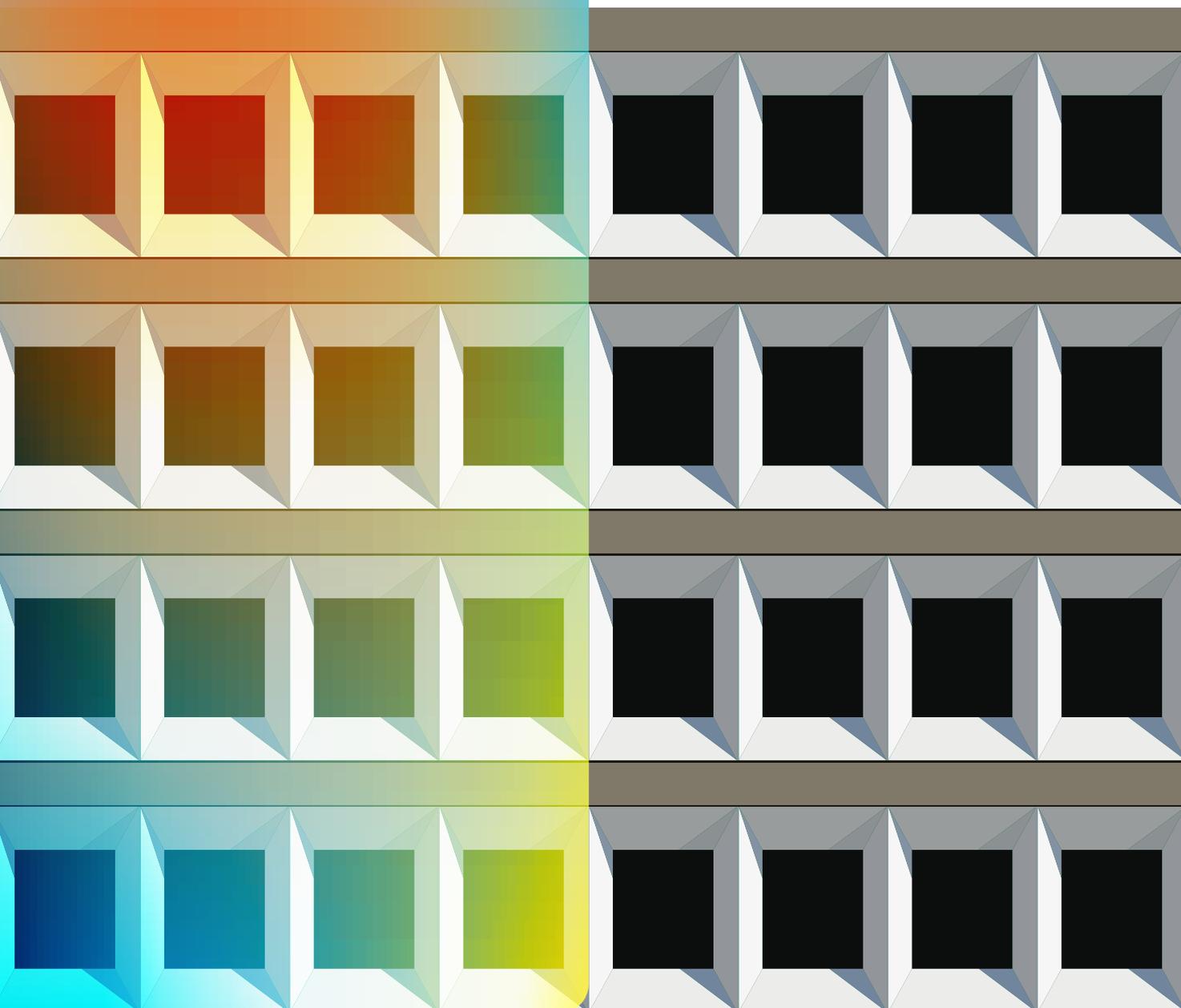


RELATÓRIO



*Monitoramento da Implantação
da Política de Gênero e
Não Discriminação da Olacefs no TCU*



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

MINISTROS

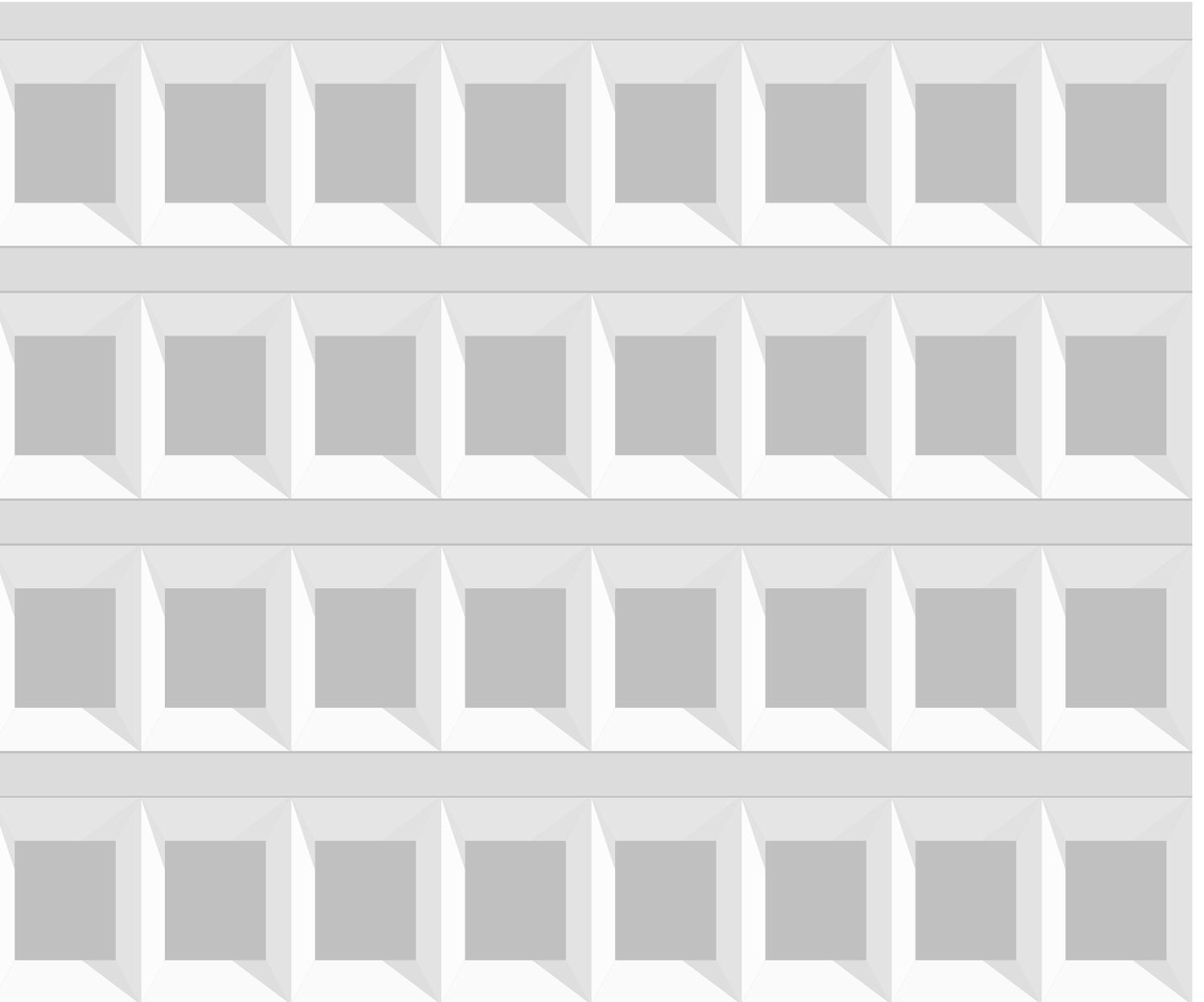
Bruno Dantas, Presidente
Vital do Rêgo, Vice-presidente
Walton Alencar Rodrigues
Benjamin Zymler
Augusto Nardes
Aroldo Cedraz
Jorge Oliveira
Antonio Anastasia
Jhonatan de Jesus

