



Relatório de Atividades
Comissão de Ética e Integridade
CEI-CAU/BR

Exercício 2023



PRESIDENTE DA COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE

Guilherme Fernandes Amaral

MEMBROS TITULARES

Guilherme Fernandes Amaral

Aureledi da Paixão Paulino

Christiana Pecegueiro Maranhão Santos

MEMBROS SUPLENTE

Tânia Mara Chaves Daldegan

Matheus Moreno Fernandes Barbosa

Edinê da Silva Cruz

SECRETÁRIA-EXECUTIVA DA COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE

Alessandra Rocha da Silva

Agosto de 2024.



| | |
|---|---|
| COMPOSIÇÃO E ESTRUTURA..... | 5 |
| ATIVIDADES | 6 |
| GESTÃO DE RELATOS E DENÚNCIAS..... | 6 |
| NORMATIVOS QUE REGEM O TRABALHO DA CEI-CAU/BR | 9 |



APRESENTAÇÃO

A Comissão de Ética e Integridade do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil – CEI-CAU/BR, instituída pela Portaria Presidencial Nº 441/2023, apresenta seu primeiro relatório de atividades, o qual refere-se ao exercício de 2023.

Não obstante a chegada de novos relatos, a CEI-CAU/BR empreendeu esforços no sentido de atender às demandas da Comissão Receptora de Denúncias de Assédio (CRDA-CAU/BR) que ainda se encontravam em aberto. Desafiou-se a compreender e desenvolver o fluxo de trabalho, assumindo o compromisso de propagar a cultura de um ambiente laboral saudável e harmonioso no CAU/BR.

No decorrer dos poucos meses de sua existência, diante dos desafios, a CEI-CAU/BR identificou oportunidades de melhoria que já refletem no seu amadurecimento enquanto colegiado.

Destaca-se que os trabalhos desenvolvidos pela CEI-CAU/BR são considerados prestação de relevante serviço público, devendo ser registrado nos assentos funcionais daqueles que se propõem a abraçar essa missão e que seu intento é auxiliar na melhoria do ambiente de trabalho, por meio de recomendações à gestão, bem como aos colaboradores, disseminando uma cultura de integridade.

A existência da CEI-CAU/BR é compreendida como uma conquista e sua manutenção depende do compromisso de todos colaboradores – empregados efetivos, ocupantes de empregos de livre provimento e demissão, empregados temporários, estagiários, prestadores de serviços, trabalhadores terceirizados e qualquer pessoa que atue em nome do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR), conforme art. 2º do Código de Conduta, Disciplina e Ética do CAU/BR (Portaria Normativa Nº 112, de 14 de março de 2023)–.



COMPOSIÇÃO E ESTRUTURA

A Comissão de Ética é composta por três membros titulares e três membros suplentes, dentre os empregados efetivos do quadro de carreira do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil – CAU/BR.

A indicação dos membros é feita pela própria Comissão, com designação em ato da Presidência do CAU/BR.

A Comissão conta ainda com uma secretaria executiva, que tem a finalidade de contribuir para a elaboração e o cumprimento do plano de trabalho da gestão da ética e prover apoio técnico e material necessário ao cumprimento das atribuições. A pessoa com tal encargo é indicada pelos membros da Comissão de Ética e Integridade e designada pela Presidência do CAU/BR, e deve, preferencialmente, ser detentora de emprego efetivo; entretanto, nas atividades do exercício de 2023, a função foi desempenhada por empregadas temporárias, conforme respectivas portarias.

A Comissão de Ética e Integridade reporta-se à Presidência, mantendo independência em relação às demais unidades organizacionais do CAU/BR.

Em setembro de 2023, por meio da Portaria Presidencial Nº 460, a CEI-CAU/BR passou por sua primeira alteração na composição, vindo a ser representada conforme segue:

| | | | | |
|---|---|---|---|-------------------------------|
|  | Guilherme Amaral TITULAR - PRESIDENTE |  | Tânia Daldegan SUPLENTE | 14/03/2023 a 13/03/2025 |
|  | Aureledi Paulino TITULAR |  | Matheus Moreno SUPLENTE | 14/03/2023 a 13/03/2026 |
|  | Christiana Santos TITULAR |  | Daniel Sales do Espírito Santo SUPLENTE | 14/03/2023 a 13/03/2024 |
|  | Alessandra Silva Secretária-Executiva | | Sem mandato | |



ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

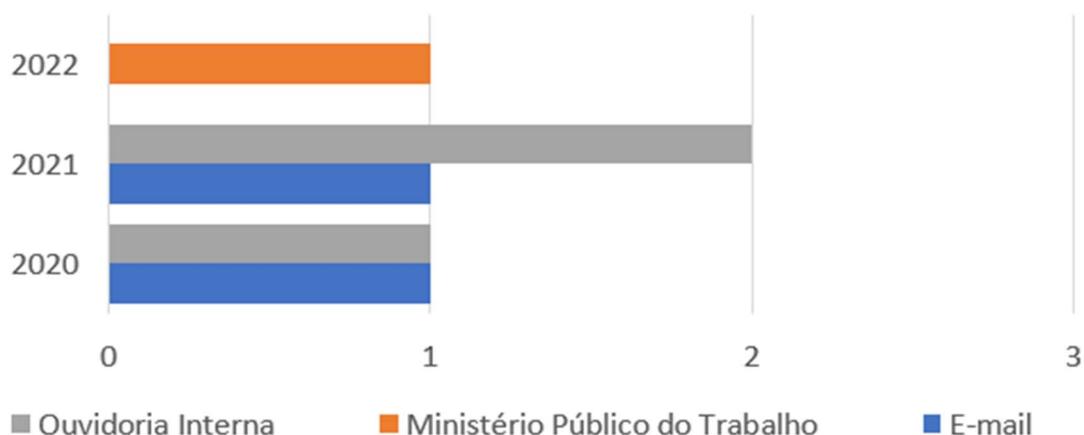
- Realização de reuniões ordinárias (03) e extraordinárias (06), conforme regimento interno;
- Realização de reuniões presenciais e virtuais – com pessoas relatantes, relatadas e/ou testemunhas, para fins de apuração dos relatos –;
- Atendimento à solicitação da Assessoria Jurídica (01);
- Emissão de (07) deliberações, (02) memorandos e (14) relatórios (admissibilidade/inadmissibilidade e arquivamento);
- Reuniões de orientação e alinhamento com equipes da Veredas e Trabalho no Divã;
- Participação em oficinas oferecidas pela *Safespace* (Canal de Escuta);
- Mapeamento e indicação de cursos de capacitação para os membros da comissão;
- Presença nas atividades coletivas do CAU/BR;
- Início do trabalho de revisão do Regimento Interno.

GESTÃO DE RELATOS E DENÚNCIAS

Cumprindo previsão regimentar, a CEI-CAU/BR deu continuidade a apurações iniciadas pela extinta Comissão Receptora de Denúncias de Assédio (CRDA-CAU/BR) – que foi criada em 2019, em atenção ao Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado entre o Ministério Público do Trabalho e o CAU/BR– perpassando cada relato apresentado no período de 09/2019 a 03/2023, ocasião em a CEI-CAU/BR foi instituída.

Na imagem abaixo e seguinte, apresenta-se o quantitativo de relato por canal e por ano:

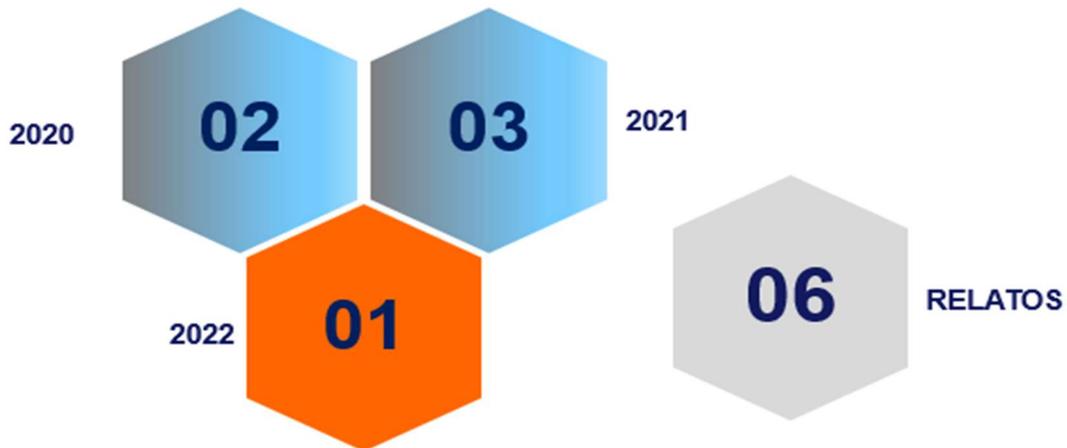
Origem dos relatos recebidos pela CRDA-CAU/BR





Cada um dos 06 relatos foi revisto, algumas pessoas envolvidas foram ouvidas e acolhidas ou orientadas, e um relatório conclusivo determinando o arquivamento foi emitido para cada caso, registrando-se as recomendações da CEI-CAU/BR para cada situação.

