



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

RESOLUÇÃO Nº 115/2024

SUMÁRIO

RESOLUÇÃO Nº	1
SUMÁRIO	1
CAPÍTULO I DAS FINALIDADES	3
CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES.....	3
CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS.....	4
CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS	5
CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS	6
CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO.....	7
CAPÍTULO VII DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	8
CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO	8
CAPÍTULO IX DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES.....	9
CAPÍTULO X DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	10
CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS.....	10



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

RESOLUÇÃO Nº 115/2024*

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

O **TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ**, no uso das atribuições institucionais estabelecidas nos arts. 2º, I, e 116, XII, da Lei Complementar nº 113, de 15 de dezembro de 2005, e no art. 5º, XIII, do Regimento Interno, c/c o art. 188, § 2º, também do Regimento Interno, e no Acórdão nº 2.145/2024 – Tribunal Pleno, Processo nº 59897/2024, e

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 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 (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, *caput*, da Constituição Federal);

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, promulgada pelo Decreto nº 10.932/2022; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pelo Decreto nº 6.949/2009, a Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 10.088/2019 e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação às Leis Penais, à Lei nº 8.429/92, à Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados), à Lei do Estado do Paraná nº 19.573/2018 (Estatuto dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Paraná) e à Resolução nº 103/2023 (Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Paraná);

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho

***Notas da Biblioteca:**

- a) Este texto não substitui o publicado no periódico: [Diário Eletrônico do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, Curitiba, PR, ano 19, n. 3268, p.98-100, 8 ago. 2024.](#)
- b) Origem: Processo n. 59897/2024 – [Acórdão nº 2.145/2024- Tribunal Pleno.](#)
- c) **Ver também:**
 - [Decreto n. 10.932, de 3 de maio de 2022.](#)
 - [Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002.](#)
 - [Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.](#)
 - [Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992.](#)
 - [Lei do Estado do Paraná n. 19.573 de 3 de julho de 2018.](#)
 - [Lei n. 13.709 de 14 de agosto de 2018.](#)
 - [Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023.](#)
 - [Resolução n. 103, de 31 de maio de 2023.](#)



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

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

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS FINALIDADES

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 Paraná.

§ 1º As disposições contidas nesta Resolução aplicam-se a todas as condutas de assédio moral, assédio sexual e toda forma de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal de Contas do Estado do Paraná, praticadas por qualquer colaborador do Tribunal, na forma presencial, por meios virtuais ou telefônicos contra membros do Tribunal e Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, terceirizados e outros prestadores de serviços, independentemente da condição hierárquica.

§ 2º Além das condutas ocorridas nas dependências físicas do TCE/PR, inclusive nas áreas cedidas a particulares, as práticas de assédio e discriminação previstas nesta Resolução compreendem as realizadas em teletrabalho, em viagens a serviço, assim como as praticadas em ambiente virtual, por meio de aplicativos de mensagens ou das redes sociais.

§ 3º As disposições contidas nesta Resolução aplicam-se a todas as condutas de assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal de Contas do Estado do Paraná, praticadas por colaboradores do Tribunal, na forma presencial ou por meios virtuais, contra jurisdicionados, seus servidores no exercício da função ou qualquer usuário do serviço público.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

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

I - Assédio moral: a conduta abusiva que atente contra a integridade, identidade e dignidade humana, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

II - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política ou filosófica, 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; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

IV - Colaboradores: os membros do Tribunal e Ministério Público junto ao Tribunal, servidores, estagiários, terceirizados e outros prestadores de serviços, independentemente da condição hierárquica.

V - Usuário: pessoa física ou jurídica que se beneficia ou utiliza, efetiva ou potencialmente, de serviço público.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação e respeito à diversidade;

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

IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - reconhecimento do valor social do trabalho;

VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VII - primazia da abordagem preventiva;

VIII - transversalidade e integração das ações;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

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

XI - proteção do noticiante, do assediado ou do discriminado;

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

XIII - resguardo da ética profissional;

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



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

XV - Segurança da informação.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º A política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Tribunal de Contas do Paraná é regida 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 - as unidades do Tribunal de Contas do Estado do Paraná promoverão ambiente organizacional de respeito às diferenças e a não-discriminação, as políticas, as estratégias e aos métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento dos 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 acolhimento, suporte e acompanhamento de pessoas;

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

d) quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta.

