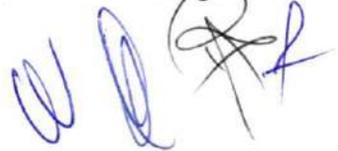
Art. 11. O processo de acompanhamento será pautado pelas alternativas de suporte disponíveis, pelas orientações e encaminhamentos previstos nesta Política, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 12. Frente a riscos psicossociais relevantes, o Setor de Psicologia do Tribunal de Contas de Alagoas em conjunto com o Setor de Serviço Social poderão recomendar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação e, quando julgar necessário, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a relotação temporária dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade do TCE-AL.

CAPÍTULO V

DA COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO E DO ACOLHIMENTO

Art. 13. Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação poderá ser comunicada ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento o Assédio Moral e Sexual à Corregedoria-Geral, à Presidência do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas ou à Procuradoria-



Geral do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado de Alagoas por meio dos canais de comunicação disponíveis, podendo ser formalizada:

I - pela pessoa que se perceba vítima de assédio ou discriminação no trabalho;

II - pela pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho, sendo permitido, neste caso, o anonimato.

§ 1º A comunicação de fato apresentada de modo oral perante à Corregedoria-Geral será reduzida a termo.

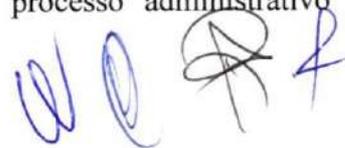
§ 2º É necessário que a comunicação de assédio moral, assédio sexual ou discriminação contenha a descrição das ações ou condutas que motivaram a alegação do fato, identificando as pessoas envolvidas, sendo permitido a juntada de documentos e de elementos comprobatórios da alegação.

§ 3º A comunicação de assédio moral, sexual ou discriminação apresentada à Corregedoria-Geral e à Presidência, bem como a outros setores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas será encaminhada ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação - para acolhimento, escuta, análise prévia, orientação e acompanhamento frente a Comunicação de Fato.

§ 4º A análise prévia da Comunicação de Fato consistirá na verificação da existência de elementos mínimos de materialidade e autoria, indispensáveis à sua apuração, bem como da necessidade e do interesse da pessoa que se sente vítima de assédio ou discriminação em receber o suporte e a orientação do serviço de apoio psicológico oferecido pelo Setor de Psicologia do TCE/AL.

§ 5º A tramitação da Comunicação de Fato no Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual poderá ocorrer em concomitância com a atuação do Setor de Psicologia e do Setor de Serviço Social do TCE/AL e com as práticas restaurativas, porventura necessárias à resolução de conflitos e à promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 6º Se a pessoa que se perceber vítima de assédio ou discriminação considerar inviável o tratamento do fato no âmbito do Comitê ou entender desnecessárias as ações previstas no art. 8º, ela poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da comunicação de fato à Corregedoria-Geral para apuração da responsabilidade por meio de processo administrativo disciplinar competente.



§ 7º A pessoa que se perceber vítima de assédio ou discriminação, quando julgar conveniente, poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da Comunicação de Fato às instâncias institucionais.

§ 8º A pessoa que se achar vítima de assédio poderá dirigir-se a qualquer integrante do Comitê de Prevenção e Enfrentamento o Assédio Moral e Sexual e, podendo escolher, na medida do possível e diante da compatibilidade de horário dos integrantes do Comitê, local, data e hora para ser ouvida, devendo ser oportunizado um ambiente acolhedor para isso.

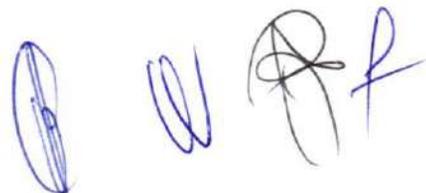
Art. 14. Todas as informações relacionadas às Comunicações de Fato tratadas nesta Resolução terão caráter confidencial para preservação da intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente por aqueles que, em função de condição inerente ao efetivo exercício do cargo, função, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação.

Art. 15. Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo se comprovada má-fé.

CAPÍTULO VI DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 16. No Tribunal de Contas do Estado de Alagoas o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação de natureza permanente, possuirá preferencialmente a seguinte composição:

I - um Conselheiro Substituto, que coordenará o Comitê;



II - um servidor do Setor de Serviço Social do TCE/AL;

III – um servidor do Setor de Psicologia do TCE/AL;

IV – um servidor efetivo e um servidor estabilizado, lotados nas diretorias finalísticas;

V – Um estagiário pertencente aos quadros do TCE/AL;

VI – um servidor da Ouvidoria;

VII – um servidor da Escola de Contas;

VIII - um servidor do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado - MPC;

IX – um empregado integrante de um dos prestadores de serviço do TCE/AL; e

X – um servidor da Corregedoria Geral do TCE/AL.

§ 1º Os servidores integrantes do comitê serão eleitos pelos respectivos órgãos, sendo que, dentre as vagas disponíveis, pelo menos uma será destinada a um servidor com idade igual ou superior a 60 anos;

§ 2º O mandato dos membros do comitê será de dois anos, permitida a recondução.

