



Tribunal de Contas do Distrito Federal

DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO



ANO I EDIÇÃO Nº 134

BRASÍLIA - DF, QUINTA-FEIRA, 24 DE SETEMBRO DE 2026



COMPOSIÇÃO DO TCDF

CONSELHEIROS

MANOEL PAULO DE ANDRADE NETO - PRESIDENTE
INÁCIO MAGALHÃES FILHO - VICE-PRESIDENTE
ANTONIO RENATO ALVES RAINHA - REGENTE DA ESCOLA DE CONTAS
ANILCÉIA LUZIA MACHADO - PRESIDENTE DA COMISSÃO DE REGIMENTO E DE JURISPRUDÊNCIA
PAULO TADEU VALE DA SILVA - OUVIDOR
MÁRCIO MICHEL ALVES DE OLIVEIRA - CORREGEDOR
ANDRÉ CLEMENTE LARA DE OLIVEIRA - RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

CONSELHEIROS-SUBSTITUTOS

VINÍCIUS CARDOSO DE PINHO FRAGOSO - AUDITOR

PROCURADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO JUNTO AO TCDF

DEMOSTENES TRES ALBUQUERQUE
CLÁUDIA FERNANDA DE O. PEREIRA
MARCOS FELIPE PINHEIRO LIMA
ANDRÉ ALEXANDRE NEVES DA SILVA



SUMÁRIO

[COMPOSIÇÃO DO TCDF](#)
[ATOS DA PRESIDÊNCIA/PORTARIAS](#)
[ATOS DA SEGECEX/COMUNICAÇÕES POR EDITAL](#)
[ATOS DA SELIP/CONTRATOS](#)
[ATOS DA SELIP/AVISOS](#)
[ATOS DO PLENÁRIO/RESOLUÇÕES](#)
[ATOS DO PLENÁRIO/PAUTA DAS SESSÕES](#)
[INFORMAÇÕES IMPORTANTES](#)
[OUTROS SERVIÇOS](#)



ATOS DA PRESIDÊNCIA/PORTARIAS**PORTARIA Nº 444, DE 22 DE SETEMBRO DE 2026.**

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 68 da Lei Complementar n.º 1, de 9 de maio de 1994, e tendo em vista o que se apresenta no Processo n.º 3/2026-e, resolve:

DESIGNAR, nos termos do art. 124, inciso II, do Regulamento dos Serviços Auxiliares, aprovado pela Resolução TCDF nº 273, de 3 de julho de 2014, KARINE CAROLINE DE OLIVEIRA, matrícula nº 1955, Analista Administrativo de Controle Externo, Classe A, Padrão 21, do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares, para exercer, em substituição, o cargo em comissão de Chefe, símbolo TC-CCG-2, do Núcleo de Excelência em Gestão, nas faltas e impedimentos do titular.

MANOEL DE ANDRADE

PORTARIA Nº 445, DE 23 DE SETEMBRO DE 2026.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 68 da Lei Complementar n.º 1, de 9 de maio de 1994, e tendo em vista o que se apresenta no Processo n.º 3/2026-e, resolve:

DESIGNAR, nos termos do art. 124, inciso I, do Regulamento dos Serviços Auxiliares, aprovado pela Resolução TCDF nº 273, de 3 de julho de 2014, RENATA DE MELO MONTEIRO E SILVA, matrícula nº 8130, servidora cedida, para exercer, em substituição, no período de 28 de outubro a 06 de novembro do corrente ano, o cargo em comissão de Assessor-Chefe, símbolo TC CCG-6, do Gabinete da Segunda Procuradoria.

MANOEL DE ANDRADE

**ATOS DA SEGECEX/COMUNICAÇÕES POR EDITAL****EDITAL DE CIENTIFICAÇÃO Nº 15/2026- SECONT**

O Secretário de Controle Externo Substituto da Secretaria de Contas do Tribunal de Contas do Distrito Federal – TCDF, na forma da lei, depois de esgotados, sem sucesso, os meios previstos no art. 13 da Resolução TCDF nº 366, de 1º de março de 2023, FAZ SABER a todos quantos este Edital virem ou dele tiverem conhecimento, que tramitam neste Tribunal os autos de nº 22942/2015, tratando de Tomada de Contas Especial, e, com fulcro no art. 15 da referida Resolução, fica autorizada a **cientificação por edital do Instituto Nacional de Excelência em Políticas Públicas - INEPP, representado pelo Sr. Carlos Alberto Lisboa de Almeida**, inscrito no CNPJ 08568124000180, estabelecido em local incerto e não sabido, **quanto à revelia declarada na Decisão nº 2018/2024**, que **deverá recolher** à Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, **no prazo de 30 (trinta) dias**, a contar da primeira publicação deste Edital, **a importância de R\$ 317.959,39 (trezentos e dezessete mil, novecentos e cinquenta e nove reais e trinta e nove centavos)**, referente ao débito que lhe é imputado nos autos, com os acréscimos legais cabíveis, devendo, ainda, apresentar a este Tribunal o comprovante do recolhimento.

