RESOLUÇÃO TCE/PI Nº 22, DE 02 DE SETEMBRO DE 2021.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições previstas no art. 75 da Constituição Federal, c/c art. 88 da Constituição do Estado do Piauí, e,

CONSIDERANDO que, nos termos da Constituição Federal, a República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV) e que são proibidas todas as formas de discriminação (art. 3º, IV) e assegurados os direitos à saúde e à segurança no trabalho (art. 6º, *caput*, e art. 7º, XXII, c/c art. 39, § 3º), bem como a inviolabilidade da honra e da imagem (art. 5º, X);

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

CONSIDERANDO o disposto nos arts. 25 e 56 da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Lei estadual nº 5.888, de 19 de agosto de 2009), que determinam a aplicação subsidiária da Lei Orgânica da Magistratura Nacional - LOMAN (Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979) a Conselheiros e Conselheiros Substitutos e das normas do Ministério Público do Estado a membros do Ministério Público de Contas;

CONSIDERANDO que o art. 17, incisos IV e VII, da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Lei estadual nº 5.888/2009) prevê como deveres dos Conselheiros, respectivamente, tratar com urbanidade as partes, advogados membros do Ministério Público e servidores e manter conduta irrepreensível na vida pública e particular, deveres esses que correspondem aos deveres contidos nos incisos IV e VIII do art. 35 da LOMAN, de tratar com urbanidade as partes, membros do Ministério Público, advogados e servidores e manter conduta irrepreensível na vida pública;

CONSIDERANDO que a Lei Orgânica do Ministério Público Estadual (Lei Complementar estadual nº 12, de 18 de dezembro de 1993) estabelece como deveres dos membros do Ministério Público manter ilibada conduta pública e tratar com urbanidade as partes, advogados e servidores (art. 82, I e IX);

CONSIDERANDO que o Estatuto do Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí (Lei Complementar nº 13, de 3 de janeiro de 1994) estabelece como deveres dos servidores públicos, entre outros, ser leal às instituições a que servir, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar com urbanidade as pessoas (art. 137, incisos II, IX e XI);

CONSIDERANDO que o artigo 51, inciso XVI, do Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Resolução nº 13, de 26 de agosto de 2011), e o artigo 3º, inciso XVI, do Regimento Interno da sua Corregedoria Geral (Resolução TCE/PI nº 16, de 13 de Dezembro 2018), estabelecem a competência do Corregedor de orientar e fiscalizar, em caráter geral e permanente, as atividades dos órgãos e serviços do Tribunal, bem com de seus membros e servidores no desempenho de suas atribuições;

CONSIDERANDO que constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, legalidade e lealdade às instituições e também a prática de ato visando fim proibido em lei ou regulamento, na forma do art. 11, *caput*, e inciso I, da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (Lei de Improbidade Administrativa);

CONSIDERANDO 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 e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação podem configurar violação à Lei Complementar estadual nº 13/1994 e à Lei nº 8.429/1992,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

§ 1º Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal, independentemente de relação hierárquica, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra Conselheiros, Conselheiros Substitutos, membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados, voluntários e outros colaboradores.

§ 2º Além das condutas ocorridas nas dependências do Tribunal, inclusive nas áreas cedidas a particulares, as condutas de assédio e discriminação previstas nesta Resolução compreendem as realizadas em teletrabalho e em viagens a serviço do Tribunal, assim como as praticadas em ambiente virtual das redes sociais do Tribunal.

CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES

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

I - assédio moral: condutas ativas ou omissivas repetitivas e abusivas que, independentemente de hierarquia, atente contra a dignidade humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional, evolução na carreira, por meio de gestos, palavras, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes ou ainda injustificadamente não distribuir tarefas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico que provoquem degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

II - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

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

IV - agente público: toda pessoa que exerce cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo com o Tribunal de Contas, incluindo membros, servidores, terceirizados, estagiários e colaboradores.