§ 3º Compete ao Presidente do Tribunal de Contas de Alagoas elaborar a portaria que institui o Comitê, com a devida composição de seus membros eleitos na forma do § 1º.

§ 4º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação terá como atribuições:

I - acolher a pessoa que se sente vítima de assédio moral, sexual e de discriminação;

II - receber as comunicações de assédio moral e sexual e de discriminação;



III - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

IV - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual de discriminação;

V - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

VI - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual e à discriminação, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais, vídeos e campanhas;

VII - representar à Corregedoria-Geral 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 e de discriminação;

VIII - comunicar a Presidência e a Corregedoria-Geral sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, sexual e de discriminação;

IX - recomendar ou solicitar à Presidência e à Corregedoria-Geral a adoção de medidas necessárias:

a) à proteção das pessoas envolvidas;

b) à preservação dos elementos de provas;

c) à promoção de alterações funcionais temporárias;

d) à mudança de métodos e processos na organização do trabalho;

e) à melhoria das condições de trabalho;

f) ao aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas, por meio de ações de aprendizado permanente, como rodas de conversas e participação nas atividades promovidas pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação;

g) à realização de ações de capacitação e acompanhamento da gestão com ênfase na qualidade das práticas laborativas;



h) à elaboração de campanha institucional de sensibilização, informação, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e à discriminação; e

X - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação;

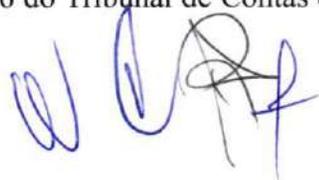
§ 5º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação previsto nesta Resolução não substitui as atribuições da Comissão de Ética do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas;

CAPÍTULO VII DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 17. As comunicações e situações de assédio e da discriminação definidos nesta Resolução serão acolhidas e apuradas pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Orgânica do TCE/AL (Lei nº 5247/91), no Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas (Resolução TCE/AL nº 04/2021) e nos demais atos normativos vigentes.

Parágrafo único. Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e de discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 18. Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral, assédio sexual ou discriminação imputados aos trabalhadores terceirizados ou colaboradores, o fato deverá ser comunicado à empresa contratada, bem como ao fiscal do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis, sem prejuízo da adoção de providências no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas.



CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Será dado amplo conhecimento desta Política aos Conselheiros, Auditores Substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores que atuam no Tribunal.

Art. 20. Todos os gestores do TCE/AL ficam responsáveis, na proporção das suas competências, pela adoção de medidas necessárias à prevenção e combate de práticas de assédio e discriminação, conforme definido na presente Resolução.

Art. 21. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação e a Corregedoria-Geral do TCE/AL deverão manter registros estatísticos atualizados das Comunicações de Fato e de Processos Administrativos Disciplinares relacionados à matéria tratada na presente Resolução.

Art. 22. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal de Contas do Estado de Alagoas.

Art. 23. Nos casos de retaliação a terceirizados que tenham noticiado assédio moral, sexual ou discriminação, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação deverá comunicar à Presidência para análise da possibilidade de representação ao Ministério Público do Trabalho e ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 24. As dúvidas em relação a aplicação desta Resolução e os casos omissos serão dirimidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

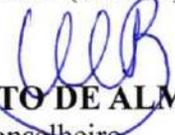
Sessão do Pleno do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, em Maceió, 5 de março de 2024.


FERNANDO RIBEIRO TOLEDO
Conselheiro - Presidente


OTÁVIO LESSA DE GERALDO SANTOS
Conselheiro Vice - Presidente


ROSA MARIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE
Conselheira

MARIA CLEIDE COSTA BESERRA
Conselheira (ausente)


ANSELMO ROBERTO DE ALMEIDA BRITO
Conselheiro

RODRIGO SIQUEIRA CAVALCANTE
Conselheiro - Relator

RENATA PEREIRA PIRES CALHEIROS
Conselheira (ausente)

Gabinete da Presidência
TCE-AL Publicado ao Diário Oficial
Eletrônico do TCE/AL
Em 12 / 3 / 2024
Ass. 



MARIA CLEIDE COSTA BESERRA
Conselheira (ausente)

ANSELMO ROBERTO DE ALMEIDA BRITO
Conselheiro

RODRIGO SIQUEIRA CAVALCANTE
Conselheiro - Relator

RENATA PEREIRA PIRES CALHEIROS
Conselheira (ausente)

* Republicada.

ANEXO ÚNICO

I. A Matriz de Fiscalização da Transparência é constituída por dimensões, critérios, decorrentes de leis específicas e condizentes com as características da entidade avaliada, e itens de avaliação, sendo dividida em Matriz Comum e Matrizes Específicas.

