

CIDADEiNOVA

REVISTA CARIOCA DE GESTÃO PÚBLICA

A História da **Equipe de Desenvolvimento de Apps** da IplanRio

ARTIGOS

Mídias digitais na educação
Aplicativo de smartphone facilita rotina de pais e estudantes

Compliance e Integridade na Comlurb
Ações da Diretoria de Compliance

Censo 2020 da população em situação de rua no Rio de Janeiro:
Levantamento de dados para desenho de políticas públicas

O Laboratório Ampliado de Convivência Escolar -LACE:
Ressignificação das relações escolares em tempos de pandemia

Mapeando as vulnerabilidades sanitárias em tempos de COVID-19:
Metodologia de análise para Instalação de PHM



EXPEDIENTE

Prefeitura da Cidade
do Rio de Janeiro

Prefeito
Eduardo Paes

Secretário Municipal de Fazenda e Planejamento
Pedro Paulo Carvalho Teixeira

Instituto Fundação
João Goulart

Presidente
Rafaela Bastos

Cidade iNova

Revista Carioca de Gestão Pública

Número 8
Volume 1
Março 2021
Trimestral

ISSN 2596-3236

Os artigos podem ser adaptados para fins didáticos, copiados e distribuídos desde que o autor seja citado e que não se faça uso comercial da obra.

Os conceitos e opiniões expressos nos artigos, bem como a exatidão e a procedência das citações, são de exclusiva responsabilidade dos autores.

SUMÁRIO

4 EDITORIAL

5 PALAVRA DA PRESIDENTE

7 FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

10 MAPEANDO AS VULNERABILIDADES SANITÁRIAS

13 COLUNA - MAÍNA CELIDONIO

14 COMPLIANCE E INTEGRIDADE NA COMLURB

18 MÍDIAS DIGITAIS NA EDUCAÇÃO

22 COLUNA - JANA LIBMAN

25 CENSO 2020 DA POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA

28 NÓS, LÍDERES

30 A HISTÓRIA DA EQUIPE DE DESENVOLVIMENTO DE APPS DA IPLANRIO

33 O LABORATÓRIO AMPLIADO DE CONVIVÊNCIA ESCOLAR - LACE

36 GTT RESIDÊNCIA TÉCNICA RIO

38 TESOUROS DO RIO - HERANÇA AFRICANA

40 #FICAADICA



Inovação. Está no nome, “Cidade iNova”. Mas quando se é uma inovação (esta é apenas a oitava edição da revista, dois aninhos de existência, ainda somos novidade) é preciso cuidado. Queremos inovar, é certo, mas não podemos inovar em tudo! Não podemos inovar sempre! Queremos também ser uma tradição; queremos nos tornar um hábito. Em nossas páginas, queremos novidades e transformação... Mas não queremos nos transformar tanto a ponto de sermos outra revista. Isso é um desafio!

Desafio potencializado por um mundo em mutação.

Temos um novo governo em nossa cidade; novos caminhos, novos métodos e, porque não dizer, novas esperanças. Temos uma nova presidente em nossa casa - a Fundação João Goulart, também com uma nova visão sobre o que queremos e o que podemos alcançar. E dentro dessa nova visão, uma ordem clara, uma diretriz alentadora. “A revista continua!”

Nós, funcionários públicos, sabemos a tensão que pode ser a mudança de governo. A ruptura entre o que foi e o que será deixaria até Jano confuso. Jano, o deus grego de duas caras, que olha para frente e para trás, ao mesmo tempo, que foi homenageado em nosso mês de janeiro, mas que nunca viveu uma transição. Nós, na “Cidade iNova”, vivemos... E sobrevivemos! “A revista continua”. Uma boa iniciativa do governo que sai, abraçada pelo governo que entra. Isso nos traz esperança! E, particularmente para o corpo editorial, isso nos traz alegria. Esperamos que levr alegria, também, aos nossos leitores: algo que estamos precisando bastante nestes tempos pandêmicos.

A pandemia, fator desestruturante na história da Humanidade, tem sido solo fértil para a inovação. E é disso que falamos aqui. Ao longo das nossas páginas, vocês serão apresentados a diferentes iniciativas de servidores ou de setores inteiros, no enfrentamento da pandemia. Não, não falamos de vacinas ou remédios. Falamos do servidor consciente, proativo, que buscou soluções para continuar servindo à população sob essas novas condições. Inovações mais do que necessárias!

E inovação está em nosso nome e presente na nossa Cidade. Queremos falar sobre isso! E ninguém melhor do que vocês para nos ajudar a fazê-lo. Queremos ouvir sobre as suas boas práticas, suas novas ideias, os seus sucessos e insucessos, pois as derrotas também nos ensinam.

Ajudem-nos a fazer a melhor “Cidade iNova” possível!

E lembrem-se... “A revista continua” e vocês estão convidados a participar da próxima edição.

Até lá!

EQUIPE EDITORIAL

Editores

ALEXANDRE CHERMAN - NUDGE RIO
MARCIO MARTINS - SMPU
MONICA ARAUJO DE SOUZA - SME
PALOMA MENDEZ - SMAC
PEDRO ARIAS MARTINS - FJG

Revisores de Português

MONICA ARAUJO DE SOUZA
SAULO ALBUQUERQUE

Colaboradores

GABRYEL SOUZA
LILIAN FERREIRA

Diagramação

PALOMA MENDEZ

FUNDAÇÃO JOÃO GOULART E GEOGRAFIA:

Espacializando histórias, possibilidades e começos

RAFAELA BASTOS

Falar de começos é sempre muito esperançoso. Mas como esperar em um momento de pandemia, um estado não paisagístico para muitas trajetórias e vidas?

Milton Santos (2000) afirma que a paisagem é a forma espacial sem as suas relações e questões sociais. Mais como perspectiva e menos como conceito, em um tom subjetivo e filosófico, a paisagem é também a apreensão da experiência estética dos espaços em que vivemos. Em tempos de isolamento, essa vivência nos é negada. Contudo, na Geografia dos Corpos, nossos corpos são compreendidos como espaços e visitar este conceito nos permite pensar que paisagens podem ser vividas em nós, quando nossa história encontra a história daquele espaço geográfico.

Quando cheguei na Fundação João Goulart encontrei algumas histórias, do espaço geográfico sala 842 e das pessoas. Em curto tempo, aquele espaço, para mim, passou a ser compreendido pelo conceito de Lugar. Por muitos séculos, a ideia de lugar era vista como a de um ponto, intersecção entre duas retas, pequena escala. Mas quando aproximamos um ponto, podemos começar a percebê-lo de outras formas, como se déssemos zoom. Mas o Zoom, hoje, também é sinônimo de distanciar. Então, a nossa casa passa a ser um ponto, um espaço geográfico, porque agora é também de trabalho e precisamos reinventá-la em home-office. O Zoom agora é onde as relações acontecem e influencia a vida das pessoas.

A ideia de lugar, para Geografia Humanista, a partir da dimensão da experiência, é uma porção de espaço que conhece corporalmente; que tem a dimensão do corpo, reconhece a lógica, porque a vive cotidianamente. Quando a gente vive o lugar, para a Geografia Humanista, é como se a gente construísse uma geografia cotidiana, ainda que não esteja-



Rafaela Bastos

Presidente da Fundação João Goulart - Gestora Pública, Geógrafa, especialista em Gerenciamento de Projetos, Economia Comportamental e Branding.

mos conscientes desta construção de conhecimento diário. Para Yi-Fu Tuan (1977), o lugar possui um espírito, tem personalidade, tem sentido de lugar e a nossa relação com este lugar se manifesta pela apreciação visual, estética e pelos sentidos a partir das vivências, das experiências ao longo de um tempo. Agora sim é possível esperar, mesmo em tempos de pandemia.

Como se o conjunto de histórias fosse um ponto nodal, trago novas histórias e revisito outras para que a Fundação João Goulart continue sendo Lugar mesmo no Zoom. A Coordenadoria de Dados e Comportamento recria o P3NS4, que tem a missão de difundir a Ciência de Dados e a sua aplicabilidade deve resolver questões cotidianas do cidadão e, com a NudgeRio, possibilita que informações comportamentais privilegiem a perspectiva cidadã, a experimentação na formulação de ações, projetos e políticas públicas. A Coordenadoria de Gestão de Lideranças será responsável pelo Programa Líderes Cariocas, Rio Liderança Feminina. A Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento, agora, tem a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores como base para continuar qualificando gestores cariocas e difundir conhecimentos; através de programas de formação e educação continuada, empatia e gestão. A Coordenadoria de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade coordena as consultorias prestadas por Líderes Cariocas com os Grupos Transversais de Trabalho e impulsiona a visibilidade e implementação desses projetos, por meio de intraempreendedorismo e inovação.

Penso também, a partir de diversas leituras, que a paisagem é o que fica de um lugar; remetendo à memória, às experiências, às relações, aos sentidos que se relacionam com aquele espaço que chamamos de lugar. Tem uma corrente de pensamento, uma corrente contrária ao que Milton Santos nos apresenta, que faz uma provocação interessante: de que a paisagem nem sempre está em toda a parte, porque ela demanda a projeção do olhar. As histórias anteriores da Fundação João Goulart e as novas promovem a abertura de um novo olhar. Agora é pensar a paisagem através da perspectiva de nos projetarmos no mundo e impactarmos a vida do cidadão carioca.



AGORA É PENSAR A PAISAGEM ATRAVÉS DA PERSPECTIVA DE NOS PROJETARMOS NO MUNDO E IMPACTARMOS A VIDA DO CIDADÃO CARIOCA.





AGENDA MULHERIO

Uma importante competência a ser estimulada no desenvolvimento de lideranças é a aquisição de conhecimento. Além disso, atualizar-se requer compromisso com os temas e o tempo dedicado para se manter atento às questões de interesse. Nesta perspectiva, a Fundação João Goulart vai colaborar para um dos grandes desafios da liderança feminina: a compreensão do papel das mulheres por parte da sociedade e lançar a AGENDA MULHERIO.

Nas últimas décadas, evoluímos em muitas agendas, mas os preconceitos, os pensamentos automáticos e os comportamentos, por vezes, abusivos, continuam a impactar nossas oportunidades de liderança e as realizações a partir dela. A revisita constante à pauta e reflexão sobre o nosso papel na sociedade pode

ser compreendida, em muitos casos, como uma jornada de frustrações e nos dar a sensação de que é difícil - trazendo síndromes como o da impostora. Fatos como não sermos olhadas em reuniões, não sermos ouvidas, fazem parte de um cotidiano naturalizado, normalizado, mas que não o é. O Programa de Líderes Cariocas, por exemplo, cumpre parte desse papel, destacando lideranças femininas, sendo majoritariamente formado por mulheres. Entretanto, observamos muitas interseccionalidades que devem e podem ser refletidas e tratadas em uma agenda específica de liderança feminina. É preciso entender as especificidades e questões das mulheres líderes para que possamos melhor planejar e executar ações na cidade. Não podemos fechar os olhos para a potência da gestão feminina.

sim!

vamos liderar

nossas trajetórias



RIO LIDERANÇA FEMININA

A primeira etapa do Programa Rio Liderança Feminina começou no dia 08 de março, com toda a dimensão deste dia. O Instituto Fundação João Goulart conduzirá ações de desenvolvimento pessoal, formação e capacitação em liderança feminina, preservando os direitos das mulheres em um contexto equânime; seja para a ocupação de cargos de direcionamento, liderar grandes projetos e, o principal, serem líderes de si mesmas. O Programa conta com a parceria da Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher que atuará com contribuições específicas para o empoderamento da mulher e, assim, aumentar as possibilidades de liderança plena.

