

ATOS DO PLENÁRIO

RESOLUÇÃO Nº 09, DE 20 DE JUNHO 2024.

Altera a Resolução nº 22, de 2 setembro de 2021, que 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 no art. 4º da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Lei nº 5.888, de 19 de agosto de 2009),

RESOLVE:

Art. 1º O artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 6º, 9º, 10, 12, 13, 14 e 26 da Resolução nº 22, de 2 setembro de 2021, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º

§ 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, terceirizados, fornecedores, voluntários, visitantes 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 e pessoais, na forma do art. 22, § 1º, IV, da Resolução nº 39, de 15 de dezembro de 2022, que aprova o Código de Conduta Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.” (NR).

Art. 2º

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 ataques à saúde física e mental que provoquem danos nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho;

I-A - assédio moral institucional ou organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou por métodos gerenciais, que visem a obter

engajamento intensivo ou a excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

.....” (NR).

“Art. 3º

VII - desrespeitar condição individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física, psíquica ou transtorno psicológico, atribuindo-lhe atividade incompatível com a situação;

.....

XII - perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade;

XIII - 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.

§ 1º 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.

§ 2º Não configura assédio moral o estabelecimento de metas de desempenho e de produtividade para o servidor.” (NR).

“Art. 4º

II - perseguir, espionar e/ou realizar abordagem, por qualquer meio, com intuito sexual;

.....” (NR).

“Art. 6º

IV - a Escola de Gestão e Controle – EGC, a Corregedoria Geral, juntamente com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação, 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;

.....

VI - A Diretoria de Gestão de Pessoas, através da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), bem como da Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SSQV) e a Seção de Acompanhamento Pessoal e Profissional (SAPP), juntamente com a Corregedoria Geral e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação, 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 objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

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, do Assédio Sexual e da Discriminação, bem como da Comissão de Ética em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.” (NR).

“Art. 9º Frente a riscos psicossociais relevantes, a DGP, através da DDP, a SSQV e a SAPP 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.” (NR).

“Art. 10.
§ 1º A comunicação de assédio ou discriminação poderá ser realizada por meio virtual ou presencial:
.....” (NR).

“Art. 12.
Parágrafo único. Configurada a má-fé na denúncia, o servidor responderá administrativamente e ficará sujeito às penalidades previstas em Lei, sem prejuízo das demais providências cabíveis.” (NR).

“Art. 13. No Tribunal de Contas será instituída Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação, cujos integrantes serão designados pela Presidência, na forma seguinte:

I - um Conselheiro, que coordenará a Comissão;

II - um representante da Corregedoria;

III - um representante da Ouvidoria;

IV - um representante do Ministério Público de Contas;

V - dois servidores da DDP, um servidor comissionado, um servidor cedido, um colaborador terceirizado e um estagiário;

VI - 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.

§ 2º

III - solicitar registros estatísticos de que trata o art. 21, para elaboração de ações educativas e preventivas, assim como solicitar 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 para tal fim, dentre outras ações, elaborar guias, manuais, vídeos dentre outras ações;

.....” (NR).

“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 35/1979, 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 nº 39, de 15 de dezembro de 2022) e nas demais leis e atos normativos pertinentes.

.....” (NR).

§ 2º Antes do relatório final, a comissão intimará o denunciante para, caso queira, complementar sua denúncia e produzir provas no prazo de 5 (cinco) dias.

§ 3º Caso seja apresentada complementação da denúncia ou novas provas na forma do § 2º, a comissão intimará o denunciado para apresentar nova manifestação ou produzir provas em igual prazo.

§ 4º 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.” (NR).

Art. 2º A Resolução nº 22, de 2 setembro de 2021, passa a vigorar acrescida dos seguintes “Considerandos” e do art. 3º-A:

“CONSIDERANDO o Objetivo 05, Igualdade de Gênero, e o Objetivo 08, Trabalho Decente e Crescimento Econômico, dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU);

CONSIDERANDO a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 10 de junho de 2019, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, inclusive da violência de gênero;

CONSIDERANDO o Programa de Prevenção e de 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) n. 14.540, de 3 de abril de 2023.”

“Art. 3º-A. Constituem situações que podem configurar assédio moral institucional ou organizacional, dentre outras:

I - gestão por estresse, por injúria ou por medo;

II - premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas.

Parágrafo único. O assédio moral organizacional é diferente do uso adequado do poder de gestão, que é legítimo no que se refere a certas exigências de desempenho e de produtividade, deixando de ser legítimo quando estiver permeado de condutas abusivas e que atentem contra a dignidade humana.”

Art. 3º O Capítulo VI da Resolução nº 22, de 2 setembro de 2021, passa a denominar-se “DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO”.

Art. 4º A sigla “SSIS” será substituída por “SSQV” no § 5º do art. 10 e no caput do art. 20 da Resolução nº 22/2021.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data sua publicação, revogados o § 1º do art. 13 e o art. 25 da Resolução nº 22, de 2 setembro de 2021, e as demais disposições em contrário.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, em Teresina, 20 de junho de 2024.

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros - Presidente

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva

Consª. Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

Cons. Kleber Dantas Eulálio

Consª. Rejane Ribeiro de Sousa Dias

Cons. Substituto Jaylson Fabianh Lopes Campelo

Cons. Substituto Jackson Nobre Veras

Proc. Plínio Valente Ramos Neto – Procurador-Geral do MPC

RESOLUÇÃO Nº 10, DE 20 DE JUNHO DE 2024

Altera a Resolução nº 032/2023.

Art. 1º A Resolução TCE-PI nº 032/2023 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 3º [...]

§ 2º Para fins da alínea “a” do inciso VI, será admitida a autuação de tomada de contas com base nos resultados de outros processos de controle externo, desde que, em conjunto, supram os requisitos do caput e § 2º do art. 7º desta Resolução.

Art. 9º São consideradas irregularidades ou conjunto de irregularidades com impacto relevante na gestão aquelas que se enquadrem em uma ou mais das hipóteses dos arts. 122 e 123 da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Lei Estadual nº 5.888/2009, de 19 de agosto de 2009):

I - omissão no dever de prestar contas;

II – grave infração à norma legal ou regulamentar de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional ou patrimonial;

III - dano ao erário, decorrente de ato de gestão ilegal, ilegítimo ou antieconômico;

IV - alcance, desfalque ou desvio de dinheiro, bens ou valores públicos;

V - prática de ato de gestão com desvio de finalidade;

VI – reincidência no descumprimento de determinação de que tenha ciência o responsável.

VII – [revogado].

§ 1º Avaliadas as circunstâncias do caso concreto e demonstrados os graves prejuízos à boa e regular aplicação dos recursos públicos, ao exercício do controle externo ou ao controle social, a omissão parcial a que se refere o inciso VII do art. 3º desta Resolução poderá configurar irregularidade com impacto relevante na gestão. [...]

§3º O Plano Anual de Controle Externo (PACEX) poderá estabelecer critérios adicionais de materialidade ou relevância para orientar as unidades técnicas na identificação das irregularidades ou conjunto de irregularidades como de impacto relevante na gestão, sem prejuízo do exame das peculiaridades do caso concreto.

Art. 14 [...]

§1º O relatório de controle externo ou a petição inicial a que se refere o caput deverá demonstrar o cumprimento dos requisitos do art. 7º, caput e § 2º, desta Resolução, para fins do juízo de admissibilidade da tomada de contas. [...]

§3º Na situação descrita no art. 8º desta Resolução, a relatoria e o papel de custos legis serão atribuídos aos Membros e Procuradores de Contas na forma estabelecida pelo Regimento Interno.