

Diário Oficial

Tribunal de Contas do Estado



Pernambuco

Ano CII • Nº. 112

Diário Eletrônico

Recife, terça-feira, 01 de julho de 2025

Disponibilização: 30/06/2025

Edição Ordinária

Publicação: 01/07/2025



Sumário

Pauta da Sessão Ordinária da Segunda Câmara - Presencial	02
Acórdãos	04
Portarias Normativas	06
Portarias	18
Despachos	21

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco

Presidente: Valdecir Pascoal **Vice-Presidente:** Carlos Neves **Corregedor-Geral:** Marcos Loreto **Ouvidor:** Eduardo Porto **Diretor da Escola de Contas:** Dirceu Rodolfo **Presidente da Primeira Câmara:** Rodrigo Novaes **Presidente da Segunda Câmara:** Ranilson Ramos **Procurador Geral do MPC-PE:** Ricardo Alexandre de Almeida **Auditor Geral:** Ricardo Rios **Procurador Chefe da PROJUR:** Aquiles Viana **Diretor Geral:** Ricardo Martins **Diretor de Comunicação:** Luiz Felipe Cavalcante de Campos **Gerente de Jornalismo:** Lídia Lopes **Gerente de Criação e Marketing:** João Marcelo Sombra Lopes **Jornalistas:** Karla Almeida, David Santana, Carlos Figueirôa e Joana Sampaio **Fotografia:** Marília Auto e Alysson Almeida **Diagramação e Editoração Eletrônica:** Ananda Amaral **Estagiário:** Anderson Menezes **Endereço:** Rua da Aurora, 855, Boa Vista - Recife-PE, CEP: 50050-910 **PABX:** 81 3181 7600 **Telefone Imprensa:** 81 3181 7671 **E-mail Imprensa:** imprensa@tcepe.tc.br **Ouvidoria:** 0800.081.1027 **Escola de Contas:** 81 3181 7928

Nosso endereço na Internet: <https://www.tcepe.tc.br>

Pauta da Sessão Ordinária da Segunda Câmara - Presencial**PAUTA DE SESSÃO ORDINÁRIA PRESENCIAL****PAUTA DA SESSÃO ORDINÁRIA DA 2ª CÂMARA DO DIA 07/07/2025****HORÁRIO: 10h****RELATOR: CONSELHEIRO SUBSTITUTO LUIZ ARCOVERDE FILHO**

PROCESSO	ÓRGÃO/INTERESSADO	MODALIDADE/TIPO /EXERCÍCIO
24100855-4	Prefeitura Municipal De Lajedo Erivaldo Rodrigues Amorim (Adv. Walles Henrique De Oliveira Couto - OAB: 24224-DPE)	ADMISSÃO DE PESSOAL CONCURSO 2023
24100912-1	Prefeitura Municipal De Lajedo Erivaldo Rodrigues Amorim (Adv. Walles Henrique De Oliveira Couto - OAB: 24224-DPE)	ADMISSÃO DE PESSOAL CONCURSO 2023
24100910-8	Prefeitura Municipal De Lajedo Erivaldo Rodrigues Amorim (Adv. Walles Henrique De Oliveira Couto - OAB: 24224-DPE)	ADMISSÃO DE PESSOAL CONCURSO 2023
24100909-1	Prefeitura Municipal De Lajedo Erivaldo Rodrigues Amorim (Adv. Walles Henrique De Oliveira Couto - OAB: 24224-DPE)	ADMISSÃO DE PESSOAL CONCURSO 2023
24100908-0	Prefeitura Municipal De Lajedo Erivaldo Rodrigues Amorim (Adv. Walles Henrique De Oliveira Couto - OAB: 24224-DPE)	ADMISSÃO DE PESSOAL CONCURSO 2023
24100670-3	Prefeitura Municipal De Lajedo Erivaldo Rodrigues Amorim (Adv. Walles Henrique De Oliveira Couto - OAB: 24224-DPE)	ADMISSÃO DE PESSOAL CONCURSO 2023

RELATOR: CONSELHEIRO MARCOS LORETO

PROCESSO	ÓRGÃO/INTERESSADO	MODALIDADE/TIPO /EXERCÍCIO
25100949-0	Prefeitura Municipal De Surubim Josivaldo Jose Da Silva	MEDIDA CAUTELAR MEDIDA CAUTELAR 2025
24101398-7	Prefeitura Municipal De Ribeirão Construtora Regio Ltda Reginaldo Cicero Da Silva Flavio Henrique Lima Silva Marcello Cavalcanti De Petribu De Albuquerque Maranhao	AUDITORIA ESPECIAL CONFORMIDADE 2023
25100262-7	Prefeitura Municipal De Araripina Jose Raimundo Pimentel Do Espirito Santo (Adv. Paulo Roberto Fernandes Pinto Junior - OAB: 29754PE)	AUDITORIA ESPECIAL CONFORMIDADE 2024
23100382-1	Prefeitura Municipal De Parnamirim Ferdinando Lima De Carvalho (Adv. Tomás Tavares De Alencar - OAB: 38475PE) (Adv. Paulo Gabriel Domingues De Rezende - OAB: 26965-DPE)	TERMO DE AJUSTE DE GESTÃO TERMO DE AJUSTE DE GESTÃO 2023