MINISTROS-SUBSTITUTOS

Augusto Sherman
Marcos Bemquerer
Weder de Oliveira

MINISTÉRIO PÚBLICO JUNTO AO TCU

Cristina Machado da Costa e Silva, Procuradora-Geral
Lucas Rocha Furtado, Subprocurador-Geral
Paulo Soares Bugarin, Subprocurador-Geral
Marinus Eduardo de Vries Marsico
Júlio Marcelo de Oliveira
Sergio Ricardo Costa Caribé
Rodrigo Medeiros de Lima



Brasília, 2024

*Monitoramento da Implantação
da Política de Gênero e
Não Discriminação da Olacefs no TCU*



© Copyright 2024, Tribunal de Contas da União
<http://www.tcu.gov.br>
SAFS, Quadra 4, Lote 01
CEP 70042-900 – Brasília/DF

É permitida a reprodução desta publicação,
em parte ou no todo, sem alteração
do conteúdo, desde que citada
a fonte e sem fins comerciais.

Apresentação

É com grande satisfação que compartilho o relatório de monitoramento da implantação da Política de Gênero e Não Discriminação da Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (Olacefs) no Tribunal de Contas da União.

As instituições superiores de controle, unidas na Organização Internacional das Instituições Superiores de Controle (Intosai), assumiram o compromisso de liderar pelo exemplo na implementação da Agenda 2030 das Nações Unidas. Nesse contexto, o Objetivo 5, referente à Igualdade de Gênero, é um dos pilares que buscamos fortalecer, reconhecendo sua interseccionalidade com os demais objetivos de desenvolvimento sustentável e sua importância para a sustentabilidade global. Reforçamos a importância da igualdade de gênero como fundamento para a construção de uma sociedade inclusiva, próspera e justa, reconhecendo, entretanto, que, apesar dos avanços alcançados até aqui, a igualdade de oportunidades e o acesso a direitos entre homens e mulheres ainda são questões pendentes em toda a América Latina, exigindo de nós um enfrentamento determinado e abrangente.



Desde sua publicação em 2022, a Política de Gênero e Não Discriminação da Olacefs tem sido um marco crucial na luta pela igualdade de gênero e na promoção de uma cultura de respeito e inclusão nas instituições de controle da região. Com suas 103 recomendações, o documento fornece diretrizes para a incorporação da perspectiva de gênero e não discriminação em toda a organização, perpassando a cultura organizacional, a gestão de pessoas e as funções de auditoria, entre outros processos organizacionais.

A integração transversal da perspectiva de gênero em nossas ações, embora seja um grande desafio, é medida essencial para garantir a equidade. Este compromisso se reflete em nossos esforços contínuos para promover boas práticas, erradicar o assédio e estimular o debate sobre equidade, diversidade e inclusão em nossa instituição.

O Tribunal de Contas da União reitera seu compromisso com a pauta de gênero e diversidade em todas as suas atividades, reconhecendo que a inclusão e a equidade são fundamentais para o fortalecimento da democracia e para o desenvolvimento sustentável do nosso país. Com isso em mente, assumimos, com seriedade e vigor, o compromisso de implementar as recomendações da Política de Gênero e Não Discriminação da Olacefs, conforme detalhado neste relatório.

Esperamos que este documento sirva como um instrumento valioso para monitorar e avaliar continuamente nossos esforços na promoção da igualdade de gênero e na construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

BRUNO DANTAS
Presidente do TCU



Sumário

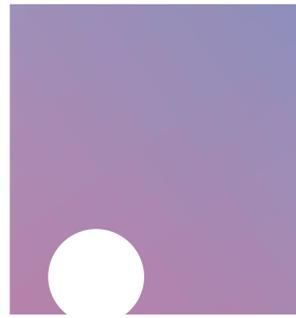
Introdução	9
1. Recomendações transversais	11
2. Eixo: Cultura ética	17
3. Eixo: Cultura organizacional	23
4. Eixo: Gestão de Pessoas	31
5. Eixo: Assédio	35
6. Eixo: Inclusão	39
7. Eixo: Funções de Auditorias	45
Considerações Finais	49



Introdução

Em 2022, o Grupo de Trabalho de Gênero da Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (Olacefs) publicou a Política de Gênero e Não Discriminação da Olacefs e o seu Guia de Implantação, com o objetivo de reduzir as disparidades de desigualdade e promover a cultura de respeito e inclusão no cotidiano das Instituições Superiores de Controle (ISC) da região.

A Política é composta por 103 recomendações, distribuídas em sete eixos: recomendações transversais, cultura ética, cultura organizacional, gestão de pessoas, assédio, inclusão e funções de auditoria. Desde a publicação da Política, o Tribunal de Contas da União atua na implementação das recomendações propostas. O objetivo deste documento é apresentar as iniciativas executadas pelo TCU até o mês de março de 2024, organizadas de acordo com os eixos mencionados. Dessa forma, serão citadas apenas as recomendações para as quais o TCU tenha desenvolvido ações concretas nos últimos dois anos. É importante ressaltar que algumas ações implementadas pelo TCU atendem a mais de uma recomendação da Política. No geral, optou-se por elencar tais ações em apenas uma recomendação, para evitar repetições desnecessárias ao longo do relatório.



Recomendações transversais

Neste eixo, encontram-se as recomendações que, para seu cumprimento, exigem ações que perpassem a instituição de maneira transversal, não estando restritas a uma das outras seis áreas temáticas nas quais a Política de Gênero e Não Discriminação da Olacefs foi organizada.