“Uma liderança feminina e autêntica requer o empenho no próprio desenvolvimento e a Prefeitura do Rio, no âmbito da Fundação João Goulart, colabora para que este processo de autoconhecimento e formação seja potente e desperte a centelha de liderança para que tenha impacto no dia a dia do cidadão e positivamente na administração pública”, diz a presidente da Fundação João Goulart, Rafaela Bastos.

A Fundação João Goulart criou um Grupo Transversal de Trabalho (GTT) composto por Líderes Cariocas que, no âmbito governamental, atuam com a pauta de desenvolver a regulamentação e o plano de trabalho do programa. Dentre as entregas estão: Guia de

Liderança Feminina (informações de boas práticas a serem adotadas pela Prefeitura a partir do exemplo), a regulamentação do Programa de formação em Liderança, benchmarking para reflexão de metodologias, marcos, estruturas de implementação e diferenciais que sejam referenciais para as nossas formações e matriz de responsabilidades do programa.

O referido GTT terá como premissa: utilizar o mapeamento da situação das profissionais da Prefeitura, realizado pela Secretaria Especial de Políticas para a Mulher; as ações de formação e capacitação previstas no Programa deverão incluir skills de liderança, propósito e visão de carreira, construção de *network*, valorização da autoestima e da diversidade, o desenvolvimento de técnicas de comunicação; pesquisa de mercado e/ou a possibilidade de parcerias com outras instituições públicas e do terceiro setor; o mapeamento dos vieses implícitos ou inconscientes que ativam nos indivíduos atitudes baseadas em estereótipos, por gênero, nas suas relações.

Criado em 1º de janeiro de 2021 (Decreto Rio nº 48.382/21), o Programa Rio Liderança Feminina tem o firme compromisso de inspirar e capacitar as gestoras e líderes da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro em habilidades, métodos, políticas e práticas que fortaleçam e potencializem sua atuação dentro do contexto governamental.

MUITA HISTÓRIA PARA CONTAR

A Conservação contribui para o resgate histórico do Rio de Janeiro, ao fazer manutenção, limpeza e restauro de monumentos e chafarizes da nossa cidade.

Em pouco mais de dois meses, já são 75 ações executadas pela GMC – Gerência de Monumentos e Chafarizes. Entre elas, a manutenção do chafariz do Largo do Machado, que estava sem funcionar desde 2017, bem como a limpeza e o restauro da escultura de Nossa Senhora da Imaculada Conceição, que faz parte do conjunto. Já no Parque da Cidade, na Gávea, os monumentos não recebiam cuidados desde julho de 2016, e moradores do Rio e visitantes podem conferir os trabalhos executados pela GMC em peças como a Fonte Wallace, o canhão-revólver Hotchkiss, a escultura abstrata Contemplação e os candelabros da Mulher e do Índio. Na Zona Norte, a escultura A Mãe, em Madureira, também foi limpa e recebeu pintura nova.

E vem muito mais por aí!



CONSERVAÇÃO



MAPEANDO AS VULNERABILIDADES SANITÁRIAS EM TEMPOS DE COVID-19

Metodologia de análise para Instalação de Ponto De Higienização De Mãos – PHM

CONTEXTO E INTRODUÇÃO

O ato de lavar as mãos, que para alguns dependeria apenas da criação de um hábito, para outros pode ser impossibilitado pela falta - parcial ou total - do principal recurso: a água. A importância do acesso à água e ao saneamento foi ressaltada nas primeiras recomendações da OMS sobre quais deveriam ser os cuidados para mitigar a contaminação do novo coronavírus. Perceber as desigualdades de acesso a saneamento básico que os diferentes territórios apresentam é fundamental para orientar as políticas públicas neste sentido.

A identificação destas vulnerabilidades seguiu duas vias neste trabalho: o uso de instrumentos de mensuração quantitativos e espaciais (como os indicadores sociais e as análises espaciais do território) e a validação dos resultados através de um parecer oferecido por quem vive o cotidiano do território, como os profissionais da ponta e representantes da sociedade civil. A experiência de tomada de decisão feita através de dados qualificados e o diálogo com outros atores, sejam estes entes públicos de outras esferas ou a sociedade civil e o terceiro setor, pode ser caracterizada como uma boa prática de gestão pública.

INICIATIVA E OBJETIVO

O Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos (IPP) foi convidado pela ONU Habitat para apoiar o projeto, co-desenvolvido com o Instituto Insolar, de instalação de Pontos de Higienização de Mãos (PHM) nos complexos de favelas atendidos pelo programa “Territórios Sociais - Grandes Complexos”. Foram doados ao todo 1000 PHM pelo Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH) para toda a cidade, e o principal desafio era selecionar as áreas prioritárias para o recebimento e instalação deste material. Como uma parte seria destinada aos Grandes Complexos e a outra para demais áreas de favelas a serem sinalizadas pela Secretaria Municipal de Assistência Social (SMAS), o mapeamento inicial verificaria quantos PHM seriam possíveis, e em um segundo momento quantos seriam necessários.

Fazendo uma breve apresentação do programa Territórios Sociais, o seu objetivo é de identificar e acompanhar de perto famílias que apresentam um alto grau de vulnerabilidade social em áreas de favelas que apresentam os piores índices da cidade (IPP, 2020). Na etapa dos Grandes Complexos, a escolha das regiões foi baseada no Índice de Progresso Social da Cidade do Rio de Janeiro (IPS-Rio) de

2016, selecionando, assim, dez Grandes Complexos de favelas localizados nas regiões com os piores desempenhos.

1ª ETAPA - PHM POSSÍVEIS

Para identificar o material necessário dentre os 1000 doados, o critério foi a densidade populacional, considerando a proporção de moradores dos dez Grandes Complexos em relação ao total de pessoas que moram em favelas do Rio de Janeiro, chegando à proporção de 33,43% e ao total de 335 PHM. Entretanto, há outras variáveis que devem ser consideradas nesta distribuição, como a topografia, a infraestrutura existente, a necessidade de implementação, a área de atuação de cada PHM, estimada em um raio de 150 metros, e o grau de vulnerabilidade da região. Portanto, foi imperativa a etapa para estipular os PHM necessários.

2ª ETAPA - PHM NECESSÁRIOS

O objetivo desta etapa, segmentada em 3 fases, foi estimar a quantidade de PHM necessários para as áreas em Grandes Complexos – TS, considerando o total de 335 PHM possíveis. O intuito foi verificar se a estimativa inicial se aplicava aos Territórios Sociais, por meio de critérios que levassem em conta a diversidade de infraestrutura e de vulnerabilidade ao COVID-19 nas áreas em Grandes Complexos.

Na primeira fase, foi definida uma prioridade entre os grandes territórios, considerando o Índice de Vulnerabilidade ao COVID-19, a densidade e a presença de PHM por iniciativa da Secretaria Municipal de Infraestrutura, Habitação e Conservação (SMIHC), atual Secretaria Municipal de Habitação (SMH). A densidade foi calculada com base nos dados de população estimados para Territórios Sociais em relação à área de cobertura do programa em hectares (HA). O Índice de vulnerabilidade COVID-19 foi construído pela CTIC/IPP (Coordenadoria Técnica de Informações da Cidade) mobilizando indicadores de coabitação alta, vulnerabilidade sanitária e população idosa, tendo como fonte de dados o censo demográfico do IBGE de 2010. As três variáveis formaram o nosso Índice de Prioridade 1, responsável por orde-

nar os grandes territórios entre si, de acordo com a vulnerabilidade identificada.

Na segunda fase, a prioridade foi definida por assentamento em uma análise intra-territorial. Foram utilizados dois critérios: o Índice de Vulnerabilidade Sanitária por setor censitário agrupado por favela, conjunto habitacional ou área formal, e o número de domicílios sem acesso à água. O Índice de Vulnerabilidade Sanitária possui variáveis ligadas à infraestrutura habitacional, ao acesso adequado ao saneamento básico e à coleta de lixo, todos retirados do censo demográfico de 2010. A informação de acesso ao abastecimento de água proveniente de uma rede regular é retirada do indicador de padrão de vida do Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), aplicado na Busca Ativa de Territórios Sociais. Ou seja, isto permitiu que a informação de acesso à água fosse a mais atualizada possível de acordo com a realidade do território. Com estes dois itens foi criado o Índice de Prioridade 2, ordenando os assentamentos de cada território.

Na terceira fase, o objetivo foi obter dados territoriais que pudessem subsidiar um melhor ajuste quanto a possível localização dos PHM, com vistas a atingir um maior número de usuários, considerando as particularidades espaciais do território. Desta maneira, foram colhidas informações pelos gestores de campo de Territórios Sociais, que em sua maioria são moradores dessas comunidades. Assim, um mapeamento colaborativo foi criado especificamente para esta finalidade. O mapeamento identificou em cada uma das áreas do Programa as seguintes categorias: logradouro principal da comunidade, áreas de comércio, entretenimento e/ou lazer, área de oferta de serviços ou outras categorias. Em caso de outras categorias, o gestor deveria especificar o tipo de marcação. Dessa forma, foram identificadas 248 áreas nos 10 territórios atendidos pelo Programa.