23100447-3	Prefeitura Municipal De Verdejante Haroldo Silva Tavares (Adv. Marcelle Viana Da Rocha Brennand - OAB: 41322PE) (Adv. Ademilton De Goes Bezerra Filho - OAB: 46921PE)	TERMO DE AJUSTE DE GESTÃO TERMO DE AJUSTE DE GESTÃO 2023
	(Adv. Bruno Augusto Paes Barreto Brennand - OAB: 16990PE)	
24100342-8	Fundo Previdenciário Do Município De Verdejante Maria De Fatima Lima Matias E Silva (Adv. Andre Luiz Miranda De Gusmao - OAB: 25025PE) Prefeitura Municipal De Verdejante Haroldo Silva Tavares (Adv. Andre Luiz Miranda De Gusmao - OAB: 25025PE) (Adv. Ademilton De Goes Bezerra Filho - OAB: 46921PE) Heder Bezerra Tavares Marcia Lisandra De Sa Leandro Costa (Adv. Andre Luiz Miranda De Gusmao - OAB: 25025PE) Maria Adriana Matias Pereira Osny Oscar Xavier Jacob (Adv. Andre Luiz Miranda De Gusmao - OAB: 25025PE)	AUDITORIA ESPECIAL CONFORMIDADE 2021
24101416-5	Prefeitura Municipal De Araripina Jose Raimundo Pimentel Do Espirito Santo (Adv. Paulo Roberto Fernandes Pinto Junior - OAB: 29754PE)	AUDITORIA ESPECIAL CONFORMIDADE 2024
25100838-1	Prefeitura Municipal De Aliança Pedro Ermirio De Almeida Freitas Filho	AUDITORIA ESPECIAL CONFORMIDADE 2025

RELATOR: CONSELHEIRO DIRCEU RODOLFO DE MELO JÚNIOR

PROCESSO	ÓRGÃO/INTERESSADO	MODALIDADE/TIPO /EXERCÍCIO
25100475-2	Autarquia De Trânsito E Transporte Urbano Do Recife Carolinne Joana Metodio Gomes Sindicato Intermunicipal Dos Trabalhadores Nas Empresas De Asseio E Conservacao, Limpeza Urbana, Locacao De Mao De Obra, Administracao De Imovei (Adv. Gustavo Da Silva Chagas - OAB: 27527PE) Taciana Maria Ferreira (Adv. Mariana Rafaela De Lima Leite Raposo - OAB: 40271PE)	MEDIDA CAUTELAR MEDIDA CAUTELAR 2025

RELATOR: CONSELHEIRO RANILSON RAMOS

PROCESSO	ÓRGÃO/INTERESSADO	MODALIDADE/TIPO /EXERCÍCIO
24101182-6	Prefeitura Municipal De Itaquitinga Patrick Jose De Oliveira Moraes	AUDITORIA ESPECIAL CONFORMIDADE 2024
24101370-7	Consórcio Intermunicipal De Desenvolvimento Sustentável Do Sertão Central Marcones Liborio De Sa (Adv. Rita De Kassia Bezerra Cordeiro De Oliveira - OAB: 45752PE)	AUTO DE INFRAÇÃO DESCUMPRIMENTO DE NORMATIVO 2024
23100363-8	Prefeitura Municipal De Lajedo	TERMO DE AJUSTE DE

	Erivaldo Rodrigues Amorim (Adv. Rafael Gomes Pimentel - OAB: 30989PE)	GESTÃO TERMO DE AJUSTE DE GESTÃO 2023
25100733-9	Prefeitura Municipal De Ouricuri Andre Da Silva Marinho (Adv. Augusto Cesar Quaresma Oliveira Santos - OAB: 50457PE) Francisco Victor Ramos Coelho	MEDIDA CAUTELAR MEDIDA CAUTELAR 2025
	(Adv. Paulo Roberto Fernandes Pinto Junior - OAB: 29754PE) Rozicleide Dos Santos Araujo	
24100523-1	Prefeitura Municipal De Xexéu Thiago Goncalves De Lima (Adv. Paulo Roberto Fernandes Pinto Junior - OAB: 29754PE) Agamenon Goncalves De Lima Filho Rafaela Cisina Dos Santos	PRESTAÇÃO DE CONTAS GOVERNO 2023
25100742-0	Prefeitura Municipal De Ouricuri Aline Lima De Jesus (Adv. Augusto Cesar Quaresma Oliveira Santos - OAB: 50457PE) Eliscristina Elisa Da Silva Francinalva Pereira Francisca Kariny Pimentel Soterio Francisco Victor Ramos Coelho (Adv. Paulo Roberto Fernandes Pinto Junior - OAB: 29754PE) Giullyana De Paula Freire De Sa Carvalho Miranda Janilson Barros De Sa Jorge Luiz Dos Santos Josias Delmondes Paz Maria Suele Cardoso Da Silva Silvania Miranda Da Silva	MEDIDA CAUTELAR MEDIDA CAUTELAR 2025

Recife, 30 de junho de 2025.