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

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

II - submeter a situação vexatória transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso;

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

III - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas e/ou emocionais ou postar mensagens de igual teor nas redes sociais; (Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 34, de 10 de novembro de 2022)

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

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

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

VII - desrespeitar limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica, 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, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

XI - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e *LGBTfobicas*, resultando em obstáculos à igualdade entre os sexos;

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

Parágrafo único. Pode constituir também assédio moral coagir, cooptar ou praticar represálias contra testemunha, visando obstruir a devida apuração dos fatos geradores de assédio moral, sexual ou discriminação.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual, especialmente:

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

II - seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;

III - insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;

IV - realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V - constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido;

VI - declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

VII - realizar insinuações, explicitas ou veladas, de caráter sexual;

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

IX - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

X - realizar contato físico de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual:

XI - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive de empregados terceirizados;

XII - fazer ameaças, veladas ou explicitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;

XIII - praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 5º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - reconhecimento do valor social do trabalho;

III - não discriminação e respeito à diversidade;

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

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

VI - preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;

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

VIII - primazia da abordagem preventiva;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

X - resguardo da ética profissional; e

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

Art. 6º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - os órgãos ou unidades do Tribunal de Contas promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

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, sustentabilidade e segurança no trabalho;

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

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV - a Escola de Gestão e Controle – EGC juntamente com a Corregedoria Geral deverão promover a realização de palestras e cursos sobre o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V - os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI - a Divisão de Gestão de Pessoas – DGP junto com a Seção de Serviços Integrados de Saúde – SSIS e a Corregedoria Geral promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII - a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho cabem a cada unidade do Tribunal, que ficam obrigadas a contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII - os órgãos e unidades do Tribunal de Contas atuarão no sentido de sensibilizar Conselheiros, Conselheiros Substitutos, membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, terceirizados e demais colaboradores sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e

IX - o Tribunal e a EGC, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Comissão de Ética em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

CAPÍTULO IV
DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O Tribunal de Contas manterá, através da DGP e SSIS, atuação de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardando o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 9º Frente a riscos psicossociais relevantes, a DGP e a SSIS poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO V
DA COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 10. Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação poderá ser apurada de ofício pela autoridade que tiver conhecimento ou noticiada por:

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

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

§ 1º A comunicação de assédio ou discriminação poderá ser apresentada à:

I - Corregedoria Geral; ou

II - Ouvidoria.

§ 2º Apresentada comunicação oral, ela será reduzida a termo.

§ 3º A comunicação apresentada à Ouvidoria será encaminhada à Corregedoria Geral para apuração dos fatos.

§ 4º É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

§ 5º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante da SSIS e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 6º Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 7º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 11. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 12. Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.

CAPÍTULO VI
DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 13. No Tribunal de Contas será instituída Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação, composta membros natos, designados pela Presidência e indicados pelas entidades representativas dos servidores efetivos, na forma seguinte:

I - membros natos:

a) Conselheiro Corregedor, que presidirá a Comissão;

b) Conselheiro Ouvidor;

c) Corregedor do Ministério Público de Contas.

II - um servidor Médico, servidor da SSIS, um servidor efetivo, um colaborador terceirizado e um estagiário todos indicados pela Presidência;

IIII - um servidor efetivo representante do Sindicato dos Servidores do Tribunal de Contas do Piauí e um servidor efetivo representante da Associação dos Auditores de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

§ 1º No ato de designação serão indicados titulares e suplentes da Comissão.

§ 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no trabalho, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais e vídeos;

V - representar à Corregedoria Geral a ocorrência de quaisquer formas de retaliação ao noticiante que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual ou discriminação;

VI - alertar a Presidência e a Corregedoria Geral sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, sexual ou discriminação;

VII - fazer recomendações e solicitar providências à Presidência e à Corregedoria, tais como:

a) apuração de notícias de assédio;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação.

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

§ 3º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento prevista nesta Resolução não substitui as Comissões de Ética e de Processo Administrativo Disciplinar, que são as únicas que podem sugerir a aplicação de penalidades.