As recomendações para a distribuição dos PHM priorizaram as principais entradas da comunidade, bem como as áreas de maior fluxo de pessoas relatadas pelo mapeamento

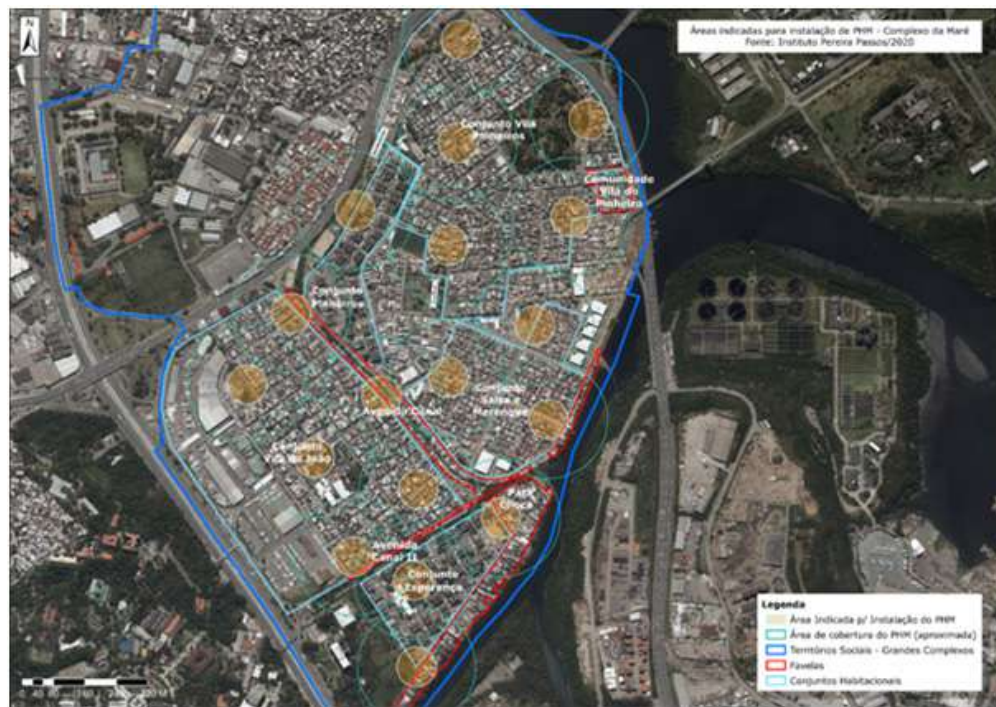
ARTIGO

colaborativo realizado. A recomendação de instalação de PHM também levou em consideração áreas que não são classificadas como conjuntos habitacionais ou favelas pelas bases oficiais de dados, mas que também possuem alto índice de vulnerabilidade sanitária e precariedade no acesso à água de acordo com a busca ativa do Programa. Também foi considerado que um PHM de uma determinada favela possa servir para outra em sua adjacência, sob o aspecto da contiguidade espacial que possuem entre si, acessos comuns etc., resultando em uma máxima cobertura ideal do território. Assim, ao final, conclui-se que o quantitativo necessário é da ordem de 235 PHM. Todavia, tal quantitativo não descarta a necessidade de reajuste para maior ou menor de acordo com a validação das áreas de instalação por parte das equipes técnicas responsáveis pela instalação, pelas lideranças locais e os moradores dessas comunidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante ressaltar que é necessária a validação das áreas de instalação aqui propostas por organizações da sociedade civil que atuam nos territórios, por moradores das favelas e por lideranças locais. Portanto, para a efetividade de instalação e manutenção dos PHM é necessária ainda a verificação quanto à liderança local e à infraestrutura existente.

Estas duas condições são fundamentais para o êxito do projeto, pois sem a articulação com esses entes da sociedade civil, não há garantias da manutenção do equipamento instalado e da correta utilização para o fim a que se destina. Quanto à infraestrutura existente ela é que irá definir, em última instância, a possibilidade efetiva de instalação.



IPP. *Territórios Sociais*, 2020. Página Inicial Disponível em: < <https://territoriosociais-pcrj.hub.arcgis.com/> > Acesso em: 25 de fevereiro de 2021.

Autores:

Andrea Paulo da Cunha Pulici é Geógrafa pela UFRJ, Doutora em Planejamento Urbano e Regional pelo IPPUR/UFRJ. Entre 2013 e 2014 foi Consultora para realização de marco lógico e conceitual para Avaliação e Monitoramento do Programa de Assentamentos de Baixa Renda - PROAP desenvolvido pela Secretaria Municipal de Habitação em parceria com o BID. Desde 2015 é Coordenadora Técnica de Projetos Especiais do IPP. Coordenou o projeto Agentes da Transformação, liderou o desenvolvimento do IPS Rio e coordena o Comitê Gestor do Programa Territórios Sociais.

Antonio Theodoro Fuly é Geógrafo pela UFRJ, Assistente Júnior de Informação do programa Territórios Sociais (IPP/ONU-Habitat)

Paula Frias dos Santos é Cientista Social, Assistente Júnior de Informação do programa Territórios Sociais (IPP/ONU-Habitat)

Ruth Aono é Arquiteta e Urbanista da Coordenadora Técnica de Projetos Especiais, do Instituto Pereira Passos. (IPP/CTPE)



**...É CHEGADA
A HORA DE
DESENHARMOS UM
NOVO MODELO
DE TRANSPORTE
PÚBLICO NA
CIDADE, QUE
SEJA MAIS
TRANSPARENTE,
EFICIENTE,
INCLUSIVO E DE
QUALIDADE**



Maína Celidonio é doutora em Economia na PUC-Rio e Secretária Municipal de Transportes do Rio de Janeiro. Vencedora do Prêmio CAPES 2020 com sua tese de doutorado que trata dos impactos da expansão da infraestrutura de transporte desencadeada pela Copa do Mundo e pelos Jogos Olímpicos no Rio.

Por uma nova política de mobilidade urbana carioca

Os desafios por trás da implementação de um novo modelo de transporte público na cidade

MAÍNA CELIDONIO

Além das irreparáveis perdas humanas, em decorrência da pandemia do coronavírus, a tragédia sanitária também impactou severamente o já fragilizado tecido social e econômico do Rio de Janeiro, com aumento do desemprego, pobreza, desigualdade e piora em outros diversos indicadores socioeconômicos. Com o setor de transportes público da cidade também não foi diferente, totalizando perdas de demanda da ordem de 25% do total de passageiros desde 2015 e apenas 38% da frota de ônibus operando na cidade.

Somada à notória precariedade do serviço, a perda de passageiros por conta do medo de contaminação, preço da passagem ou sumiço de linhas ou ônibus, como forma de redução de custos dos operadores, tornou o já ultrapassado modelo de remuneração atualmente vigente na cidade, de fato, inexecutável. Portanto, é chegada a hora de desenharmos um novo modelo de transporte público na cidade, que seja mais transparente, eficiente, inclusivo e de qualidade, superando o atual modelo integralmente baseado no carregamento de passageiros diário e com toda a gestão do sistema centralizada nas mãos dos consórcios de ônibus.

O principal objetivo da Secretaria Municipal de Transportes, no mandato de 2021 a 2024, é realizar uma revisão estrutural no modelo de gestão e operação do sistema de ônibus e BRT na cidade.

A partir da licitação do BRT para novos operadores e da licitação da bilhetagem eletrônica para dar transparência e controle sobre a receita, custo e o pagamento do serviço, desejamos atingir um novo padrão de excelência no transporte público carioca. Nesse novo modelo, os operadores passarão a ser remunerados pelo custo, de fato, observado no sistema (desincentivando os consórcios rodarem com poucos ônibus lotados). Por sua vez, o usuário será capaz de verificar a efetiva disponibilização dos ônibus e linhas que precisa; para ter garantido seu direito de acesso à cidade, além da separação de responsabilidades e riscos na gestão do transporte público. Somente assim poderemos garantir a prestação de um serviço de transporte público digno, confiável e transparente para o cidadão.

COMPLIANCE E INTEGRIDADE NA COMLURB

Ações da Diretoria de Compliance

A Diretoria de *Compliance* da Comlurb foi criada em 2018, em consonância à Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, a “Lei das Estatais”. *Compliance* vem do termo em inglês *to comply*, um verbo que significa estar de acordo com uma regra, e isso ajuda a explicar grande parte do conceito da palavra. O termo faz relação com a conduta da empresa e sua adequação às normas dos órgãos de regulamentação.

Dessa forma, a Diretoria de *Compliance*, tem como propósito promover uma cultura de integridade e transparência na empresa, desenvolvendo ações que buscam prevenir, detectar e corrigir a ocorrência de falhas na conformidade legal, na integridade dos empregados e na governança corporativa, evitando assim, possíveis impactos negativos na Companhia.

Entre estas ações, destaca-se a iniciativa do Programa de Integridade, com a elaboração do Código de Conduta e Integridade da Comlurb, a criação de canais para recebimento de denúncias sobre violações ao padrão de conduta e integridade estabelecido. Além destas, há no escopo a revisão de processos e elaboração de novas políticas, normas e procedimentos, o acompanhamento às diretrizes da Secretaria de Governo e Integridade Pública (SEGOVI) e o desenvolvimento de uma série de treinamentos e comunicados que visam o

aprimoramento da cultura de transparência e integridade desejada.

A estrutura da Diretoria de *Compliance* tem foco na efetividade e é composta pelas seguintes macro funções:



O Código de Conduta e Integridade da Comlurb foi implantado em maio de 2019, por meio de um evento de lançamento que contou com a presença de Diretores, Superintendentes, Assessores e Gerentes da Companhia. O Código estabelece as normas e condutas que deverão orientar o comportamento de todos os empregados e demais agentes direta ou indiretamente envolvidos com a empresa, de modo a criar um relacionamento de integridade com seu público interno, externo e com a sociedade.

Um dos pilares para um Programa de Integridade efetivo é o treinamento dos empregados. É através do treinamento que as políticas e procedimentos criados e desenvolvidos pela área de *Compliance* são difundidos na empre-

sa, chegando ao conhecimento dos empregados. Como resultado destas ações, cada empregado poderá entender os objetivos do Programa, as regras e procedimentos da empresa e, principalmente, seu papel para garantir o sucesso do Programa. Somente desta forma é possível uma mudança de comportamentos efetiva e a ativa participação de todos com a conformidade das ações da empresa.

Além disso, a área de treinamento está intrinsecamente ligada à cultura da empresa, sendo através dos programas de capacitação desenvolvidos que esta cultura é promovida ou modificada. Desta forma, torna-se essencial para a efetividade do Programa a gestão de um forte plano de capacitação e desenvolvimento. Desde o lançamento do Código de Conduta, entre ações presenciais e à distância, mais de 300 turmas já foram realizadas para a divulgação do documento, com um total de 7.029 empregados capacitados até o momento.

Outra importante ação desenvolvida pela diretoria foi a criação de canais para recebimento de denúncias sobre violações ao padrão de conduta e integridade. Em 2020, foram recebidas um total de 314 denúncias, sendo o aplicativo institucional da Comlurb, o App Comlurb, o canal mais utilizado pelos empregados, com 83% das denúncias recebidas. Através das denúncias, 251 comunicados foram enviados às diretorias da Companhia e 44 processos de apuração de denúncias foram abertos internamente.

As ações da Diretoria de *Compliance* abrangem todas as operações da empresa e correspondem ao conjunto de práticas e comportamentos que objetivam manter a empresa aderente às leis e às suas normas e procedimentos, com o objetivo de contribuir para a melhoria constante da gestão, atuando de forma parceira com as unidades da Companhia e órgãos externos de controle.



A LIDERANÇA DA COMPANHIA TEM PAPEL DE DESTAQUE NO PATROCÍNIO E PROMOÇÃO DAS ATIVIDADES DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE.

A liderança da Companhia tem papel de destaque no patrocínio e promoção das atividades de *Compliance* e Integridade, sendo o suporte da alta administração outro pilar fundamental do nosso Programa. Com o apoio das áreas de comunicação e treinamento da empresa, estão sendo gravados vídeos institucionais com mensagens do presidente da Companhia sobre a importância das ações de *compliance* e integridade promovidas pela DCO. Os vídeos serão divulgados nos canais de comunicação da Comlurb e serão utilizados como material didático nos treinamentos EAD da empresa, com o objetivo de mobilizar os empregados para uma participação ativa no Programa.

