



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO TOCANTINS

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 9/2023-PLENO,

de 17 de abril de 2023.

EMENTA: 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 TOCANTINS.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO TOCANTINS, no uso de suas atribuições previstas no art. 75 da Constituição Federal, c/c art. 35 da Constituição do Estado do Tocantins e com fundamento no artigo 3º da Lei Estadual nº 1.284/01 e nos arts. 276 a 286 e art. 340, II, do Regimento Interno, 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 art. 384, inciso VII, do Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins prevê como dever ético dos servidores ser cortês e ter urbanidade, mantendo a disponibilidade e atenção e respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social;

Considerando que o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Tocantins (Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007) estabelece como dever do servidor tratar com urbanidade os demais servidores e o público em geral (art. 133, XI);

Considerando que o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (Resolução Administrativa nº 01, de 29 de fevereiro de 2012) estabelece como vedação aos servidores, dentre outras, a discriminação com colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 7º, III);

Considerando que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação podem configurar violação ao Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (Resolução Administrativa nº 01, de 29 de fevereiro de 2012) e ao Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Tocantins (Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007);

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

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 Tocantins.

§ 1º Esta Resolução Administrativa 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, dirigida à Conselheiros, Auditores/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 Administrativa 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 intencionalidade e hierarquia, atentem contra a dignidade humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional, saúde mental ou evolução na carreira, por meio de gestos, palavras, atos, 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.

Parágrafo único. O assédio moral pode ser de natureza vertical descendente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada por um ou mais servidores contra um superior), horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico), ou, ainda, misto (a violência é praticada por superior hierárquico em conjunto com um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico).

II - assédio sexual: conduta indesejada com 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; e 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 - deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade, com intuito de prejudicar a atividade laboral de uma pessoa ou grupo;

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

IV - 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;

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

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

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

VIII - desrespeitar limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas deficiências;

IX - descumprir, ameaçar ou dificultar de maneira injustificada a fruição de direitos, como jornada de trabalho, férias, licenças, dentre outros;

X - impor condições e regras de trabalho personalizadas mais severas do que as aplicadas a outros profissionais integrantes da mesma categoria;

XI - preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

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

XIII – isolar indivíduo do restante do grupo; e 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.

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, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, dentre outras formas;

IV - realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V - constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

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

VII - realizar insinuações, explícitas 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 explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual; e

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 Administrativa orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

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

III - não discriminação e respeito à diversidade;

IV – reconhecimento do valor social do trabalho;

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 um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade, com políticas, estratégias e métodos gerenciais que propiciem o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução Administrativa;

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 – o Instituto de Contas 5 de Outubro juntamente com a Corregedoria 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 Diretoria de Recursos Humanos junto com a Coordenadoria de Saúde e a Corregedoria promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política, com ênfase na caracterização e 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, Auditores/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 o Instituto de Contas, 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 Diretoria de Recursos Humanos e Coordenadoria de Saúde, 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 A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. 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. 10. Frente a riscos psicossociais relevantes, a Diretoria de Recursos Humanos e Coordenadoria de Saúde, 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 NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. 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; ou

II - Ouvidoria.

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

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

§ 4º É necessário que os fatos sejam apresentados 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 Coordenadoria de Saúde e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 6º 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. 12. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 13. Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução Administrativa, 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. 14. Será instituída Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação, composta por membros natos e um servidor efetivo, designados pela Presidência, na forma seguinte:

I - membros natos:

a) Conselheiro Corregedor, que presidirá a Comissão;

b) Conselheiro Ouvidor;

c) Um representante do Ministério Público de Contas;

d) Um representante do Corpo especial de Auditores/Conselheiros-Substitutos;

II - um servidor efetivo indicado pela Presidência;

§ 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 – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;

II – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta política;

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

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

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

VI – representar à Corregedoria 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;

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

VIII – 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 e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação.

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

§ 3º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento prevista nesta Resolução Administrativa 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. 15. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução Administrativa serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, no Estatuto dos Servidores do Estado do Tocantins (Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007), no Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (Resolução Normativa nº 002, de 04 de dezembro de 2002) e no Código de Ética do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (Resolução Administrativa TCE/TO nº 01, de 29 de fevereiro de 2012), bem como 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 Corregedor do Tribunal.

§ 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. 16. 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. 17. 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. 18. Verificado o cometimento de crime, os autos serão encaminhados à autoridade policial ou ao Ministério Público do Estado.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Será dado amplo conhecimento desta política aos Conselheiros, Auditores/Conselheiros-Substitutos e membros do Ministério Público de Contas, servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores que atuam no Tribunal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 20. 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 Administrativa.

Art. 21. As vítimas de assédio ou discriminação poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento na Coordenadoria de Saúde, para apoio psicológico.

Art. 22. 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. 23. 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 Coordenadoria de Licitações, Contratos e Convênios 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 Administrativa.

Art. 24. 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, bem como a todo e qualquer órgão competente para as responsabilizações cabíveis.

Art. 25. Compete à Presidência dirimir as dúvidas suscitadas na aplicação desta Resolução Administrativa, bem como decidir os casos omissos.

Art. 26. Esta Resolução Administrativa entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Tribunal de Contas do Estado do Tocantins, Sala das Sessões, em Palmas, Capital do Estado, aos dias 17 do mês de abril de 2023.