
CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO



Apresentação

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, tem como objetivo promover e assegurar um ambiente de trabalho livre de qualquer conduta que possa configurar assédio moral e sexual.

Embora o tema seja amplamente discutido em território nacional, muitas pessoas ainda desconhecem ou têm uma compreensão parcial/ equivocada sobre o tema.

Nesse espírito, a cartilha que elaboramos busca auxiliar, conscientizar, educar e lembrar servidores de todas as gerações sobre a importância de humanizar as relações de trabalho e valorizar nosso bem mais precioso: as pessoas.

Tais temas devem ser enfrentados com seriedade, responsabilidade, ética e compromisso por todos, para que as relações de trabalho, além de produtivas, sejam prazerosas e saudáveis.

O Tribunal de Contas de Alagoas e a Corregedoria-Geral te convida para ser um agente na prevenção desses crimes. Combater a violência e o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é um dever de todos.

Boa leitura!

TRIBUNAL DE CONTAS DE ALAGOAS

CORPO DELIBERATIVO

Fernando Ribeiro Toledo | **Conselheiro Presidente**
Otávio Lessa de Geraldo Santos | **Conselheiro Vice-Presidente**
Rodrigo Siqueira Cavalcante | **Conselheiro Corregedor-Geral**
Rosa Maria Ribeiro de Albuquerque | **Conselheira Ouvidora**
Maria Cleide Costa Beserra | **Conselheira Diretora-Geral da Escola de Contas**
Anselmo Roberto de Almeida Brito | **Conselheiro**
Renata Pereira Pires Calheiros | **Conselheira**

CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

Ana Raquel Ribeiro Sampaio | **Conselheira Substituta**
Alberto Pires Alves de Abreu | **Conselheiro Substituto**
Sérgio Ricardo Maciel | **Conselheiro Substituto**

EXPEDIENTE

REALIZAÇÃO

Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas de Alagoas

COORDENAÇÃO

Rodrigo Siqueira Cavalcante | **Conselheiro Corregedor-Geral**
Iana Marina Vieira Calheiros | **Coordenadora da Corregedoria-Geral**

ELABORAÇÃO EDITORIAL E PROJETO GRÁFICO

Vítor Carlos Azevedo Lessa | **Assessor Jurídico da Corregedoria-Geral**

REVISÃO

Luiz Fernando de Oliveira Barros | **Assessor do Corregedor-Geral**

APOIO GRÁFICO

Ludmila Matos

EQUIPE CORREGEDORIA-GERAL TCE/AL

Rodrigo Siqueira Cavalcante | **Conselheiro Corregedor-Geral**
Iana Marina Vieira Calheiros | **Coordenadora da Corregedoria-Geral**
Washington Farias da Silva | **Técnico de Contas**
Luiz Fernando de Oliveira Barros | **Assessor do Corregedor-Geral**
Júlio de Freitas Lacerda | **Assessor Especial da Corregedoria-Geral**
Victor Antônio de Oliveira Silva | **Assessor do Corregedor-Geral**
Vítor Carlos Azevedo Lessa | **Assessor Jurídico da Corregedoria-Geral**
Higor Marinho Lamenha Apolinário | **Estagiário**

TRIBUNAL DE CONTAS DE ALAGOAS

Av. Fernandes Lima, 1047 – Farol, Maceió – AL, 57055-903.

Endereço eletrônico: <https://www.tceal.tc.br/>

Está na Lei.