Diretoria de Plenário

Acórdãos

18ª SESSÃO ORDINÁRIA DA PRIMEIRA REALIZADA EM 03/06/2025

PROCESSO DIGITAL TCE-PE Nº 1923738-8

RELATOR: CONSELHEIRO SUBSTITUTO MARCOS FLÁVIO TENÓRIO DE ALMEIDA

MODALIDADE – TIPO: RECURSO – EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

EXERCÍCIO: 2006

UNIDADE GESTORA: AGÊNCIA ESTADUAL DE PLANEJAMENTO E PESQUISA DE PERNAMBUCO

INTERESSADO: BENJAMIN CAVALCANTI DE ALBUQUERQUE

ADVOGADOS: DR. ADEILDO NUNES – OAB/PE Nº 08.914; DR. RAFAEL SANTOS CATÃO – OAB/PE Nº 32.180; DR. RICARDO DE ALBUQUERQUE DO

REGO BARROS NETO – OAB/PE Nº 30.937
ÓRGÃO JULGADOR: PRIMEIRA CÂMARA
PRESIDENTE DA SESSÃO: CONSELHEIRO RODRIGO NOVAES
ACÓRDÃO T.C. Nº 1237/2025

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. TOMADAS DE CONTAS ESPECIAL. PROVIMENTO PARCIAL.

1. CASO EM EXAME: Trata-se de embargos de declaração que aponta a existência de contradição e omissão, mas não somente, busca inovar e acrescentar matérias já superadas.

2. A QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão em discussão consiste em verificar se estão presentes os requisitos de embargabilidade previstos no art. 81 da LOTCE-PE, notadamente se as matérias apontadas nos aclaratórios configuram-se nas hipóteses previstas no aludido dispositivo.

3. RAZÕES DE DECIDIR: O acórdão embargado examinou e apontou, de forma minuciosa, as razões conducentes ao julgamento de irregularidade da tomada de contas especial. Porém, por ocasião do julgamento dos aclaratórios, constatou-se que o acórdão recorrido não consignou, em seus considerandos, expressa deliberação presente no voto do então Conselheiro João Campos, que, com base no princípio da isonomia, havia afastado a imputação de débito em desfavor do interessado.

4. DISPOSITIVO E TESE: Embargos de declaração providos parcialmente, exclusivamente para acrescentar considerando ao aresto embargado, de modo a expressar que o afastamento da imputação de débito ao embargante amparou-se no princípio da isonomia, como consignado no voto do então Conselheiro João Campos. Tese de julgamento: os embargos de declaração devem embasar-se nas hipóteses previstas no art. 81 da Lei 12.600/2004, sendo possível a integração do julgado em caso de

omissão; Dispositivos relevantes citados: art. 81 da Lei 12.600/2004.

VISTOS, relatados e discutidos os autos do Processo TCE-PE nº 1923738-8, EMBARGOS DE DECLARAÇÃO INTERPOSTO CONTRA O ACÓRDÃO T.C. Nº 477/19 (PROCESSO TCE-PE Nº 1202074-6), **ACORDAM**, por maioria, os Conselheiros da Primeira do Tribunal de Contas do Estado, nos termos do voto do Conselheiro Eduardo Lyra Porto, que integra o presente Acórdão, **CONSIDERANDO** que o acórdão embargado foi omissivo quanto ao afastamento da imputação de débito, exclusivamente quanto a este ponto, Em, **CONHECER** dos presentes embargos de declaração e, no mérito, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** aos aclaratórios, para acrescentar ao acórdão embargado, Acórdão T.C. nº 477/19, o seguinte considerando:

“CONSIDERANDO o princípio da isonomia, deve ser afastada a imputação de débito ao interessado Benjamim Cavalcanti de Albuquerque, ofertando-lhe quitação.”

Presentes durante o julgamento do processo:

Conselheiro Rodrigo Novaes – Presidente da Primeira Câmara
Conselheiro Substituto Marcos Flávio Tenório de Almeida – Relator
Conselheiro Eduardo Lyra Porto – designado para lavrar o Acórdão
Presente: Dr. Gustavo Massa – Procurador

Portarias Normativas

PORTARIA NORMATIVA TC Nº 280, DE 30 DE JUNHO DE 2025.

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e de todas as formas de Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco e estabelece as respectivas diretrizes para a Formação Continuada dos servidores e colaboradores do Tribunal.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais e regimentais e do disposto no inciso XX do artigo 24 e no inciso V do artigo 205, ambos do Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco;

CONSIDERANDO os objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030: Igualdade de Gênero (5): alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; redução das desigualdades (10): reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles; Paz, Justiça e Instituições Eficazes (16): promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

CONSIDERANDO a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trazem ações para o enfrentamento da Violência e do Assédio no Trabalho, bem como a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção nº 111 da OIT sobre a discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

CONSIDERANDO 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;

CONSIDERANDO a Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e dos demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e

municipal;

RESOLVE expedir a seguinte Portaria Normativa:

TÍTULO I

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Finalidade

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e de todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco.

Parágrafo único. Esta política se aplica a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no TCE-PE, praticadas pessoalmente ou por meios virtuais contra qualquer pessoa, seja ela servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a), bolsista, fornecedor(a) ou visitante.

Art. 2º O objetivo desta política é promover um ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados, garantindo o respeito mútuo a todas as pessoas.