Além disso, visando demonstrar a importância da área para a Comlurb, o diretor de *compliance* integra o Conselho de Administração, atribuição conferida pelo estatuto social da empresa. Outra expressão significativa dessa importância é o fato de sermos o único órgão da administração indireta que integra o grupo de trabalho que será responsável por elaborar o Sistema de Integridade Pública, de acordo com a Resolução SEGOVI Nº 31, publicada em 5 de fevereiro de 2021.

Com o objetivo de estar em conformidade com a legislação vigente, a Diretoria de *Compliance* realiza o monitoramento dos requisitos legais aplicáveis a cada uma das unidades da Companhia, gerido com o objetivo de mitigação de riscos. Essa gestão dá origem aos indicadores

de conformidade legal que mensuram a aderência das unidades em relação à legislação. O resultado é apurado mensalmente e fica registrado no painel de indicadores da empresa.

A realização do controle institucional é outra ação importante da diretoria, que tem como função acompanhar a execução dos atos e apontar, em caráter sugestivo, preventivo ou corretivo, as ações a serem desempenhadas por cada área responsável por sua execução. A área também é responsável por atender e acompanhar as recomendações e as determinações dos órgãos de controle (CGM e TCMRJ), mobilizando setores técnicos e operacionais da empresa e apoiando seus gestores na tomada de decisão e nas providências necessárias para o aprimoramento da gestão institucional.

O controle institucional serve para auxiliar o gestor no cumprimento de sua missão. Antes de ser meio de fiscalização, os controles internos têm cunho preventivo, pois oferecem ao gestor a tranquilidade de estar informado da legalidade e legitimidade dos atos de administração, do cumprimento das diretrizes e metas estabelecidas, possibilitando a correção de eventuais desvios ou rumos de sua administração.

Outra área absorvida pela Diretoria de *Compliance* é a Ouvidoria. No âmbito da administração pública municipal, a Ouvidoria da Comlurb atua como instância de relacionamento com o cidadão, no tratamento das reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e elogios relativos aos serviços públicos prestados pela Companhia, com vistas ao aprimoramento da gestão pública.

Entre as principais atribuições da Ouvidoria, destacam-se a adoção de mediação entre os usuários dos serviços públicos e a Comlurb, a proposição de medidas para o acompanhamento e aperfeiçoamento da prestação dos serviços, bem como a análise e encaminha-

O CONTROLE INSTITUCIONAL SERVE PARA AUXILIAR O GESTOR NO CUMPRIMENTO DE SUA MISSÃO.

mento das manifestações do usuário recebidas através da Central de Atendimento 1746. A área realiza também a gestão e o monitoramento dos pedidos de informação e documentos, fundamentados na Lei Federal nº 12.527, de 2011 - Lei de Acesso à Informação, subordinada à Ouvidoria Institucional do Município do Rio de Janeiro. Em 2020, a Ouvidoria da Comlurb recebeu 224.976 solicitações através do 1746 e em janeiro de 2021, 22.831 solicitações foram realizadas utilizando este canal.

Outra ação desenvolvida pela diretoria é o monitoramento da performance da Companhia, com a elaboração de relatórios de acompanhamento dos indicadores, com o intuito de estimular a melhoria da gestão através da excelência na execução da rotina, com o alcance de melhores resultados.

O conceito por trás dessa ação é que um sistema de indicadores oferece a possibilidade de um grau maior de compromisso com resultados, mediante a determinação de indicadores de desempenho que expressem os sucessos esperados em termos de quantidade e qualidade dos serviços prestados e da efetividade e eficiência com que são oferecidos. Por meio desses indicadores é possível conhecer e medir o desempenho dos diversos setores da empresa, assim como comparar resultados, identificar pontos de melhoria e planejar ações de transformação gerando, desta forma, um ciclo de melhoria contínua.

SOLICITAÇÕES CANAIS DO 1746														
Ano	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Média	Total
2018	37260	35606	40224	30863	27393	23263	26736	24643	21804	26016	24761	23877	28537	342446
2019	29956	29150	33045	30753	28764	20467	21970	20953	20897	22670	21470	21624	25143	301719
2020	25905	22026	20515	13322	15039	18127	18731	17744	17514	18335	18095	19623	18748	224976
2021	22831	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22831	22831

Por fim, a Diretoria de *Compliance* é composta pelo setor de TI da empresa, área responsável pela transparência e inovação, que tem como objetivo prover soluções tecnológicas às informações da Comlurb, desde seu negócio a processos fins e de apoio. As atividades da área englobam os segmentos: (a) contratos – com o gerenciamento de terceiros na prestação de serviços essenciais; (b) desenvolvimento – com a elaboração e implementação de sistemas em ambiente web e mobile, além de soluções em dados e informação através da abordagem de business intelligence; e (c) infraestrutura e redes – com a promoção e a administração do aparato de equipamentos e redes da empresa, além do suporte oferecido aos empregados da Companhia.

A relação tecnologia e *compliance* garante maior confiabilidade dos dados, maior agilidade quando é necessário consultá-los, mais controle e organização sobre todas as informações da Companhia e, por fim, mais segurança para tomada de decisão.

As ações da Diretoria de *Compliance* seguem firmes e constantes em 2021, com o aprimoramento do Programa de *Compliance* da Comlurb, o desenvolvimento e a divulgação de novas ações, com o objetivo de manter a contribuir para a melhoria contínua da gestão da Companhia, visando à conformidade legal da empresa e à integridade de todos os seus empregados.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. *Lei n.º 13.303, de 30 de junho de 2016*. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União – República Federativa do Brasil – Imprensa Nacional. Brasília, DF: 01 de julho, 2016.

BRASIL. *Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011*. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Fe-

deral; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial da União – República Federativa do Brasil – Imprensa Nacional. Brasília, DF: 18 de novembro, 2011.

RIO DE JANEIRO. *Resolução SEGOVI nº 31, de 05 de fevereiro de 2021*. Designa membros para o Grupo de Trabalho com a finalidade de avaliar e apresentar propostas de textos normativos, medidas e cronograma de execução no tema Integridade Pública, nos termos do Decreto Rio nº 48.349, de 1º de janeiro de 2021. Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ: 8 de fevereiro, 2021.

RIO DE JANEIRO. COMLURB. *Código de Conduta e Integridade da Comlurb*. Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ: 27 de maio, 2019.



Juliana Vittorazzi Salles (autora) é Pedagoga Sênior da Comlurb e Líder Carioca Alumni, graduada pela UERJ, com pós-graduação em Gestão de Pessoas pela UFF e em Gestão de Negócios com foco em Competências Comportamentais pela BBI of Chicago. Empregada da Comlurb desde 2008, atualmente desempenha a função de Gerente de Departamento na Diretoria de Compliance.

Patrícia Souza Silva (co-autora) é Estatística e Líder Carioca Alumni, com pós-graduação em Engenharia de Produção. Empregada da Comlurb desde 2002, atualmente desempenha a função de Coordenadora de Projetos na Diretoria de Compliance.

MÍDIAS DIGITAIS

Aplicativo de smartphone facilita a rotina de pais e estudantes

A pandemia do novo Coronavírus pegou o mundo de surpresa. Nenhum país, economia, sistema de saúde, escola ou universidade estavam preparados para enfrentar este enorme desafio. Os seres humanos também não esperavam vivenciar um período de isolamento social tão longo e acompanhar, a todo instante, as notícias avassaladoras transmitidas pela mídia sobre as mortes e sobre os efeitos causados pelo poderoso vírus. A pandemia da Covid-19 foi, sem qualquer dúvida, inédita, por mais que já tenhamos passado por pandemias ainda mais letais.

A Educação Carioca, que já passava por uma série de dificuldades, precisou enfrentar mais um enorme desafio. As escolas municipais do Rio de Janeiro, que estiveram fechadas durante quase todo o ano letivo de 2020, iniciaram, no dia 24 de fevereiro, um processo de retorno gradual às aulas presenciais do ano letivo de 2021. As unidades de ensino precisaram se adequar à nova realidade e a uma série de medidas sanitárias que proporcionassem um retorno seguro aos mais de 650 mil alunos de toda a rede municipal de ensino. Pais, alunos, professores e gestores escolares tiveram que se reinventar para manter, de alguma forma, a rotina de estudos e a continuidade do processo educacional.

Na escola municipal Paulo Renato Souza, situada em Cosmos, zona oeste da cidade do Rio de Janeiro, a direção criou, em meados de Setembro de 2020, com a participação da coordenação pedagógica e dos professores, um aplicativo para *smartphones*. O objetivo do aplicativo é proporcionar mais agilidade, menos burocracia e maior aproximação entre as famílias e a escola.

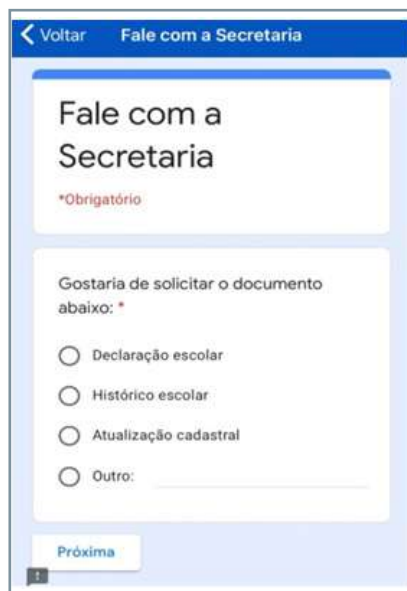


Tela inicial do aplicativo da escola

A unidade de ensino pertence à Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro e está localizada na região da 9ª Coordenadoria Regional de Educação (9ª CRE). Atende, anualmente, a 530 alunos, do 6º ao 9º ano do ensino fundamental; sempre divididos em 13 turmas e devidamente matriculados em horário integral.

O aplicativo desenvolvido pela unidade escolar é uma ferramenta que possibilita a interação entre os responsáveis dos alunos e a escola. A escola preocupou-se em desenvolver um recurso tecnológico que fosse de fácil manuseio, que não ocupasse espaço na memória dos celulares e que não armazenasse dados pessoais, sendo eles sigilosos ou não.

Ao abrir o aplicativo é possível criar um ícone de atalho para a tela do *smartphone*, permitindo um acesso rápido, prático e seguro. O aplicativo foi desenvolvido em 12 abas, sendo elas: “A escola”, “Equipe Diretiva”, “Corpo Docente e Administrativo”, “Instalações da Escola”, “Horário”, “Calendário Escolar”, “Calendário de Provas”, “Fale com a Secretária”, “Fale com a Coordenação”, “Reclamações”, “Sugestões e Elogios” e “Fale Conosco”. Cada aba está relacionada a uma informação ou uma interação com a escola. É como se a escola estivesse dentro do aparelho celular. Além de permitir



Os pais podem solicitar documentos pelo aplicativo



As instalações da escola vistas pelo aplicativo

uma interação, é possível, através da aba “Fale com a Secretária”, atualizar as informações cadastrais (endereço e telefone) e solicitar documentos, como declaração escolar e histórico o que minimiza a burocracia e otimiza o tempo dos pais e dos funcionários administrativos da escola. Como a escola ficou fechada durante boa parte do ano letivo de 2020, o aplicativo foi crucial para atender às demandas da comunidade escolar, sem que houvesse qualquer contato físico, mantendo o distanciamento social e preservando a saúde de todos.