- a. Matriz comum: matriz cujos critérios serão utilizados para a análise dos sites oficiais e/ou portais de transparência de todos os órgãos e entidades jurisdicionadas;
b. Matrizes específicas: matrizes que serão aplicadas considerando as peculiaridades de alguns grupos de órgãos e entidades jurisdicionadas, sendo subdividida em:

i. Defensoria

ii. Ministério Público

iii. Poder Executivo

iv. Poder Executivo Municipal

v. Poder Judiciário

vi. Poder Legislativo

c. Dimensões: constituem os assuntos e áreas temáticas objetos de análise quando da avaliação dos portais, conforme quadro da alínea b do item III, deste Apêndice;

d. Critérios: constituem os quesitos a serem examinados nos portais, ou seja, os parâmetros a serem avaliados como "atende" ou "não atende" em cada análise de um portal institucional e/ou da transparência. Os critérios recebem pesos distintos, de modo a refletir a sua relevância, conforme coluna "classificação" da matriz, atribuindo-se peso 2 (dois) aos critérios essenciais, peso 1,5 (dois) aos obrigatórios e peso 1 (um) aos recomendados, nos seguintes termos:

i. essenciais: critérios de observância compulsória, cujo descumprimento implica no impedimento do recebimento das transferências voluntárias, nos termos do art. 73-C da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000;

ii. obrigatórios: critérios de observância compulsória, cujo cumprimento é imposto por legislação diversa da descrita no subitem anterior e cujo descumprimento implica em sanções, conforme explicitado na coluna "Fundamentação" da Matriz de Fiscalização da Transparência;

iii. recomendados: critérios cuja observância constitui boa prática de transparência, ainda que não decorra diretamente de imposição legal.

e. Itens de avaliação: cada critério tem a sua pontuação subdividida em itens de avaliação, aplicáveis no todo ou em parte, de acordo com a natureza do quesito em análise, nos seguintes termos:

i. Disponibilidade: 30% da pontuação;

ii. Atualidade: 30% da pontuação;

iii. Série histórica: 20% da pontuação;

iv. Gravação de relatórios: 10% da pontuação;

v. Filtro de pesquisa: 10% da pontuação.

II. A Matriz de Avaliação contém no total 124 (cento e vinte e quatro) critérios, cujas respostas são objetivas, de seleção única, do tipo "atende" ou "não atende". Desse total, 70 são comuns e os demais são específicos para cada tipo de jurisdicionado, avaliando aspectos próprios, em função da atividade-fim desempenhada, conforme demonstrado abaixo:

Total de critérios	Subtotais	Essencial	Obrigatória	Recomendada
Matriz Comum	70	7	51	12
Matriz Específica – Poder Executivo	18	5	6	7
Matriz Específica – Poder Legislativo	11	0	7	4
Matriz Específica – Poder Judiciário	6	0	3	3
Matriz Específica – Tribunal de Contas	12	0	4	8
Matriz Específica – Ministério Público	4	0	3	1
Matriz Específica – Defensoria Pública	3	0	0	3
Total	124	12	74	38

III. A fórmula para o cálculo do índice (nível de transparência) - o cálculo do índice da

avaliação leva em consideração:

a. os pesos dos critérios, de acordo com sua classificação quanto à exigibilidade (essencial 2, obrigatório 1,5 e recomendado 1), bem como o peso de cada uma das 20 dimensões;

b. os pesos atribuídos aos grupos de critérios (dimensões), definidos conforme a) sua relevância para o controle externo e social e b) o grau de dificuldade para a sua disponibilização:

Dimensões	Peso	Dimensões	Peso
Acessibilidade	1	LGPD e Governo Digital	1
Atividades finalísticas	3	Licitações	3
Contratos	3	Obras	1
Convênios e Transferências	1	Ouvidoria	1
Despesa	4	Planejamento e Prestação de Contas	4
Diárias	1	Receita	4
Educação	1	Recursos humanos	3
Emendas parlamentares	1	Renúncia de receita	1
Informações institucionais	2	Saúde	1
Informações prioritárias	2	SIC	2

c. Cada critério tem a sua pontuação subdividida conforme o número de itens de avaliação (disponibilidade, atualidade, histórico, gravação de relatório e ferramenta de pesquisa). Cada um desses itens corresponde a um percentual da pontuação máxima do critério (disponibilidade: 30%, atualidade: 30%, série histórica: 20%, gravação de relatório: 10% e filtro de pesquisa: 10%). Quando um ou mais desses itens não forem aplicáveis para o critério, seu percentual será rateado de forma proporcional entre os demais itens de avaliação.

d. O quadro a seguir demonstra as pontuações máximas a serem atingidas por cada órgão ou entidade avaliada:

Esfera/órgão/entidade	Pontuação máxima		
	Comum	Específica	Total
Matriz Específica – Poder Executivo	-	-	-
Governo do Estado	221	64	285
Prefeitura Municipal	221	65	286
Matriz Específica – Poder Legislativo	221	43,5	264,5
Matriz Específica – Poder Judiciário	221	22,5	243,5
Matriz Específica – Tribunal de Contas	221	42	263
Matriz Específica – Ministério Público	221	16,5	237,5
Matriz Específica – Defensoria	221	9	230

e. Ao final, a depender da pontuação atingida pelo órgão ou entidade, será atribuído o nível de transparência correspondente, que poderá corresponder às seguintes faixas de transparência:

Faixa de Transparência	Nível Mínimo de Transparência	Requisito Adicional
Diamante	Entre 95% e 100%	100% dos critérios essenciais
Ouro	Entre 85% e 94%	100% dos critérios essenciais
Prata	Entre 75% e 84%	100% dos critérios essenciais
Elevado	Entre 75% e 100%	Menos de 100% dos critérios essenciais
Intermediário	Entre 50% e 74%	-
Básico	Entre 30% e 49%	-
Inicial	Entre 1% e 29%	-
Inexistente	0	-

* RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 2/2024

INSTITUI, NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS, no uso de suas competências constitucionais e legais, estabelecidas nos arts. 73, 96, inc. I, "a", e 75 da Constituição Federal, arts. 95 e 133, Inc. I, da Constituição Estadual, c/c Lei Estadual nº 8.790, de 29 de dezembro de 2022,

Considerando a necessidade de promover e manter um ambiente de trabalho livre

de qualquer conduta que possa configurar assédio moral, sexual e discriminação, bem como estabelecer diretrizes e regras de conduta direcionadas a prevenção, ao esclarecimento, a identificação, a correção e a responsabilização funcional com o objetivo de preservar a dignidade e a integridade psicossocial dos membros, servidores e colaboradores do Tribunal de Contas de Alagoas;

Considerando que compete a Administração Pública, quando da implementação e execução da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, assegurar, em caráter prioritário, o bem-estar funcional, promovendo de forma contínua um ambiente de confiança para a execução das atividades laborais dos seus membros, servidores e colaboradores;

Considerando a necessidade de se observar os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde e à segurança no trabalho, bem como a inviolabilidade da honra e da imagem, estabelecidos nos artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; art. 5º, X, 6º; 7º, inc. XXII; 37, 39, § 3º e 170, caput, todos da Constituição Federal;

Considerando que os atos, condutas e práticas de assédio moral e sexual são meios que ocasionam danos a vida dos membros, servidores e colaboradores e que comprometem a saúde física e mental, constituindo risco concreto e relevante à organização do trabalho;

Considerando a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, com vistas ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho;

Considerando a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública e a Convenção n.º 111, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de 25 junho de 1958, sobre a Discriminação em matéria de emprego e profissão;

Considerando a Convenção nº 190 - da OIT, de 10 de junho de 2019, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, inclusive violência de gênero;

Considerando o Decreto Federal n.º 10.932 de 10 de janeiro de 2022, que promulgou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, bem como os Princípios de Yogyakarta, Indonésia, em 26 de março de 2017 sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero;

Considerando a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural;

Considerando que o assédio sexual constitui crime contra a liberdade sexual na forma do art. 216-A do Código Penal Brasileiro;

Considerando o papel fundamental desenvolvido pela Corregedoria-Geral, exercendo não apenas funções de caráter punitivo, mas também e fundamentalmente, tarefas de fiscalização e orientação;

Considerando que o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Alagoas (Lei nº 5.247, de 26 de novembro de 1991) estabelece como deveres dos servidores públicos, dentre outros, a urbanidade com companheiros de serviços e o público geral (art. 118, inciso XI);

Considerando que constitui ato de improbidade administrativa ato que atenta contra os princípios da administração pública a ação ou omissão dolosa que viole os deveres de honestidade, de imparcialidade e de legalidade, na forma do art. 11, caput da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, com as alterações promovidas pela Lei n.º 14.230, de 25 de outubro de 2021;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas - TCE/AL, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, com o objetivo de promover e assegurar um ambiente de trabalho livre de qualquer conduta que possa configurar assédio moral e sexual.

§ 1º As disposições legais contidas nesta Resolução aplicam-se a todas as condutas de assédio moral e assédio sexual no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, praticadas de modo presencial ou remoto, contra Conselheiros, Auditores Substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, servidores, estagiários, menores aprendizes, terceirizados e outros colaboradores, independentemente da condição hierárquica.

§ 2º Além das condutas ocorridas nas dependências físicas do TCE/AL, inclusive nas áreas cedidas a particulares, as práticas de assédio e discriminação previstas nesta Resolução compreendem as realizadas em teletrabalho e em viagens a serviço, assim como as praticadas em ambiente virtual das redes sociais oficiais da Corte de Contas Estadual.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I - Assédio moral: condutas ativas ou omissivas, repetitivas e abusivas que, independentemente de hierarquia, atentem contra a dignidade humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional, evolução na carreira, por meio de gestos, palavras, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes ou, ainda, não distribuição injustificada de tarefas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico que provoquem degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

II - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar, chantagear ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III - Discriminação: toda ação ou omissão 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;

IV - Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas, atribuições e competências, mecanismos de deliberação, divisão e conteúdo dos tempos de trabalho, conteúdo das tarefas, modos operatórios, critérios de qualidade e de desempenho;

V - Cooperação: mobilização pelas equipes de trabalho para juntas, superarem coletivamente as deficiências que surgem da organização prescrita do trabalho por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas e consciência ética, que orientam o trabalho real entre os ocupantes de diferentes níveis hierárquicos;

VI - Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VII - Agente público: toda pessoa que exerce cargo, emprego ou função, ainda que transitariamente ou sem remuneração, por nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo com o Tribunal de Contas, incluindo membros, servidores, terceirizados, estagiários e colaboradores; e

VIII - Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de Conselheiros, Auditores Substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados e outros colaboradores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais.