Seção II

Definições

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

I - assédio moral: padrão persistente e repetitivo de comportamentos abusivos que, independentemente de intencionalidade, violem a integridade física ou mental, a dignidade e a identidade de outra pessoa. Manifestando-se que seja por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que exponham qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações de exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação, degradando o clima de trabalho e, muitas vezes, impactando a estabilidade física e emocional da vítima;

II - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter o engajamento intensivo do corpo funcional ou excluir aquelas pessoas que a instituição não deseja manter em seu quadro, por meio de desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - assédio sexual: comportamento de conduta sexual praticada contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de gestos verbais, não verbais ou escritos, contatos físicos ou virtuais, com efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador;

IV - preconceito: atitude ou sentimento negativo em relação a uma pessoa ou grupo, fundado em características percebidas como inferiores, tais como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião,

deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, entre outras;

V - discriminação: é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em preconceitos relativos às características mencionadas no inciso IV que resulte em tratamento injusto ou desigual. Inclui, mas não se limita a práticas como a exclusão de indivíduos de atividades ou funções, a negação de oportunidades de emprego e promoção, o tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, a criação de ambientes hostis ou ofensivos, e qualquer ação que prejudique a igualdade de condições e oportunidades, o respeito às diferenças e a valorização da diversidade;

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

VII - autocomposição: processo voluntário pelo qual as partes em conflito chegam a um acordo sem a intervenção de um árbitro, por meio de soluções flexíveis baseadas no diálogo, tais como a negociação direta, mediação e conciliação.

CAPÍTULO II

Princípios

Art. 4º Os princípios que norteiam a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e de Todas as formas de Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco são:

I - universalidade: o TCE-PE deve estabelecer padrões de conduta profissional e fomentar mudanças organizacionais que tenham como prioridade a saúde, o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento de todas as pessoas da organização;

II - compromisso institucional: as autoridades e os(as) gestores(as) devem ser exemplos e mostrar comportamento respeitoso em todos os momentos. As lideranças devem estar comprometidas com a prevenção e o enfrentamento do assédio, do preconceito e da discriminação, desenvolvendo ações de natureza estratégica e prática extensivas aos níveis estratégico, tático e operacional do TCE-PE;

III - abordagem centrada na vítima: os mecanismos deste enfrentamento devem ser centrados no apoio, na escuta ativa, no acolhimento à vítima e no respeito às suas decisões;

IV - prevenção: compromisso com a promoção de ações de prevenção que promovam atividades de capacitação, letramento e sensibilização;

V - promoção da saúde mental: compromisso de desenvolver ativamente ações que objetivem a promoção da saúde, baseadas nos três pilares fundamentais: prevenção, percepção e acolhimento, que influenciem diretamente no estado emocional, psicológico e social das pessoas;

VI - resolutividade: os procedimentos para denúncia de eventuais casos, bem como para a apuração, devem ser bem definidos e amplamente divulgados à comunidade do TCE-PE, com vistas à

celeridade, ao controle dos atos e à preservação da vítima;

VII - confidencialidade: as identidades de denunciante, testemunhas e denunciados devem ser protegidas no intuito de preservar a intimidade da vítima, a fim de evitar exposição e/ou retaliações, envolvendo o mínimo de pessoas no cuidado de cada caso e com o cuidado necessário na tratativa da denúncia. O objetivo é oferecer apoio e sensibilização à vítima, caso opte por denunciar;

VIII - imparcialidade: todas as investigações serão conduzidas de forma imparcial, garantindo o direito de defesa dos(as) envolvidos(as);

IX - representatividade: os(as) representantes nomeados(as) para participarem como membros(as) das comissões, núcleos e/ou comitês instituídos por esta Portaria Normativa precisam espelhar a diversidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade ou outro critério que garanta a representatividade do corpo funcional; e

X - respeito à diversidade e à igualdade: promoção e manutenção de cultura organizacional que valorize e promova o respeito mútuo, a diversidade e a inclusão, primando pela busca de soluções dialogadas para minimizar os conflitos no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO III

Diretrizes Gerais

Art. 5º As diretrizes e medidas a serem tomadas pelo TCE-PE para enfrentar o assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho obedecerão ao disposto nesta Portaria Normativa, observado o seguinte:

I - as abordagens das situações de assédio e discriminação deverão levar em consideração sua relação com a estrutura organizacional e a gestão do trabalho, bem como suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - o TCE-PE promoverá ambiente organizacional de respeito às diferenças, da não-discriminação, de políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e agregador de boas práticas de convivência, respeitando as determinações desta Portaria;

III - as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde e sustentabilidade nas relações intra e interpessoais no ambiente de trabalho;
- b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
- c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV - as autoridades e os(as) gestores(as) deverão promover ambientes de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física, psíquica e social no trabalho;

V - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem autocompositiva, baseada no diálogo e na mediação, e fluxos de trabalho integrados entre as unidades, de modo especial entre aqueles responsáveis pela gestão de pessoas, saúde e bem-estar.

CAPÍTULO IV

Gestão e Organização do Trabalho

Art. 6º A prevenção e o enfrentamento das práticas de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - fomentar a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando os aspectos físico, psicológico e organizacional;

II - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

III - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e os canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

IV - incentivar a visibilidade e o reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

V - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com melhorias das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos;

VI - prover atividades efetivas de apoio para envolver os servidores na escolha pelo autocuidado, no sentido de desenvolver a capacidade de lidar com as demandas cotidianas, bem como com as emoções na tomada de decisões que colaborem para um clima organizacional mais condizente e saudável.

Art. 7º Os(As) gestores(as) são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e/ou departamento e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os(As) gestores(as) buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciado pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os(As) gestores(as) solicitarão suporte do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) sempre que necessitarem de apoio em gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento de assédio moral e sexual, combate a todas as formas de discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas correlatos.

