



AGU
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

RELATÓRIO DE CONSULTORIA

Secretaria-Geral de Administração (SGA)

Exercício 2024

**Advocacia-Geral da União (AGU)
Secretaria de Controle Interno (SCI)**

RELATÓRIO DE CONSULTORIA

Órgão: Advocacia-Geral da União (AGU)

**Unidade Examinada: Secretaria-Geral de Administração (Divisão de Logística e
Gestão Documental e Superintendência Regional de Administração da 1ª
Região)**

Município/UF: Brasília/DF

Relatório Final de Auditoria: 00076/2024/GAB/SCI

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA SCI?

Trata-se de consultoria, do tipo assessoramento, de apoio à gestão na implementação de atividades e de processos relacionados à reserva de vagas em contratações de serviços terceirizados da Advocacia-Geral da União, para mulheres vítimas de violência doméstica.

Assim, o trabalho teve como escopo desenvolver as ações necessárias para assegurar o atendimento do percentual mínimo de vagas de 8% (oito por cento) nas contratações públicas de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, conforme previsão do Decreto nº 11.430/2023.

POR QUE A SCI REALIZOU ESSE TRABALHO?

A Consultoria foi demandada pela Secretaria-Geral de Administração (SGA), a fim de que esta Secretaria de Controle Interno (SCI) pudesse contribuir para a implementação de atividades e de processos relacionados à reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar em contratações de serviços terceirizados da Advocacia-Geral da União.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA SCI? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

A partir das análises realizadas, constatou-se que, mesmo nas unidades regionais com acordos formalizados quanto à reserva de vagas, não existia a efetiva implementação da referida política, de modo que a presente consultoria se destina a sugerir fluxo de empregabilidade protetivo, com obediência aos ditames normativos.

Conclusivamente, as recomendações apresentadas no presente trabalho tiveram como enfoque a estruturação e efetiva implementação da empregabilidade de mulheres vítimas de violência doméstica no âmbito dos contratos de terceirização da AGU, com foco no desenvolvimento das seguintes ações:

- Levantamento e análise de pontos críticos no processo de implementação da política;
- Definição clara dos papéis dos atores envolvidos e do processo de comunicação entre eles;
- Definição de um fluxograma de empregabilidade protetivo.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AGU	Advocacia-Geral da União
DLGC	Divisão de Logística e Gestão Documental
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MGI	Ministério de Gestão e Inovação
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
SAD1R	Superintendência Regional de Administração da 1ª Região
SGA	Secretaria-Geral de Administração
SCI	Secretaria de Controle Interno
SEGES/MP	Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
SEGES/ME	Secretaria de Gestão do Ministério da Economia
ONU	Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. RESULTADO DOS EXAMES.....	10
2.1. Interlocução entre os atores envolvidos no procedimento, internos e externos, para entender e desenhar a melhor forma de implementação das atividades vinculadas e complementares à atuação da AGU como órgão contratante (levantamento de pontos críticos)	10
2.2. Definição dos papéis dos atores envolvidos e do processo de comunicação entre eles....	17
2.3. Definição de fluxo de procedimento para aplicação da reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica, em contratos de terceirização no âmbito da AGU.....	19
3. RECOMENDAÇÕES.....	23
4. CONCLUSÃO.....	24
ANEXOS.....	25

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho refere-se à realização de consultoria, do tipo assessoramento, com a finalidade de prover orientações sobre a aplicação de reserva de vagas em contratações de serviços terceirizados da Advocacia-Geral da União, para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, como forma de garantir o cumprimento da legislação e com a finalidade de agregar valor e sugerir oportunidades de melhoria.

A unidade auditada foi a Secretaria-Geral de Administração (SGA) da AGU, notadamente os setores de Divisão de Logística e Gestão Documental (DLGC) e Superintendência Regional de Administração da 1ª Região (SAD1R).

Cumpre ressaltar que o escopo desta consultoria será restrito às contratações em Brasília, em decorrência da assinatura de acordo de cooperação técnica entre o Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), Ministério das Mulheres e a Secretaria responsável nesta unidade federativa, além das questões práticas de cunho operacional. No entanto, as definições elencadas no presente trabalho podem ser aplicadas às demais unidades federativas cujo acordo já tenha sido formalizado com o MGI (Bahia, Maranhão, Paraíba, Piauí, Rio de Janeiro e Rio Grande do Norte).

Ainda, é importante destacar que o papel da consultoria é de prover assessoramento com a finalidade de respaldar as operações da unidade, cabendo exclusivamente à gestão qualquer tomada de decisão. Nesse contexto, foi celebrado o Termo de Compromisso para Prestação de Serviço de Consultoria, acostado ao seq. 02, do NUP 00404.001889/2024-85.

Consoante explicitado anteriormente, a presente consultoria tem por objeto a observância à reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica, em contratações de serviços terceirizados da Advocacia-Geral da União, temática que assume especial relevância em decorrência do expressivo impacto social. Especificamente, o presente trabalho objetivou o seguinte:

- Definir de forma clara os papéis dos atores envolvidos e o processo de comunicação entre eles;
- Intermediar, junto a órgãos externos que compõem o procedimento, o desenho e implementação de atividades vinculadas e complementares à atuação da AGU como órgão contratante;
- Definir fluxo de procedimento para aplicação da reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica, em contratos de terceirização no âmbito da AGU;
- Fornecer dados e informações que possam subsidiar a proposição orientações ou outros instrumentos.

O referencial normativo que embasa o objeto inclui, principalmente, a Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos) e o Decreto Federal nº 11.430/2023. Para a fundamentação, também foram utilizados outros normativos, como a Agenda 2030 da ONU e o Caderno de Logística referente ao tema publicado em 2024.

Trata-se de temática absolutamente relevante, uma vez que, ao garantir que essas mulheres em situação de vulnerabilidade tenham acesso a oportunidades de emprego, crescimento profissional e recursos financeiros, promove-se não apenas a dignidade humana, mas também uma base sólida para desfazer os laços de dependência que frequentemente perpetuam situações de abuso. Sem dúvida, a implementação eficaz da política pública referida requer uma abordagem sistêmica, sensível e adaptável às nuances dessa realidade.

Destaca-se ainda a necessária correlação do tema com a Agenda 2030 e os objetivos do desenvolvimento sustentável, adotados pelos Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU). Trata-se de um compromisso global para enfrentar desafios urgentes e promover um desenvolvimento sustentável, respaldado pelo conceito de solidariedade intergeracional, que leve em consideração não apenas o progresso econômico, mas também a equidade social e a proteção ambiental.

Efetivamente, cada objetivo é acompanhado por metas específicas que visam abordar os desafios mais prementes que o mundo enfrenta, promovendo um desenvolvimento que seja socialmente inclusivo, economicamente viável e ambientalmente sustentável. Entre os principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destacam-se a erradicação da pobreza (ODS 1), a promoção de saúde e bem-estar (ODS 3), a garantia de educação de qualidade (ODS 4), a igualdade de gênero (ODS 5) e a redução das desigualdades (ODS 10).

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, abordando questões como a eliminação de todas as formas de discriminação e violência, a garantia da participação plena e efetiva das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, e a garantia de acesso universal à saúde sexual e reprodutiva.

A violência doméstica é uma das formas mais prevalentes de violência de gênero e constitui uma violação grave dos direitos humanos. Mulheres vítimas de violência doméstica enfrentam uma série de desafios que incluem, além do abuso físico, emocional e psicológico, barreiras econômicas e sociais que dificultam sua saída do ciclo de violência e sua integração plena na sociedade.

Também nesse contexto, a promoção da empregabilidade de mulheres vítimas de violência doméstica no espaço das compras governamentais está diretamente alinhada com a meta 12.7 do ODS 12 (consumo e produção responsáveis), uma vez que a referida meta visa promover práticas de contratação pública que sejam sustentáveis, de acordo com as políticas e prioridades nacionais.