CAPÍTULO VII
DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 14. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando

constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Orgânica do TCE/PI (Lei estadual nº 5.888/2009), na Lei Complementar nº 35/79, na Lei Orgânica do Ministério Público do Estado (Lei Complementar estadual nº 12/1993), no Estatuto dos Servidores do Estado (Lei Complementar estadual nº 13/1994), no Código de Ética do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Resolução TCE/PI nº 1, de 25 de janeiro de 2018) e nas demais leis e atos normativos pertinentes.

§ 1º Em razão de denúncia fundamentada, observados os princípios do devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa, a situação de assédio ou discriminação será apurada, conforme caso, através de processo ético ou processo administrativo disciplinar instaurado pelo:

I - Corregedor do Tribunal, quando o denunciado for Conselheiro, Conselheiro Substituto ou servidor;

II - Corregedor do Ministério do Ministério Público, se o denunciado for membro do Ministério Público de Contas.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 15. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima ou de testemunhas durante o período da sindicância ou processo administrativo disciplinar, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima ou do acusado de sua unidade.

Art. 16. Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral, assédio sexual ou discriminação imputado aos trabalhadores terceirizados ou colaboradores, o fato deverá ser encaminhado à empresa contratante, bem como ao fiscal do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

Art. 17. Verificado o cometimento de crime, os autos serão encaminhados à autoridade policial ou ao Ministério Público do Estado.

CAPÍTULO VIII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. Será dado amplo conhecimento desta Política aos Conselheiros, Conselheiros Substitutos e membros do Ministério Público, servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores que atuam no Tribunal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 19. As unidades do TCE ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, assédio sexual e discriminação, conforme definido na presente Resolução.

Art. 20. As vítimas de assédio ou discriminação poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento na SSIS, para apoio psicológico.

Parágrafo único. O Tribunal poderá contratar profissionais ou celebrar convênios, acordos, ajustes ou outros instrumentos congêneres com entidades públicas ou particulares, para melhor prestar atendimento às vítimas de assédio ou discriminação.

Art. 21. A Ouvidoria e a Corregedoria do Tribunal, conforme o caso, deverão manter registros estatísticos de comunicação de irregularidades, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 22. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal de Contas do Estado.

Parágrafo único. A Divisão de Licitações e Contratos promoverá, se necessária, alteração dos editais de licitações e contratos correspondentes, para acrescentar como responsabilidade das contratadas e de seus empregados à observância da Política de que trata esta Resolução.

Art. 23. Nos casos de retaliação a terceirizados que tenham noticiado assédio ou discriminação, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego e à Defensoria Pública para as responsabilizações cabíveis.

Art. 24. Compete à Presidência dirimir as dúvidas suscitadas na aplicação desta Resolução, bem como decidir os casos omissos.

Art. 25. A Ementa da Resolução nº 1, de 25 de janeiro de 2018, passa a vigorar com a seguinte redação:

> “Aprova o Código de Ética dos Membros e Servidores do Tribunal de Contas Do Estado do Piauí.” (NR).

Art. 26. A disciplina prevista nesta Resolução não interfere com as atribuições da Comissão de Ética nem conflita com as disposições da Resolução nº 1, de 2018.

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial:

I - a Resolução nº 5, de 2 de fevereiro de 2012;

II - o inciso III do art. 7º e os incisos III e XIV do art. 27 da Resolução nº 1, de 25 de janeiro de 2018; e

III - o Livro IV (arts. 76 a 113) da Resolução nº 16, de 13 de dezembro de 2018.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, em Teresina, 02 de setembro de 2021.

Cons.ª Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins - **Presidente**
Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva
Cons.ª Waltânia Maria Nogueira de Sousa Leal Alvarenga
Cons. Olavo Rebêlo de Carvalho Filho
Cons. em Exercício Jaylson Fabianh Lopes Campelo
Cons. Substituto Delano Carneiro da Cunha Câmara
Fui presente: Leandro Maciel do Nascimento – Procurador do MPC

Este texto não substitui o publicado no DO TCE/PI de 06.09.21