Art. 8º Qualquer pessoa que testemunhar uma situação recorrente que possa configurar risco institucional relacionado a assédio ou discriminação deve informar à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD), a qual analisará o caso e, se necessário, recomendará ações preventivas para o grupo envolvido, visando a mitigar riscos e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável.

CAPÍTULO V

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD)

Art. 9º O Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco instituirá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Portaria Normativa, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD), tendo como objetivo promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, livre de práticas de assédio e discriminação.

§1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) será composta por um(a) representante e respectivo(a) suplente das seguintes unidades e representações:

- I - do Gabinete da Presidência (GPRES);
- II - da Ouvidoria (OUVI);
- III - da Corregedoria-Geral (CORG);
- IV - da Diretoria de Controle Externo (DEX);
- V - da Diretoria-Geral (DG);
- VI - da Coordenação de Administração Geral (CAD);
- VII - do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP);
- VIII - da Gerência de Bem-Estar (GBEM);
- IX - dos(as) terceirizados(as) e prestadores(as) de serviço;
- X - dos(as) estagiários(as) no TCE-PE.

§2º A indicação dos membros titulares e suplentes da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) será realizada:

- I - pela Presidência, para os(as) representantes indicados(as) no inciso I do §1º deste artigo;
- II - pela Ouvidoria, para os(as) representantes indicados(as) no inciso II do §1º deste artigo;
- III - pela Corregedoria-Geral, para os(as) representantes indicados(as) no inciso III do §1º deste artigo;
- IV - pela Diretoria de Controle Externo, para os(as) representantes indicados no inciso IV do §1º deste artigo;

V - pela Diretoria-Geral, para os(as) representantes indicados(as) nos incisos V e IX do §1º deste artigo;

VI - pela Coordenação de Administração Geral, para os(as) representantes indicados(as) no inciso VI do §1º deste artigo;

VII - pelo Departamento de Gestão de Pessoas, para os(as) representantes e indicados(as) nos incisos VII, VIII e X do §1º deste artigo;

§3º Os(as) integrantes indicados(as) serão nomeados(as) em portaria específica com vigência temporária limitada à duração do mandato da alta gestão.

§4º A coordenação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) será exercida por servidor(a) designado(a) e vinculado ao Departamento de Gestão de Pessoas.

§5º A participação das pessoas designadas para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) será efetuada sem prejuízo do exercício de suas respectivas atribuições regulares no TCE-PE.

§6º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) não substitui as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar instituídas no âmbito da Corregedoria-Geral.

CAPÍTULO VI

Recebimento da Manifestação de Assédio ou Discriminação

Art. 10. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada:

I - por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e

II - por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar situações de violência laboral, os quais serão apurados como denúncia geral, não categorizada especificamente a partir do canal para casos de assédio e discriminação.

Art. 11. A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I - Ouvidoria, no canal específico para denúncias de assédio e discriminação;

II - Corregedoria-Geral; e

III - Equipe de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento, junto à Gerência de Bem-Estar.

§1º A denúncia de assédio e discriminação no Sistema de Ouvidoria (SISOUVI), através do canal designado para tais casos, não poderá ser anônima, devendo indicar o(a) suposto(a) assediador(a) e a vítima.

§2º As denúncias de assédio e discriminação também poderão ser recepcionadas presencialmente pela Ouvidoria, Corregedoria-Geral e Equipe de Apoio Psicossocial, junto à Gerência

de Bem-Estar, sugerindo-se, nas campanhas educativas do Tribunal, a priorização do uso do canal eletrônico específico de denúncia da Ouvidoria para a formalização da denúncia.

§3º Qualquer pessoa denunciante poderá solicitar o atendimento de membro da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD), que imediatamente levará a situação à Equipe de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento.

§4º A unidade responsável pela escuta deverá orientar a pessoa denunciante sobre o oferecimento de serviço de apoio psicossocial e, em caso afirmativo, encaminhá-lo(a) à Gerência de Bem-Estar.

§5º Caso o(a) denunciante, por algum motivo, se oponha à formalização da denúncia no SISOUVI, o processo de apuração não será iniciado, devido à ausência de uma denúncia formal.

Art. 12. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento das denúncias de assédio ou discriminação, de acordo com o Código de Ética dos Servidores do TCE-PE.

CAPÍTULO VII

Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades

Art. 13. O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria Normativa serão processados pelas instâncias competentes para fins de apuração disciplinar em observância aos deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética do TCE-PE e nas demais leis e atos normativos vigentes.

Parágrafo único. A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão da denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

Art. 14. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e de todas as Formas de Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TCE-PE, de forma a assegurar o alinhamento entre os(as) referidos(as) colaboradores(as).

Art. 15. Será dado amplo conhecimento desta política normativa aos membros(as), aos(as) servidores(as), aos estagiários(as) e aos terceirizados(as) que atuam no TCE -PE, bem como dos instrumentos disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 16. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que não âmbito do TCE-PE tenham noticiado fatos relacionados de que trata esta política, mesmo após eventual rescisão do contrato de prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) poderá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao Órgão Estadual responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública ou outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para responsabilizações cabíveis.

Art. 17. Fica a Corregedoria-Geral autorizada a dirimir casos omissos.