Constituição da República

Qualquer tipo de assédio afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho. (Art. 5º, X e XI)

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal as instituições a que servir (Art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

No âmbito do Tribunal de Contas de Alagoas



Código de Ética dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas. (Resolução Normativa de nº 04/2021 - TCE/AL)

Qualquer tipo de assédio afronta o **princípio da dignidade da pessoa humana**, o **valor social do trabalho**, a **proibição de todas as formas de discriminação** e o direito à saúde e à segurança no trabalho. (Art. 5º X e XI)

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação (Resolução Normativa nº 02/2024 - TCE/AL)

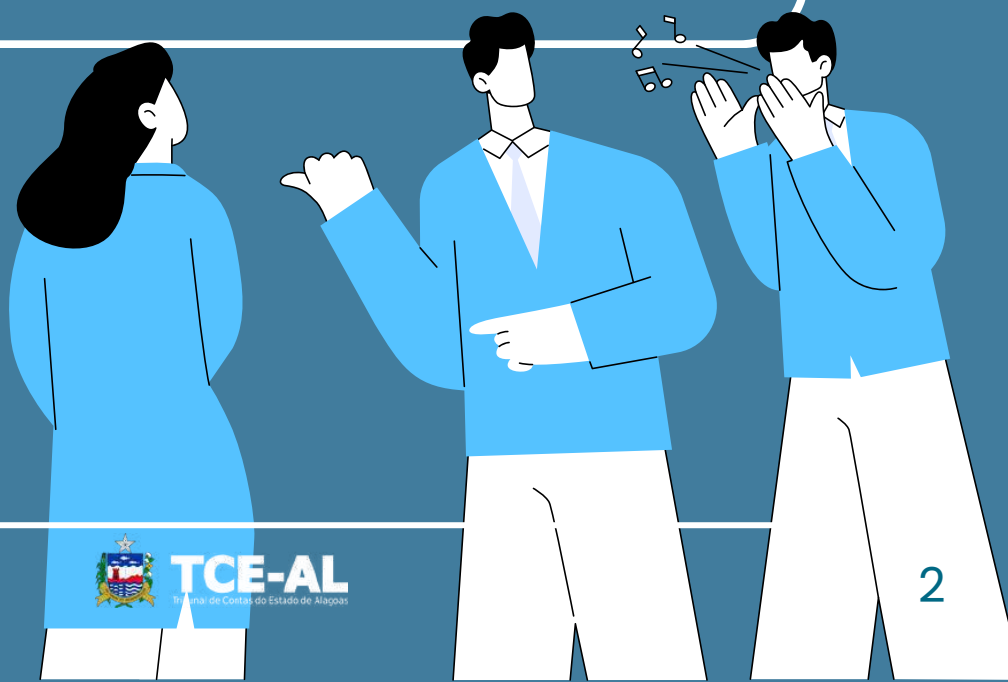
Institui, no Âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, a **Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio moral, assédio sexual e à Discriminação**.



O que é assédio?

Na língua portuguesa, assédio significa insistência importuna junto a alguém, com perguntas, propostas, pretensões ou outras formas de abordagem forçada.

Na definição do dicionário Houaiss, é a **“insistência, impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”**.



O que é assédio moral?

São **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.**

Art. 2º, inciso I, Resolução Normativa nº 2/2024 - TCE/AL.



Classificação e Tipologia do assédio moral

O assédio moral pode ocorrer de maneira individual ou coletiva:

- **Individual ou interpessoal:** quando exercido contra um profissional específico. É o assédio direto, individual e pessoal. É a clássica 'perseguição do chefe'.

- **Coletivo ou organizacional:** ocorre quando determinada organização compactua, tolera condutas abusivas e até mesmo as incentiva como estratégia para melhoria da produtividade e dos resultados. É a cultura organizacional da humilhação, do controle e da desumanização do profissional.

Quanto aos tipos, o assédio pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos distintos (vertical) ou entre pessoas pertencentes ao mesmo grau de carreira (horizontal):

- **Assédio moral vertical descendente:** quando o superior hierárquico, aproveitando de sua condição de autoridade, aproveita sua posição para pôr o profissional em situações desconfortáveis.

É o caso, por exemplo, de solicitar ao subordinado uma tarefa que não faz parte de suas atribuições, sem que sejam dados o devido treinamento e as instruções para sua realização.

- **Assédio moral vertical ascendente:** quando praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Ações, omissões e constrangimentos para prejudicar uma nova chefia a são exemplos deste tipo de agressão.