A utilização da legislação concernente às licitações e contratos como instrumento de transformação social não é algo novo e já estava presente na norma anterior, Lei nº 8.666/93, a previsão de que a licitação se destina a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável.

A Lei nº 14.133/2021, a Nova Lei de Licitações, trouxe a previsão do desenvolvimento nacional sustentável tanto como princípio quanto como objetivo do processo licitatório, o que indica

que todas as contratações públicas devem ser permeadas pelo conceito de sustentabilidade. Assim, é imperioso constatar que a dimensão social da sustentabilidade desempenha um papel crucial no contexto das compras governamentais, sendo essencial considerar não apenas os aspectos econômicos e ambientais, mas também as implicações sociais das decisões de aquisição.

Não por outro motivo, escolheu o legislador estabelecer no artigo 25, §9º da Nova Lei de Licitações, norma destinada às mulheres vítimas de violência doméstica, prevendo que o edital poderá exigir, nas contratações de mão de obra em contratos de serviços contínuos, percentual mínimo provido por mulheres desse grupo social.

O governo federal, atendendo à necessidade de regulamentação, publicou o Decreto nº 11.430, de 08 de março de 2023, estipulando o percentual mínimo de 8% de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e, também, dentro do mesmo normativo regulamentador, previu ações de promoção da equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho como critério de desempate nas licitações conduzidas pela Administração Pública Federal.

A implementação dessas políticas de inclusão e diversidade é um passo significativo para uma Administração Pública mais justa e representativa, alinhada com os princípios de responsabilidade social, governança e sustentabilidade.

Ademais, por meio da pesquisa ao módulo de contratos portal Comprasnet¹, com o refinamento da pesquisa para aqueles vinculados à SAD 1ª Região e com execução em Brasília, foram localizados cerca de 540 postos de trabalho distribuídos em contratos com pelo menos 25 colaboradores (quantitativo previsto no âmbito do Decreto para aplicação obrigatória da reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica e familiar). Desse modo, ao aplicar o percentual de 8%, estaríamos diante de mais de 40 postos de trabalho, apenas em Brasília, que poderiam ser ocupados por estas mulheres.

Com efeito, a criação de oportunidades de emprego para mulheres vulneráveis contribui para a coesão social e para o desenvolvimento de uma sociedade mais equitativa e, neste contexto, a Advocacia-Geral da União, por meio da Secretaria-Geral de Administração, pode atuar como órgão paradigma para outras entidades federais, estaduais e municipais e a sua capilaridade ao redor do país poderá impactar significativamente inúmeras mulheres vítimas de violência doméstica.

¹ FONTE: [Consulta Contratos :: Contratos.gov.br \(comprasnet.gov.br\)](http://Consulta Contratos :: Contratos.gov.br (comprasnet.gov.br))

2. RESULTADOS DOS EXAMES

A seguir serão registrados cada um dos produtos construídos no presente trabalho.

2.1. Interlocução entre os atores envolvidos no procedimento, internos e externos, para entender e desenhar a melhor forma de implementação das atividades vinculadas e complementares à atuação da AGU como órgão contratante (levantamento de pontos críticos).

Para desenvolvimento deste item, foram realizadas reuniões com a DLOG, SAD 1^a REGIÃO e Secretaria de Mulheres do Distrito Federal para alinhamento e compreensão dos termos práticos que envolvem a implementação do referido procedimento.

Como critério, os seguintes normativos foram utilizados:

- Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 - Lei de Licitações e Contratos Administrativos;
- Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023 - regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica;
- Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017 - dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Além disso, houve acompanhamento da implementação em contrato-piloto para identificação de oportunidades de melhorias, barreiras e desafios para implementação da reserva de vagas, no âmbito da AGU, para mulheres vítimas de violência doméstica.

Para tanto, escolheu-se o Contrato nº 00015/2024-AGU, firmado entre a ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO e a contratada G&E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA, inscrita no CNPJ nº 08.744.139/0001-51, que tem por objeto a contratação de serviços continuados de apoio técnico especializado e de revisão de texto, com disponibilização de mão de obra em regime de dedicação exclusiva para atender as unidades da AGU em Brasília, nas condições estabelecidas no Termo de Referência.

Neste caso, foi possível identificar **dificuldades na comunicação entre os atores envolvidos, a necessidade de sensibilização e adaptações na cultura organizacional, além da parcial ausência de mão-de-obra que atendesse aos critérios de qualificação** previamente definidos, uma vez considerada que o objeto do contrato-piloto atraia a necessidade de nível superior e algumas habilidades específicas.

Além disso, a implementação das regras do Decreto 11.430/2023, conforme identificado pela equipe de auditoria, apresenta **diversos pontos críticos** que precisam ser abordados para garantir sua eficácia. São eles:

- Conformidade com o Decreto n.º 11.430/2023;
- Gestão de dados sensíveis das mulheres vítimas de violência doméstica;

- Fluxo de empregabilidade protetivo;
- Colaboração entre órgão contratante, empresa fornecedora e Secretaria da Mulher;
- Processo de comunicação eficiente;
- Adaptação da cultura organizacional;
- Eventual indisponibilidade de mão de obra qualificada;
- Monitoramento em relação ao cumprimento da reserva de vagas;
- Capacitação dos servidores envolvidos no processo; e
- Definição clara dos papéis dos atores envolvidos.

Com efeito, em respeito ao princípio da legalidade, é necessário garantir a conformidade com o Decreto, de modo que todas as ações realizadas estejam em total alinhamento com suas disposições.

Vale destacar que as unidades federativas devem obedecer a implementação da reserva de vagas, **em percentual mínimo de 8%**, a partir da publicação do acordo de cooperação técnica entre o MGI, Ministério das Mulheres e organismo responsável pela implementação da política pública, não havendo necessidade de novo acordo de cooperação a ser firmado entre a AGU e a Secretaria da Mulher respectiva.

Ressalta-se, por oportuno, que no Distrito Federal, a regra encontra-se válida desde novembro de 2023. Em complementação, com dados atualizados até outubro 2024, tem-se o seguinte:

- Bahia – março de 2024;
- Maranhão – dezembro de 2023;
- Paraíba – julho de 2024;
- Piauí – maio de 2024;
- Rio de Janeiro – maio de 2024;
- Rio Grande do Norte – outubro de 2023.

Todos os acordos de cooperação e respectivos planos de trabalho podem ser consultados no seguinte link: <https://www.gov.br/compras/pt-br/nllc/reserva-de-vagas-para-mulheres-em-situacao-de-violencia-domestica/estados-parceiros/estados-parceiros-e-contatos>.

Importa ainda destacar que a observância do percentual mínimo deve se dar para cada contrato com quantitativos **a partir de 25 colaboradores**, e não deve ser adotada a interpretação que o percentual se dará a partir do número total de empregados da empresa fornecedora, vinculados a diversos contratos. A cada contrato formalizado, o percentual de 8% deverá ser aplicado.

Vale dizer que o decreto regulamentador também abrange **mulheres trans, travestis e outras identidades de gênero feminino**, ao mesmo tempo em que confere **prioridade à contratação de mulheres pretas e pardas**, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Essa priorização registrada no ato regulamentador é respaldada pelos indicadores sociais que demonstram a posição de vulnerabilidade exacerbada entre mulheres pretas e pardas.

Outrossim, consoante já previsto nos modelos de contratos da AGU, para o cálculo do percentual de vagas reservadas serão considerados todos os empregados alocados no contrato, incluindo folguistas e substitutos.

Entende-se ainda que o percentual não se aplica a contratos firmados anteriormente à celebração do acordo de cooperação técnica, uma vez ausente requisito essencial formal e ausente também a previsão específica em edital e contrato. Qualquer mudança de cenário nesse sentido, demandaria a elaboração de um termo aditivo.

A **gestão de dados sensíveis das mulheres** é outro ponto de destaque, uma vez que o manuseio incorreto dessas informações pode gerar sérios problemas de integridade física e emocional. Devem ser fornecidas orientações claras para os atores envolvidos, de modo que entendam como evitar violações e proteger adequadamente os dados das mulheres em situação de violência doméstica, minimizando riscos.