TÍTULO II

DIRETRIZES PARA A FORMAÇÃO CONTINUADA DOS SERVIDORES E COLABORADORES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, VOLTADAS À PREVENÇÃO E AO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

CAPÍTULO I

Objetivos

Art. 18. A formação continuada destinada aos servidores(as) e colaboradores(as) do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, voltada à prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação, tem como principais objetivos:

I - capacitar os servidores(as) e colaboradores(as) para identificar, prevenir e combater práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura institucional de respeito e ética;

II - promover o desenvolvimento de competências que habilitem os servidores(as) e colaboradores(as) a atuar de forma proativa na prevenção de comportamentos abusivos, reforçando o compromisso com a integridade e a responsabilidade profissional;

III - fortalecer a conscientização sobre os impactos negativos do assédio e da discriminação, tanto para as vítimas quanto para o Tribunal, visando à eliminação de tais condutas por meio da disseminação de boas práticas e valores inclusivos;

IV - estimular a criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, onde todos(as) os servidores(as) e colaboradores(as) possam exercer suas funções livres de qualquer tipo de assédio ou discriminação, garantindo a igualdade e o respeito às diversidades;

V - oferecer orientação contínua sobre as legislações e normativos que regulamentam a prevenção e o combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, garantindo o cumprimento das diretrizes internas e externas que promovam a proteção dos direitos dos servidores(as) e colaboradores(as);

VI - desenvolver uma cultura institucional transparente e acolhedora, incentivando que os servidores(as) e colaboradores(as) reflitam sobre comportamentos inadequados, contribuindo para a construção de um Tribunal mais justo e inclusivo;

VII - sugerir um percentual mínimo de conteúdos formativos sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação, garantindo que pelo menos 4 horas da carga horária anual da formação continuada sejam dedicadas à prevenção e combate dessas condutas;

VIII - facilitar, por meio dos(as) gerentes, o acesso a formações e capacitações sobre os temas desta portaria, visando a apoiar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, garantindo que servidores(as) e colaboradores(as) recebam conteúdos atualizados e relevantes para promover um ambiente de trabalho ético e respeitoso.

CAPÍTULO II

Desenvolvimento da formação continuada

Art. 19. A formação direcionada aos temas relacionados nesta Portaria deverá integrar o Roteiro Anual de Desenvolvimento (RAD), sendo recomendada a todos(as) os(as) servidores(as) e colaboradores(as) como parte das ações voltadas ao desenvolvimento de competências institucionais e pessoais, levando-se em consideração a carga horária reduzida.

Art. 20. A integração de novos(as) servidores(as) e colaboradores(as) nos temas de assédio moral, assédio sexual e discriminação deverá incluir a abordagem desses assuntos pelos(as) gerentes, promovendo uma cultura de respeito e ética, com o apoio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD), que fornecerá recursos e orientações para garantir o alinhamento com a política institucional, mediante:

I - inclusão dos(as) novos(as) servidores(as) e colaboradores(as) a partir de módulos específicos de formação sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação, durante o processo de integração inicial, para garantir que tenham um entendimento claro e imediato sobre a política institucional e as expectativas em relação a essas questões, com a colaboração da CPEAD, GDDE, DGP e Escola de Contas;

II - realização de sessões de orientação e esclarecimento contínuo sobre a importância da prevenção e combate ao assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso desde o início da sua jornada no Tribunal;

III - disponibilização de materiais informativos e recursos educativos, como guias e vídeos, que abordem as práticas esperadas e os canais de denúncia disponíveis, assegurando que os novos servidores(as) e colaboradores(as) saibam como proceder caso testemunhem ou sofram qualquer tipo de assédio ou discriminação;

IV - promoção de atividades de integração e discussão sobre os temas mencionados, incentivando a interação e o diálogo aberto entre os novos e os demais membros da equipe, com o objetivo de reforçar a cultura institucional de respeito e responsabilidade.

Art. 21. A formação continuada dos servidores(as), incluindo aqueles que já superaram o período probatório, deverá integrar a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, garantindo a atualização contínua sobre esses temas.

§ 1º Ao longo do período de estágio probatório, os(as) servidores(as) deverão participar de atividades regulares de formação, que incluirão atualização sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento e os procedimentos de denúncia, com o objetivo de reforçar o compromisso ético e institucional.

§ 2º As avaliações de desempenho (AD) poderão incorporar critérios de comportamento ético, relacionados ao combate ao assédio e à discriminação, como forma de assegurar a coesão entre as políticas de prevenção e as práticas cotidianas da instituição.

Art. 22. No decorrer da carreira, os servidores(as) poderão ter acesso a programas de formação e capacitação que integrem, de maneira transversal, os princípios da ética, da prevenção e do enfrentamento ao assédio e à discriminação, com vistas ao fortalecimento da cultura institucional ao

longo de sua trajetória.

Art. 23. A formação continuada será composta por ações de desenvolvimento formais e/ou complementares, distribuídas da seguinte forma:

I - Módulos formais:

- a) assédio moral e sexual;
- b) discriminação;
- c) métodos de resolução de conflitos;
- d) cultura de respeito à diversidade;
- e) canais de denúncia e proteção.

II - Módulos complementares:

a) atividades de sensibilização sobre mediação de conflitos e práticas restaurativas no ambiente de trabalho;

b) leitura técnica sobre legislação e normativas aplicáveis no âmbito do TCE à resolução de conflitos, assédio e discriminação;

c) cooperação como multiplicador(a) em atividades e grupos de trabalho focados na aplicação de mediação de conflitos e práticas restaurativas no ambiente de trabalho do TCE, bem como em parcerias com outras instituições.