No início do ano letivo de 2021, a direção da escola realizou reuniões com todos os responsáveis dos alunos novos, recém-matriculados, e aproveitou a oportunidade para apresentar a ferramenta tecnológica utilizada pela escola e pelos pais dos alunos mais antigos.



**O APLICATIVO
DESENVOLVIDO PELA
UNIDADE ESCOLAR É
UMA FERRAMENTA QUE
POSSIBILITA A INTERAÇÃO
ENTRE OS RESPONSÁVEIS
DOS ALUNOS E A ESCOLA.**



As facilidades do aplicativo sendo apresentadas à comunidade escolar

Importante ressaltar que a escola precisou matricular, em agosto de 2020, dezenas de alunos oriundos da rede particular de ensino. Sabemos que há toda uma desconfiança dos pais ao matricularem seus filhos em uma nova unidade de ensino e, muitas das vezes, eles não conhecem a rotina da nova escola, os professores e, até mesmo, as instalações da mesma.

O aplicativo permite romper essa barreira, pois nele é possível conhecer o histórico, as instalações da escola, o corpo docente, o corpo de funcionários, acessar o calendário escolar, horário das turmas, dentre outras informações de extrema relevância para o estabelecimento de uma relação de confiança e diálogo entre a família e a escola.

O aplicativo está disponível através do link <https://pwa.app.vc/emprs#/home>.

A escola é uma instituição que precisa acompanhar a evolução da sociedade. O ambiente escolar precisa estar em consonância com a



O histórico da escola disponível no aplicativo



O AMBIENTE ESCOLAR PRECISA ESTAR EM CONSONÂNCIA COM A EVOLUÇÃO DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO, COM AS FERRAMENTAS DIGITAIS E, PRINCIPALMENTE, COM A REALIDADE DA COMUNIDADE ESCOLAR.

evolução dos meios de comunicação, com as ferramentas digitais e, principalmente, com a realidade da comunidade escolar. O uso de aplicativos e smartphones é cada vez maior não somente no Brasil, mas em todo o mundo.

Além disso, a rotina das famílias é cada vez mais complexa e o tempo cada vez mais escasso. Os compromissos com o trabalho, a rotina, o tempo do deslocamento entre o trabalho e a residência são situações que afastam cada vez mais as famílias da escola. Por isso, a escola precisa se reinventar e encontrar meios para aproximar as famílias, levando-as a refletir sobre a importância do processo de ensino-aprendizagem dos alunos.

Cabe à escola fazer com que a família perceba a importância que tem na construção do desenvolvimento e que, sem ela, dificilmente o aluno alcançará uma formação plena, considerando todas as áreas de sua vida.

Igaro Guimarães Gouveia

PEF - Geografia

Diretor IV da Escola Municipal Paulo Renato Souza desde 31/05/2016, licenciatura em Geografia pela UERJ, especialista em Gestão Escolar pela UCB, mestrando em Novas Tecnologias Digitais na Educação pela Unicarioca

PROGRAMA

LUZ MARAVILHA

PPP DA ILUMINAÇÃO PÚBLICA DO RIO DE JANEIRO

- **450 mil pontos** de iluminação de LED
- **Economia de até 60%** nas contas públicas
- Substituição de **35 mil postes na cidade**
- Instalação de **1,5 mil** sensores semafóricos
- Instalação de **10 mil câmeras de segurança**
40% do equipamento contará com tecnologia de reconhecimento facial
- Instalação de **5 mil cinco mil pontos wi-fi**
- Instalação de **3 mil sensores de resíduos sólidos em bueiros**

TODA CIDADE EM LED ATÉ 2022



INFRAESTRUTURA

RIOLUZ

De março a março, é sempre tempo de se falar do respeito às mulheres!

“Os homens são constantemente aplaudidos por serem ambiciosos, poderosos, bem-sucedidos, ao passo que as mulheres com as mesmas características costumam pagar um preço social por isso. As realizações femininas custam caro.”

Sheryl Sandberg

JANA LIBMAN

Respeito, consideração, deferência e acolhimento. Posturas alinhadas com a ideia de relacionamentos positivos e duradouros. É tudo o que a gente deseja: assim a vida ganha em plenitude e beleza! Meta desafiadora, porque não se alcança individualmente, só no coletivo. Nas relações mais saudáveis, há um compromisso implícito de todos ofertarem o seu melhor para o mundo. Mas, mesmo em tempos pandêmicos, onde o cuidado sai da esfera do indivíduo para o todo, ainda se vê a multiplicação de interações nas quais prevalecem os binarismos ataque/defesa, bom/mal, forte/fraco, ganho/perda, melhor/pior. Dinâmicas que, quando aplicadas às relações humanas, criam hierarquia, dependência, subordinação e opressão.

Para se criar um espaço de respeito coletivo é preciso que haja primeiro o respeito por si próprio. Parece um caminho óbvio, mas nem sempre as coisas são tão simples assim. Especialmente para as mulheres, educadas para atenderem as demandas da família, da casa, do trabalho, colocando-se frequentemente no último lugar da lista pessoal de prioridades. Por tantos séculos submetidas a esta construção simbólica, muitas vezes em ambientes opressivos no privado e no público, como não naturalizar a opressão e a hierarquização? Como entender que o autocuidado e o autoconhecimento são pré-requisitos para qualquer movimento de crescimento pessoal e coletivo? Não é fácil, mas tampouco é impossível. Para isso, é fundamental perceber que certas condutas, especialmente entre gêneros; ainda que recorrentes, não cabem mais em espaços onde se buscam relacionamentos genuínos e saudáveis. São pequenas provocações e violências cotidianas que, no somatório, impactam a qualidade de vida, a autoestima e a saúde de milhões de mulheres.



PARA SE CRIAR UM ESPAÇO DE RESPEITO COLETIVO É PRECISO QUE HAJA PRIMEIRO O RESPEITO POR SI PRÓPRIO.

Para que mudanças ocorram, é preciso entendimento. Não se muda o que não se conhece. Ainda que o tema não se esgote neste espaço, é importante trazer alguns exemplos de comportamentos que, quando perpetuados, tornam-se progressivamente mais violentos, com consequências profundas para todos os envolvidos. Comportamentos que florescem onde as relações hierarquizadas entre os gêneros são profundamente arraigadas e institucionalizadas. A violência psicológica, que causa dano emocional, diminuição da autoestima, prejuízo à saúde mental e à autodeterminação, é o elemento comum em todos eles. Nomeados primeiramente em inglês, ganharam uma tradução adaptada para o português.

1 – Julgamento moral ou “Slut Shaming”: é a tendência de ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento; relacionado às roupas que ela usa, a sua maquiagem, sua frequência de relacionamentos, ao modo como ela se comporta em ambientes sociais.

2 – O Explica tudo ou “Mansplanning”- junção das palavras “man” - homem e “explaining” - explicando: pode ser definido como o hábito do homem “explicar” a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado, ou mais ainda, um tema na qual ela é especialista.

3 – O Intrometido ou “Maninterrupting” - junção das palavras “man” - homem e “interrupting” - interrupção: é quando um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase ou uma observação.

4- O Manipulador ou “Gaslighting”: modalidade de abuso psicológico, onde o homem sistematicamente manipula a mulher para que ela deixe de confiar em si mesma, acreditando que não está totalmente sã. São comuns a utilização de frases como “você está louca”, “você está exagerando”, além da manipulação dos fatos para que a vítima se sinta culpada. No ambiente de trabalho, pode se manifestar em casos de assédio moral e assédio sexual, onde o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que não houve assédio nenhum: ela é que interpretou mal. Por isso a importância dos canais de denúncia e apoio nas organizações.

5 – Bropriating: junção de “brother” - irmão e “appropriating” - apropriação: o homem reproduz a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela. Muitas vezes as ideias expressadas pelas mulheres, por conta de uma série de vieses inconscientes, expectativas de papéis relacionados ao gênero, e um machismo estrutural institucionalizado não inspiram a mesma confiança que as dos homens. Quando um homem repete a mesma fala ou ideia já apresentada por uma mulher recebe mais crédito, por conta de um arraigado sistema de crenças que entende a mulher como pessoa de capacidade menor, valorizando, portanto, a fala e a iniciativa masculinas.



MUITAS VEZES AS IDEIAS EXPRESSADAS PELAS MULHERES, POR CONTA DE UMA SÉRIE DE VIESES INCONSCIENTES, EXPECTATIVAS DE PAPÉIS RELACIONADOS AO GÊNERO, E UM MACHISMO ESTRUTURAL INSTITUCIONALIZADO NÃO INSPIRAM A MESMA CONFIANÇA QUE AS DOS HOMENS.

Ainda que tais comportamentos sejam reproduzidos principalmente pelos homens com relação às mulheres, não é raro ver em ambientes corporativos mulheres perpetuando essas mesmas variáveis de violência psicológica. Em ambos os casos deve ser combatida, pois sua toxidade é extremamente contagiosa. E em ambientes tóxicos, onde prevalecem emoções de desconexão tais como ironia, angústia, cinismo e frieza, onde as pessoas estão em constante estado de alerta e tensão é difícil aflorar a criatividade, a inovação e a abertura necessárias para lidar com um mundo cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo. É por esse motivo que empresas e órgãos públicos estão criando comitês de diversidade e inclusão, além de produzirem farto material informativo sobre o tema na forma de cartilhas, códigos e livros. Esse é um caminho bastante promissor para se consolidar mudanças que, mesmo não imediatas, são irreversíveis.

A desinformação só perpetua a desigualdade e nos deixa para trás. Quando aprendemos a nomear as pequenas violências cotidianas, quando entendemos como elas funcionam e qual o seu o rastro nefasto, quando compreendemos a raiz desses comportamentos e o quanto eles são arraigados, quando nos posicionamos para que não sejam mais tolerados, podemos, a partir daí, começar um processo de mudança. Além do apoio irrestrito da cúpula das organizações, dos órgãos de apoio e defesa da mulher, de legislações específicas, e de homens que se já se conscientizaram da importância de um mundo mais igualitário e inclusivo, é preciso muito esclarecimento, muita conversa, um claro posicionamento pessoal, um desejo íntimo e profundo de não tolerar esses comportamentos e, tão importante quanto, não mais reproduzi-los. É um compromisso para homens e mulheres, pois assim como a violência atinge a todos, a construção de relacionamentos mais saudáveis beneficia a todos também. A partir daí, temos uma profunda mudança de mentalidade, de postura em relação à vida e, especialmente, em relação aos seres humanos com os quais convivemos. Mudar comportamentos tão arraigados demanda tempo, energia e uma vontade inquebrantável. Para mudar, é preciso entender, conhecer e, finalmente, começar. Passo a passo, a cada pequena atitude, podemos construir conexões genuínas, com escolhas e comportamentos positivos e agregadores que transformam o próprio mundo e ao redor.

Para saber mais:

Cartilha “O ABC da violência contra a mulher no ambiente de trabalho.” Disponível em www.mpt.mp.br

Sandberg, Sheryl. *Faça Acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar.*



A DESINFORMAÇÃO SÓ PERPETUA A DESIGUALDADE E NOS DEIXA PARA TRÁS.