Recomendação III. Criar ou reforçar uma Unidade dentro da estrutura orgânica, responsável pela promoção de questões de gênero, inclusão e diversidade. Esta Unidade, de caráter estratégico, deverá ter competências suficientes para cumprir seu mandato, reportando-se diretamente à(s) autoridade(s) da ISC e será responsável, entre outras incumbências, por comunicar aos cidadãos as ações para abordar o assédio sexual e a violência com confidencialidade da identidade das pessoas envolvidas.

Com foco nos objetivos de promoção da igualdade de condições e oportunidades, respeito às diferenças e valorização da diversidade, em junho de 2022 foi criado o Comitê Técnico de Equidade, Diversidade e Inclusão (CTEDI) do Tribunal de Contas da União (TCU). O comitê tem caráter permanente e promove ações voltadas para os ambientes interno, nacional e internacional nos quais o Tribunal está inserido (cf. Figura 1). Sua atuação é orientada pela inclusão de grupos historicamente sub-representa-

dos em corporações e instituições – como os grupos de mulheres, pessoas negras, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência e os 50+ (pessoas com mais de 50 anos de idade), entre outros. O Comitê foi criado pela Portaria-TCU nº86/2022, que detalhou suas competências e composição.

No caso do TCU, considerou-se mais estratégico possuir outra instância dedicada exclusivamente às questões relativas a assédio. Foi criado então, por meio da Portaria-TCU nº41/2024 o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Além das duas instâncias colegiadas, em 2024 foi criada ainda a Diretoria para a Promoção da Sustentabilidade Ambiental, da Responsabilidade Social e da Governança, por meio da Portaria Segedam nº12/2024. A referida unidade organizacional tem, entre suas atribuições, a promoção da responsabilidade social do TCU, incluindo a implementação de políticas e práticas que garantam o respeito aos direitos humanos, a promoção da acessibilidade, equidade, diversidade e inclusão, a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação, e a contribuição para o desenvolvimento da comunidade local.

Figura 1:
Notícia publicada
em canal interno



União+

**Faça parte do Comitê Técnico de Equidade,
Diversidade e Inclusão (CTEDI) do TCU**

Conforme previsto no art. 3º, inciso IX, da Portaria-TCU nº...

Fonte: União.

Recomendação VI. Promover a eliminação de estereótipos e papéis de gênero, bem como a redução de práticas discriminatórias no local de trabalho, mediante ações contínuas e periódicas de sensibilização, além da criação e do fortalecimento de capacidades.

Em agosto de 2022 e em novembro de 2023, o Tribunal de Contas da União realizou um workshop sobre mulheres na liderança. Além disso, foram promovidos, nos anos 2022, 2023 e 2024, eventos no Dia Internacional da Mulher (cf. Figuras 2 e 3). Foram publicadas matérias no informativo interno sobre literatura feminina e microagressões de gênero, no ambiente organizacional (cf. Figura 4). Em 2024, foi desenvolvida, em parceria com o Sindicato dos Servidores do Legislativo e do TCU (Sindilegis) e com o Senado Federal, a campanha “Essa história não é minha, mas poderia ser”, em que servidoras e colaboradoras emprestaram suas vozes, para contar relatos de violência e discriminação no ambiente de trabalho (cf. Figura 5).

Figura 2:
Eventos no dia internacional da mulher
nos anos de 2022 e 2023



Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8si>

Figura 2

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8si>



Figura 3:
 Protagonismo feminino e seus desafios, evento
 realizado no Dia Internacional da Mulher de 2024



Fonte: Elaboração própria.

Figura 4:
 Matérias publicadas em canal interno



Fonte: União.

Figura 5:
 Essa história não é minha, mas poderia ser,
 campanha em alusão ao Dia Internacional da Mulher 2024



Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sj>

Figura 5

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sj>



Recomendação IX. Incluir o princípio da igualdade e o da não discriminação na missão, na estratégia, nos princípios, nos valores ou em outros instrumentos institucionais das ISC.

A dimensão da equidade foi incluída na revisão do Planejamento Estratégico do TCU, tanto como valor interno (transparência, integridade, equidade e eficiência na gestão do Tribunal) quanto na perspectiva do controle (dimensão da equidade incorporada ao valor externo “efetividade das políticas públicas”) (cf. Figura 6). No plano de gestão 2023-2024, a diretriz “Foco nas pessoas” teve como resultado-chave vinculado o aumento do ingresso no TCU de grupos sociais minorizados.

Em fevereiro de 2024, o presidente do TCU, ministro Bruno Dantas, assinou a adesão ao Certificado de Compromisso Social “Racismo, aqui não!”, com o objetivo de inibir práticas racistas na organização, a partir da adoção e da exposição do selo nos ambientes comuns da organização (cf. Figura 7).

Figura 6:
Plano Estratégico do TCU



Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sk>

Figura 7:
Assinatura de adesão ao selo



Fonte: Elaboração própria.

Figura 6

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sk>





Eixo: Cultura ética

Trata da incorporação da abordagem de gênero na dimensão da ética organizacional, mediante recomendações relativas a valores éticos essenciais e sistema de controle da ética.

Recomendação 1.5. Explicitar, no Código de Conduta Ética, as seguintes violações: violência de gênero, assédio no local de trabalho, *bullying*, assédio sexual e discriminação.

O Código de Conduta Ética dos Servidores do TCU, aprovado pela Resolução-TCU nº 330, de 1º de setembro de 2021, define, em seu artigo 7, a discriminação e o assédio moral e sexual como uma falta ética (cf. Figura 8).

Figura 8:
Código de Conduta Ética do TCU



Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sl>

Figura 8

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sl>



Recomendação 1.6. [As autoridades das ISC devem] Estabelecer e promover, em todo nível, o enfoque de gênero e não discriminação como prioridade explícita para a instituição.

Recomendação 1.7. [As autoridades das ISC devem] Reforçar o comportamento íntegro com enfoque de gênero e não discriminação, mediante mensagens claras, consistentes e constantes.

O ministro presidente do TCU, Bruno Dantas, apresenta, tanto em seus discursos como nas orientações de gestão, as questões relativas à equidade de gênero e à não discriminação como uma prioridade (cf. Figuras 9, 10, 11 e 12).

Figura 9:
Presidente do TCU, ministro Bruno Dantas, durante abertura de evento em alusão ao Mês da Mulher



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sm>

Figura 10:
Fala do ministro no Dia Internacional da Mulher de 2023



Fonte: Elaboração própria.

Figura 9

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sm>



Figura 11:
Ministro Bruno Dantas após adesão do Tribunal ao Selo de Igualdade de Gênero nas Instituições Públicas do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud)



Fonte: Elaboração própria.

“Estou certo de que a adesão será grande impulsionador, não só para o avanço da agenda de gênero e diversidade no TCU, como inspiração para a administração pública brasileira e para outras instituições superiores de controle ao redor do mundo”, afirmou.