Registre-se que as decisões proferidas nos autos se encontram disponíveis no eletrônico <https://www2.tc.df.gov.br/4-consultas/consultas/>, podendo o interessado cadastrar-se no “TCDF push” de forma a receber por e-mail informações sobre o andamento do processo de seu interesse.



Para as consultas que se fizerem necessárias, o processo acima referido encontra-se à disposição, de 2ª a 6ª feira, das 13:30 às 18:30 horas, na Sala de Atendimento ao Público, localizada no Tribunal de Contas do Distrito Federal - Edifício Anexo, Praça do Buriti; ou, ainda, por meio do Protocolo Digital (<https://protocolo.digital.tc.df.gov.br/#/login>). Informações adicionais podem ser obtidas pelo telefone (61) 3314-2189, no mesmo horário.

Brasília (DF), 23 de setembro de 2026.

LEANDRO OLIVEIRA VAZ DE BRAGANÇA E SOUZA

Secretário de Controle Externo Substituto Secretaria de Contas



ATOS DA SELIP/CONTRATOS

EXTRATO DO CONTRATO Nº 41/2026

Contratante: Tribunal de Contas do Distrito Federal - CNPJ nº 00.534.560/0001-26 - Contratada: CB FERNANDES - ME - CNPJ nº 03.563.360/0001-90 - Objeto: prestação de serviços de ajustes e reparos em vestes talares do CONTRATANTE (LOTE 1), sob demanda, conforme especificações constantes do Anexo I (Termo de Referência) e demais anexos, com vistas às atividades realizadas no âmbito do TCDF - Processo nº 00600-00012144/2026-88 - Licitação: Dispensa de Licitação nº 974003-9/2026, regida pela Lei Federal nº 14.133/2021 e pela Lei Complementar nº 123/2006, bem como pelas Leis Distritais nºs 4.611/2011 e 4.770/2012, pelo Decreto Distrital nº 44.330/2023 e pelas demais legislações aplicáveis. - Vigência: de 22/09/2026 a 21/09/2027 - Execução: conforme Cláusula Segunda do Contrato - Valor estimado: R\$10.200,00 (dez mil e duzentos reais) - Unidade Gestora: 20101 - Gestão: 1 - Classificação Orçamentária: 339030 - MATERIAL DE CONSUMO - Programa de Trabalho: 01122823185170019 - Fonte de Recursos: 1500.1000 - ORDINÁRIO NÃO VINCULADO - Nota de Empenho: 2026NE01435 - Data de Emissão da NE: 14/09/2026 - Valor da NE: R\$10.200,00 (dez mil e duzentos reais) - Data da Assinatura: 22/09/2026 - Assinam: pelo Tribunal, PAULO CAVALCANTI DE OLIVEIRA; e, pela Contratada, CELMA BEZERRA FERNANDES.



ATOS DA SELIP/AVISOS

AVISO DE ABERTURA PREGÃO ELETRÔNICO Nº 974003-11/2026 - PNCP (Nº 90014/2026 - TCDF)

Objeto: Contratação de empresa(s) especializada(s) para o fornecimento de cabos de rede Categoria 6A, conectores e cabos de manobra (patch cords) Categoria 6A, para o atendimento das necessidades do Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF), de acordo com as especificações constantes do Anexo II (Estimativa de Preços e Especificações Técnicas) do Edital. Processo: 00600-00010116/2026-26-TCDF. Valor estimado: R\$ 163.303,75; enquadramento: natureza 3.3.90.30.17 (Material de Consumo); classificação funcional e programática: 01.126.8231.2557.2568 (Gestão da Informação e dos Sistemas de Tecnologia da Informação - TCDF); fonte de Recursos: 1501.1001. Data limite de recebimento das propostas 08.10.2026, às 14h30min. Cópia do Edital encontra-se à disposição no Serviço de Licitação, localizado no 2º Andar do Ed. Anexo do TCDF, telefone (61) 3314-2742 ou pelos sítios: www.tc.df.gov.br e www.gov.br/compras (UASG: 974003). A Sessão Pública será processada no sítio do Compras.gov.br, nos termos do Edital. Em atendimento à Lei Distrital nº 5.453/2015, as informações referentes ao certame também estão disponíveis no sítio www.tc.df.gov.br, link: Consulta Processo do TCDF.