- **Assédio moral horizontal:** ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. É o comportamento instigado pela cultura competitiva exagerada entre colegas de trabalho, incluindo *intimidações, comunicação violenta e condutas beirando o bullying.*

- **Assédio moral misto:** quando a vítima sofre com condutas abusivas dos superiores hierárquicos e dos colegas de trabalho. Normalmente, o comportamento abusivo começa com um autor e é imitado por outras pessoas.

Conduas mais comuns que caracterizam o assédio moral

Art. 3º, Resolução Normativa nº 2/2024 - TCE/AL.

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;

XXIV - 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;

XXV- Limitar o número de vezes ou monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro;

XXVI - Exigir que o empregado cometa atos ilícitos ou atos de corrupção.



Nem todo conflito no trabalho é assédio.

O que não é assédio moral?

- ✓ Estabelecer metas com razoabilidade e em adequação à realidade de trabalho do(a) servidor, da equipe e da unidade
- ✓ Exigir eficiência e excelência no cumprimento do trabalho;
- ✓ Cobrar, fiscalizar e avaliar o desempenho do(a) servidor/9a) de maneira ponderada e respeitosa
- ✓ Mudança de lotação de pessoal ou a troca de jornada ou turno de trabalho, de modo justificado;
- ✓ Chamar a atenção dentro dos limites do poder diretivo e realizar feedback construtivo, orientando e indicando pontos de melhoria
- ✓ Divergências claras e conscientes de visão entre os profissionais sobre a rotina de trabalho.



O que é assédio sexual?

É uma 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;

Art. 2º, inciso II, Resolução
Normativa nº 2/2024 – TCE/AL.



Existem algumas formas de assédio sexual:

Assédio sexual por chantagem

Aquele causado por quem se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

Assédio sexual por intimidação

Aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Quanto aos tipos, o assédio pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos distintos (vertical) ou entre pessoas pertencentes ao mesmo grau de carreira (horizontal):

Assédio vertical

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de 'chefe' para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. *Esta forma clássica de assédio aparece descrita literalmente no Código Penal.*

Assédio horizontal

Ocorre quando não há diferença hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.



Exemplos de condutas que configuram Assédio Sexual

Art. 4º, Resolução Normativa nº 2/2024 - TCE/AL.

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;

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.



O que **não** é **assédio sexual?**

Para que não seja assédio sexual é preciso que **haja consentimento**, ou seja, a manifestação favorável pela conduta e que não haja abuso de poder hierárquico nas relações profissionais.

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.





Não! Vai ser
SEMPRE!
não!

**Não
se cale!**



TCE-AL
Tribunal de Contas do Estado de Alagoas



O que é discriminação?

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.

Art. 5º, Resolução Normativa nº 2/2024 – TCE/AL.

A **discriminação** é o **preconceito** ou **racismo** em **forma de ação**.



Qual diferença entre discriminação, preconceito e racismo?

A **discriminação** é **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. *Art. 2º, III, Resolução Normativa nº 2/2024 – TCE/AL.*

Já o **preconceito** é uma **opinião preconcebida ou sentimento formado**, é a disposição de **julgar a diferença com prepotência ideológica**, que pretende tornar alguns superiores a outros, baseado na ignorância ou em estereótipos. **As principais formas de preconceitos são: machismo, homofobia, discriminação religiosa.**

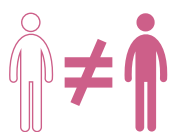
E por fim, o **racismo** é a crença de que os membros de uma etnia possuem **características, habilidades ou qualidades específicas desta etnia e, portanto, seriam uma "raça" superior às outras.**

Alguns tipos de discriminação:



RACIAL OU ÉTNICA:

Atitudes e ataques racistas e discriminação contra pessoas de outras regiões ou países, a xenofobia.



CLASSE SOCIAL:

Acontece quando pessoas que não estão em determinada classe social são segregadas, tratadas com aspereza, indiferença ou impedidas de frequentar algum espaço.