O presidente Bruno Dantas afirmou que a Corte de Contas tem adotado uma série de medidas para combater o racismo e ampliar a diversidade nas equipes. *“Temos consciência de que não basta não ser racista, é preciso apregoar que aqui não admitimos racismo, por isso aderimos ao selo. A nossa ideia é influenciar outras instituições públicas para que o combate ao racismo seja, cada vez mais, uma força a inspirar a sociedade brasileira”,* declarou.

Figura 12:
Pronunciamento do presidente do TCU após adesão ao Pacto Racismo, Aqui Não



Fonte: Elaboração própria.

Recomendação 1.10. [As autoridades da ISC devem] Procurar uma conformidade paritária nas instâncias ou nas atividades que devem liderar ou designar participação de pessoal aos cargos.

A Presidência do Tribunal determinou que a banca do último concurso para auditor federal de Controle Externo fosse composta de forma paritária, entre homens e mulheres (cf. Figura 13).

Figura 13:
Presidente do TCU, ministro Bruno Dantas



Recomendação 1.11. Proporcionar formação a gestores tanto executivos como intermediários em assuntos relacionados com a perspectiva de gênero, inclusão e diversidade.

Nos meses de maio de 2022 e novembro de 2023, o Tribunal de Contas promoveu um workshop sobre liderança feminina, com a especialista Gisèle Szczyglak (cf. Figura 14).

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sn>

O curso foi direcionado a mulheres que ocupam posições de liderança na organização. Adicionalmente, no ano de 2023, gestores operacionais participaram de um workshop sobre diversidade e inclusão, no encontro anual de chefes de serviço. Além disso, competências relacionadas a esse tema foram incluídas na trajetória de liderança recém-lançada pelo Tribunal como guia para a formação de gestores.

Figura 15:
Post no Instagram do TCU



Fonte: Elaboração própria.

Figura 14:
Workshop Liderança feminina



Fonte: Elaboração própria.

Recomendação 1.15. Gerar instâncias de cooperação associadas à busca e à construção de boas práticas com outras instituições públicas e a sociedade civil, vinculadas à promoção da integridade com foco em gênero, diversidade e inclusão.

Em março de 2022, foi criada a Rede Equidade, que é uma cooperação técnica formada por órgãos da administração pública federal, entre elas, o Tribunal de Contas da União (cf. Figura 15).

Figura 13

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sn>



O objetivo é promover políticas de inclusão e diversidade com foco em gênero e raça. As diretrizes desenvolvidas pela Rede buscam orientar a atuação da gestão pública em todas as esferas e poderes, em sua comunicação com a sociedade, na condução de seus processos administrativos internos e externos, na disposição de seus espaços físicos ou na articulação com organizações parceiras.

Além disso, houve a participação, no workshop, de acompanhamento da política sobre a igualdade de gênero e não discriminação da Organização da Latino-americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores, realizado em Porto Rico, no mês de junho de 2023, em que o TCU compartilhou suas boas práticas e teve a oportunidade de conhecer as ações realizadas pelas outras ISC da região (cf. Figura 16).

Figura 16:
Workshop realizado em Porto Rico



Fonte: Elaboração própria.

Figura 17:
Registros da visita da Educafro e da assinatura da carta



Fonte: Elaboração própria.

Em setembro de 2023, a organização não governamental Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (Educafro), em visita ao Tribunal, apresentou um documento com propostas voltadas para a equidade racial ao presidente, o ministro Bruno Dantas (cf. Figura 17). Durante a reunião realizada no gabinete do ministro, estiveram presentes cerca de 30 mulheres e homens negros, jovens advogados do estado da Bahia, formados com auxílio da organização. Como resultado, o ministro assinou a carta-proposta da organização, simbolizando o compromisso em ajudar a promover a equidade racial não apenas

no TCU, mas também por meio de ações de controle externo e capacitação promovidas pelo Tribunal. As demandas presentes na carta são as seguintes: orçamento sensível à equidade racial; avaliação e implementação de políticas de cotas raciais; articulação institucional para proteção de terras quilombolas; transparência em políticas de equidade racial; formação continuada em equidade racial; valorização da diversidade racial no TCU; mapeamento de barreiras de acesso à equidade racial; parceria com organismos internacionais em prol da equidade racial; desenvolvimento de indicadores de equidade racial.

3.

Eixo: Cultura organizacional

Recomendação 2.1. Promover a eliminação de estereótipos e papéis de gênero e a redução de práticas discriminatórias no local de trabalho das ISC, mediante formação, webinários e workshops periódicos, ao longo do tempo.

Durante os anos de 2022 e 2023, ocorreram diversas ações de capacitação com foco em gênero e diversidade:

- Palestra: Lugar de fala e valorização da pluralidade, com Djamila Ribeiro, seguida de roda de conversa sobre mulheres na liderança (realizada em março de 2022);
- Workshop: Liderança feminina, com Gisèle Szczyglak (realizado em maio de 2022 e novembro de 2023);
- Webinário: Prevenção e combate ao assédio: práticas e modelo para implantação (realizado em maio de 2022) (cf. Figura 18);

Figura 18:
Webinário Prevenção e combate ao assédio: práticas e modelo para implantação



Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8so>

Figura 18

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8so>



- Palestra: Sopa de letrinhas: promoção da equidade, da diversidade e da inclusão social (realizada em junho de 2022) (cf. Figura 19);

Figura 19:
Palestra Sopa de letrinhas: promoção da equidade, diversidade e inclusão social



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sp>

- Curso Muito além das cotas, focalizado na questão da desigualdade racial no Brasil (realizado em agosto de 2022 e agosto de 2023) (cf. Figura 20);

Figura 20:
Curso Muito além das cotas



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sq>

- Palestra: Mulheres e homens construindo um setor público com mais equidade (realizada em março de 2023);

- Palestra: Igualdade de gênero nos Tribunais de Contas brasileiros: onde estamos? (realizada em março de 2023) (cf. Figura 21);

Figura 21:
Palestra Igualdade de gênero nos Tribunais de Contas brasileiros: onde estamos?