Brasília/DF, 22 de setembro de 2026.
Veridiana Barboza Ribas
Pregoeira



ATOS DO PLENÁRIO/RESOLUÇÕES

RESOLUÇÃO Nº 431, DE 02 DE SETEMBRO DE 2026.

Altera a Resolução nº 199, de 12 de maio de 2009, que dispõe sobre consignações em folha de pagamento dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas no âmbito do TCDF, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL, no uso da competência que lhe conferem o art. 68, I, da Lei Complementar nº 1, de 9 de maio de 1994, e o art. 16, I e L, do Regimento Interno, tendo em vista o que se apresenta no Processo nº 3064/1985-e, resolve:

Art. 1º A Resolução nº 199, de 12 de maio de 2009, passa a vigorar acrescida do art. 5º-A, com a seguinte redação:

“Art. 5º-A. Fica facultado à Secretaria-Geral de Administração, nos termos da legislação aplicável, publicar edital de chamamento público com vistas ao credenciamento de entidades consignatárias e de instituições financeiras autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil interessadas em prestar serviços de concessão de empréstimos e financiamentos mediante consignação facultativa em folha de pagamento.

§ 1º O credenciamento de que trata o caput deste artigo se dará na hipótese de contratação com seleção a critério de terceiros, prevista pelo art. 79, II, da Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021, cabendo aos beneficiários diretos (membros, servidores ativos, aposentados e pensionistas) a seleção da entidade consignatária ou da instituição financeira credenciadas.

§ 2º O credenciamento serve exclusivamente para indicação, aos beneficiários diretos (membros, servidores ativos, aposentados e pensionistas), das entidades e instituições que atendem aos critérios e requisitos estabelecidos pelo Tribunal para prestar serviços de concessão de empréstimos e financiamentos mediante consignação facultativa em folha de pagamento.

§ 3º O edital de chamamento de interessados deverá prever as condições padronizadas de contratação, indicando, dentre outros elementos, o seu objeto, os critérios de participação e as regras de impugnação, a apresentação da proposta e dos documentos de habilitação, as infrações administrativas e as sanções, os recursos, o descredenciamento e o prazo.

§ 4º O procedimento de credenciamento será conduzido por um agente de contratação ou uma comissão especial de credenciamento designada pela Presidência do Tribunal.

§ 5º Aplicam-se ao procedimento de credenciamento de que trata este artigo, no que couber, as disposições do Decreto Distrital nº 44.330, de 16 de março de 2023, especialmente as que tratam sobre a concessão, a manutenção e o cancelamento do credenciamento e sobre as obrigações do credenciado.

§ 6º Ao final da vigência do credenciamento, poderá ser mantido o desconto em folha das parcelas remanescentes, até quitação do débito do consignado.

§ 7º O chamamento público com vistas ao credenciamento de que trata este artigo aplica-se exclusivamente aos serviços de concessão de empréstimos e financiamentos mediante consignação facultativa em folha de pagamento dos membros, servidores ativos, aposentados e pensionistas.

§ 8º O disposto neste artigo não substitui a modalidade de convênio, a qual permanece sendo aplicada para as demais contratações do Tribunal envolvendo consignação facultativa em folha de



pagamento dos membros, servidores ativos, aposentados e pensionistas que não possuam natureza de concessão de empréstimos e financiamentos.”

Art. 2º Alterar os arts. 8º, §§ 2º e 3º, 11, caput, 19 e 24, caput e IV, da Resolução nº 199, de 12 de maio de 2009, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º (...):

(...)

§ 2º As operações de consignação de que trata o inciso I do § 1º deste artigo poderão contemplar a quitação de cartões de crédito diversos, por instituição financeira credenciada, o que deverá ser comprovado, vedado o desvio de finalidade.

§ 3º As operações de consignação de que trata o inciso II do § 1º deste artigo estão condicionadas à utilização de cartão de crédito fornecido por consignatário devidamente credenciado, cadastrado e habilitado.

(...)

Art. 11. Independentemente de contrato, convênio ou credenciamento entre o consignatário e o consignante, o pedido de cancelamento de consignação facultativa por parte do consignado deverá ser atendido com a cessação do desconto na folha de pagamento do mês em que foi formalizado o pleito, ou na do mês subsequente, caso já tenha sido processada, observando:

(...)

Art. 19. As solicitações de margem consignável, sua consulta, reserva, liberação e demais operações correlatas serão realizadas exclusivamente por meio de sistema eletrônico disponibilizado pelo Tribunal, mediante acesso por usuários devidamente habilitados.

§ 1º As entidades consignatárias e instituições financeiras conveniadas ou credenciadas deverão encaminhar, por meio do sistema, as solicitações de margem, instruídas com os dados necessários à identificação do beneficiário e à validação da operação.