Art. 3º São situações que podem caracterizar o assédio moral, dentre outras:

I - desqualificar, subestimar, humilhar, difamar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima ou a imagem da pessoa;

II - submeter à situação vexatória transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso;

III - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais ou sexuais ou postar mensagens de igual teor em grupos nas redes sociais;

IV - promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, de forma indireta, ou seja, sem nominar o destinatário, mas tornando possível a identificação a quem se dirige a mensagem;

V - atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais, de natureza ofensiva, visando desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir;

VI - subestimar, em público, as aptidões e competências dos membros da equipe;

VII - manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho;

VIII - desrespeitar limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas deficiências;

IX - descumprir, ameaçar ou dificultar de maneira injustificada a fruição de direitos, como jornada de trabalho, férias, licenças, mudança de modalidade de trabalho, dentre outros;

X - impor condições e regras de trabalho personalizadas mais severas do que as aplicadas a outros profissionais integrantes da mesma categoria;

XI - preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social e orientação política, sexual ou filosófica;

XII - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas, resultando em obstáculos à igualdade entre os sexos;

XIII - impor condições de trabalho e regras personalizadas, diferentes dos demais, ou tratar de forma discriminatória os membros da equipe, em especial grupos vulneráveis, como mulheres grávidas, pessoas negras, indígenas e de outras etnias, pessoas LGBTQIA+ e PCDs;

XIV - compartilhar, publicar ou reproduzir, por intermédio da utilização de redes sócias, conteúdo que promova ou incite a misoginia e violência contra as mulheres, o racismo contra pessoas negras e indígenas, o ódio e violência contra a população LGBTQIA+, a xenofobia e violência contra estrangeiros e nacionais, o ódio e violência contra as pessoas e comunidades pobres, o capacitismo e violência contra pessoas com deficiência, bem como contra demais grupos minoritários da sociedade civil.

XV - ocultar ou manipular informações úteis dos trabalhadores para a realização das



atividades de forma a induzi-los ao erro;

XVI - alterar tom de voz ou gritar, agredir verbalmente ou por gestos, ou falar de forma desrespeitosa;

XVII - instigar o controle de um servidor ou colaborador por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e comprometendo a solidariedade entre colegas;

XVIII - retirar autonomia funcional dos trabalhadores, como solicitar alteração em relatórios técnicos, ou sempre rejeitar suas escolhas e decisões;

XIX - privar os trabalhadores de acesso às ferramentas de trabalho;

XX - instigar a competição entre as pessoas contribuindo para um ambiente com falta de confiança, solidariedade e colaboração;

XXI - ignorar recomendações médicas às gestantes;

XXII - não considerar questões de saúde e recomendações médicas na atribuição de tarefas;

XXIII - pressionar para que os trabalhadores não exerçam seus direitos;

XXIV - dificultar ou protelar, injustificadamente, promoções;

XXV - retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor/colaborador ou não lhe atribuir atividades, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

XXVI - ameaçar com demissão;

XXVII - isolar fisicamente o servidor ou colaborador no ambiente de trabalho;

XXVIII - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive de empregados terceirizados;

XXIX - praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico, atentando contra seus direitos ou sua dignidade e comprometendo sua saúde física ou mental ou ainda seu desenvolvimento profissional;

XXX - limitar o número de vezes ou monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro; e

XXXI - exigir que o empregado cometa atos ilícitos ou atos de corrupção.

Parágrafo único. Pode, ainda, constituir assédio moral coagir, cooptar ou praticar represálias contra testemunha, visando obstruir a devida apuração dos fatos geradores de assédio moral, sexual ou de discriminação.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual, dentre outras:

I - fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;

II - seguir, espiar ou realizar abordagem com intuito sexual;

III - insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;

IV - realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V - constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido;

VI - declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

VII - realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

VIII - realizar convites impertinentes, chantagens ou pressionar para participar de encontros com intuito sexual;

IX - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

X - realizar contato físico de forma inadequada, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual;

XI - fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual; e

XII - praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Art. 5º Constitui discriminação toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política ou filosófica, ascendência nacional, origem social, 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.

Parágrafo único. Constitui discriminação, também, qualquer ato, prática ou política que resulte em discriminação, preconceito ou tratamento desigual com base exclusivamente na idade de um indivíduo.

CAPÍTULO III

DOS FUNDAMENTOS E DAS DIRETRIZES

Art. 6º São fundamentos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - proteção à honra, à imagem, à intimidade, à vida privada e à reputação pessoal;

III - preservação do valor social do trabalho;

IV - garantia de um ambiente de trabalho sadio, saudável, seguro e sustentável como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

V - prevenir comportamentos discriminatórios e de desrespeito à diversidade;

VI - resguardo de sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas, das testemunhas e do conteúdo das apurações;

VII - preservação do denunciante e das testemunhas à represálias;

VIII - garantia da responsabilidade e da proatividade institucional;

IX - observância da legislação de regência da matéria, em especial, à Resolução TCE/AL nº 04/2021 que trata do Código de Ética dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas;

X - priorização da abordagem preventiva;

XI - responsabilidade e proatividade institucional;

XII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para conflitos no trabalho; e

XIII - resguardo da ética profissional;

XIV - reconhecimento e valorização da contribuição dos colaboradores idosos, promovendo um ambiente de trabalho que aprecie a experiência e sabedoria acumulada ao longo dos anos.