A proteção das informações das mulheres em situação de violência doméstica é ainda mais crítica quando estas podem estar resguardadas por medidas protetivas. Em muitos casos, essas mulheres precisam manter seu local de trabalho em segredo para garantir sua segurança e evitar o risco de exposição ao agressor. O compartilhamento inadequado desses dados pode colocá-las em situações de vulnerabilidade e perigo iminente.

De acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), toda pessoa tem garantida a titularidade de seus dados pessoais, assegurando os direitos de liberdade, intimidade e privacidade. O tratamento de dados pessoais, em especial dados sensíveis, deve ser baseado na boa-fé e seguir princípios fundamentais, como:

- **Segurança:** medidas técnicas e administrativas para proteger os dados de acessos não autorizados.
- **Não Discriminação:** impossibilidade de tratar dados com fins discriminatórios.
- **Prevenção:** adoção de ações preventivas para evitar danos.
- **Responsabilização e Prestação de Contas:** comprovação de que medidas eficazes de proteção de dados foram adotadas.

Esses princípios são fundamentais para assegurar que o tratamento de dados de mulheres em situação de violência doméstica seja realizado de maneira ética, prevenindo violações de segurança e evitando qualquer exposição indevida.

Além disso, o cuidado com o sigilo dessas informações é absolutamente necessário, a fim de evitar o estigma social que representa uma barreira invisível e dificulta a integração dessas mulheres nos ambientes profissionais.

Diante desse contexto, o estabelecimento de um **fluxo de empregabilidade protetivo** também se mostra essencial. Este fluxo deve priorizar a proteção das vítimas ao longo do processo de empregabilidade, garantindo que sua integridade seja resguardada, além de evitar situações que possam resultar em estigmatização ou discriminação durante o processo de seleção, contratação e execução, consoante dito anteriormente.

O fluxo de empregabilidade protetivo é uma abordagem sensível para apoiar mulheres em situação de violência doméstica, assegurando que a oportunidade de emprego e o alcance da autonomia econômica ocorram sem comprometer sua segurança. Nesse sentido, vale ressaltar que a ONU Mulheres Brasil elenca os recursos, o emprego e a segurança como pontos importantes para acelerar o empoderamento econômico das mulheres. No artigo “cinco pontos para acelerar o empoderamento econômico das mulheres”, veiculado em 06.04.2024, é ressaltado que *“as mulheres enfrentam inúmeras ameaças à sua segurança, incluindo violência de gênero, conflito, insegurança alimentar e falta de proteção social. A violência em casa ou no local de trabalho é uma violação dos direitos das mulheres e impede sua participação econômica. O custo global da violência contra as mulheres é estimado em pelo menos US\$ 1,5 trilhão ou aproximadamente 2 por cento do produto interno bruto global.*

²

Ademais, a autonomia econômica se revela como um fator fundamental para interromper o ciclo de abuso. Quando as mulheres conseguem gerar sua própria renda, elas não apenas se afastam da dependência financeira do agressor, mas também ganham a capacidade de prover para si e para seus filhos. Essa independência financeira oferece a possibilidade de pagar um aluguel, garantir alimentação e, em última análise, criar um ambiente mais seguro e saudável, permitindo que elas se afastem de situações de violência e busquem uma vida com dignidade e paz.

Um elemento central desse fluxo é a **colaboração ativa** entre a Secretaria da Mulher, o órgão contratante e a empresa fornecedora.

A Secretaria da Mulher será a responsável pela elaboração de lista contendo dados profissionais das mulheres em situação de violência doméstica e de disponibilizar essa lista para as empresas fornecedoras indicadas pelos órgãos contratantes. Competirá à Secretaria da Mulher manter banco de dados atualizado com cadastro de mulheres atendidas pela rede e com informações sobre seus interesses profissionais, habilidades e qualificações.

Por outro lado, o órgão contratante deverá compartilhar informações a respeito das empresas contratadas e os respectivos contratos para que a Secretaria conheça detalhes do objeto e as eventuais qualificações requeridas, o que pode otimizar o processo e o tempo destinado ao recrutamento e seleção.

As empresas também desempenham um papel crucial nesse processo, devendo adaptar suas práticas de recrutamento para refletir as necessidades específicas desse grupo vulnerável. Isso inclui a revisão de suas políticas de seleção e a implementação de treinamentos que abordem questões de gênero e violência doméstica direcionados ao setor de recursos humanos.

Importante ressaltar ainda que o menor número de pessoas internamente deve ter acesso às informações sensíveis sobre essas mulheres, como forma de garantir a confidencialidade

² Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/cinco-pontos-para-acelerar-o-empoderamento-econômico-das-mulheres/>

desses dados. A empresa contratada deve manter o sigilo da condição de violência doméstica da profissional que será alocada para a prestação do serviço.

Outrossim, a **comunicação eficaz** entre os atores envolvidos é fundamental para o sucesso do fluxo de empregabilidade. A Secretaria deve ser informada sobre quais currículos foram selecionados e, crucialmente, aquelas que não foram escolhidas também devem receber um retorno claro para que não alimentem expectativas inadequadas.

A contratada deve manter comunicação com a Secretaria da Mulher não apenas no processo de seleção, mas também no acompanhamento dessas mulheres, em especial se houver alguma dificuldade ou necessidade de atendimento.

É fundamental que o órgão contratante forneça orientações à empresa contratada sobre suas obrigações em relação à implementação da reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica, conforme estabelecido pela Lei 14.133/2021 e pelo Decreto nº 11.430/2023.

Para tanto, deve-se utilizar a reunião inicial para apresentar de forma direta os principais aspectos relacionados às obrigações contratuais e deve ser realizada documentação em ata sobre a orientação relativa ao cumprimento do percentual mínimo, garantindo que as empresas compreendam suas responsabilidades e os critérios necessários para a inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho.

A implementação desse fluxo de empregabilidade protetivo não só promove a reintegração das mulheres ao mercado de trabalho, mas também se alinha a um compromisso mais amplo com a equidade de gênero e a justiça social. O apoio contínuo e a adaptação das políticas públicas são essenciais para criar um sistema sustentável que, além de oferecer oportunidades de emprego, ajuda a transformar a vida dessas mulheres, permitindo que elas reconstruam suas histórias com dignidade e segurança.

Outro aspecto relevante é a **adaptação da cultura organizacional** e a adequação do processo seletivo, especialmente para contratação de terceirizados. É necessário assegurar que as contratações cumpram os percentuais de reserva de vagas conforme a legislação, com um entendimento claro dos objetivos sociais e protetivos do decreto.

Em termos normativos, a Lei 14.133/2021 deixa claro o papel da Alta Administração na implementação de mecanismos de governança das contratações:

Art. 11. (...) Parágrafo único. A alta administração do órgão ou entidade é responsável pela governança das contratações e deve implementar processos e estruturas, inclusive de gestão de riscos e controles internos, para avaliar, direcionar e monitorar os processos licitatórios e os respectivos contratos, com o intuito de alcançar os objetivos estabelecidos no caput deste artigo, promover um ambiente íntegro e confiável, assegurar o alinhamento das contratações ao planejamento estratégico e às leis orçamentárias e promover eficiência, efetividade e eficácia em suas contratações.

Nesse sentido, ao implementar políticas de empregabilidade protetiva para mulheres vítimas de violência doméstica, é crucial que a alta administração direcione esse processo, por meio

de uma comunicação clara, assegurando que todo o órgão compreenda o objetivo social da política.

A estrutura de governança deve incluir mecanismos que reforcem o cumprimento dos percentuais de reserva de vagas, integrando essa responsabilidade ao Plano de Logística Sustentável, garantindo não apenas a conformidade legal, mas também a criação de oportunidades de inclusão e justiça social.