§ 2º O interessado poderá consultar sua margem consignável, autorizar operações, bem como solicitar cancelamentos ou ajustes, por meio eletrônico, observado o disposto nesta Resolução.

§ 3º O sistema eletrônico assegurará o registro, a rastreabilidade e a integridade das operações realizadas.

(...)

Art. 24. As entidades consignatárias e as instituições financeiras que, injustificadamente, descumprirem as regras estabelecidas nesta Resolução estarão sujeitas às seguintes penalidades:

(...)

IV – cancelamento do convênio ou descredenciamento.”

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revoga-se o art. 12 da Resolução nº 199, de 12 de maio de 2009.

MANOEL DE ANDRADE

RESOLUÇÃO Nº 432, DE 16 DE SETEMBRO DE 2026.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação e a Comissão das Relações de Trabalho no Tribunal de Contas do Distrito Federal.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL – TCDF, no uso da competência conferida pelo art. 16, L, do Regimento Interno instituído pela Resolução nº 296/16, tendo em vista o que consta do Processo nº 00600-00013732/2024-77-e, e

Considerando 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 arts. 1º, III e IV; 3º, IV; 5º, X; 6º; 7º, XXII; 37; 39, § 3º, e 170, caput, todos da Constituição Federal – CF;

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 resultem preservadas a dignidade profissional e a integridade psicossocial do corpo profissional do Tribunal de Contas do Distrito Federal;

Considerando que um ambiente de trabalho saudável, baseado no respeito mútuo e na cordialidade, atua como fator protetivo da saúde mental de seu corpo profissional;

Considerando que a segurança psicológica é importante para o bem-estar emocional e mental das colaboradoras e dos colaboradores, contribuindo para que profissionais atuem com mais autenticidade e criatividade e para que a Instituição tenha equipes mais produtivas e comprometidas;

Considerando as diretrizes e recomendações oriundas da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil – Atricon e do Instituto Rui Barbosa – IRB para aprimoramento das Cortes de Contas brasileiras;

Considerando os compromissos firmados pelas ouvidorias dos Tribunais de Contas em suas Cartas Compromissos;

Considerando a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009;

Considerando a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de 21 de junho de 2019, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, inclusive da violência de gênero;

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

Considerando a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de 25 junho de 1958, sobre a Discriminação em matéria de emprego e profissão;

Considerando 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, instituído pela Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023;

Considerando o Decreto Federal nº 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 2007, sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e à identidade de gênero;

Considerando o Decreto nº 46.174, de 22 de agosto de 2024, que Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual na administração direta e indireta do Distrito Federal, resolve:

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir, no Tribunal de Contas do Distrito Federal, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação e a Comissão das Relações de Trabalho com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de



comportamentos inadequados, garantindo o respeito mútuo entre as pessoas.

Art. 2º Esta Resolução aplica-se às condutas nas relações socioprofissionais e da organização do trabalho deste Tribunal, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa, seja ela autoridade, servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou visitante.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins desta Resolução, entende-se por:

I – ambiente de trabalho: conjunto de bens, instrumentos, processos e meios de natureza material e imaterial do contexto de trabalho no qual se estabelecem as relações socioprofissionais, e no qual são exercidas as atividades laborais, na forma presencial ou virtual;

II – relações socioprofissionais de trabalho: interações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, abrangendo as relações entre pares, subordinados e chefes, que influenciam na atividade laboral e no ambiente de trabalho;

III – segurança psicológica no trabalho: condição organizacional na qual as pessoas se sentem seguras para expressar ideias, dúvidas e dificuldades, contribuindo de forma autêntica, sem receio de punição, retaliação ou constrangimento;

IV – assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo caracterizar-se por exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

V – 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;

VI – discriminação: distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política ou filosófica, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, característica pessoal, cargo ocupado, atividade que executa dentro do Tribunal ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública, abrangendo as diversas formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Art. 4º São situações que podem caracterizar o assédio moral, dentre outras:

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

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 piadas sobre a vida pessoal, as particularidades físicas, emocionais ou sexuais ou postar mensagens de igual teor nas redes sociais;

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

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

VI – manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto do trabalho;

VII – desrespeitar a limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença



física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas deficiências;

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 personalizadas mais severas do que as aplicadas a outros profissionais integrantes da mesma categoria;

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

XI – criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas, resultando em obstáculos à igualdade de gênero;

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

XIII – atribuir tarefas impossíveis de serem cumpridas;

XIV – ignorar a presença do trabalhador na frente dos demais, deixando de dirigir a ele a palavra;

XV – solicitar, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas a um membro da equipe;

XVI – omitir propositalmente informações essenciais ao trabalho;

XVII – aplicar punições injustas ou desproporcionais em relação a possíveis falhas no trabalho;

XVIII – vigilância excessiva ou microgerenciamento das tarefas cotidianas.