Fonte: Elaboração própria

- Mesa virtual: Diversidade e inovação no setor público (Semana de Inovação da Enap –no âmbito da Rede Equidade – realizada em agosto de 2022);
- Palestra: Políticas públicas de igualdade: o papel da administração pública no combate ao racismo (realizada em dezembro de 2022) (cf. Figura 22);

Figura 22:
Palestra Políticas públicas de igualdade: o papel da administração pública no combate ao racismo



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sr>

Figura 19

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sp>



Figura 20

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sq>



Figura 22

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sr>



- I Seminário Direitos Humanos na gestão pública: diversidade, equidade e inclusão (evento no âmbito da Rede Equidade – realizado em dezembro de 2022) (cf. Figura 23);

Figura 23:
Seminário Rede Equidade Direitos humanos na gestão pública: diversidade, equidade e inclusão



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8ss>

- Webinário: Políticas públicas para a população LGBTQIA+ (realizado em agosto de 2023) (cf. Figura 24);

Figura 24:
Webinário Políticas públicas para a população LGBTQIA+



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8yw>

- Evento: Os Tribunais de Contas e a promoção da equidade racial: caminhos possíveis (realizado em novembro de 2023) (cf. Figura 25);

Figura 25:
Evento Os Tribunais de Contas e a promoção da equidade racial: caminhos possíveis



Fonte: <https://irtcu.gov.br/7fn>

- Seminário presencial: Expressões e vivências negras em movimento (realizado em novembro de 2023) (cf. Figura 26);

Figura 26:
Seminário presencial Expressões e vivências negras em movimento



Fonte: Elaboração própria

- II Seminário: Direitos humanos na gestão pública: diversidade, equidade e inclusão (evento no âmbito da Rede Equidade - realizado em dezembro de 2023) (cf. Figura 27).

Figura 23

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8ss>



Figura 24

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8yw>



Figura 25

Fonte: <https://irtcu.gov.br/7fn>



A data de 17 de maio não consta no calendário, entretanto houve matéria para o público interno e externo no Dia Nacional da Visibilidade Trans (29 de janeiro) (cf. Figura 29).

Figura 29:

II Seminário Direitos humanos na gestão pública: diversidade, equidade e inclusão



Fonte: União

Recomendação 2.4. Desenhar, implementar e monitorar políticas institucionais eficazes para conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, que se relacionem com a distribuição de tempo, recursos, benefícios e serviço.

Desde 2019 o TCU possui o Programa de Assistência à Mãe Nutriz (Pro Mater), estabelecido pela Portaria TCU nº 388/2019, que garante redução de jornada para a servidora com filho ou menor sob guarda, até o último dia do mês em que o bebê completar 15 meses de idade.

Em dezembro de 2022, foi instituída, por meio da Portaria-TCU nº184/2022, política de teletrabalho

que prevê grande flexibilidade para o cumprimento da jornada laboral. Além disso, a norma inclui a não aplicação do limite para concessão de teletrabalho total para: servidoras mães de recém-nascidos no período de até 24 meses após o nascimento do neonato; servidores pais de recém-nascidos no período de até seis meses após o nascimento do neonato; servidores adotantes de criança de até oito anos de idade no período de até seis meses após a adoção.

Recomendação 2.6. As ISC devem revisar e, quando apropriado, desenvolver uma mudança nos regulamentos internos da Instituição que promova a integração de mulheres e grupos sub-representados em todos os cargos, comissões, comitês, atividades e instâncias similares, garantindo, no caso de cargos hierárquicos e de liderança, pelo menos, paridade de representação do pessoal geral da ISC.

Na gestão da ministra Ana Arraes (2021-2022), o percentual de mulheres nos postos de alta liderança da secretaria do TCU passou de 12,24% para 28,87%. Em 8 de março de 2023, foi instituída a Portaria-TCU 67/2023, que disciplina o preenchimento das funções de liderança de nível estratégico-tático no Tribunal de Contas da União, com o objetivo de manter a proporcionalidade de gênero (cf. Figura 30). Atualmente, as mulheres ocupam 30,14% das posições de liderança estratégica nas secretarias do TCU.

Figura 30:

Informativo sobre a Portaria-TCU 67/2023

Presidente Bruno Dantas assina portaria para promoção da equidade de gênero no TCU

A medida foi divulgada em comunicação oficial que celebra o Dia Internacional da Mulher. Iniciativa faz parte de uma série de ações para inserir mais mulheres em funções de liderança

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sw>

Figura 30

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sw>



Recomendação 2.8. Incentivar as ISC a rever e, quando apropriado, formalizar políticas tanto gerais de antidiscriminação quanto focalizadas em dimensões específicas, tais como gênero, raça, etnia, deficiência, entre outras.

Em 2024, o Tribunal aderiu à iniciativa do Selo de Igualdade de Gênero nas Instituições Públicas do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (cf. Figura 31), uma iniciativa global que reconhece as instituições públicas e os governos que adotam ações inclusivas e promovem a equidade entre homens e mulheres. Para a obtenção do selo, a organização deve implementar medidas tanto internas como relacionadas aos produtos de controle externo, que se adaptem às normas propostas pelo programa. Desse modo, o Tribunal assumiu um compromisso de concretização do plano recomendado pelo programa, visando formalizar políticas de igualdade e antidiscriminação no que tange a temática de gênero.

Figura 31:
Selo de Igualdade de Gênero nas Instituições Públicas do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)



Fonte: Elaboração própria.

4.

Eixo: Gestão de Pessoas

Recomendação 3.7. Fornecer informação no processo de integração dos novos servidores sobre medidas de flexibilidade horária, ações e programas de conciliação entre vida profissional e pessoal, utilização dos direitos parentais, mecanismos de denúncia de situações de discriminação ou assédio laboral ou sexual disponibilizados pela ISC e por esta Política.

Durante o programa de formação, ação inicial de integração com os novos servidores, são transmitidas orientações sobre essas medidas e mecanismos. No processo de onboarding, os novos servidores assistem a uma oficina específica sobre assédio, diversidade e inclusão (cf. Figura 32). Além disso, todas as medidas tomadas para flexibilização da jornada de trabalho são amplamente divulgadas por meio do informativo interno e do e-mail institucional.

Figura 32: Registros da oficina Diversidade, inclusão e equidade





Recomendação 3.13. Incentivar a colaboração entre diferentes atores internos e externos, para expandir e melhorar a oferta de capacitação em questões de igualdade de gênero, inclusão e diversidade.

Desde março de 2021, o TCU faz parte da Rede Equidade. Uma de suas ações é a oferta de capacitações em diversidade e inclusão entre os órgãos da Rede, além da promoção de iniciativas em conjunto, como foi o caso das edições I e II do Seminário Rede Equidade – Direitos Humanos na Gestão Pública: Diversidade, Equidade e Inclusão, realizadas nos meses de dezembro de 2022 e 2023. A Rede também atua na promoção de visitas técnicas e *benchmarks* junto a organizações dos setores público e privado.



Fonte: Elaboração própria.

Além disso, durante os meses de novembro e dezembro, o Tribunal, em parceria com o Pro PALOP-TL – iniciativa cofinanciada pela União Europeia e implementada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), promoveu o primeiro Programa de Intercâmbio (ProInter) (cf. Figura 33) com a edição “Mulheres na Liderança” (cf. Figura 34).

Figura 33: Registros das ações do Programa de Intercâmbio



Fonte: Elaboração própria.

