

Considerando a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que 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; Considerando as disposições das Convenções nºs 111 e 190, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relacionadas à prevenção da discriminação em matéria de emprego e profissão e sobre a eliminação da violência e do assédio no trabalho;

Considerando que o art. 177, II e VI, do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado do Pará (Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994), estabelece como dever funcional, dentre outros, tratar as pessoas com urbanidade e agir com observância aos princípios éticos, morais, às leis e regulamentos;

Considerando que o anexo do Ato nº 74/2016-TCE-PA, em seus artigos 1º e 3º, estabelece que a Ouvidoria tem por finalidade contribuir para o aprimoramento do processo de gestão do Tribunal e, por competência, receber, registrar, analisar e encaminhar reclamações ou denúncias formuladas por Conselheiros, Conselheiros Substitutos, Procuradores de Contas, servidores, estagiários e terceirizados;

Considerando a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), que assegura a proteção de dados pessoais e a preservação da intimidade, da honra e da imagem nas relações institucionais;

Considerando a Resolução nº 19.626/2024, que instituiu o Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará;

Considerando a necessidade de estabelecer um canal específico e próprio dentro da Ouvidoria para o recebimento de denúncias ou comunicações relacionadas a casos de assédio e discriminação, com o objetivo de prevenir e enfrentar essas situações;

Considerando, ainda, a manifestação da Presidência, constante da Ata nº 6.119, desta data.

RESOLVE, unanimemente:

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro, sustentável e livre de comportamentos que constituam assédio moral, assédio sexual ou discriminação, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará.

§1º As disposições 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, independentemente de relação hierárquica, praticadas, presencialmente ou por meios virtuais, por Conselheiros, Conselheiros Substitutos, Procuradores de Contas, servidores, estagiários e terceirizados.

§2º Além das condutas ocorridas nas dependências do TCE-PA — inclusive nas áreas cedidas a particulares —, os comportamentos de assédio e discriminação previstos nesta Resolução abrangem aqueles praticados durante o trabalho remoto, o teletrabalho, em diligências externas e em viagens a serviço deste Tribunal, assim como em ambientes virtuais, desde que relacionados ao trabalho.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

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

I - assédio moral: condutas ativas ou omissivas, reiteradas ao longo de período determinado, abusivas e intencionais ou negligentemente praticadas, que violem a dignidade, autoestima, integridade, identidade ou estabilidade emocional de pessoa, comprometendo sua saúde física ou mental e/ou degradando o ambiente de trabalho;

II - assédio sexual: condutas de conotação sexual, praticadas contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, com o efeito ou resultado de perturbar, constranger ou afetar a dignidade da pessoa, criando ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

IV - 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 ou atividades no âmbito do Tribunal de Contas;

V - comunicação de fato: trata-se de relato formal e direcionado ao canal próprio e sigiloso criado na página da intranet da Ouvidoria do TCE-PA, com o objetivo de informar ou denunciar práticas de assédio ou situações de discriminação ocorridas no âmbito do TCE-PA, visando garantir a apuração dos fatos e a adoção de medidas para proteger os direitos dos envolvidos;

VI - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - CPEAD: órgão consultivo, instituído no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará -TCE-PA, com a finalidade de atuar preventivamente e reativamente na promoção de um ambiente institucional livre de práticas de assédio moral, sexual e discriminação.

CAPÍTULO III DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

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

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

II - submeter a situações vexatórias por meio de informações falaciosas, comentários maliciosos, com referência ou tratamento jocoso ou desrespeitoso;

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

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

V - subestimar, em público, as aptidões e competências;

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

VII - desrespeitar limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica;

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

IX - impor condições e regras de trabalho desproporcionais em relação às aplicadas a outros profissionais que exerçam as mesmas funções;

X - 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, mental ou seu desenvolvimento profissional;

XI - coagir, cooptar ou praticar represálias contra testemunhas, visando obstruir a devida apuração dos fatos geradores de assédio moral, sexual ou discriminação.

Art. 4º São situações que podem configurar o assédio sexual, dentre outras:

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

II - seguir, espionar e/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 - utilizar palavras, de caráter sexual, escritas ou faladas;

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

VIII - fazer convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros com intuito sexual;

IX - praticar ameaças, chantagens ou promessas para obtenção de favores sexuais, realizar contato físico sexual sem consentimento ou impor represálias relacionadas a cargos ou empregos;

X - realizar contato físico de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco.

Art. 5º São situações que podem configurar discriminação, dentre outras:

I - distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política ou filosófica;

II - 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.

Art. 6º São situações que não configuram assédio ou discriminação, dentre outras:

I - cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa e profissional, sem exceder os limites éticos;

II - atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração, desde que compatíveis com as funções e atribuições do cargo e sem o intuito de sobrecarga indevida ou retaliação;

III - conflitos esporádicos com colegas ou chefias, decorrentes de divergências pontuais, comunicadas de forma direta e respeitosa;

IV - críticas construtivas;

V - avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam feitas de forma a causar situação vexatória à pessoa avaliada;

VI - divergências legítimas sobre decisões administrativas, quando comunicadas de forma respeitosa e sem intuito de prejudicar a pessoa.

CAPÍTULO IV DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 7º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - reconhecimento do valor social do trabalho;

III - não discriminação e respeito à diversidade;

IV - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

V - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VI - preservação do denunciante e das testemunhas contra represálias;

VII - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

VIII - primazia da abordagem preventiva;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

X - resguardo da ética profissional;

XI - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 8º São diretrizes da Política de que trata esta Resolução:

I - abordar situações de assédio e discriminação levando em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões socio-cultural, institucional e individual;

II - estabelecer estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, priorizando:

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

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

c) o incentivo às abordagens de práticas para resolução de conflitos.