Jana Libman é Analista Técnica Administrativa graduada em Comunicação Social (UFF), com pós-graduação em Comunicação e Imagem (PUC-RJ) e em Psicologia Positiva (IIPsi+). Possui certificação em Coaching Integrado (ICI) e participante do Programa Women's Leadership Network (Columbia University).

CENSO 2020 DA POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO:

Levantamento de dados para desenho de políticas públicas

Para se desenhar políticas públicas mais assertivas à população em situação de rua (PSR), pessoas extremamente vulneráveis e muitas vezes invisíveis para a sociedade, é necessário conhecê-la em sua profundidade, considerando inclusive sua localização espacial.

A visão generalista de que todas as pessoas vivem nas ruas pelos mesmos motivos e com as mesmas necessidades minimiza o problema e reduz as possibilidades de intervenção governamental. Este objeto de estudo e trabalho - pessoa em situação de rua - precisa ser compreendido em suas múltiplas dimensões e, por isso, analisado, discutido e tratado de forma intersetorial.

No Rio de Janeiro, o Decreto Municipal Nº 46.483/2019 instituiu a obrigatoriedade de realização bianual de um levantamento censitário da PSR. Para tanto, estruturou-se uma metodologia capaz de produzir os dados necessários e de ser replicada periodicamente.

O Censo 2020 foi elaborado para ser mais do que um mero definidor do perfil da população-alvo. A pesquisa avançou para captar questões subjetivas da PSR, suas necessidades, seus anseios e suas visões sobre os serviços oferecidos, na perspectiva que a considera como sujeitos de direitos.



GESTÃO COLETIVA

Um dos fatores principais de êxito do trabalho se assentou no fato de que o Censo foi um projeto coletivo desde seu planejamento até sua execução. Em março de 2019 foi criado um Grupo de Trabalho constituído por representantes do Instituto Pereira Passos (IPP), Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos (SMASDH) e Secretaria Municipal de Saúde (SMS), que se reuniu ao longo de mais de um ano, realizando estudos e discussões para definir a estruturação da pesquisa. O vasto conhecimento das equipes de abordagem social da SMASDH e dos consultórios de ruas da SMS foi providencial para o desenvolvimento do Censo.

Os instrumentos de pesquisa, por exemplo, foram intensamente discutidos em reuniões do Grupo de Trabalho. O maior desafio foi equilibrar a quantidade de perguntas e a cobertura dos temas, de modo que a abordagem não fosse nem muito longa, a ponto de levar a um grande número de desistências, nem tão resumida para que não deixasse de fora conteúdos importantes.

A gestão coletiva assegurou que o trabalho não tivesse caráter puramente técnico ou acadêmico, mas que auxiliasse os órgãos públicos a qualificar e a elaborar as políticas direcionadas à população em situação de rua. Importante também foram as diversas reuniões de sensibilização e apresentação da metodologia, feitas com outros órgãos públicos, organizações da sociedade civil, conselhos de direitos, movimentos sociais e voluntários.

METODOLOGIA

O trabalho foi iniciado pela revisão bibliográfica das experiências mais recentes nacionais e internacionais, buscando obter subsídios para construir a metodologia. Este passo ajudou a clarear questões sobre o uso ou não de amostragem, instrumentos de coleta de dados, duração da fase de campo, definições operacionais e estratégia logística. Partiu-se da conceituação legal brasileira que institui a Política Nacional para a População em Situação de Rua:

(..) considera-se população em situação de rua o grupo populacional heterogêneo que possui em comum a pobreza extrema, os vínculos familiares interrompidos ou fragilizados e a inexistência de moradia convencional regular, e que utiliza os logradouros públicos e as áreas degradadas como espaço de moradia e de sustento, de forma temporária ou permanente, bem como as unidades de acolhimento para pernoite temporário ou como moradia provisória.

Para realização do levantamento, optou-se pela técnica de pesquisa quantitativa conhecida como survey, que consiste na aplicação de questionários estruturados a todas as pessoas que num determinado período fizessem parte do público-alvo e pudessem ser alcan-

çadas por esse instrumento. Aplicaram-se três tipos de questionários, conforme a situação em que se encontrava a pessoa (rua, unidades de acolhimento ou cenas de uso), e um específico para crianças menores de doze anos. Na impossibilidade de se realizar a entrevista, aspectos básicos foram captados por observação e informações foram solicitadas a instituições não visitadas.

Pesquisas com populações com as características da PSR devem ser realizadas nos momentos mais comuns do calendário das cidades, em que não esteja ocorrendo nenhum evento extraordinário que possa interferir na disposição espacial do público-alvo. Além disso, em função da pandemia de COVID-19, aguardou-se até que as condições sanitárias permitissem, minimamente, sua execução.

A definição da duração da pesquisa levou em consideração o tamanho do questionário, o número estimado de respondentes, a extensão territorial e complexidade da cidade. Em função da estimativa de respondentes e de sua localização, decidiu-se pela execução em quatro dias, em três turnos, em um momento comum do mês de outubro.

A coleta e o tratamento dos dados foram feitos por empresa especializada em pesquisa, contratada por licitação na modalidade de técnica e preço. Investigaram-se, de modo geral, aspectos como idade, raça, gênero, saúde, deficiência, laços familiares, escolaridade, trabalho, renda, localizações, percepções sobre serviços públicos, impactos da pandemia e uso de drogas.

Um ponto a que se deu muita atenção foi o mapeamento dos “lugares” nos quais se localizava o objeto do estudo, uma vez que por não ser um tradicional censo domiciliar, há um forte condicionamento de toda a logística a ser empregada. Antes da ida a campo foram definidos os locais de maior concentração de PSR e os roteiros a serem seguidos pelas equipes de pesquisadores. Mais uma vez o trabalho conjunto com as equipes da ponta, sobretudo da Assistência Social, mas também da área da Saúde, foi fundamental para incorporar a concentração e os deslocamentos da população.

ARTIGO

Foram realizadas oficinas descentralizadas com as equipes que executam a abordagem social nos territórios, a fim de validar e atualizar os roteiros.



As informações espaciais alimentaram um aplicativo compartilhado pelas equipes envolvidas, em que foram plotados, na base cartográfica oficial da cidade, pontos e áreas de maior presença de pessoas. Tais bases, selecionadas conforme o polígono a ser coberto por cada pesquisador, e carregadas nos seus tablets orientaram e organizaram o levantamento em campo.

Finalmente, destaque-se a importância do acompanhamento constante do trabalho executado pela empresa contratada, em todas suas fases, por parte da equipe de técnicos e coordenadores dos três órgãos municipais envolvidos.

RESULTADOS

O Censo apurou um total de 7.272 pessoas em situação de rua, sendo que 58% estavam nas ruas, 16% em cenas de uso de drogas e os demais 26% em instituições de acolhimento ou tratamento. Inúmeras características e percepções obtidas nas entrevistas estão disponíveis para consulta e análise estatística, armazenadas em aplicativo específico para este fim.

As ações dirigidas às pessoas em situação de rua não se esgotam neste levantamento censitário. É necessário se debruçar criativamente sobre este rico acervo de informações para que se consiga colher subsídios que alimentem políticas públicas integradas, inclusivas e inovadoras. Só assim será possível promover mudanças e superar a difícil situação em que essas pessoas se encontram, pois precisam estar visíveis para os gestores públicos e ter seus direitos, enquanto cidadãos cariocas, reconhecidos.

AUTOR

Fernando Cavallieri - Gerente de Pesquisa da Coordenação Técnica de Projetos Especiais do Instituto Pereira Passos, sociólogo, na Prefeitura do Rio desde 1981, atuando na gestão do conhecimento, planejamento urbano, programação, governamental e habitação social.

CO-AUTORES

Andrea Pullici - Geógrafa, Coordenadora Técnica de Projetos Especiais do Instituto Pereira Passos

Bianca Medina - Assistente Social da Coordenadoria Técnica de Projetos Especiais do Instituto Pereira Passos

João Gabriel Gonzaga - Engenheiro Cartógrafo da Coordenadoria Geral de Desenvolvimento e Inovação Social – SMAS

João Grand Jr. - Geógrafo, Coordenador Geral de Desenvolvimento e Inovação Social da SMAS

Nilceia Carneiro da Silva - Assistente Social, Diretora da Central de Recepção de Adultos e Família – CRAF Tom Jobim – SMAS

Reconhecendo lideranças

No início deste ano, com a mudança de gestão na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, duas servidoras e um servidor público, integrantes do Programa Líderes Cariocas, foram selecionados para ocupar cargos do primeiro escalão do governo.

Tradicionalmente, este espaço na revista é reservado para que um(a) Líder Carioca conte um pouco de sua trajetória de carreira, mas, nesta edição, aproveitamos a chegada destes três profissionais ao topo da administração pública municipal e conversamos com os três, adaptando a coluna “Eu, Líder” para “Nós, Líderes”.

Entrevistamos, portanto, Kátia Souza, Secretária Municipal de Infraestrutura; André Senos, Presidente da Geo-Rio; e Simone Costa, Presidente da CET-Rio.

O PROGRAMA LÍDERES CARIOCAS (PLC) TEM COMO UM DE SEUS OBJETIVOS FAZER COM QUE SEUS INTEGRANTES ALCANCEM OS PRINCIPAIS CARGOS DE GESTÃO DA PREFEITURA. QUAL O SENTIMENTO DE CHEGAR A ESTE NÍVEL?

Kátia Souza: A certeza de estar no caminho certo. Poder ver, na prática, o resultado positivo de todo o investimento feito pela FJG na minha formação enquanto gestora pública.

André Senos: Sentimento de estar seguindo o caminho certo: de integridade, de realização pelo esforço e total dedicação ao serviço público.

Simone Costa: Estou muito feliz e também muito orgulhosa. Entendo que esse reconhecimento profissional não foi gratuito porque tenho a dimensão do tamanho da energia que dediquei desde 2008 quando entrei na Prefeitura do Rio de Janeiro. Sou reconhecida como especialista em mobilidade urbana tanto dentro quanto fora da Prefeitura. Foram muitos

fins de semana de trabalho e capacitação, muitas revisões de relatórios em português e inglês, diversas interações com consultores nacionais e internacionais, desenvolvimento de projetos fora do horário do expediente, muitas madrugadas monitorando a operação da cidade, várias atividades de interação com o público debaixo de sol, chuva e frio e diversos artigos publicados em congressos nacionais e internacionais com os trabalhos que realizados na Prefeitura. Por causa destas atividades, eu já interagia profissionalmente com a economista Maina Celidonio, e o Prefeito Eduardo Paes também já conhecia meu trabalho.

O PLC AJUDOU-LHES A CHEGAREM AO CARGO QUE ESTÃO OCUPANDO AGORA? DE QUE MANEIRA(S)?

KS: Sem dúvida alguma. Como disse acima, através do investimento na minha formação em Gestão Pública e nos diversos cursos que me capacitaram para assumir cargos de liderança. O Programa Líderes Cariocas tem muito prestígio e gera uma visibilidade muito grande para quem participa dele.