A ação teve o objetivo de viabilizar a troca de experiências e conhecimentos sobre diversidade, inclusão e equidade, nas Instituições Superiores de Controle. As intercambistas passaram por formação específica de liderança com a PhD. em Filosofia Política pela Universidade de Toulouse II, na França, Gisèle Szczyglak. Além disso, a capacitação buscou desenvolver estratégias e disseminar boas práticas relacionadas ao controle de políticas públicas de direitos humanos e orçamentação sensível a gênero.

Recomendação 3.18. Divulgar as medidas de conciliação e flexibilidade de horários disponíveis à instituição, para equilibrar o trabalho com a vida pessoal.

Recomendação 3.20. Introduzir e difundir medidas que incentivem a conciliação e a flexibilidade do tempo, para tornar o horário de trabalho compatível com as necessidades familiares e pessoais.

Todas as medidas tomadas para flexibilização da jornada de trabalho são amplamente divulgadas por meio do informativo interno e do e-mail institucional (cf. Figura 35). Entre elas, há a política de teletrabalho, mencionada na recomendação 2.4, que prevê grande flexibilidade para o cumprimento da jornada laboral.

Figura 35: Notícia publicada em canal interno sobre regime de trabalho flexível



Fonte: Elaboração própria.

Figura 34: Divulgação do seminário ocorrido no âmbito do Programa de Intercâmbio



Fonte: Elaboração própria.



Eixo: Assédio

Recomendação 4.1. Garantir, mediante políticas institucionais e instrumentos de gestão, a tolerância zero contra a violência no trabalho.

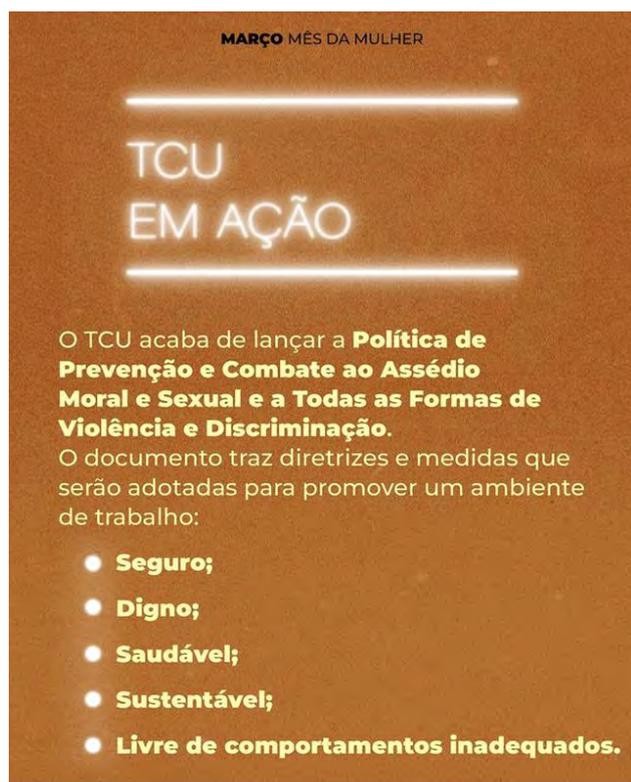
No dia 8 de março de 2024, foi assinada a Portaria-TCU nº41/2024, que cria a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no Tribunal (cf. Figura 36). A Política define termos relevantes, incluindo assédio moral, assédio sexual, discriminação e assédio moral organizacional. Além disso, estabelece princípios norteadores, como a tolerância zero, a abordagem preventiva, a confidencialidade, a imparcialidade, a não retaliação, a liderança exemplar, a representatividade e a promoção da cultura de respeito. Para operacionalizar esses princípios, serão criados no TCU o Comitê Técnico de Prevenção ao Assédio e à Discriminação e o Núcleo de Acolhimento. Ademais, a Política institucionalizou todos os canais e meios pelos quais é possível registrar uma denúncia.

Para operacionalizar esses princípios, serão criados no TCU o Comitê Técnico de Prevenção ao Assédio e à Discriminação e o Núcleo de Acolhimento. Ademais, a Política institucionalizou todos os canais e meios pelos quais é possível registrar uma denúncia.

Recomendação 4.2. Realizar diagnósticos anuais que permitam a identificação prévia de fatores que possam contribuir para a existência de violência em qualquer uma das suas expressões.

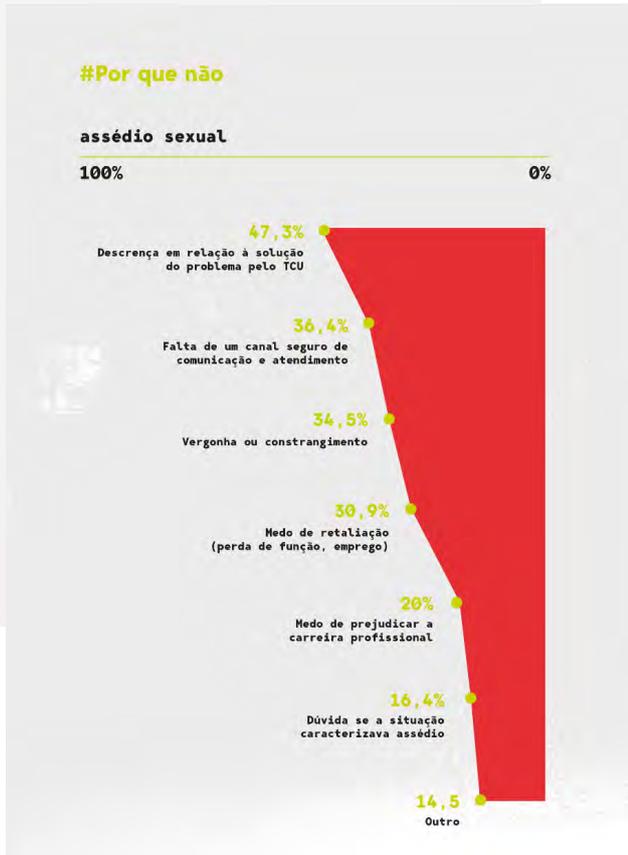
Nos anos de 2020 e 2021, foram realizadas pesquisas sobre assédio moral e sexual, e, a partir das respostas, foram desenvolvidas uma série de ações, com o intuito de esclarecer dúvidas sobre o tema e divulgar os canais para comunicação de ocorrência de assédio (cf. Figura 37).

Figura 36: Lançamento da Portaria TCU nº41/2024



Fonte: Elaboração própria.

Figura 37: Exemplo de pesquisa sobre assédio moral e sexual



Fonte: Elaboração própria.

Recomendação 4.3. Realizar uma campanha de conscientização sobre violência, em todas as suas formas, uma vez por ano.

Durante o mês de maio de 2023, foi realizada no Tribunal de Contas da União uma campanha de sensibilização contra o assédio moral e sexual, com o objetivo de conscientizar-se a respeito das diversas formas de manifestação dessa violência e informar os possíveis canais de denúncias que podem ser acessados (cf. Figura 38).