Art. 7º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas:

I - a promoção de estratégias institucionais permanentes de sensibilização, conhecimento, detecção e prevenção das práticas de assédios e de discriminação, por meio de campanhas e eventos com ênfase na identificação, caracterização e consequências do assédio moral, sexual e discriminação;

II - a promoção de ações constantes de formação e esclarecimento, conscientizando e fomentando campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceitualização, na caracterização e nas consequências do assédio moral, sexual e discriminação;

III - a promoção de um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e a adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

IV - as unidades que compõem a estrutura organizacional do Tribunal de Contas proverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, aplicando estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

V - os setores e unidades administrativas do Tribunal de Contas promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, utilizando-se de políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

VI - as ações institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências, bem como métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de acolhimento, escuta, suporte e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

VII - a Escola de Contas Públicas – ECP juntamente com a Corregedoria-Geral deverão promover palestras sobre o tema da política instituída por esta Resolução Normativa;

VIII - a Corregedoria-Geral, com o apoio da Presidência do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, promoverá ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva;

IX - os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, adotando métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho, contribuindo com a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

X - o Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverá oportunizar adequada qualificação aos membros do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e à Discriminação, aos membros da Comissão de Ética Funcional e em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;

XI - promover ações de sensibilização aos Conselheiros, Auditores substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados e outros colaboradores, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

XII - medidas específicas para a proteção e valorização dos trabalhadores idosos, assegurando que tenham igualdade de oportunidades, ambiente de trabalho respeitoso e ações específicas de conscientização sobre os desafios e contribuições desse grupo; e

XIII - fomentar e explicitar cultura organizacional pautada no respeito mútuo e na conscientização das responsabilidades de cada um na construção do clima organizacional.



CAPÍTULO IV

DO SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 8º As áreas de acompanhamento de pessoas do Tribunal de Contas, especificamente o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, o Setor de Serviço Social e o Setor de Psicologia, atuarão no suporte e acompanhamento das pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, com práticas restaurativas e resguardando o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 9º As ações referidas no caput do art. 8º serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 10. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciará atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, visando sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 11. O processo de acompanhamento será pautado pelas alternativas de suporte disponíveis, pelas orientações e encaminhamentos previstos nesta Política, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 12. Frente a riscos psicossociais relevantes, o Setor de Psicologia do Tribunal de Contas de Alagoas em conjunto com o Setor de Serviço Social poderão recomendar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação e, quando julgar necessário, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a relação temporária dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade do TCE-AL.

CAPÍTULO V

DA COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO E DO ACOLHIMENTO

Art. 13. Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação poderá ser comunicada ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual à Corregedoria-Geral, à Presidência do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas ou à Procuradoria-Geral do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado de Alagoas por meio dos canais de comunicação disponíveis, podendo ser formalizada:

I - pela pessoa que se perceba vítima de assédio ou discriminação no trabalho;

II - pela pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho, sendo permitido, neste caso, o anonimato.

§ 1º A comunicação de fato apresentada de modo oral perante à Corregedoria-Geral será reduzida a termo.

§ 2º É necessário que a comunicação de assédio moral, assédio sexual ou discriminação contenha a descrição das ações ou condutas que motivaram a alegação do fato, identificando as pessoas envolvidas, sendo permitido a juntada de documentos e de elementos comprobatórios da alegação.

§ 3º A comunicação de assédio moral, sexual ou discriminação apresentada à Corregedoria-Geral e à Presidência, bem como a outros setores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas será encaminhada ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação - para acolhimento, escuta, análise prévia, orientação e acompanhamento frente a Comunicação de Fato.

§ 4º A análise prévia da Comunicação de Fato consistirá na verificação da existência de elementos mínimos de materialidade e autoria, indispensáveis à sua apuração, bem como da necessidade e do interesse da pessoa que se sente vítima de assédio ou discriminação em receber o suporte e a orientação do serviço de apoio psicológico oferecido pelo Setor de Psicologia do TCE/AL.

§ 5º A tramitação da Comunicação de Fato no Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual poderá ocorrer em concomitância com a atuação do Setor de Psicologia e do Setor de Serviço Social do TCE/AL e com as práticas restaurativas, porventura necessárias à resolução de conflitos e à promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 6º Se a pessoa que se perceber vítima de assédio ou discriminação considerar inviável o tratamento do fato no âmbito do Comitê ou entender desnecessárias as ações previstas no art. 8º, ela poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da comunicação de fato à Corregedoria-Geral para apuração da responsabilidade por meio de processo administrativo disciplinar competente.

§ 7º A pessoa que se perceber vítima de assédio ou discriminação, quando julgar conveniente, poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da Comunicação de Fato às instâncias institucionais.