Um desafio ainda relativo ao cumprimento do percentual se refere ao reaproveitamento de mão de obra de contrato anterior alinhada à previsão em convenção coletiva do trabalho de incentivo à continuidade. De fato, as políticas de manutenção do emprego indicam que as empresas que sucederem outras na mesma prestação de serviço, em razão de nova licitação ou novo contrato administrativo, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais e a continuidade de pagamento dos salários, limitado ao quantitativo de postos do novo contrato.

Nesses casos, sugere-se que, quando for estritamente necessário para manter a prestação dos serviços e amparado por convenção coletiva, o percentual de reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica seja implementado de maneira gradual, acompanhando os eventuais desligamentos. Sugere-se também, para efetivação do cumprimento da reserva de vagas, que a empresa contratada busque a realocação de funcionários terceirizados em outros contratos com postos ainda disponíveis.

Nesse contexto, é fundamental lembrar que a relação de trabalho é firmada entre o funcionário e a empresa terceirizada, e a Administração Pública não pode interferir diretamente na escolha dos colaboradores que ocuparão os postos de trabalho.

Qualquer indicação ou direcionamento quanto à composição das equipes por parte da Administração configuraria ingerência indevida, o que não é permitido pela legislação vigente. Cabe à empresa contratada a responsabilidade de selecionar os profissionais de acordo com os critérios estabelecidos nos contratos. Para melhor entendimento, importa colacionar o texto dos artigos 4º e 5º da Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017:

Art. 4º A prestação de serviços de que trata esta Instrução Normativa não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de: (...)

III - direcionar a contratação de pessoas para trabalhar nas empresas contratadas;

Sobre a temática e ao tratar da observância do princípio da impessoalidade em contratos de terceirização, o Acórdão 606/2008-Plenário do Tribunal de Contas da União, relatado pelo Ministro Benjamin Zymler, ressalta a vedação à indicação de prestadores de serviço por parte da Administração. Esse entendimento reforça a necessidade de evitar qualquer interferência no processo de seleção de terceirizados, a fim de assegurar a transparência e igualdade.

Outro aspecto relevante a ser destacado na implementação da reserva de vagas estabelecida pelo Decreto nº 11.430/2023 repousa na **indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária** para o atendimento do objeto contratual. Consoante delineado pelo decreto, a eventual indisponibilidade não será caracterizada como descumprimento das exigências previstas em relação ao percentual mínimo de 8%. Isso significa que, caso não se encontre profissionais qualificados para preencher as vagas destinadas às mulheres em situação de violência doméstica, a contratação não será considerada irregular e a empresa poderá contratar livremente.

É preciso considerar que o processo de seleção deve ser respaldado pela lista fornecida pela Secretaria da Mulher e que as tentativas de recrutamento tenham sido realizadas de forma adequada. Além disso, essa indisponibilidade precisará ser validada pela própria Secretaria.

Cumpre salientar ainda que o diagnóstico decorrente da identificação dos postos cuja indisponibilidade de mão de obra qualificada seja mais recorrente é necessário, uma vez que esses dados podem ser fundamentais para subsidiar o planejamento de capacitações a serem ofertadas pela Secretaria da Mulher e não constituam um obstáculo permanente para efetivação da política.

Neste cenário de indisponibilidade, assim como consta no modelo de contrato da AGU³, sempre que houver um desligamento, a contratada deverá buscar atender ao percentual mínimo de 8% com a nova contratação.

Assim, se a empresa contratada não encontrar mulheres na condição exigida pelo Decreto em quantidade suficiente para ocupar as vagas reservadas, poderá proceder com a contratação sem restrições. No entanto, em caso de eventual desligamento, a empresa deverá consultar a Secretaria da Mulher para verificar se surgiram candidatas elegíveis para preencher as vagas destinadas a esse grupo, garantindo que as oportunidades sejam oferecidas conforme previsto na política de inclusão.

Outro ponto importante que se relaciona com a eficácia da política sob comento se refere ao **monitoramento em relação ao cumprimento da reserva de vagas**. Tal monitoramento é fundamental para garantir que a política pública atinja seu objetivo. A Secretaria da Mulher desempenha um papel crucial nesse processo ao fornecer declarações formais, confirmando se a empresa está cumprindo o percentual mínimo de reserva de vagas. Fiscais e gestores de contratos também precisam monitorar periódica e sistematicamente esses aspectos, garantindo que a empresa contratada siga as diretrizes estipuladas.

A coleta de dados fidedignos é essencial para aprimorar e efetivar a política pública em comento. Com efeito, a falta de um processo de monitoramento adequado pode resultar em iniciativas bem-intencionadas, mas ineficazes.

Adicionalmente, a **capacitação dos servidores envolvidos** no processo de implementação da política de empregabilidade protetiva para mulheres vítimas de violência doméstica é fundamental para o sucesso da iniciativa. Os programas de treinamento devem abordar tanto

³ Disponível no seguinte link: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/cgu/cgu/modelos/licitacoescontratos/14133/pregao-e-concorrencia>

as exigências técnicas do decreto quanto o contexto social da medida, sensibilizando os participantes para a importância de sua atuação nesse cenário. Isso inclui a compreensão das implicações legais, como a Lei Geral de Proteção de Dados, e a gestão de informações sensíveis. Além disso, é importante que esses treinamentos abarquem todo o corpo técnico para assegurar a implementação eficaz dessa política social tão importante.

Efetivamente, a definição clara dos papéis dos atores envolvidos e o estabelecimento de um processo de comunicação eficiente são fatores críticos para garantir a coesão na implementação desta política pública. A ausência de clareza pode resultar em duplicações de esforço, lacunas de responsabilidade e atrasos na execução. No próximo item, abordaremos especificamente, de modo sistematizado, as responsabilidades do órgão contratante, da unidade responsável pela política pública e do fornecedor.

Por fim, diante desses desafios, a elaboração de orientações padronizadas, com base nos dados e informações levantados, será um instrumento essencial para garantir a conformidade e o sucesso na implementação da política de empregabilidade voltadas para mulheres em situação de violência doméstica.

2.2. Definição dos papéis dos atores envolvidos e do processo de comunicação entre eles.

Com efeito, quando os papéis e responsabilidades de cada ator são bem delineados, evita-se a sobreposição de funções, falhas de execução e mal-entendidos. Um processo de comunicação estruturado facilita o fluxo de informações, assegura o alinhamento entre os envolvidos e contribui para a tomada de decisões informadas e ágeis.

Para construção desse item, utilizou-se como critério os seguintes normativos:

- Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 - Lei de Licitações e Contratos Administrativos;
- Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023 - regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica;
- Caderno de Logística do Ministério da Gestão e Inovação (MGI)- regulamenta a implementação do Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023.

2.2.1. Das responsabilidades do órgão contratante (AGU)

- **Alteração de normativos:** Incorporar cláusulas específicas nos normativos vinculados à terceirização, com a previsão de reserva de vagas para vítimas de violência doméstica;
- **Apoio e Orientação:** Oferecer suporte e orientação às empresas contratadas para a correta implementação das reservas de vagas, esclarecendo dúvidas e resolvendo possíveis problemas;
- **Capacitação e sensibilização:** Oferecer treinamentos internos para gestores das unidades e agentes de contratação, visando sensibilizá-los sobre o tema, assegurar os cuidados necessários com o sigilo dos dados com os quais possam ter contato, além de garantir o cumprimento efetivo da reserva de vagas. Esses treinamentos também permitirão que

gestores e fiscais de contratos compreendam o procedimento para implementar a reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica. Reforçar junto à Secretaria da Mulher a necessidade de oferta de capacitação para postos de indisponibilidade recorrente (indisponibilidade de mão de obra qualificada);

- **Operacional:** Encaminhar à Secretaria da Mulher a lista de empresas contratadas e os respectivos contratos para que conheçam os detalhes do objeto, as eventuais qualificações requeridas e os dados das empresas autorizadas a solicitar os currículos das mulheres atendidas e que tenham interesse em oportunidades de emprego;
- **Fiscalização e Monitoramento:** Solicitar à Secretaria da Mulher declaração de cumprimento pelos fornecedores do percentual mínimo especificado, para garantir a preservação desse percentual ao longo da execução contratual.