Art. 24. Esta Portaria Normativa prevê que as ações de desenvolvimento devem incluir atividades para o aperfeiçoamento contínuo dos(as) integrantes da CPEAD, incentivando o voluntariado e a participação ativa dos(as) servidores(as), e, em casos específicos, de colaboradores(as), como promotores(as) da pauta de prevenção.

CAPÍTULO III

Organização das atividades

Art. 25. Compete à Gerência de Desenvolvimento de Pessoas e Desempenho Funcional (GDDF) e ao Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), em parceria com a Escola de Contas Professor Barreto Guimarães (ECPBG), a responsabilidade por:

I - elaborar e executar o cronograma anual de formações formais e complementares relacionadas à prevenção do assédio moral, sexual e discriminação;

II - incluir na agenda de desenvolvimento a participação em formações com temas voltados à justiça restaurativa, mediação e outros métodos de resolução de conflitos;

III - monitorar e certificar o cumprimento da carga horária e acompanhar o desenvolvimento das habilidades e competências dos servidores(as) e colaboradores(as) nas áreas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como os métodos de resolução de conflitos.

Art. 26. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da

Discriminação (CPEAD), em parceria com a Biblioteca, poderá realizar ações preventivas para fomentar a conscientização sobre assédio e discriminação e promover:

I - o acesso a materiais bibliográficos e recursos digitais que abordem temas relacionados à prevenção do assédio moral, assédio sexual e discriminação;

II - a elaboração de guias e manuais informativos que orientem servidores(as) e colaboradores(as) sobre práticas inclusivas e de respeito, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e ético, devendo o conteúdo do documento ser redigido pela Gerência de Saúde e Bem-Estar (GBEM);

III - a organização de eventos, palestras e debates que abordem temas como assédio moral, sexual e discriminação, além de promover a reflexão e o aprendizado sobre justiça restaurativa, mediação e resolução de conflitos.

Art. 27. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) colaborará com a Escola de Contas e com o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) para assegurar que os conteúdos das formações abordem, de forma contínua e eficaz, as questões relacionadas à prevenção do assédio e discriminação, promovendo uma cultura de respeito e diversidade no TCE-PE.

CAPÍTULO IV

Participação e frequência

Art. 28. A carga horária destinada à formação continuada para a prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação no âmbito do TCE-PE poderá ser de, no mínimo, 4 horas anuais, abrangendo atividades como cursos presenciais ou a distância, seminários, leituras técnicas e produção de conteúdos relevantes, tais como artigos e manuais práticos, sendo essas atividades oferecidas pela Escola de Contas do TCE-PE ou por entidades externas, com ou sem parcerias ou convênios, e exigindo certificação obrigatória.

Art. 29. Quanto às ações de formação continuada, conforme previsto nesta Portaria Normativa, estendem-se também aos funcionários terceirizados(as) e estagiários(as) que atuam no âmbito do TCE-PE, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo para todos(as).

CAPÍTULO V

Avaliação de impacto

Art. 30. A avaliação de impacto das ações de formação e desenvolvimento será conduzida com base nos seguintes critérios:

I - avaliação qualitativa dos participantes sobre os módulos de formação, abrangendo os temas de assédio moral, assédio sexual, discriminação, bem como a aplicação prática dos métodos de prevenção e resolução de conflitos;

II - indicadores institucionais que avaliem a redução de incidentes de assédio moral, sexual e discriminação, bem como a eficácia das ações preventivas e de desenvolvimento adotadas no âmbito

do TCE-PE;

III - a melhoria contínua nas competências comportamentais dos servidores(as) e colaboradores (as) em relação à cultura de respeito, diversidade e inclusão, conforme monitorado pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD);

IV - aprimoramento dos processos internos de enfrentamento ao assédio e à discriminação, baseado no impacto das ações formativas e nos relatórios das avaliações periódicas, com vistas ao cumprimento das metas previstas na Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.

TÍTULO III

Disposições Finais

Art. 31. Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, 30 de junho de 2025.

VALDECIR PASCOAL

Presidente

Portarias

O CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, considerando o disposto na Portaria nº 064/2024, de 3 de janeiro de 2024, publicada no DOE de 5 de janeiro de 2024, resolve:

Portaria nº 066/2025 - designar a Auditora de Controle Externo - Área de Auditoria de Contas Públicas ELIANA MARIA DE PAULA, matrícula 2050, para responder pela Função Gratificada de Gerente de Fiscalização da Saúde 2, símbolo TC-FGG, do Departamento de Controle Externo da Economia e Saúde, por 162 dias, no período de 06/02/2025 a 17/07/2025, durante o impedimento do titular JOÃO RILDO DE ARAÚJO E SILVA FILHO, matrícula 1301.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 10 de fevereiro de 2025.

PAULO CABRAL DE MELO NETO

Chefe de Gabinete da Presidência

(REPUBLICADA POR HAVER SAÍDO COM INCORREÇÃO)

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Portaria nº 295/2025 – nomear a Analista de Gestão - Área de Administração SIMONE DA COSTA LIMA, matrícula 1257, para exercer o Cargo em Comissão de Assessor de Conselheiro Substituto, símbolo TC-CCS-6, do Gabinete do Conselheiro Substituto Ruy Ricardo Weyer Harten Júnior - GAU07, a partir de 1º de julho de 2025.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 30 de junho de 2025.