§ 8º A pessoa que se achar vítima de assédio poderá dirigir-se a qualquer integrante do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e, podendo escolher, na medida do possível e diante da compatibilidade de horário dos integrantes do Comitê, local, data e hora para ser ouvida, devendo ser oportunizado um ambiente acolhedor para isso.

Art. 14. Todas as informações relacionadas às Comunicações de Fato tratadas nesta Resolução terão caráter confidencial para preservação da intimidade dos envolvidos,

sendo conhecidas exclusivamente por aqueles que, em função de condição inerente ao efetivo exercício do cargo, função, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação.

Art. 15. Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo se comprovada má-fé.

CAPÍTULO VI

DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 16. No Tribunal de Contas do Estado de Alagoas o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação de natureza permanente, possuirá preferencialmente a seguinte composição:

I - um Conselheiro Substituto, que coordenará o Comitê;

II - um servidor do Setor de Serviço Social do TCE/AL;

III - um servidor do Setor de Psicologia do TCE/AL;

IV - um servidor efetivo e um servidor estabilizado, lotados nas diretorias finalísticas;

V - Um estagiário pertencente aos quadros do TCE/AL;

VI - um servidor da Ouvidoria;

VII - um servidor da Escola de Contas;

VIII - um servidor do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado - MPC;

IX - um empregado integrante de um dos prestadores de serviço do TCE/AL; e

X - um servidor da Corregedoria Geral do TCE/AL.

§ 1º Os servidores integrantes do comitê serão eleitos pelos respectivos órgãos, sendo que, dentre as vagas disponíveis, pelo menos uma será destinada a um servidor com idade igual ou superior a 60 anos;

§ 2º O mandato dos membros do comitê será de dois anos, permitida a recondução.

§ 3º Compete ao Presidente do Tribunal de Contas de Alagoas elaborar a portaria que institui o Comitê, com a devida composição de seus membros eleitos na forma do § 1º.

§ 4º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação terá como atribuições:

I - acolher a pessoa que se sente vítima de assédio moral, sexual e de discriminação;

II - receber as comunicações de assédio moral e sexual e de discriminação;

III - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

IV - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual de discriminação;

V - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

VI - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual e à discriminação, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais, vídeos e campanhas;

VII - representar à Corregedoria-Geral 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 e de discriminação;

VIII - comunicar a Presidência e a Corregedoria-Geral sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, sexual e de discriminação;

IX - recomendar ou solicitar à Presidência e à Corregedoria-Geral a adoção de medidas necessárias:

a) à proteção das pessoas envolvidas;

b) à preservação dos elementos de provas;

c) à promoção de alterações funcionais temporárias;

d) à mudança de métodos e processos na organização do trabalho;

e) à melhoria das condições de trabalho;

f) ao aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas, por meio de ações de aprendizado permanente, como rodas de conversas e participação nas atividades promovidas pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação;

g) à realização de ações de capacitação e acompanhamento da gestão com ênfase na qualidade das práticas laborativas;

h) à elaboração de campanha institucional de sensibilização, informação, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e à discriminação; e

X - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação;

§ 5º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação previsto nesta Resolução não substitui as atribuições da Comissão de Ética do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas;

CAPÍTULO VII



DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 17. As comunicações e situações de assédio e da discriminação definidos nesta Resolução serão acolhidas e apuradas pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Orgânica do TCE/AL (Lei nº 5247/91), no Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas (Resolução TCE/AL nº 04/2021) e nos demais atos normativos vigentes.

Parágrafo único. Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e de discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 18. Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral, assédio sexual ou discriminação imputados aos trabalhadores terceirizados ou colaboradores, o fato deverá ser comunicado à empresa contratada, bem como ao fiscal do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis, sem prejuízo da adoção de providências no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Será dado amplo conhecimento desta Política aos Conselheiros, Auditores Substitutos de Conselheiros, membros do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores que atuam no Tribunal.

Art. 20. Todos os gestores do TCE/AL ficam responsáveis, na proporção das suas competências, pela adoção de medidas necessárias à prevenção e combate de práticas de assédio e discriminação, conforme definido na presente Resolução.

Art. 21. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação e a Corregedoria-Geral do TCE/AL deverão manter registros estatísticos atualizados das Comunicações de Fato e de Processos Administrativos Disciplinares relacionados à matéria tratada na presente Resolução.

Art. 22. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal de Contas do Estado de Alagoas.

Art. 23. Nos casos de retaliação a terceirizados que tenham noticiado assédio moral, sexual ou discriminação, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação deverá comunicar à Presidência para análise da possibilidade de representação ao Ministério Público do Trabalho e ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 24. As dúvidas em relação a aplicação desta Resolução e os casos omissos serão dirimidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sessão do Pleno do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, em Maceió, 5 de março de 2024.