AS: Com certeza ajudou. Contamos com treinamentos, e fazemos uma rede de conhecimento que é gerada pelos encontros e, sem dúvida, na exposição como servidor e nas competências adquiridas enquanto LC.

SC: Sem dúvida. Primeiro tem o aspecto do *networking* interno que facilita muito o desenvolvimento dos trabalhos dentro da Prefeitura. O GTT tem um papel de destaque nisso, porque nos aproximamos de servidores com os quais não teríamos oportunidade durante a nossa rotina. Aliás, vários líderes que eu nomeei para posições estratégicas dentro da CET-Rio, eu tive a oportunidade de interagir nesses grupos. O segundo aspecto trata das capacitações que o programa proporcionou. Essas deram um quadro mais ampliado da

gestão, seja de pessoas, de processos ou de projetos. Entendo que esse foi meu maior trunfo: eu usei o programa para melhorar o meu trabalho na minha especialidade, que é mobilidade urbana. Ressalto que dentro da minha especialidade, eu sempre procurava me manter atualizada por conta própria.

COMO VOCÊS ESTÃO BUSCANDO IMPLEMENTAR OS CONHECIMENTOS DE GESTÃO E LIDERANÇA AGORA QUE ESTÃO NESTE CARGO? É POSSÍVEL COLOCAR EM PRÁTICA O QUE SE APRENDE NA TEORIA?

KS: No dia a dia somos vários líderes na alta gestão do órgão e alinhamos a forma de conduzir a secretaria e as equipes. Formamos uma rede informal de relacionamento de servidores para agilizar e desburocratizar o processo com troca de informações e conhecimento em vários setores da Prefeitura, uma gestão transversal.

AS: A teoria, neste momento, respalda a prática e isto é somente mais um desafio. Gerenciamos órgãos inteiros; executamos projetos com servidores com mais de 30 anos de carreira – o que é uma forma de compartilhar experiências. Buscamos a transparência e a excelência na prestação do serviço público.

SC: Entendo que a gestão de pessoas é o aspecto mais sensível. Não tem teoria que dê conta de esclarecer o que vivemos na prática. Saímos da posição de colegas para a posição de chefe. Como nos posicionamos influencia a atuação da empresa seja através da solicitação de uma demanda, do reconhecimento das realizações das pessoas da empresa e as estratégias formuladas que viram atividades muito rapidamente. É muito importante termos a dimensão da responsabilidade que

exercemos nesses cargos para a vitalidade da empresa e as políticas públicas que dela dependem. Posso comparar como uma orquestra, o Prefeito é o Maestro, a gente está numa posição de músico e a empresa é o instrumento. Cabe ao músico tocar o instrumento da melhor maneira possível, sem falhas, seja através de notas mais agudas ou mais graves ou ausências de som, mas sempre de acordo com as instruções do Maestro.

VOCÊS CHEGARAM AO TOPO COMO SERVIDORES (AS) PÚBLICOS(AS). E AGORA? PARA ONDE MIRAR?

KS: Somos movidos a desafios e treinados a superá-los. A missão é tornar a máquina pública mais eficiente e menos onerosa. Nossa gestão atua de maneira responsável e trabalha de forma inteligente e estratégica, focando nas entregas e na condução do órgão. É bem complexo, um desafio diário que requer muita dedicação e inteligência emocional.

AS: O objetivo é executar sempre um trabalho de qualidade. A atuação como gestor, que está no topo, implica ter mais responsabilidades e, principalmente, responder tempestivamente a confiança que me foi depositada para a execução de projetos, no gerenciamento de equipes, na solução de conflitos e nas mudanças que se façam necessárias. Seguir em cargos de gestão, buscar sempre a atualização e fazer parte de equipes que farão a diferença para o cidadão é a meta.

SC: Mais importante do que chegar ao topo da carreira é se manter nesta posição para poder influenciar nas políticas públicas que consideramos relevantes e executar as atividades da forma que consideramos corretas. O que fazer depois não está no meu radar!



Kátia Souza
Secretária de Infraestrutura



André Senos
Presidente da Geo-Rio



Simone Costa
Presidente da CET-Rio

A HISTÓRIA DA EQUIPE DE DESENVOLVIMENTO DE APPS DA IPLANRIO



A equipe de desenvolvimento de Apps foi criada em 2017 na Diretoria de Sistemas da IplanRio com o objetivo de realizar um estudo sobre as tecnologias existentes na época, para orientar as contratações das fábricas de software e a criação interna de aplicativos nos dispositivos Android e iOS.

O Líder Carioca William Santos ficou responsável pela realização das pesquisas tecnológicas, da definição de um processo de desenvolvimento de aplicativos que fosse otimizado e que possibilitasse a redução do esforço e do prazo de entrega, onde fosse possível também distribuir aplicativos para ambos os dispositivos Android e iOS, a partir de um mesmo projeto.

Na ocasião, o desenvolvimento de aplicativos ainda estava se consolidando e seria necessário realizar a formação e a capacitação dos colaboradores. A estratégia adotada foi a de juntar profissionais experientes da IplanRio com a juventude dos estagiários do programa

de estágio de ensino superior da IplanRio. E também realizar um laboratório de pesquisa e experimentação das tecnologias existentes envolvendo todos os participantes.

O apoio da Líder Carioca Simone Torres, gerente da Gerência de Desenvolvimento à época, foi fundamental para a criação da equipe, porque além de patrocinar a iniciativa junto à Diretoria da IplanRio, ela conseguiu estimular a sinergia entre os membros da equipe para que no tempo necessário fosse construído o conhecimento e alcançada a maturidade técnica.

Foi realizado um benchmarking comparando algumas tecnologias para o desenvolvimento de aplicativos que se mostravam promissores e também foi elaborado o modelo de criação de API de integração para a transferência de informações entre os aplicativos e os servidores da IplanRio, tendo como resultado a padronização e a capacitação interna dos colaboradores para atender as demandas da Prefeitura.

A aposta da equipe na tecnologia aberta, React-Native do Facebook em parceria com a comunidade de desenvolvedores se mostrou exitosa, pois ao longo do tempo, à medida que algumas tecnologias concorrentes iam sendo descontinuadas, o React-Native se desenvolvia e se consolidava como uma das mais utilizados pelas empresas de desenvolvimento de aplicativos do mundo todo.

Embora não houvesse treinamento nas instituições formais para a capacitação da equipe, dado o pioneirismo e velocidade da evolução da tecnologia, a equipe de desenvolvimento de Apps iniciou a sua formação através de cursos remotos de curta duração e o estudo da documentação diretamente do site da tecnologia React-Native do Facebook. Mais tarde, em 2019, foi realizado o primeiro treinamento formal para a capacitação da equipe.

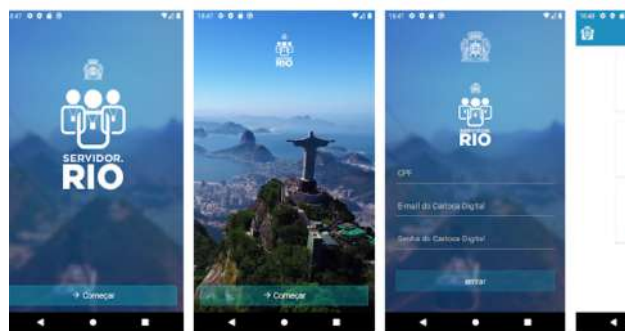
Durante o período de aprendizagem da equipe, o projeto de laboratório para estudos escolhido foi o da criação do protótipo do aplicativo do Carioca Digital, que devido a sua complexidade, ajudou bastante à equipe a se desenvolver, por causa da grande quantidade de serviços e integrações necessárias com outros sistemas, dando origem ao aplicativo Servidor.Rio, lançado em outubro de 2018 para as comemorações do dia do serviço público.



Servidor.Rio: O aplicativo foi criado com o objetivo de facilitar o acesso dos servidores municipais aos serviços institucionais disponibilizados pela PCRJ, consulta aos con-

tracheques e consulta aos informes de rendimentos para reduzir os custos com a impressão em papel e diminuir a demanda de acesso ao Portal Carioca Digital.

O resultado foi a criação do padrão tecnológico para o desenvolvimento de aplicativos com a tecnologia React-Native de forma modular baseado em funcionalidades, utilizando as boas práticas e padrões de projeto, com entregas sucessivas e aplicando a Metodologia Ágil de gerenciamento de projetos.



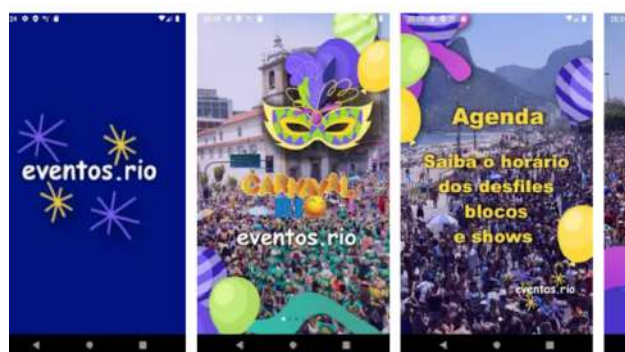
Além do Servidor.Rio e dos demais aplicativos criados pela equipe, em 2020 foram lançados dois aplicativos importantes para os cariocas, já adotando a metodologia.



Eventos.Rio: O aplicativo oficial do carnaval, eventos culturais, esporte e lazer da Prefeitura do Rio, permitindo que os cidadãos cariocas ou turistas que visitam a cidade do Rio de

Janeiro tivessem fácil acesso às informações dos eventos culturais, de esporte e lazer que acontecem na cidade.

Nessa primeira versão, o aplicativo trouxe informações específicas para os foliões que iriam aproveitar o carnaval carioca tais como os blocos de rua da cidade, com os horários de concentração, início, término, local, percurso e público estimado previstos pela organização do bloco, a agenda de desfiles das escolas de samba e outros eventos que ocorreram na cidade durante este período, com especial destaque para a integração com o Centro de Operações - COR.Rio que passou a enviar notificações sobre informes da cidade diretamente para o aplicativo.





Escola.Rio: O aplicativo da Prefeitura do Rio de Janeiro que foi criado com objetivo de oferecer aos responsáveis pelos alunos da Rede Municipal de Ensino uma ferramenta mo-

derna para acompanhar seu processo acadêmico e ser o principal canal entre pais, alunos e escolas, onde diversos serviços estão disponíveis de acordo com o interesse do usuário.

Nessa versão do Escola.Rio os responsáveis puderam: consultar os dados cadastrais da escola, seriação e turma em que o aluno está matriculado, o calendário escolar do ano letivo, o cardápio geral oferecido aos alunos; o Boletim Escolar e Frequência; Atividades Remotas; Contatar Escola e Internet Patrocinada.

A expertise adquirida pela equipe de desenvolvimento de Apps propiciou o desenvolvimento de aplicativos com baixíssimo tempo, bem como a atualização das versões nas Lojas de Aplicativos da Apple App Store e da Google Play de forma bastante rápida, permitindo a realização de consultorias internas, a fornecedores e o apoio às demais equipes envolvidas com o desenvolvimento de aplicativos da Prefeitura do Rio.