2.2.2 Das responsabilidades da Secretaria da Mulher

- **Diretrizes e Políticas:** Desenvolver e fornecer diretrizes e políticas relacionadas à reserva de vagas para vítimas de violência doméstica, garantindo que estejam alinhadas com o Caderno de Logística 2024;
- **Base de dados:** Manter atualizado banco de dados com cadastro de mulheres atendidas pela rede com informações sobre interesses profissionais e qualificações;
- **Comunicação:** Enviar à empresa, quando requerido, currículos de mulheres com as qualificações profissionais que atendam ao objeto da contratação;
- **Apoio às Vítimas:** Coordenar com outras entidades para garantir o suporte adequado às vítimas de violência doméstica, incluindo assistência social e psicológica;
- **Validação:** Enviar declaração tanto à empresa quanto ao órgão contratante a respeito do cumprimento do percentual mínimo de reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica;
- **Capacitação e Formação:** Oferecer capacitação e qualificação técnica para mulheres em situação de violência doméstica, com especial destaque, na medida do possível, para as lacunas de qualificações observadas nas contratações que não atingiram o percentual mínimo.

2.3.3 Das responsabilidades das empresas fornecedoras

- **Cumprimento das Diretrizes:** Cumprir com o percentual mínimo previsto no Decreto nº 11.430/2023 durante toda a execução contratual;
- **Processos de Recrutamento e Seleção:** Devem adaptar seus processos de recrutamento e seleção para considerar as nuances que permeiam essa realidade, além da necessária observância interna das regras de sigilo e confidencialidade sobre os dados das mulheres vítimas de violência doméstica (reduzir o acesso ao menor número de pessoas possível). As empresas receberão os currículos da Secretaria da Mulher;
- **Comunicação:** Manter comunicação com a Secretaria da Mulher na seleção e no acompanhamento das mulheres contratadas;
- **Feedback:** Informar à Secretaria da Mulher quais foram os currículos selecionados efetivamente para contratação e ainda informar às eventuais mulheres entrevistadas que elas não foram selecionadas, para evitar expectativas imprecisas e a ansiedade em relação à contratação;

- **Apoio e acolhimento:** Facilitar, na medida do possível, o acesso a serviços e capacitações pelas mulheres contratadas. Também informá-las sobre os canais internos para denúncias e acolhimento em caso de risco, discriminação, assédio ou ameaça.

Vale destacar, por oportuno, que o Ministério da Gestão e da Inovação (MGI) possui uma página específica dedicada à reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica.

Nessa página, são apresentadas informações detalhadas sobre o cumprimento da Lei nº 14.133/2021, incluindo orientações para a implementação dessa política, procedimentos para contratação de mulheres nessas condições, além de explicações sobre as responsabilidades dos órgãos contratantes.

O conteúdo também aborda a importância de garantir a inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho por meio das contratações públicas. A página pode ser acessada pelo link: <https://www.gov.br/compras/pt-br/nllc/reserva-de-vagas-para-mulheres-em-situacao-de-violencia-domestica>.

2.3. Definição de fluxo de procedimento para aplicação da reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica, em contratos de terceirização no âmbito da AGU.

A aplicação da reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica em contratos de terceirização no âmbito da AGU envolve um conjunto estruturado de ações e responsabilidades, que devem ser seguidas de modo a promover a efetivação da referida política pública.

Conforme previsto no Decreto nº 11.430/2023, o percentual de reserva de vagas precisa ser mantido ao longo de toda a execução contratual, assegurando que essa cota seja atendida até o término do contrato. Isso demanda um acompanhamento e monitoramento contínuo, sendo relevante a solicitação à Secretaria da Mulher, semestralmente, a declaração de cumprimento do percentual mínimo exigido.

Outro ponto crucial para o sucesso da implementação dessa política é a capacitação dos agentes de contratação. A realização de treinamentos visa sensibilizá-los para a importância dessa política de reserva de vagas e garantir que compreendam os aspectos técnicos exigidos pelo decreto quanto o contexto social da medida, conscientizando os participantes sobre a relevância de suas ações nesse cenário. Isso inclui uma compreensão aprofundada das implicações legais, como as previstas na Lei Geral de Proteção de Dados, e da gestão de informações sensíveis, quando ocorrer.

Outrossim, é importante que esses treinamentos abordem procedimentos específicos, a exemplo de situações de transição de empresas terceirizadas, como na sucessão que requeira reaproveitamento de mão de obra anterior decorrente de convenções coletivas de trabalho.

A questão do desligamento de funcionárias contratadas também requer uma atenção específica. Caso ocorra o desligamento de mulheres contratadas como parte da reserva de

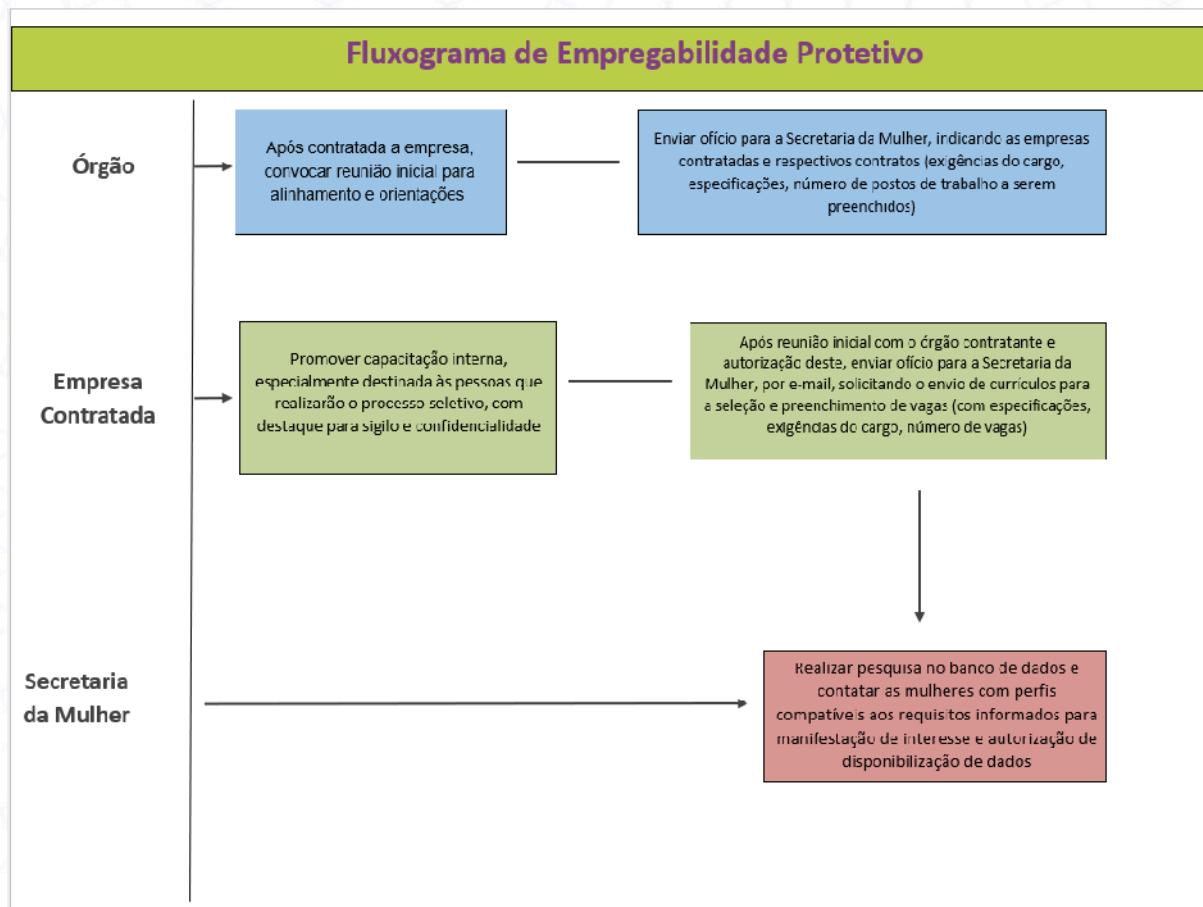
vagas, é necessário que a empresa solicite novos currículos à Secretaria da Mulher. Isso garante que as vagas continuem sendo ocupadas por mulheres em situação de violência doméstica, cumprindo o percentual mínimo estabelecido e proporcionando novas oportunidades a outras mulheres que estejam cadastradas na rede de apoio.