§ 1º As situações enumeradas nos incisos deste artigo são exemplificativas e não excluem outras que possam configurar assédio moral.

§ 2º Pode, ainda, constituir assédio moral coagir, cooptar ou praticar represálias contra testemunha para obstruir a devida apuração dos fatos geradores de assédio moral, sexual ou de discriminação.

Art. 5º Configura assédio moral organizacional o processo contínuo de condutas abusivas ou hostis decorrentes de estratégias institucionais, modelos de gestão ou métodos de organização do trabalho que:

I – imponham metas abusivas ou inatingíveis;

II – promovam sobrecarga crônica de trabalho;

III – incentivem práticas de gestão baseadas em medo, constrangimento ou exposição;

IV – desconsiderem limites individuais ou coletivos de saúde;

V – gerem exclusão sistemática ou pressão para desligamento;

VI – produzam risco psicossocial coletivo e impacto negativo à saúde mental dos trabalhadores.

§ 1º O assédio moral organizacional independe da identificação de autoria individual, podendo decorrer de práticas, políticas ou culturas institucionais.

§ 2º A identificação de assédio organizacional deverá ensejar, prioritariamente, intervenções na organização do trabalho, nos processos e nas práticas de gestão.

Art. 6º São situações que podem configurar a prática de assédio sexual, dentre outras:

I – fazer críticas ou piadas 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 com 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 e saídas com intuito sexual;



IX – fazer ameaças, veladas ou explícitas, de perdas significativas, represálias, perturbação, ofensa 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 – praticar condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou de favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou de um grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador;

XII – exibir, acessar ou compartilhar conteúdos de natureza pornográfica ou sexualmente explícita no ambiente de trabalho, ainda que sem direcionamento a indivíduos específicos, criando um ambiente constrangedor ou ofensivo para os demais.

Parágrafo único. As situações enumeradas nos incisos deste artigo são exemplificativas e não excluem outras que possam configurar assédio sexual.

Art. 7º São situações que podem caracterizar a discriminação, dentre outras:

I – negar oportunidades de trabalho, promoção e ocupação de cargos de liderança a pessoas com deficiência pela necessidade de adaptação do ambiente ou por capacitismo;

II – isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;

III – ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (LGBTfobia), raça, religião ou deficiência;

IV – não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença-maternidade;

V – preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade;

VI – recusar-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa.

Parágrafo único. As situações enumeradas nos incisos deste artigo são exemplificativas e não excluem outras que possam configurar discriminação.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 8º Os princípios que norteiam a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do TCDF são:

I – respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III);

II – promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV);

III – valores sociais do trabalho (CF, art. 1º, IV);

IV – inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (CF, art. 5º, X).

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES

Art. 9º A promoção das boas relações de trabalho e a prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação observam as seguintes diretrizes:

I – a promoção de um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana;

II – a adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

III – a promoção da melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social e organizacional;

IV – a promoção da comunicação horizontal, do diálogo, do feedback e do debate com o objetivo de



identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V – o fomento à cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;

VI – a promoção de estratégias institucionais permanentes de sensibilização, conhecimento, detecção e prevenção das práticas de assédios e de discriminação;

VII – a primazia da abordagem preventiva por meio de ações de conscientização e de capacitação sobre o tema, com o objetivo de identificar e tratar os fatores de risco que podem levar ao assédio e à discriminação;

VIII – as comunicações e denúncias de conflitos, assédio e discriminação serão tratadas de maneira confidencial, garantindo a proteção das pessoas envolvidas, salvo em casos de apurações disciplinares com rito próprio;

IX – os representantes nomeados para participarem como membros dos núcleos instituídos por esta Resolução precisam espelhar a diversidade de gênero, raça, orientação sexual, idade ou outro critério que garanta a representatividade do corpo funcional;

X – a transversalidade e integração das ações;

XI – o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

XII – a valorização da diversidade humana no ambiente de trabalho;

XIII – a responsabilização da alta gestão;

XIV – a obrigatoriedade de inserção em códigos de ética e contratos;

XV – a avaliação periódica do clima organizacional e da segurança psicológica.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Art. 10. A Comissão das Relações de Trabalho terá os seguintes eixos de atuação:

I – prevenção, com ações de formação e capacitação, de sensibilização e de promoção da segurança psicológica e da cultura de respeito nas relações de trabalho;

II – acolhimento, com ações para escuta e construção de rede de apoio;

III – tratamento de denúncias de assédio e discriminação, priorizando o enfoque restaurativo e a intervenção sistêmica e evitando a revitimização e a retaliação.