GÊNERO OU ORIENTAÇÃO SEXUAL:

Motivada pela orientação sexual ou de gênero contra o público LGBTQIA+. Há ainda a discriminação praticada contra as mulheres, que decorre de um sistema patriarcal e machista.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

Atitudes que discriminam a pessoa em razão da sua deficiência.



EXEMPLOS DE ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS

Art. 4º, Resolução Normativa nº 2/2024 - TCE/AL.

- **Praticar violência física ou psicológica contra a pessoa por conta da orientação sexual;**
- Não realizar a contratação de pessoa em razão de sua deficiência, ainda que preencha todos os atributos para exercício do cargo;
- **Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas por conta da aparência física;**
- Proibir a entrada de uma pessoa negra em determinado local ou desconfiar dela na rua por conta da cor de sua pele;
- **Ter mulheres recebendo salários inferiores aos de homens, mesmo desempenhando as mesmas funções.**

Consequências do assédio moral, sexual e discriminação.

As consequências podem ser **psíquicas, físicas, sociais e profissionais** para o assediado e, ainda, prejudicam o **ambiente de trabalho**.



O que fazer quando se presencia uma **situação** de **assédio** ou **discriminação**?

- **Tenha empatia e desperte empatia no outro;**
- Acolha a vítima, ouvindo sem julgamento e dizendo que ela não é culpada pelo que aconteceu e que não está sozinha;
- **Ofereça ajuda e se disponha a ouvir;**
- Incentive a pessoa a **DENUNCIAR** o assediador;
- Busque ajuda da instituição para o problema, comunicando ao superior hierárquico do assediador ou denunciando ao setor responsável;
- **Ofereça-se como testemunha. Supere o medo e seja solidário. Coloque-se no lugar do outro.**

Como posso **comprovar** o **assédio moral, sexual ou discriminação**. O que fazer?

É possível prová-las através de algumas formas, como:

- Anotar com detalhes todas as situações de assédio e de discriminação (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, conteúdo das conversas, servidores que testemunharam e tudo o que se lembrar);
- **Realizar gravações das situações;**
- Guardar bilhetes, e-mails, mensagens eletrônicas e o que mais achar necessário para servir como prova do ocorrido;
- **Buscar ajuda dos colegas, principalmente de depoimentos daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.**
- Realizar a denúncia da situação de assédio ou discriminação junto a Corregedoria-Geral.



Importante!!

Busque **apoio psicológico**, com o **objetivo de aprender técnicas de enfrentamento e relaxamento**, como forma de evitar sentimentos de culpa e de inferiorização.

Evite conversar sozinho(a) com o assediador(a) ou discriminador (a).

Como comunicar?

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**.

Art. 13º, Resolução Normativa nº 2/2024 - TCE/AL.



Referências:

Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás:
<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedios-tjgo.pdf>

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio Moral e Sexual nos tribunais de Contas – Elaborada pelo **Instituto Rui Barbosa** – <https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedio-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas.pdf>

Cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no Poder Judiciário de Santa Catarina – https://www.tjsc.jus.br/documents/10181/7870351/cartilha_assedio.pdf/4dda5806-f326-bad6-46a8-2320c3133b41?t=1648821650508

Cartilha “Vamos falar sobre assédio moral, sexual e discriminação” Tribunal de Contas do Estado de São Paulo – Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/publicacoes/RevistaGuiaTCESP-Assedio-29nov.pdf>

Diferença entre preconceito, racismo e discriminação – Disponível em: <https://www.diferenca.com/preconceito-racismo-e-discriminacao/> > acessado em 30/03/2024

Lei Federal nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.html

Lei Federal Nº 14.540, de 03 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.html

Resolução CNJ n. 351/2020 – Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Tribunal de Contas do Estado de Alagoas. (Resolução Normativa nº 02/2024 – TCE/AL). Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação.

Tribunal de Contas do Estado de Alagoas. (Resolução Normativa nº 04/2021 – TCE/AL). Institui o Código de Ética dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas.



TCE-AL

Tribunal de Contas do Estado de Alagoas



CORREGEDORIA

— G E R A L —



TCE/AL