Outro aspecto relevante é a questão da eventual falta de mão de obra qualificada para preencher as vagas reservadas e atender ao objeto contratual. Conforme estipulado pelo decreto, a falta de profissionais qualificadas para ocupar as vagas reservadas para mulheres em situação de violência doméstica não será considerada um descumprimento da exigência do percentual mínimo de 8%.

Nesse cenário, quando observados casos reiterados de não preenchimento de determinadas posições, é imprescindível que o órgão contratante reforce a necessidade de a Secretaria da Mulher ofertar capacitações específicas, evitando que a indisponibilidade de profissionais qualificadas se torne um obstáculo permanente à implementação da política de reserva de vagas.

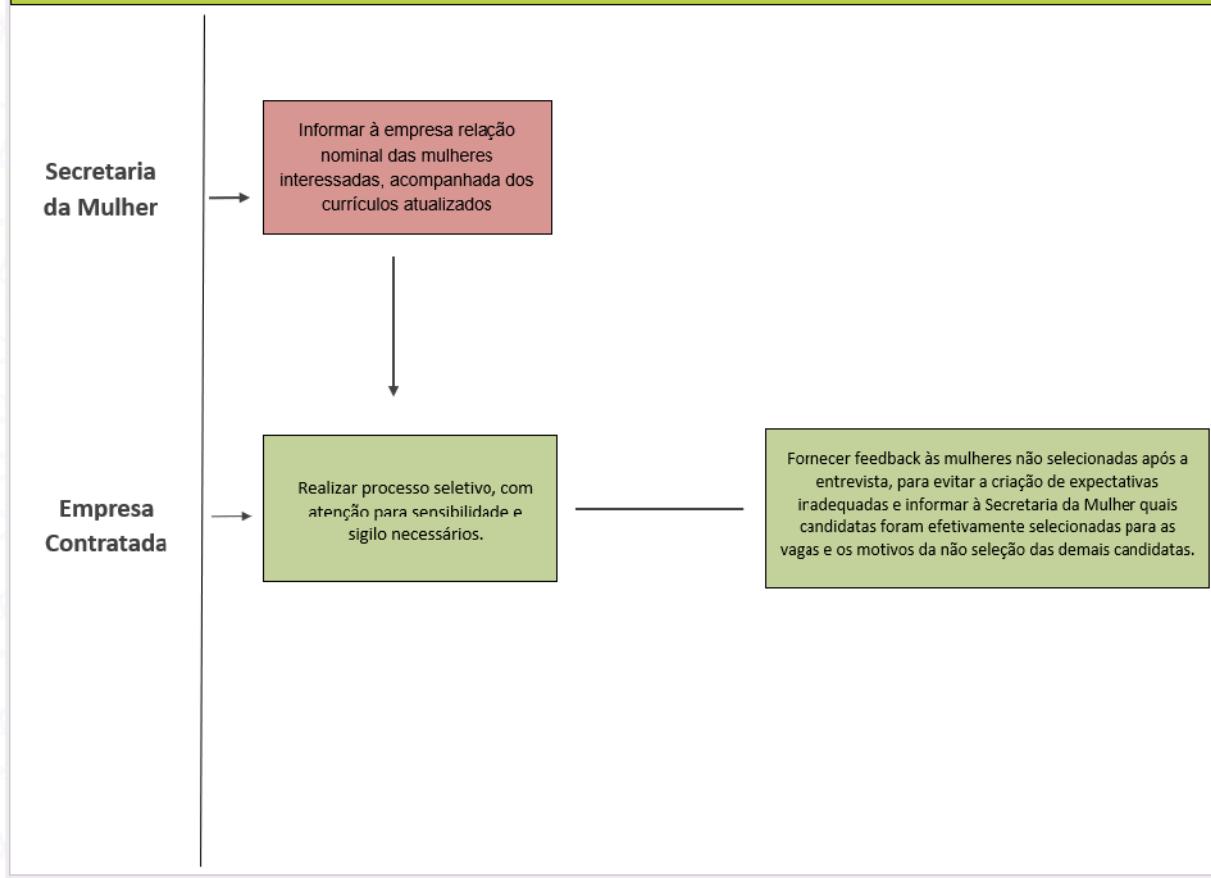
Além disso, é essencial que as empresas contratadas também estejam cientes de suas responsabilidades e, em conjunto com o órgão contratante e a Secretaria da Mulher, atuem para assegurar o cumprimento dessa política de reserva de vagas. Isso inclui a observância das diretrizes de sigilo e confidencialidade, o apoio à capacitação das contratadas e a comunicação clara entre todas as partes envolvidas.

Dante desse contexto, e com o objetivo de facilitar o processo de implementação, a partir do documento fornecido pela Secretaria da Mulher do Governo do Distrito Federal e do fluxo apresentado no Caderno de Logística referente ao Decreto nº 11.430, elaborado pelo Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos, propõe-se o seguinte fluxo, com algumas adaptações realizadas por esta equipe de auditoria:



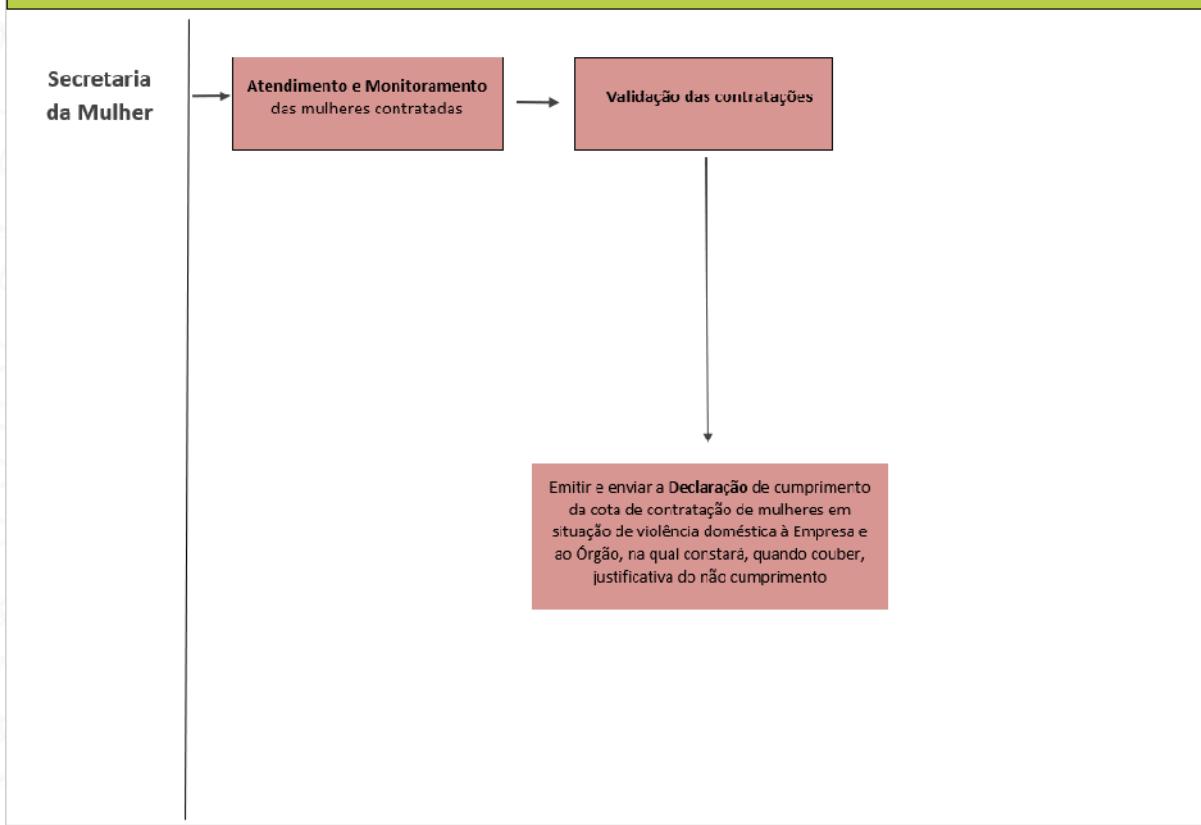
Fonte: Adaptado do Caderno de Logística 2024 sobre a temática.