FERNANDO RIBEIRO TOLEDO

Conselheiro - Presidente

OTÁVIO LESSA DE GERALDO SANTOS

Conselheiro Vice - Presidente

ROSA MARIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

Conselheira

MARIA CLEIDE COSTA BESERRA

Conselheira (ausente)

ANSELMO ROBERTO DE ALMEIDA BRITO

Conselheiro

RODRIGO SIQUEIRA CAVALCANTE

Conselheiro - Relator

RENATA PEREIRA PIRES CALHEIROS

Conselheira (ausente)

*Republicada

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 3/2024

DISPÕE SOBRE AS PRESTAÇÕES DE CONTAS PRESTADAS ANUALMENTE PELO GOVERNADOR DO ESTADO E PELOS PREFEITOS MUNICIPAIS, A SEREM ENCAMINHADAS AO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 95 da Constituição Estadual, c/c os Arts. 1º, inciso I, e 3º da Lei Estadual nº 8.790, de 29 de dezembro de 2022, os Arts. 6º, inciso XXXIII, e 96 da Resolução Normativa nº 03/2001 e a Resolução Normativa nº 02/2017;

Considerando os artigos 70, 71 e 75 da Constituição Federal de 1988, os quais estabelecem as competências dos Tribunais de Contas;

Considerando a necessidade de disciplinar os processos de Prestações de Contas de Governo prestadas anualmente pelo Governador do Estado e Prefeitos Municipais a este Tribunal de Contas;

Considerando a necessidade da presença de informações e documentos obrigatórios

nos processos de Prestação de Contas;

Considerando a necessidade de revisão periódica das resoluções e instruções normativas, objetivando o ajuste à legislação vigente no âmbito do controle externo; e

Considerando a publicação da Resolução Normativa nº 01/2022 que instituiu e regulamentou o SIAP – Sistema Integrado de Auditoria Pública no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas – TCE/AL dispondo sobre a remessa de dados referentes a execução contábil, orçamentária, financeira e patrimonial, bem como os dados vinculados aos Atos de Gestão.

RESOLVE:

Art. 1º Os processos de Prestação de Contas dos Chefes dos Poderes Executivos Estadual e Municipais deverão conter as informações e os documentos na forma dos anexos do Manual de Prestações de Contas de Governo Municipal e Estadual, e deverão ser encaminhados ao Tribunal de Contas do Estado até 30 (trinta) de abril do exercício subsequente.

Art. 2º Consideram-se contas de governo aquelas encaminhadas pelos Prefeitos e pelo Governador, e que permitem avaliar, sob os aspectos técnicos e legais, a regularidade da macrogestão dos recursos públicos a cargo do Chefe do Poder Executivo, em especial as funções de planejamento, organização, direção e controle de políticas públicas.

Art. 3º A documentação constante dos processos de Prestação de Contas dos Chefes dos Poderes, citados no art. 1º deverá conter as assinaturas dos seus titulares, contadores e responsáveis pelo controle interno, quando couber, assim como, os documentos complementares relativos às áreas específicas que deverão conter as assinaturas dos respectivos responsáveis (tesouraria, almoxarifado, patrimônio, comissão de licitação, entre outras).

Art. 4º Os Manuais de Prestações de Contas de Governo Municipal e Estadual, aprovados juntamente com esta Resolução Normativa, discorrerão sobre o conteúdo e a forma dos Demonstrativos, das Declarações e das demais informações que devem ser enviadas na Prestação de Contas anual, sendo periodicamente atualizados e publicados no Diário Oficial do TCE-AL por Ato do Presidente desta Corte de Contas.

Art. 5º Revogam-se as disposições em contrário, em especial aquelas referentes às contas de governo dispostas na Resolução Normativa nº 001/2016.

Art. 6º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação e aplica-se aos processos de contas de governo referentes ao exercício de 2024 e seguintes.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, em Maceió, 5 de março de 2024.

FERNANDO RIBEIRO TOLEDO

Conselheiro Presidente

OTÁVIO LESSA DE GERALDO SANTOS

Conselheiro Vice-Presidente

RODRIGO SIQUEIRA CAVALCANTE

Conselheiro Corregedor Geral

MARIA CLEIDE COSTA BESERRA

Conselheira Diretora Geral da Escola de Contas Públicas

ROSA MARIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

Conselheira Ouvidora

ANSELMO ROBERTO DE ALMEIDA BRITO

Conselheiro

RENATA PEREIRA PIRES CALHEIROS

Conselheira

Corregedoria

Atos e Despachos

PORTARIA Nº 05/2024 - CGTCEAL

Divulgação de Recomendações de Cursos e Treinamentos aos Servidores da Corregedoria, da Comissão Permanente de Correição e da Comissão Processante Permanente.

O CORREGEDOR DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 8.790, de 29 de dezembro de 2022 (Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas) e pela Resolução nº 003, de 19 de julho de 2001, que aprovou o Regimento Interno do TCE/AL, e:

CONSIDERANDO a importância de dotar o controle disciplinar de mecanismos adequados e eficazes à garantia da ordem e do interesse público;

CONSIDERANDO as diretrizes e recomendações oriundas da CARTA COMPROMISSO DAS CORREGEDORIAS emitida pelo Encontro Nacional de Corregedorias e Ouvidorias dos Tribunais de Contas – 2023 (ENCCO - 2023), que estabelece como um de seus Eixos Centrais, Fomentar a capacitação dos servidores lotados nas Corregedorias, bem como das comissões responsáveis pelos processos éticos, de sindicância e administrativos disciplinares;