Recomendação 4.4. Garantir a existência de canais de comunicação abertos para funcionários e cidadãos em caso de denúncia de violência, em qualquer uma de suas expressões. Esses canais deverão fazer parte da estrutura da Instituição e deverão ser formalizados por meio de regimento interno.

Figura 38: Imagens da campanha Assédio NÃO CABE no TCU



Fonte: Elaboração própria.

Foram criados canais específicos para que sejam feitas denúncias de assédio e discriminação (cf. Figura 39). Esses relatos podem ocorrer por e-mail específico (assedio@tcu.gov.br), por página na internet e por telefone, a partir da opção Ouvidoria.

Figura 39: Canal de comunicação de ocorrência de assédio disponibilizado em página interna pelo Tribunal

A imagem mostra uma interface web do TCU (Tribunal de Contas da União) para a comunicação de ocorrência de assédio. No topo, há o logo do TCU e o slogan "SE NÃO ESTÁ TUDO BEM, PRECISAMOS CONVERSAR.". O texto principal informa que o usuário está no canal de comunicação de ocorrência de assédio da Corregedoria e oferece tranquilidade, afirmando que nenhuma medida exporá o usuário ou qualquer outra pessoa sem seu prévio consentimento. O formulário pergunta se o usuário deseja fazer uma comunicação de assédio moral ou sexual, com dois botões de opção: "ASSÉDIO MORAL" e "ASSÉDIO SEXUAL". No rodapé, há uma nota de privacidade: "As informações que você compartilhar só serão registradas se você confirmar o envio no fim da conversa."

Fonte: Elaboração própria.

6.

Eixo: Inclusão

Recomendação 5.4. Promover oficinas e campanhas de comunicação institucional, para divulgar boas práticas sobre o tratamento adequado e correto dos pares com deficiência, como se dirigir à pessoa com deficiência e ao seu eventual acompanhante.

No ano de 2022, foi ministrado um curso para as recepcionistas sobre atendimento a pessoas com deficiência. Além disso, nas oficinas de diversidade e inclusão no *onboarding*, foi ministrada palestra sobre capacitismo e tratamento da pessoa com deficiência (cf. Figuras 40 e 41).

Figura 40: Notícia em informativo interno sobre oficina



Fonte: Elaboração própria.

Figura 41: Palestra sobre capacitismo no programa de onboarding de novos servidores – junho de 2023



Fonte: Elaboração própria.

Recomendação 5.5. Adaptar as instalações, eliminar barreiras de acesso tanto para funcionários como para usuários e fornecer ferramentas tecnológicas que garantam o cumprimento dos requisitos legais nacionais de acessibilidade.

No TCU, ocorre a instalação de tecnologias assistivas, quando solicitadas. Além disso, há elevadores e sinalização com linguagem alternativa em braille e ocorreram obras de engenharia para adequação das edificações aos requisitos de acessibilidade.

Recomendação 5.6. Estabelecer medidas que garantam a compreensão das pessoas com deficiência, identificando as principais formas de comunicação e divulgação de informações que possibilitem o fortalecimento cultural do respeito.

Foi realizado amplo diagnóstico acerca dos requisitos de acessibilidade existentes, e foram identificados os pontos fortes, assim como as oportunidades de melhorias (cf. Figura 42).

Recomendação 5.8. Promover o monitoramento constante dos servidores públicos, garantindo a participação das pessoas com deficiência nos processos de contratação e assegurar o cumprimento à legislação dos sistemas de cotas. Para as ISC que contratam pelo processo de análise de currículos e entrevistas, garantir que a publicidade seja direcionada e divulgada, ativamente, a entidades que contenham bases de dados de currículos de desempregados com deficiência em busca de trabalho.

Figura 42: Material de divulgação.



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sx>

Figura 42

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sx>



As cotas para PCD são exigência legal no Brasil, tendo em vista a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91), que determina as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. Nos concursos do TCU, historicamente, é adotada a cota de 5% para pessoas com deficiência.

Recomendação 5.13. Promover a erradicação dos estereótipos raciais e das pessoas negras mediante campanhas de comunicação, nas ISC, os quais contribuem para o reconhecimento da existência do racismo, da intolerância e da discriminação racial, destacando os seus efeitos sobre as pessoas negras.

Nos anos de 2022 e 2023, foram promovidas as seguintes ações:

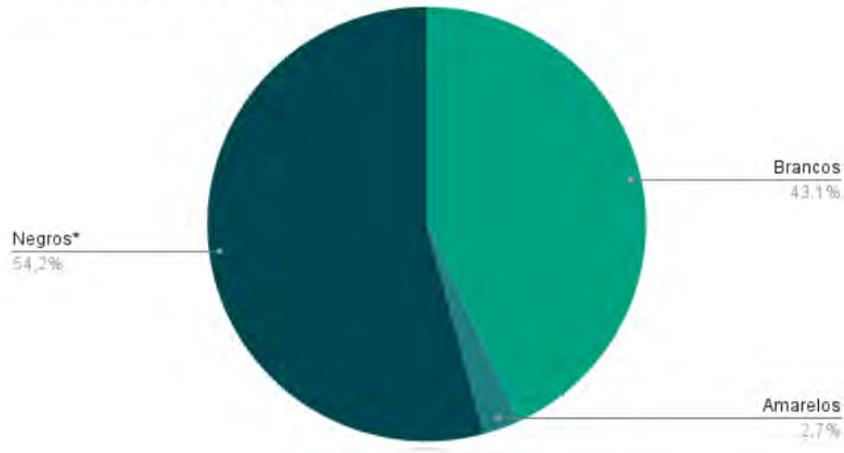
- Duas edições do curso Muito além das cotas (agosto de 2022 e agosto de 2023);
- Palestra Políticas públicas de igualdade: o papel da administração pública no combate ao racismo, em dezembro de 2022;
- Seminário Expressões e vivências negras em movimento, realizado em novembro de 2023;
- Webinário “Tribunais de Contas e promoção da equidade racial: caminhos possíveis”, em novembro de 2023;
- Campanha de atualização cadastral dos estagiários em relação à raça e à cor (cf. Figura 43);
- Matérias publicadas no informativo interno sobre racismo e consciência negra (cf. Figura 44);
- Campanha de atualização cadastral dos servidores em relação à raça/cor e à deficiência.

Figura 44: Notícias publicadas em informativo interno



Fonte: Elaboração própria.

Figura 43: Autodeclaração racial dos estagiários

Resultados da Autodeclaração

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sy>

Recomendação 5.14. Incentivar a oferta de emprego dirigida a pessoas negras mediante cotas, adotar medidas para facilitar a sua promoção e reduzir as disparidades salariais existentes.

Em 2022, o TCU avançou alguns passos para incorporar a preocupação com a perspectiva racial do ponto de vista organizacional. Foi realizado, pela primeira vez, concurso público do Tribunal com reserva de 20% das vagas para candidatos negros, de acordo com a lei 12.990/2014.