Art. 11. A Comissão das Relações de Trabalho será composta por um Núcleo Gestor e um Núcleo de Acolhimento, com atribuições e composição distintas.

§ 1º O Núcleo Gestor da Comissão será composto por representante titular e respectivo suplente indicados pelas seguintes unidades:

I – Presidência do TCDF;

II – Secretaria-Geral de Administração;

III – Secretaria-Geral de Controle Externo;

IV – Secretaria de Saúde, Qualidade de Vida e Bem-Estar;

V – Corregedoria do TCDF;

VI – Ouvidoria do TCDF.

§ 2º O Núcleo de Acolhimento da Comissão, parte da Rede de Acolhimento em Saúde Mental do TCDF, canal permanente de escuta, acolhimento, suporte e orientação às pessoas afetadas por possíveis situações de conflito interpessoal, de assédio moral ou sexual ou discriminação no ambiente de trabalho será composto por até 2 (dois) representantes titulares indicados dentre servidores, pelo menos, das seguintes unidades:

I – Divisão de Assistência Direta à Saúde;

II – Divisão de Qualidade de Vida e Bem-Estar;



- III – Secretaria de Gestão de Pessoas;
- IV – Ouvidoria do TCDF;
- V – Secretaria-Geral de Controle Externo;
- VI – Escola de Contas.

§ 3º A composição da Comissão deve buscar a representatividade de gênero, raça, idade, identidades de gênero, deficiência e categorias profissionais do Tribunal de Contas do Distrito Federal.

§ 4º Poderão compor o Núcleo de Acolhimento outros representantes indicados conforme regulamento complementar.

§ 5º A critério das unidades listadas nos §§ 1º e 2º, os representantes indicados podem ser substituídos pontualmente, mediante Portaria.

§ 6º O representante suplente do Núcleo Gestor assumirá no caso de o titular sair da lotação pela qual foi indicada, ou em casos de suspeição e impedimento identificados pela Comissão.

Art. 12. A Comissão das Relações de Trabalho do TCDF terá as seguintes atribuições:

I – gerais:

- a) propor ações de sensibilização e capacitação voltadas à prevenção do assédio moral e sexual e da discriminação no trabalho, bem como ao fomento da cultura de respeito e não violência no ambiente de trabalho;
- b) buscar soluções e intervenções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;
- c) elaborar e propor protocolos de atuação conforme necessidade;

II – específicas do Núcleo Gestor:

- a) acompanhar a instrução dos procedimentos de apuração da denúncia nas instâncias competentes, quando couber;
- b) articular-se com as unidades do Tribunal no sentido de dar andamento célere aos procedimentos relativos às denúncias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no trabalho;
- c) propor e apoiar projetos e ações de prevenção ao assédio e à discriminação, em articulação com as unidades competentes;
- d) articular-se com as unidades do Tribunal no sentido de dar conhecimento do trabalho da Comissão das Relações de Trabalho do TCDF;

III – específicas do Núcleo de Acolhimento:

- a) realizar o acolhimento de qualquer pessoa envolvida em situação de conflito interpessoal no trabalho ou em possível situação de assédio moral ou sexual ou de qualquer forma de discriminação, sendo vítima ou acusado;
- b) acolher pessoas que procurem a Comissão voluntariamente ou encaminhadas por demais setores do Tribunal;
- c) realizar a escuta das pessoas de que tratam as alíneas a e b deste inciso, observando os princípios da confidencialidade e não revitimização;
- d) prestar esclarecimentos e informações sobre o tema e a Comissão, incluindo as orientações para a formalização de denúncias, caso seja de interesse da pessoa envolvida;
- e) encaminhar a pessoa acolhida para atendimento especializado, quando for o caso.

§ 1º As ações de acolhimento serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

§ 2º A escuta e o acolhimento devem visar a atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua autonomia e liberdade de escolha.



§ 3º As pessoas integrantes da Comissão deverão passar por capacitação na temática de assédios e discriminação, letramento em diversidade social e em metodologias de escuta e mediação.

§ 4º O acolhimento deve primar pela escuta ativa, pelo atendimento preferencialmente em dupla e pela linguagem acessível ao interlocutor.

Art. 13. A Comissão das Relações de Trabalho reportar-se-á à Presidência do TCDF e será coordenada por integrante do Núcleo Gestor, designado formalmente pela Presidência do TCDF.

Parágrafo único. A participação das pessoas designadas na Comissão das Relações de Trabalho será efetuada sem prejuízo do exercício das respectivas atribuições regulares no TCDF.

