



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

**INSTITUIÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO
E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO
ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO
TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO
AMAZONAS**

**MANAUS-AM
2022**



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS

RESOLUÇÃO N.º 05, DE 30 DE AGOSTO DE 2022

INSTITUI, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas, a **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO**.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO AMAZONAS, no uso de suas competências constitucionais e legais e,

CONSIDERANDO a necessidade de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável bem como estabelecer diretrizes voltadas à cultura da prevenção, do esclarecimento, da identificação, da correção e das responsabilizações funcionais, a fim de que resulte preservada a dignidade profissional e a integridade psicossocial dos servidores e colaboradores do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas;

CONSIDERANDO que constitui dever da Administração, quando da implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, garantir, primordialmente, o bem-estar funcional, buscando continuamente um ambiente de confiança para a execução das atividades laborais de seus servidores e colaboradores;

CONSIDERANDO a observância dos 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 as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida dos servidores e colaboradores, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na 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



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

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 o disposto no art. 27 da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas (Lei Estadual n.º 2.423, de 10 de dezembro de 1996), que determina a aplicação subsidiária da Lei Orgânica da Magistratura Nacional - LOMAN (Lei Complementar n.º 35, de 14 de março de 1979) e Lei Orgânica do Ministério Público Federal e Estadual;

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

CONSIDERANDO que compete à Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas, órgão de fiscalização e verificação, observar se os servidores do Tribunal cumprem seus deveres funcionais com exatidão e atendem com urbanidade as partes, nos termos do art. 105, V, da Lei Estadual n.º 2.423, de 10 de dezembro de 1996;

CONSIDERANDO que o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado do Amazonas (Lei n.º 1.762, 14 de novembro de 1986) estabelece como deveres dos servidores públicos, dentre outros, a urbanidade com companheiros de serviços e o público geral (art. 149, inciso VII);

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 n.º 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:



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS

**CAPÍTULO I
DA FINALIDADE**

Art. 1º Instituir, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas - TCE/AM, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

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

§ 2º Além das condutas ocorridas nas dependências físicas do TCE/AM, 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;



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAPÁ**

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;

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;



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

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

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

XVI - 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;

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

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

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

XX - ignorar recomendações médicas às gestantes;

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

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

XXIII - dificultar ou protelar, injustificadamente, promoções;

XXIV - 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;

XXV - ameaçar com demissão;

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

XXVII - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

de empregados terceirizados;

XXVIII - 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;

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

XXX - 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;

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



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política ou filosófica, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

**CAPÍTULO III
DOS FUNDAMENTOS E DAS DIRETRIZES**

Art. 6º. São fundamentos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas:

- 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, as Resoluções TCE-AM nº 02/2001 e 01/2019, que tratam do Código de Ética dos membros e dos servidores do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas, respectivamente;
- 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.

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

- 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



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

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 combate 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-Gerale com apoio da Secretaria-Geral de Administração, deverão promover palestras e cursos sobre o tema da política instituída por esta Resolução;

VIII - a Corregedoria-Geral, juntamente com a Diretoria de Saúde e o Departamento de Gestão de Pessoas - Degesp, com o apoio da Presidência do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas, promoverão 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 do Amazonas, 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



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

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 - 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 Departamento de Gestão de Pessoas - DEGESP e a Diretoria de Saúde - DISAU 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 DEGESP e a DISAU 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 relocação temporária dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade do TCE-AM.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS

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 do Assédio e da Discriminação - CPEAD, à Corregedoria-Geral, à Presidência do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas ou à Procuradoria-Geral do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado do Amazonas por meio dos canais de comunicação disponíveis, como o Portal Institucional e a intranet, 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, de assédio sexual e da 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 ou discriminação apresentada à Corregedoria-Geral e à Presidência, bem como a outros setores do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas será encaminhada ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - CPEAD 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 pela Diretoria de Saúde - DISAU.

§ 5º. A tramitação da Comunicação de Fato no CPEAD poderá ocorrer em concomitância com a atuação da Diretoria de Saúde - DISAU 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 CPEAD 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.



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

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 DO ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO**

Art. 16. No Tribunal de Contas do Estado do Amazonas o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - CPEAD, de natureza permanente, possuirá preferencialmente a seguinte composição:

I - um servidor, indicado pela Presidência, para coordenar o Comitê;

II - um servidor da Corregedoria-Geral;

III - um servidor da Secretaria Geral de Administração - SEGER;

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

V - um servidor da Diretoria de Saúde - DISAU;

VI - um servidor da Secretaria de Tecnologia da Informação - SETIN.

§ 1º. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da 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 de assédio 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, sexual e 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, sexual e discriminação no trabalho, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais, vídeos e campanhas;



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

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 ou discriminação;

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

X - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos do CPEAD.

§ 2º. O CPEAD previsto nesta Resolução não substitui as atribuições da Comissão de Ética de Membros, da Comissão de Ética de Servidores e da Comissão Permanente Processante da Comissão de Ética de Membros, da Comissão de Ética de Servidores e da Comissão Permanente Processante.

**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/AM (Lei Estadual nº. 2423/96), no Estatuto dos Servidores Públicos Civil do Estado do Amazonas (Lei n.º 1.762/86), no Código de Ética dos Membros do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas (Resolução TCE/AM nº 02/2001), no Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas (Resolução TCE/AM nº 01/2019) e nos demais atos normativos vigentes.



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

Parágrafo único. Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio e 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 do Amazonas.

**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 do Amazonas, servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores que atuam no Tribunal.

Art. 20. Todos os gestores do TCE/AM 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 do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - CPEAD e a Corregedoria-Geral do TCE/AM 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 do Assédio e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal de Contas do Estado do Amazonas.

Parágrafo único. A Comissão Permanente de Licitação-CPL promoverá, se necessária, alteração dos editais de licitações e contratos correspondentes, para acrescentar como responsabilidade das contratadas e de seus empregados a observância da Política de que trata esta Resolução.

Art. 23. Nos casos de retaliação a terceirizados que tenham noticiado assédio ou discriminação, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a CPEAD 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. A matéria objeto desta Resolução não interfere nas atribuições das Comissões de Ética e da Comissão Permanente Processante, bem como não conflita com as disposições das Resoluções TCE/AM nº. 02/2001 e 01/2019.

Art. 25. As dúvidas em relação a aplicação desta Resolução e os casos omissos serão



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO AMAZONAS**

dirimidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 26. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

SALA DAS SESSÕES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO AMAZONAS,
30 de agosto de 2022.

ÉRICO XAVIER DESTERRO E SILVA
Conselheiro-Presidente

**YARA AMAZÔNIA LINS RODRIGUES DOS
SANTOS**
Conselheira Vice-Presidente

ARI JORGE MOUTINHO DA COSTA JÚNIOR
Conselheiro Corregedor

JOSUÉ CLÁUDIO DE SOUZA NETO
Conselheiro Ouvidor

MARIO MANOEL COELHO DE MELLO
Conselheiro

ALÍPIO REIS FIRMO FILHO
Conselheiro-Convocado

FERNANDA CANTANHEDE VEIGA MENDONÇA
Procuradora-Geral