Fluxograma de Empregabilidade Protetivo

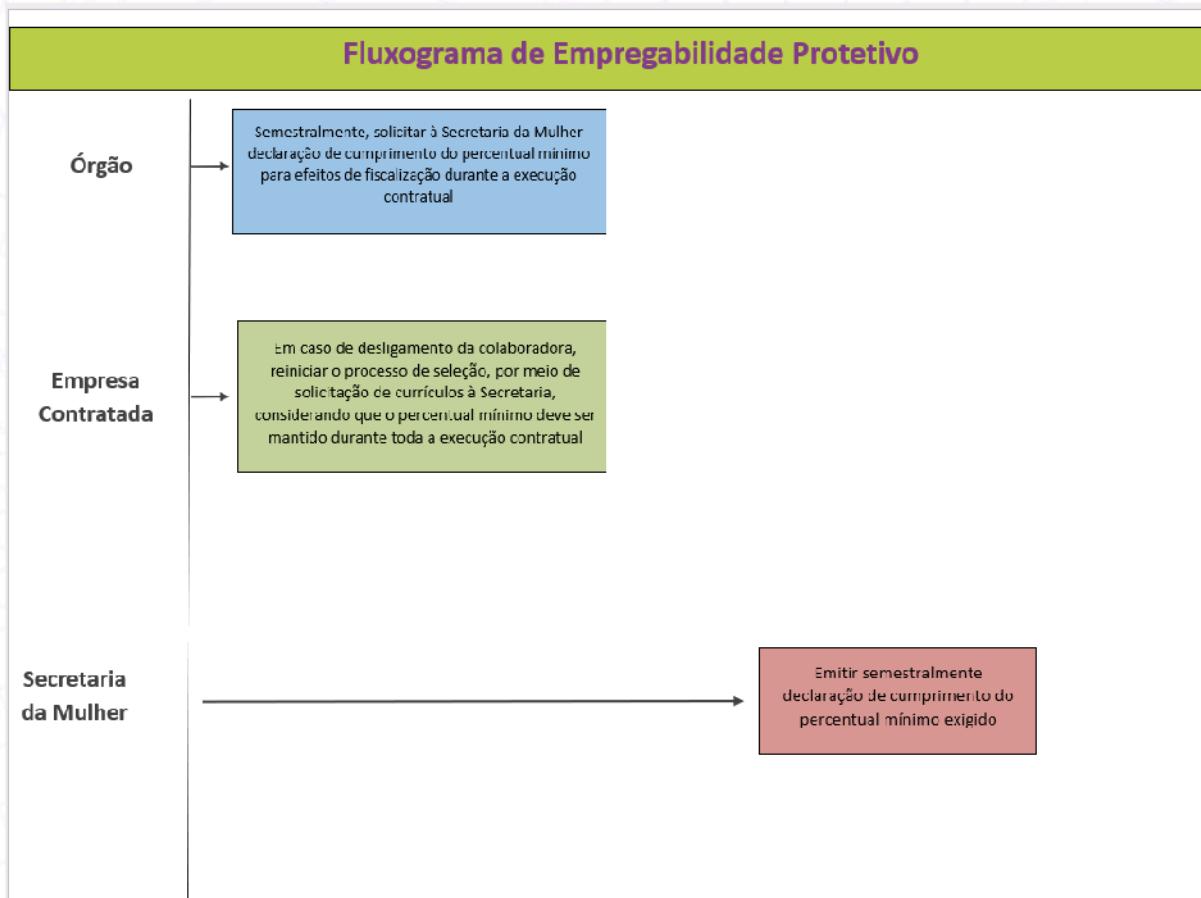


Fonte: Adaptado do Caderno de Logística 2024 sobre a temática.

Fluxograma de Empregabilidade Protetivo



Fluxograma de Empregabilidade Protetivo



3. RECOMENDAÇÕES

A partir do desenvolvimento do Resultado dos Exames, apresentam-se as seguintes recomendações:

3.1 Comprovar a implementação da reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica em novos contratos de terceirização que envolvam mais de 25 colaboradores, garantindo a aplicação das diretrizes do Decreto nº 11.430/2023 e da Lei 14.133/2021, indicando como marco a publicação de acordo de cooperação técnica com a unidade responsável pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica da respectiva unidade federativa.

Prazo: 180 dias.

3.2 Comprovar, por meio de atas de reuniões iniciais, o fornecimento de orientação às empresas contratadas, detalhando suas responsabilidades quanto à implementação da reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica, conforme exigido pela Lei 14.133/2021 e o Decreto nº 11.430/2023.

Prazo: 180 dias.

3.3 Desenvolver e implementar treinamentos voltados para gestores e agentes de contratação, abordando os procedimentos para garantir a reserva de vagas, o sigilo de dados sensíveis e as obrigações relacionadas ao cumprimento da Lei 14.133/2021 e do Decreto nº 11.430/2023.

Prazo: 180 dias.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho de consultoria, do tipo assessoramento, buscou propor sugestões para a implementação das disposições do Decreto nº 11.430/2023 para alcançar o percentual mínimo de contratação de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica nos postos de trabalho disponíveis em contratações públicas no âmbito de Brasília, devido a assinatura do acordo de cooperação técnica entre o MGI, Ministério das Mulheres e a secretaria responsável nesta unidade federativa, com destaque para ampliação do impacto dessa consultoria para os demais estados cujo acordo já tenha sido formalizado.

A partir da análise inicial do objeto, foi identificado que, apesar da previsão de contratação nos moldes do referido Decreto já constar nos modelos das minutas padronizadas da AGU, não existia, na prática, a implementação da referida política.

As medidas recomendadas nesta consultoria visam mitigar os principais riscos identificados, incluindo a conformidade com o decreto, a gestão de dados sensíveis, o fluxo de empregabilidade protetivo, a adequação da cultura organizacional, a capacitação dos servidores e a definição clara dos papéis dos atores envolvidos. A implementação dessas medidas trará benefícios significativos, como a proteção da privacidade das vítimas, a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e seguro, e o fortalecimento da cultura de responsabilidade social nas contratações públicas.

Em conclusão, a adoção das sugestões apresentadas não apenas contribuirá para a efetivação do Decreto nº 11.430/2023, mas também promoverá uma transformação positiva na sociedade, oferecendo oportunidades e suporte às mulheres que enfrentam desafios decorrentes da violência doméstica.

Neste contexto, importa consignar que o Ministério da Defesa, o Ministério da Gestão e Inovação, Ministério das Cidades, Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional e o Ministério do Trabalho já aplicaram, em maior ou menor medida, a referida política em suas contratações.

Por fim, a Advocacia-Geral da União, tendo em vista a sua capilaridade ao redor do país, pode atuar como órgão paradigma para outras entidades federais, estaduais e municipais, além de impactar inúmeras mulheres vítimas de violência doméstica, reforçando o compromisso com a promoção dos direitos e da dignidade dessas mulheres em todas as esferas de atuação.