CAPÍTULO VI DAS AÇÕES PREVENTIVAS

Art. 14. A Escola de Contas Públicas do TCDF deverá ofertar ações de treinamento e desenvolvimento que promovam a comunicação humanizada, a gestão participativa, a inclusão e a valorização da diversidade, bem como outras temáticas que auxiliem a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação;

§ 1º As ações de formação, capacitação e sensibilização a serem promovidas pelo TCDF para o público interno em geral deverão abranger os Membros, as servidoras e os servidores e demais trabalhadoras e trabalhadores do TCDF, inclusive terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários.

§ 2º Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de ações educacionais sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipes.

§ 3º A Política disposta por esta Resolução deve ser abordada ainda em cursos de ambientação para novos servidores.

Art. 15. O TCDF deverá promover, nos meses de maio, a Semana de Combate aos Assédios e à Discriminação, com ações de sensibilização e informação sobre esta Política, sobre as temáticas de assédio e prevenção e temáticas relacionadas.

Art. 16. O TCDF deverá promover, de forma continuada, ações e campanhas com o objetivo de eliminar qualquer forma de violência das relações de trabalho.

Art. 17. Integra a atuação educativa e o monitoramento permanente da presente Política a produção de Relatórios anuais públicos desidentificados sobre a situação de assédio moral e sexual e discriminação e sobre a qualidade de vida e bem-estar de servidores e terceirizados.

CAPÍTULO VII DA COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 18. O processo de comunicação e tratamento de denúncia de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação no TCDF deve apoiar-se sobre os seguintes pilares:

I - universalidade: estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que impulsionem o bem-estar das pessoas;

II - compromisso institucional da alta gestão: a alta gestão deve demonstrar seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e às formas de discriminação em sua Instituição;

III - foco na vítima: os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima;

IV - visibilidade: estabelecer mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão;

V - resolutividade: o acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e/ou discriminação devem



ser assertivos, sendo os procedimentos céleres e controlados, bem como definidos e tratados de forma prioritária;

VI – confidencialidade e proteção contra retaliação: identidades de denunciante e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações, de modo que o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas sejam assegurados, recomendando-se o envolvimento do menor número de pessoas possível no processo de tratamento da denúncia para preservação da intimidade da vítima.

Art. 19. Qualquer pessoa pode notificar fato considerado assédio moral ou sexual ou discriminação praticado no ambiente de trabalho do TCDF, de forma presencial ou a distância:

I – a notificação pode ser identificada ou anônima;

II – pode ser realizada por quem seja diretamente alvo de assédio ou discriminação;

III – pode ser realizada por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação.

Art. 20. A manifestação de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I – Núcleo de Acolhimento da Comissão das Relações de Trabalho, para escuta e intervenções individuais ou organizacionais;

II – Corregedoria, no caso de formalização de denúncia;

III – Ouvidoria, que deverá contar com um canal próprio e exclusivo para essa finalidade, localizado no portal do TCDF na internet.

§ 1º As denúncias, independentemente do local de manifestação inicial, serão notificadas à Comissão para monitoramento e intervenção ampliada.

§ 2º As denúncias formuladas perante a Corregedoria e a Ouvidoria deverão ser encaminhadas para a Comissão, mesmo nos casos de subjetividade ou dubiedade a respeito da caracterização do assédio, ainda que sem descrição circunstanciada dos fatos ou indicação de provas.

§ 3º As notícias relativas a assédio moral, sexual ou discriminação recebidas pela Comissão com pedido de apuração disciplinar devem ser direcionadas para a Corregedoria.

Art. 21. A partir da formalização, a Corregedoria fará análise preliminar da denúncia com foco em autoria, materialidade e relevância.

Parágrafo único. Em razão da análise preliminar disposta no caput, a Corregedoria tem prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta), para dar resposta ao denunciante quanto às providências adotadas pela Administração.

Art. 22. Deverão ser resguardados o sigilo e a confidencialidade no encaminhamento e tratamento das manifestações de assédio ou discriminação.

Art. 23. A Comissão das Relações de Trabalho não substitui as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar nomeadas pela Presidência.

Art. 24. O Tribunal deve adotar medidas de proteção a vítimas e a testemunhas de assédio ou discriminação, prevenindo atos de retaliação, oferecendo os suportes psicológico e administrativo necessários.

§ 1º O denunciante que tenha sofrido retaliação deve denunciar tal fato à Corregedoria, que tem competência para receber e apurar essas denúncias.

§ 2º Tendo-se constatado ato de retaliação ao denunciante, a Corregedoria poderá acionar a Administração no sentido de cessar as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, isto é, antes de terminado o processo apuratório.