IV - o Tribunal de Contas do Estado do Paraná, por meio da Escola de Gestão Pública, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverá prever em seus currículos e itinerários formativos 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 - as áreas de gestão de pessoas e a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação promoverão, junto com outras unidades, 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;

VII - a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas, Corregedoria, Ouvidoria e Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

IX - As unidades do Tribunal de Contas atuarão no sentido de sensibilizar todos os membros, servidores, estagiários, jurisdicionados e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

X - O Tribunal de Contas do Estado do Paraná e a Escola de Gestão Pública, nos seus programas de aperfeiçoamento, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, especialmente pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, observando as seguintes diretrizes específicas:

I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores, Conselheiros, e membros do Ministério Público, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

II - promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social e organizacional;

III - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho, impedindo condutas e gestão que favoreçam o assédio moral e sexual;

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

V - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços;

VI - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Tribunal de Contas do Estado do Paraná;

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

VIII - 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



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

Parágrafo Único. Os gestores do Tribunal de Contas Estado do Paraná buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O Tribunal de Contas manterá canal permanente, preferencialmente na área de gestão de pessoas, de acolhimento, suporte, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, se necessário resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

§ 1º 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.

§ 2º O acompanhamento deverá ser realizado por profissional habilitado e poderá ser feito pelo corpo funcional do Tribunal ou contratado conforme conveniência e oportunidade.

I – O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

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 A área de Gestão de Pessoas atuará em rede com os profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 10. Frente a riscos psicossociais relevantes, a área de Gestão de Pessoas e/ou os profissionais de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a integridade física, psíquica 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.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO VII DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I - qualquer pessoa que seja alvo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, na forma presencial ou virtual;

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, na forma presencial ou virtual.

Art. 12. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser registrada ou protocolada no Tribunal de Contas do Estado do Paraná direcionada à Corregedoria ou à Ouvidoria.

§ 1º A notícia de assédio ou discriminação consistirá na verificação da existência de elementos mínimos de materialidade e autoria, indispensáveis à sua apuração, bem como da necessidade e do interesse da pessoa que se sente vítima de assédio ou discriminação em receber o suporte e a orientação por profissional habilitado.

I – À palavra da vítima deve ser atribuído especial valor probatório, quando coerente e verossímil.

§ 2º O encaminhamento da notícia não impede a atuação da área de Gestão de Pessoas e de Saúde e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 3º 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.

Art. 13. Deverão ser resguardados a proteção do noticiante, o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 14. Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo se comprovada má-fé.

CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 15. Será instituída, no prazo máximo de 30 dias, a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação composta por:

a) um Membro da Corte indicado pela Presidência, que presidirá a Comissão;

b) quatro servidores indicados pela Presidência;

c) um servidor indicado pelo Ministério Público de Contas.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

§ 1º Na composição da Comissão mencionada neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§ 2º O Presidente do Tribunal de Contas indicará dois suplentes.

Art. 16. A Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação terá as seguintes atribuições:

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

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual e de 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 e sexual e da discriminação no trabalho;

V - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação;

VI - recomendar à direção do Tribunal de Contas do Estado da Paraná:

a) formas e meios de garantia da lisura e do sigilo das apurações;

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

c) melhorias das condições de trabalho;

d) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

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

f) realização de campanha institucional de informação e orientação;

g) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

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

Parágrafo único. A Comissão criada por força desta Resolução não substitui a Comissão de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar.

CAPÍTULO IX DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Configurado o assédio ou a discriminação poderão ser comunicados os respectivos os órgãos de classe e o Ministério Público Estadual.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO X DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 18. As unidades do Tribunal de Contas do Estado do Paraná deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente Resolução.

§ 1º Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

§ 2º A Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação constituem um objetivo estratégico do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, devendo ser formulado um indicador estratégico.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 19. 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 com o Tribunal de Contas do Estado do Paraná, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 20. Será dado amplo conhecimento desta Política aos Conselheiros, membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, jurisdicionados e colaboradores que atuam nos órgãos do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 21. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada no Tribunal de Contas do Estado do Paraná na primeira semana de maio de cada ano.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando Membros, Procuradores, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Art. 22. A matéria objeto desta Resolução não interfere nas atribuições da Corregedoria e da Ouvidoria.

Art. 23. A alínea “I” do § 1º do art. 176 do Regimento Interno, passa a conter a seguinte redação:

“Art. 176. (...)”

(...)

§ 1º

I – Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;” (NR)

Art. 24. As dúvidas em relação a aplicação desta Resolução e os casos omissos serão dirimidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 25. Regulamentação específica disporá sobre a operacionalização, funcionamento e atribuições dos canais disponíveis para apresentação da notícia de assédio ou discriminação.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Art. 26. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, 6 de agosto de 2024

- assinatura digital -

Conselheiro **FERNANDO AUGUSTO MELLO GUIMARÃES**
Presidente