Figura 43

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8sy>





Eixo: Funções de auditorias

Recomendação 6.5. Promover a colaboração ativa das ISC com organizações da sociedade civil, particularmente com aquelas focalizadas na promoção da igualdade de gênero, da diversidade, da inclusão e da não discriminação, a fim de incorporar estas abordagens nas diferentes etapas da auditoria.

Houve a promoção de diálogos públicos com organizações do terceiro setor e membros da academia, para coleta de percepções e conhecimentos sobre assuntos tratados em auditorias, como foi o caso da Auditoria sobre a política de cotas para ingresso nas instituições federais de ensino em 2022 (Acórdão 2.376/2022 – Plenário).

Também foi realizada uma série de webinários promovidos pela Diretoria de Fiscalização de Políticas de Equidade e Direitos Humanos, para estimular o debate sobre temas, como igualdade de gênero e raça, população LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência (cf. Figuras 45, 46, 47 e 48).

Figura 45: Material de divulgação



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sz>

Figura 46: Material de divulgação



Fonte: <https://irtcu.gov.br/8t0>

Figura 45

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8sz>



Figura 46

Fonte: <https://irtcu.gov.br/8st0>



Figura 47: Material de divulgação



Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8t1>

Recomendação 6.6. Solicitar às ISC que considerem auditar os programas de cuidados para mulheres, pessoas com diversidade sexual e de gênero, pessoas com deficiência, idosos, povos indígenas, pessoas negras, migrantes e refugiados, bem como o cumprimento dos compromissos internacionais e das recomendações de organizações internacionais de direitos humanos, além das disposições da Agenda 2030.

Em 2013, o TCU realizou auditoria operacional sobre ações de combate à violência doméstica. (Acórdão 403/2013-Plenário).

Em 2018 e 2019, participou da auditoria coordenada sobre o Objetivo do desenvolvimento sustentável (ODS) número 5 - igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas - no âmbito da Olacefs (Acórdão 2.766/2019-TCU-Plenário).

Em 2021, o Tribunal realizou auditoria em órgãos e entidades públicas específicos, a fim de: avaliar o nível de maturidade das organizações com relação às práticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual; verificar a possibilidade de inclusão, nas auditorias do Tribunal em anda-

Figura 48: Material de divulgação



Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8t2>

mento, de item tendente a avaliar os mecanismos de combate ao assédio dos entes fiscalizados em suas diversas formas; divulgar as conclusões do trabalho e o modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. (Acórdão 456/2022-TCU-Plenário).

Também com foco na violência de gênero, o TCU avaliou a estrutura da Central de Atendimento à Mulher – Sistema “Ligue 180”. A auditoria considerou o serviço acessível, por ser gratuito e ter diversos canais com atendimento adequado e atendentes treinados. No entanto, identificou baixo retorno de informações dos órgãos para os quais são encaminhadas as demandas dos usuários. (Acórdão 1.520/2022-TCU-Plenário).

Em 2022, o Tribunal realizou auditoria nas principais políticas públicas federais de prevenção e enfrentamento à violência contra a mulher e redução do feminicídio. O trabalho concluiu que é crescente o aumento da taxa de feminicídio com relação aos homicídios dolosos contra as mulheres, o que evidencia a intensificação da violência de gênero no Brasil. (Acórdão 1.884/2022-TCU-Plenário).

Figura 47

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8t1>



Figura 48

Fonte: <https://ir.tcu.gov.br/8t2>



A revisão da política de cotas feita pelo governo federal também foi objeto de análise do TCU em 2022. Entre os problemas encontrados, apontou-se a ausência de orientações e diretrizes do Ministério da Educação em relação aos controles relacionados à autodeclaração racial. A auditoria também verificou que o Ministério da Educação não monitora nem avalia a política de cotas, falha que impacta a análise dos resultados da política. (Acórdão 2.376/2022 –TCU - Plenário).

Em 2023, foi apreciada a auditoria para avaliar políticas, programas e planos específicos para a população LGBTQIA+. O trabalho concluiu que não existiam políticas públicas, no governo federal, voltadas a esse público entre 2018 e 2021 (Acórdão 554/2023 - TCU-Plenário).

Estão em andamento dois trabalhos sobre a questão do assédio. O primeiro é uma auditoria na alta administração da Caixa Econômica Federal, para verificar se a instituição contém um sistema formalizado e efetivo de prevenção, detecção e correção de assédio. O segundo, em fase de planejamento, tem como foco a avaliação de sistemas de prevenção e combate ao assédio nas Instituições Federais de Ensino Superior.

Em 2023, foi criada a Diretoria de Fiscalização de Políticas de Equidade e Direitos Humanos, unidade organizacional dedicada a temas, como igualdade de gênero e raça, proteção dos povos indígenas, população LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. A Diretoria está elaborando uma estratégia de atuação que contemplará a realização de auditorias focalizadas, bem como eventual apoio ou consultoria para fiscalizações coordenadas por outras unidades do Tribunal.

Confira:

- Acórdão 403/2013-Plenário:

<https://ir.tcu.gov.br/8t3>



- Acórdão 2.766/2019-TCU-Plenário:

<https://ir.tcu.gov.br/8t4>



- Acórdão 456/2022-Plenário:

<https://ir.tcu.gov.br/45u>



- Acórdão 1.520/2022-TCU-Plenário:

<https://ir.tcu.gov.br/8t5>



- Acórdão 1.884/2022-TCU-Plenário:

<https://ir.tcu.gov.br/8t6>



- Acórdão 2.376/2022-Plenário:

<https://ir.tcu.gov.br/8t7>



- Acórdão 554/2023-Plenário:

<https://ir.tcu.gov.br/8t8>



Considerações finais

A promoção da igualdade de gênero e não discriminação em instituições públicas é um compromisso vital em constante evolução e delineado por um caminho que não conhece regresso. Embora o Tribunal de Contas da União (TCU) tenha testemunhado notáveis avanços nos últimos anos, conforme explicitado no presente relatório, é crucial reconhecer que ainda há uma jornada significativa pela frente, o que requer uma dedicação contínua para superar desafios persistentes e implementar medidas que assegurem uma representação equitativa e oportunidades iguais para todos. Nesse sentido, é imperativo que o TCU permaneça comprometido com a promoção da equidade, diversidade e inclusão, garantindo que cada etapa adiante seja um passo firme em direção a um futuro mais inclusivo e justo para todos. Para que essa realidade se concretize, é fundamental registrar a importância de instrumentos, como a Política de Gênero e Não Discriminação da Olacefs, que dão diretrizes robustas para o avanço dessa temática nas Instituições Superiores de Controle.

MISSÃO

Aprimorar a Administração Pública em benefício da sociedade por meio do controle externo.

VISÃO

Ser referência na promoção de uma Administração Pública efetiva, ética, ágil e responsável.