CAPÍTULO VIII



DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 25. A Presidência do TCDF deverá designar, mediante Portaria, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Resolução, a Comissão das Relações de Trabalho do TCDF e seus respectivos núcleos.

Art. 26. O TCDF, por meio da Escola de Contas Públicas, deve providenciar capacitação mínima aos integrantes da Comissão de Relações de Trabalho no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação da designação oficial.

Art. 27. Será dado amplo conhecimento desta Política ao corpo profissional do Tribunal de Contas do Distrito Federal, incluindo membros, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, profissionais terceirizados e demais que atuam no Tribunal.

Art. 28. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL DE ANDRADE

**ATOS DO PLENÁRIO/PAUTA DAS SESSÕES****EXTRATO DE PAUTA VIRTUAL Nº 36/2026**

SESSÃO DO PLENÁRIO VIRTUAL dos dias 28 de setembro a 02 de outubro de 2026 (*)

Processos ordenados, sequencialmente, por tipo de sessão, Relator, assunto e interessado.

Sessão Ordinária Virtual Nº 217

Conselheiro Antonio Renato Alves Rainha: 1) 00600-00012098/2026-17-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 2) 00600-00012250/2026-61-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal - SES; 3) 00600-00012368/2026-90-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE;

Conselheira Anilcéia Luzia Machado: 1) 00600-00010112/2026-48-e, Aposentadoria, SIRAC; 2) 00600-00011315/2026-51-e, Concessão - Análise Automatizada, SIRAC; 3) 00600-00011465/2026-65-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal - SES; 4) 00600-00011486/2026-81-e, Análise de Concessão, SIRAC; 5) 00600-00011836/2026-17-e, Admissão de Pessoal, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 6) 00600-00011841/2026-11-e, Admissão de Pessoal, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 7) 00600-00012058/2026-75-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 8) 00600-00012153/2026-79-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE;

Conselheiro Inácio Magalhães Filho: 1) 00600-00007833/2026-71-e, Pensão Civil, SIRAC; 2) 00600-00011088/2026-64-e, Admissão de Pessoal, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 3) 00600-00011323/2026-06-e, Concessão - Análise Automatizada, SIRAC; 4) 00600-00011327/2026-86-e, Pensão Civil, SIRAC; 5) 00600-00011328/2026-21-e, Pensão Civil, SIRAC; 6) 00600-00011333/2026-33-e, Admissão de Pessoal, Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal - SES; 7) 00600-00011705/2026-21-e, Pensão Militar, SIRAC; 8) 00600-00011706/2026-76-e, Pensão Militar, SIRAC; 9) 00600-00011707/2026-11-e, Pensão Militar, SIRAC; 10) 00600-00012046/2026-41-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE;

Conselheiro Paulo Tadeu Vale Da Silva: 1) 00600-00011366/2026-83-e, Admissão de Pessoal, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 2) 00600-00011474/2026-56-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal - SES; 3)



00600-00012053/2026-42-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 4) 00600-00012124/2026-15-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal - SES; 5) 00600-00012170/2026-14-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 6) 00600-00012222/2026-44-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE; 7) 00600-00012236/2026-68-e, Admissão de Pessoal - Análise Automatizada, Secretaria de Estado de Educação - SEE;

(*) Elaborado conforme o art 116, § 3º do RI/TCDF.

Emissão em 23/09/2026

João Batista Pereira de Souza – Secretário das Sessões



INFORMAÇÕES IMPORTANTES

1. A veiculação do Diário Oficial Eletrônico do Tribunal de Contas do Distrito Federal (DOE-TCDF) iniciou-se em 10/03/2026.
2. Até 08/04/2026, as matérias foram publicadas concomitantemente no DOE-TCDF e no Diário Oficial do Distrito Federal, prevalecendo, para fins de contagem de prazos e demais efeitos processuais, o conteúdo e a data de publicação deste último.
3. Após esse período, as publicações oficiais do TCDF são realizadas exclusivamente no DOE-TCDF, ressalvados os casos previstos em lei específica.
4. O DOE-TCDF é assinado digitalmente, conforme o padrão ICP-Brasil. A assinatura pode ser validada em: <https://validar.iti.gov.br/>



OUTROS SERVIÇOS

PORTAL TCDF

DOE TCDF

SESSÕES PLENÁRIAS

CONSULTA PROCESSUAL

PROTOCOLO DIGITAL

JURISPRUDÊNCIA

OUVIDORIA DO TCDF

3314-2800 e 0800-648-1811
ouvidoria@tc.df.gov.br

ATENDIMENTO AO PÚBLICO

3314.2220 / 3314.2104 /
3314.2432 / 3314.2411
atendimento.publico@tc.df.gov.br

BIBLIOTECA

3314-2270
biblioteca@tc.df.gov.br