Histórico CRDA concluído pela CEI



Em que pese o lapso temporal entre as ocorrências das condutas relatadas e a emissão dos relatórios pela CEI-CAU/BR, foi possível identificar oportunidades de melhorias que certamente podem contribuir para o aperfeiçoamento de atitudes, comportamentos e do ambiente de trabalho em si.

Quanto aos relatos recebidos já com a formação da CEI-CAU/BR, apresenta-se o seguinte quantitativo, por canal e total, relativos ao ano de 2023:





Feita a triagem dos 16 relatos, menciona-se que alguns foram arquivados dada a ausência dos requisitos mínimos para configurar uma denúncia – fora do escopo, insuficiência de informações que permitam a devida apuração, serem parcialmente procedente – ou mesmo quando a suposta vítima deseja não prosseguir com o relato naquele momento.

Assim sendo, restaram **5** situações que foram apuradas, sendo feita a oitiva de pessoas relatantes, pessoas relatadas, pessoas indicadas como testemunhas, bem como análise de documentos e do próprio ambiente, além de indicação do acolhimento pelo atendimento psicossocial (Trabalho no Divã) e também pela Veredas.

Dessas 5 situações, tem-se, sinteticamente:

- 01 foi encaminhado para outra instância, visto ter sido compreendido não ser de competência da CEI, o que demandou análise, tratativas e acompanhamento até o devido encaminhamento;
- 01 foi dada admissibilidade, feita as tratativas, propositura de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACCP, conforme Regimento Interno da CEI, sendo concluído no 1º trimestre de 2024;
- 01 foi compreendido como atos de gestão, resultando na sua inadmissibilidade;
- 01 foi dada admissibilidade, todavia, após revisão, seguiu para arquivamento;
- 01 foi dada admissibilidade, feita as devidas tratativas e, após orientações e recomendações, concluído e arquivado.



A partir de todas as atividades, a CEI identificou oportunidades de melhoria que são sinalizadas para gestores, equipes e todo o corpo funcional, por intermédio da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, em especial para a condução de atividades coletivas que visem a disseminação de uma cultura laboral saudável e harmoniosa.



Em cada relatório, são registradas as recomendações propostas, justificativas e encaminhamentos, ressaltando que todo o material produzido é confidencial e permanece e aos cuidados da CEI-CAU/BR, conforme Regimento Interno.

NORMATIVOS QUE REGEM O TRABALHO DA CEI-CAU/BR

Reforça-se a leitura e apropriação dos normativos que regem o trabalho da CEI-CAU/BR, os quais aplicam-se aos procedimentos, colaboradores e condutas que permeiam a convivência no CAU.BR, conforme quadro a seguir:

| | |
|--|--|
| Regimento Interno | aos <u>procedimentos</u> adotados pela CEI-CAU/BR |
| Código de Conduta Ética e Integridade | a <u>todos os colaboradores</u> do CAU/BR |
| Política de Não-Retaliação ao Denunciante | a <u>todos os colaboradores</u> do CAU/BR como parte indispensável à boa aplicação do Código de Conduta, Disciplina e Ética |
| Política de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e do Assédio | a <u>todas as condutas de assédio e discriminação</u> no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no CAU/BR |

Ademais, reforçamos que estes e outros documentos que compõem as Políticas de Integridade – as quais representam o conjunto de medidas institucionais implementadas para conscientização, prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de desvios de conduta, de corrupção, de fraude, de assédio moral e sexual, e de outras *irregularidades no âmbito do CAU/BR – estão disponíveis no portal da transparência (<https://transparencia.caubr.gov.br/integridade/>).



Por fim, a CEI-CAU/BR reforça seu compromisso com a melhoria do ambiente laboral, despertando que essa é uma cultura que deve e precisa ser desenvolvida por todos e para o bem de todos, para tanto, é importante o compromisso de cada um para que sejam alcançadas as melhorias desejadas.