ANEXOS

(Elaborados pelo Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos)

I - SOLICITAÇÃO DE FORNECIMENTO DE RELAÇÃO DE MULHERES PARA PROCESSO DE SELEÇÃO

1. INFORMAÇÕES CONTRATUAIS

- 1.1. Órgão/entidade de administração: <>órgão/entidade>>
- 1.2. Unidade contratante <número da UASG >
- 1.3. Número do Contrato: < número do contrato administrativo>
- 1.4. Empresa contratada: XXXX
- 1.5. Vigência do contrato: de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, XX anos.
- 1.6. Quantidade total de postos de trabalho: XXX

2. DESCRIÇÃO DO POSTO DISPONÍVEL

- 2.1. Tipo de posto: XXXX
- 2.2. Quantidade de postos disponíveis para mulheres em situação de violência doméstica e familiar: <informar a quantidade>
- 2.3. Exigência: <formação mínima, especialização etc.>
- 2.4. Perfil: <habilidades, conhecimentos, domínios etc.>

3. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES QUE DEVERÃO SER REALIZADAS

(Exemplo: Compete ao assistente administrativo:

a) Auxiliar na organização e atualização de arquivos, guias e controles, referentes à organização do setor;

b) Auxiliar na conferência de documentos e na organização dos processos administrativos;

c) Auxiliar no arquivamento de documentos e correspondências;

d) Executar exercícios de digitação, de acordo com os processos e rotinas estabelecidas, atendendo as necessidades administrativas das áreas;

e) Controlar a entrada e a saída de documentos e/ou materiais, sob orientação;

f) Inteirar-se dos trabalhos desenvolvidos em cada setor, visando orientar e facilitar a obtenção de dados, documentos ou outras solicitações dos superiores;

g) Operar equipamentos diversos, tais como: projetor multimídia, aparelhos de fax, máquinas fotocopiadoras/duplicadoras, trituradores e outros;

h) Receber, buscar, levar e distribuir internamente documentos, periódicos, correspondências, carimbos, crachás, bôtons, banners e outros;

- i) Localizar, classificar e manter atualizado o acervo de documentos do setor ao qual está vinculado;
- j) Zelar pela higiene, limpeza, conservação e boa utilização dos equipamentos e instrumentos utilizados;
- k) Anotar e enviar recados.)

II - RELAÇÃO NOMINAL DE MULHERES PARA PROCESSO DE SELEÇÃO

Informações contratuais				
Órgão/entidade de administração:	<>órgão/entidade>>			
Número do Contrato:	< número do contrato administrativo>			
Empresa contratada:				
Posto:				
Solicitação recebida em:				
Nome	Raça/Cor (preta, parda, branca, amarela ou indígena)	Identidade de gênero (cis ou trans)	Perfil (Formação, competências, habilidades e/ou domínios)	Contato (ao menos duas opções de contato)

III - DECLARAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE 8% DE MÃO DE OBRA CONSTITUÍDA POR MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

1. INFORMAÇÕES CONTRATUAIS

- 1.1. Órgão/entidade de administração: <>órgão/entidade>>
- 1.2. Unidade contratante: <número da UASG >
- 1.3. Núm. Contrato: < número do contrato administrativo>
- 1.4. Empresa contratada: XXX
- 1.5. Vigência do contrato: de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, XX anos.
- 1.6. Quantidade total de postos de trabalho: XXX

2. DECLARAÇÃO

- 2.1. Quantidade de vagas para mulheres em situação de violência doméstica e familiar: <informar a quantidade de vagas equivalente ao percentual mínimo de 8%>
- 2.2. Quantidade de mulheres em situação de violência doméstica e familiar contratadas: <informar a quantidade >
- 2.3. A empresa contratada está cumprindo o percentual mínimo de 8% definido no Decreto nº 11.430/2023? () sim () não.
- 2.3.1. Caso a resposta do item 2.4. seja "não", apresentar a justificativa do não cumprimento do percentual mínimo: <justificativa>
- 2.4. Informações complementares:

IV – MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

Encaminhado o Relatório Preliminar de Auditoria nº 00010/2024/GAB/SCI/AGU, por meio do Ofício nº 00057/2024/GAB/SCI/AGU, a Unidade Examinada, mediante o Despacho nº 00243/2024/CHGABSGA/SGA/AGU e Despacho n.º 00054/2024/CGLOG/SGA/AGU, manifestou-se nos seguintes termos em relação às constatações e recomendações:

Recomendação 1. Comprovar a implementação da reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica em novos contratos de terceirização que envolvam mais de 25 colaboradores, garantindo a aplicação das diretrizes do Decreto nº 11.430/2023 e da Lei 14.133/2021, indicando como marco a publicação de acordo de cooperação técnica com a unidade responsável pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica da respectiva unidade federativa. Prazo: 180 dias.

Manifestação da unidade examinada

Ações:

- a) envio de ofício circular para as unidades gestoras para ciência do respectivo Relatório, **até 20.01.2025;**
- b) em conjunto, solicitação de dados sobre as contratações com dedicação exclusiva de mão de obra vigentes em cada unidade, que tenham de 25 ou mais postos de trabalho e que estejam tanto sob a égide da Lei 14.133/2021 como pela Lei 8.666/93, **até 20.01.2025;**
- c) bem como solicitação de informação sobre o cumprimento das regras previstas no Decreto 11.430/2023, caso algum órgão ou entidade do estado ou do município de execução já tenha firmado acordo com o MGI, nos termos do informado pelo relatório e art. 4º do Decreto, **até 20.01.2025;**
- d) solicitação de comprovação sobre a execução da política caso tenha mais de 25 postos e condição de execução nos termos do Decreto, **até 20.01.2025;**
- e) recebimento de informações pelas Unidades, **até 28.02.2024.**
- d) compilação destes dados e produção de informações para informar a SCI, **até 31.03.2024.**

Análise da equipe de auditoria

Em face da manifestação da Unidade examinada, a recomendação fica mantida nos termos e prazos estipulados no item 3 deste Relatório, com destaque para comprovações realizadas por meio das declarações emitidas pelas respectivas Secretarias - unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica.

Recomendação 2. Comprovar, por meio de atas de reuniões iniciais, o fornecimento de orientação às empresas contratadas, detalhando suas responsabilidades quanto à implementação da reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica, conforme exigido pela Lei 14.133/2021 e o Decreto nº 11.430/2023. Prazo: 180 dias.

Manifestação da unidade examinada

Ações:

- a) orientar as unidades sobre a necessidade de reuniões de alinhamento e prestação de informações, através da emissão de Orientação Administrativa dessa CGLOG, **até 31.03.2025**;
- b) emitir cartilha informativa com as regras principais de fluxo do procedimento tanto para as unidades contratantes como para os contratados, **até 15.04.2025**;

Análise da equipe de auditoria

Em face da manifestação da Unidade examinada, a recomendação fica mantida nos termos e prazos estipulados no item 3 deste Relatório.

Recomendação 3. Desenvolver e implementar treinamentos voltados para gestores e agentes de contratação, abordando os procedimentos para garantir a reserva de vagas, o sigilo de dados sensíveis e as obrigações relacionadas ao cumprimento da Lei 14.133/2021 e do Decreto nº 11.430/2023. Prazo: 120 dias, **com solicitação de prorrogação até 01.07.2025**.

Manifestação da unidade examinada

Ações:

- a) ação conjunta com a ESAGU com trilhas que já estão definidas e aprovadas e em fase de gravação pela ESAGU, perpassando por todo macroprocesso de contratação, em especial sobre a fase de gestão e fiscalização de contratos, macrotemática que abordará o tema em questão, em execução;
- b) orientação para que todos os gestores e fiscais de contratos accessem a plataforma respectiva de capacitação da AGU para aperfeiçoamento, solicitando as unidades que enviem os certificados de capacitação para ateste e confirmação da SCI. para tanto solicitamos que este prazo seja dado até **julho de 2025**.

Análise da equipe de auditoria

Em face da manifestação da Unidade examinada, indicamos a concordância com a solicitação da prorrogação, alterando-se o prazo para 180 dias.