VALDECIR FERNANDES PASCOAL
Presidente

O CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, considerando o disposto na Portaria nº 064/2024, de 3 de janeiro de 2024, publicada no DOE de 5 de janeiro de 2024, resolve:

Portaria nº 296/2025 – tornar sem efeito a Portaria nº 293/2025, datada de 27 de junho de 2025, publicada no Diário Eletrônico do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco em 30 de junho de 2025.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 30 de junho de 2025.

PAULO CABRAL DE MELO NETO
Chefe de Gabinete da Presidência

O CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, considerando o disposto na Portaria nº 064/2024, de 3 de janeiro de 2024, publicada no DOE de 5 de janeiro de 2024, resolve:

Portaria nº 297/2025 - designar o Analista de Gestão - Área de Administração JOÃO MARCELO DO CARMO FARIAS, matrícula 1191, para responder pela Função Gratificada de Gerente Financeiro, símbolo TC-FGG, da Escola de Contas Públicas Professor Barreto Guimarães, por 15 dias, no período de 14/07/2025 a 28/07/2025, durante o impedimento do titular RICARDO CLEMENTE DA SILVA, matrícula 1197.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 30 de junho de 2025.

PAULO CABRAL DE MELO NETO
Chefe de Gabinete da Presidência

O CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, considerando o disposto na Portaria nº 064/2024, de 3 de janeiro de 2024, publicada no DOE de 5 de janeiro de 2024, resolve:

Portaria nº 298/2025 - designar o Auditor de Controle Externo - Área de Auditoria de Contas Públicas FÁBIO PEDROSA BARBOSA, matrícula 1145, para responder pela Função Gratificada de Diretor de Controle Externo, símbolo TC-FGE-1, por 15 dias, no período de 01/07/2025 a 15/07/2025, durante o impedimento da titular ADRIANA FIGUEIREDO ARANTES, matrícula 1211.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 30 de junho de 2025.

PAULO CABRAL DE MELO NETO
Chefe de Gabinete da Presidência

O CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, considerando o disposto na Portaria nº 064/2024, de 3 de janeiro de 2024, publicada no DOE de 5 de janeiro de 2024, resolve:

Portaria nº 299/2025 - designar a Servidora ANDRÉA VALÉRIA CAVALCANTI DA SILVA, matrícula 1707, para responder pela Função Gratificada de Gerente de Segurança, símbolo TC-FGG, do Departamento de Bens e Serviços, por 15 dias, no período de 01/07/2025 a 15/07/2025, durante o impedimento do titular AUGUSTO CÉZAR DE LIRA, matrícula 0566.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 30 de junho de 2025.

PAULO CABRAL DE MELO NETO
Chefe de Gabinete da Presidência

O CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, considerando o disposto na Portaria nº 064/2024, de 3 de janeiro de 2024, publicada no DOE de 5 de janeiro de 2024, resolve:

Portaria nº 300/2025 - designar a Servidora TÂNIA MARIA DE VASCONCELOS WANDERLEY, matrícula 1679, para responder pela Função Gratificada de Apoio Administrativo, símbolo TC-FAG-2, da Inspeção Regional de Bezerros, por 15 dias, no período de 07/07/2025 a 21/07/2025, durante o

impedimento da titular RINETE FLORÊNCIO SANTIAGO, matrícula 1573.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 30 de junho de 2025.

PAULO CABRAL DE MELO NETO
Chefe de Gabinete da Presidência

O CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, considerando o disposto na Portaria nº 064/2024, de 3 de janeiro de 2024, publicada no DOE de 5 de janeiro de 2024, resolve:

Portaria nº 301/2025 - designar o Servidor MARCELO SCHULER DE MELO FILHO, matrícula 1705, para responder pela Função Gratificada de Secretário do Departamento de Tecnologia da Informação, TC-FGS-2, por 23 dias, no período de 02/07/2025 a 24/07/2025, durante o impedimento da titular MARGARIDA GUEDES XIMENES, matrícula 0989.

Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, em 30 de junho de 2025.

PAULO CABRAL DE MELO NETO
Chefe de Gabinete da Presidência

Despachos

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 003.000051/2025-78 - Flávio Amorim Mendes, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas

pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.008054/2025-70 - Marcela Amaral de Melo, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.007995/2025-96 - Alexandre José Torres de Azevedo Oliveira, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.008011/2025-94 - Valdson Nogueira Ferraz Torres, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.007996/2025-31 - Adeildo Pedro dos Santos Júnior, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.007994/2025-41 - Walter Maranhão Filho, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.007873/2025-08 - Lucian Heitor Figueiredo de Miranda Tenório, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 003.000179/2025-31 - Rejane Barbosa de Macedo, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.008034/2025-07 - José André Fernandes Albuquerque, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.008036/2025-98 - Bruna Pinheiro Neves, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.007945/2025-17 - Pedro Leal Pessoa Mendes, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 002.000246/2025-28 - Alessandra Cristina Barros Alexandre da Costa, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.008069/2025-38 - Anelise Pereira de Siqueira Fernandes Vieira, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.

DESPACHO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Sr. Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas do TCE-PE, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria TC nº 068/2024, proferiu o seguinte despacho:

SEI 001.007955/2025-44 - Carlos Cândido de Menêzes, autorizo.

Recife, 30 de junho de 2025.