A estratégia de juntar profissionais experientes da IplanRio com os estagiários foi muito positiva e trouxe excelentes resultados, capacitando vários colaboradores em diversos níveis de maturidade técnica e a formação de cinco estagiários ao longo desse período, sempre com entregas, tornando a equipe apta para o desenvolvimento de novos projetos de aplicativos para a gestão atual.

MEMBROS DA EQUIPE

William Santos - Líder Carioca, Supervisor, Arquiteto de Software

Edwilson Silva - Analista de Sistemas

Luiz Venâncio - Estagiário

Oiceotse Moura - Desenvolvedor

Rodolfo Bueno - Desenvolvedor



William Santos

Coordenador da Equipe de Apps, Arquiteto de Soluções e Líder de Projetos de TI da IplanRio com Pós-Graduação em Arquitetura e Engenharia de Software. Especialista em Análise de Negócios com cursos nas áreas de Gerenciamento de Projetos, Gestão por Processos e do Conhecimento.

O Laboratório Ampliado de Convivência Escolar LACE

Uma Ferramenta de ressignificação das relações escolares em tempos de pandemia

Desde a sua inauguração no ano de 2016, a Escola Municipal Olimpíadas Rio 2016 vem buscando o melhor para atender às demandas educacionais no bairro da Maré; todavia, a crise sanitária causada pela pandemia de COVID-19 trouxe a necessidade de repensar os tempos e os espaços de aprender e ensinar.

Nesse novo paradigma, a equipe de profissionais da escola planejou ações em canais de comunicação virtual, em especial o Laboratório Ampliado de Convivência Escolar (LACE), para tentar minimizar os impactos causados pelo distanciamento social, partindo de 3 objetivos básicos presentes em Resende (1986):

1. A importância da escola formal para as classes populares;
2. A necessidade de redefinir o conteúdo e encontrar formas pedagógicas capazes de socializá-lo;
3. A importância dos saberes prévios do aluno.

Com essas questões em mente, a proposta de manutenção do vínculo de forma remota exigiu a observação de alguns parâmetros fundamentais como: a) viabilidade técnica dos profissionais e dos alunos b) formação em serviço da equipe c) a cultura de acesso e d) manutenção dos materiais publicados.



Página inicial do LACE

Adotando a perspectiva de Paulo Freire (2010) e na defesa de que a escola e seus profissionais tenham autonomia em suas relações; concebendo, como a professora Marli André (2005), que o conhecimento é processual e socialmente construído pelos sujeitos nas interações cotidianas, transformando e sendo transformados, o LACE torna-se uma ferramenta de ressignificação da relação entre professores e alunos, no trabalho remoto.

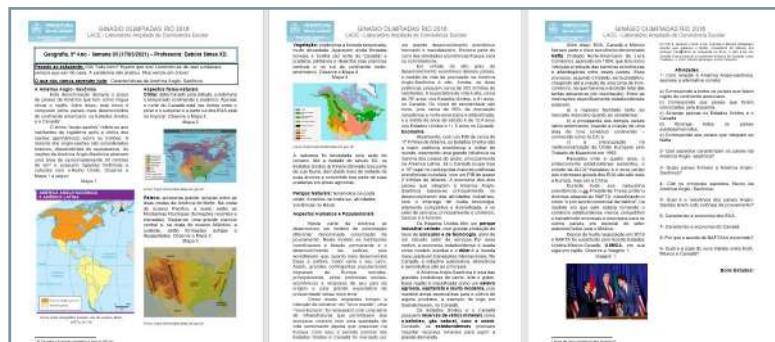
O projeto do LACE, em sua criação, teve como objetivo inicial suprir a carência de atividades escolares em dias de conflitos armados, nos quais a unidade escolar se mantém fechada por questão de segurança, e para que os alunos, por sua vez, de casa, pudessem receber o material para o estudo de forma on-line e assíncrona. No entanto, o ano de 2020 trouxe uma nova realidade para essa plataforma.



Banner anunciando o início das atividades do LACE em 2021

Em meio à pandemia da Covid-19, durante a qual não foi possível a realização de atendimento presencial como forma de evitar a proliferação do vírus, nossa equipe começou o atendimento da comunidade escolar de forma remota, iniciado em 16 de março de 2020. Assim, o LACE se tornou uma ferramenta de trabalho fundamental e nossos alunos passaram a ter acesso ao conteúdo de todas as disciplinas, desde o início da pandemia.

O uso do LACE deu-se com os conteúdos preparados pelos professores da E.M. Olimpíadas Rio 2016 de forma personalizada para cada uma das turmas, fornecendo material de qualidade e comprometido com a realidade e o cotidiano da unidade escolar através de arquivos em PDF nomeados por série, turma e data.



Exemplo de atividade elaborada pela autora e postada no LACE no ano de 2021

Além disso, a nossa equipe se preocupa em fornecer livros disponíveis no espaço da Sala de Leitura, que é alimentada pelos professores da unidade escolar, cujas leituras são recomendadas de acordo com os objetivos pedagógicos de cada professor, por prazer ou para fins didáticos.

SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA
LP	MAT	LP	MAT	LP
MAT	CIE	EF	ING	ART
PV	EAC – 7º E 8º	GEO	CIE	HIST
*****	EAC MAT	*****	*****	EAC LP
***	9º ANO	***	***	9º ANO

Horário escolar de postagem de atividades assíncronas do LACE enviadas aos alunos e responsáveis para o acompanhamento diário de atividades

A equipe trabalhou incansavelmente para a construção do ano letivo de 2020 utilizando, além do LACE, a plataforma da *Microsoft Teams*, para atendimento síncrono, e outros canais de atendimento on-line para a manutenção do vínculo com alunos e responsáveis, por meio das redes sociais da escola.

Há também os guias de aprendizagem de cada turma; o Currículo Carioca; conteúdo das hortas escolares; o material do Turno Único e o espaço para os professores fazerem upload de mídias. Além de todo esse material, a nossa equipe de professores, alinhada à gestão, preocupou-se em estabelecer um diálogo com todos os materiais oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação, tais como os Cadernos Pedagógicos, os Cadernos Complementares e as aulas virtuais disponíveis no canal TV MultiRio.

Para que SME, Coordenaria Regional de Educação e Comunidade Escolar possam entender os caminhos percorridos pela gestão e professores com transparência, construímos o nosso próprio portfólio que apresenta a trajetória de construção desse trabalho remoto.



Índice de conteúdos que compõem o LACE que possibilitam a navegação simples e intuitiva para facilitar o acesso dos nossos conteúdos educativos

O LACE foi totalmente remodelado pensando nas adversidades vivenciadas pelos alunos desta unidade escolar, recebendo novos materiais diariamente e não só incentivando a cultura de acesso, mas a permanência e o vínculo.

(IMAGEM 7) Atalho para as atividades remotas do ano letivo de 2021

Todo esse conteúdo pode ser encontrado e experienciado na página do LACE, acessada pelo link

<https://emolimpiadas2016.wixsite.com/lace>

A pandemia revelou a necessidade de oferecer diferentes formas de acesso ao conhecimento e o LACE materializa a principal delas para a nossa comunidade escolar.

Nós, que fazemos parte da equipe da E.M. Olimpíadas Rio 2016, entendemos que a realidade social, econômica e cultural que envolve a comunidade escolar é bastante complexa, mas buscamos uma educação com equidade e pluralidade, considerando as especificidades. No entanto, nem por isso acreditamos que a ferramenta por si só é suficiente. Esta gestão e sua equipe defendem a criação de espaços cada vez mais dialógicos e que utilizem a tecnologia a serviço da ciência, como ferramenta pedagógica e que respeite a autonomia da criação do professor.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. *Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional*. Brasília: Líber Livros, 2005.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.

RESENDE, Márcia Spyer. *A geografia do aluno trabalhador: caminhos para uma prática de ensino*. São Paulo: Ed. Loyola, 1986

Autor Principal

Debora Cristina Vieira de Simas, Professora de Geografia.

Co-autores:

Rogério Cesar Ornellas Cardoso, Professor de Matemática

Gestão Escolar

Ana Flávia Teixeira Veras, Diretora Geral.

Alex da Silva Souza, Diretor Adjunto.

Vanessa da Silva Albuquerque, Professora de História e Coordenadora Pedagógica.

Silvia Alessandra Ribeiro de Farias, Professora de Ciências e Sala de Leitura.



Debora Simas é Geógrafa (UFF), Mestre em Geografia (UERJ) e Especialista em Educação (CPII). Atua como professora (SME-RJ) e desenvolve pesquisas em Educação, Políticas Públicas Educacionais, Ensino de Geografia, Formação de Professores, Currículo e TIC's.

RESIDÊNCIA TÉCNICA

RIO

Washington Fajardo, atual secretário municipal de Planejamento Urbano, quando presidente do Instituto Rio Patrimônio da Humanidade, lançou à Fundação João Goulart (FJG) o desafio de desenhar um programa para a Administração Municipal: o Projeto Residência Técnica Rio.

A ideia estruturada por um Grupo Transversal de Trabalho (GTT) buscou elaborar uma proposta onde arquitetos recém-formados poderiam concorrer à seleção para residência, durante um ano, se aperfeiçoando e atuando junto a técnicos da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

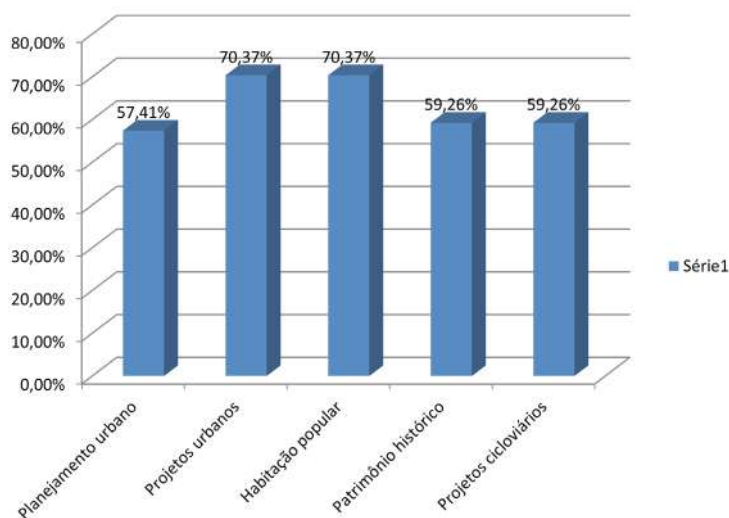
O programa proposto apresentou diferentes vantagens para os candidatos a residentes: a possibilidade de adquirir experiência profissional, de participar de projetos interessantes e relevantes para a Cidade, o conhecimento da estrutura da administração pública, além da oportunidade de adquirir conhecimentos nas disciplinas do curso de aperfeiçoamento.

Para desenvolver a proposta, o GTT realizou uma pesquisa de opinião - aplicada sobretudo em estudantes universitários dos últimos períodos ou recém-formados, público-alvo da proposta. Por meio de um questionário online, foi testada a aderência do programa a algumas preferências desse público.

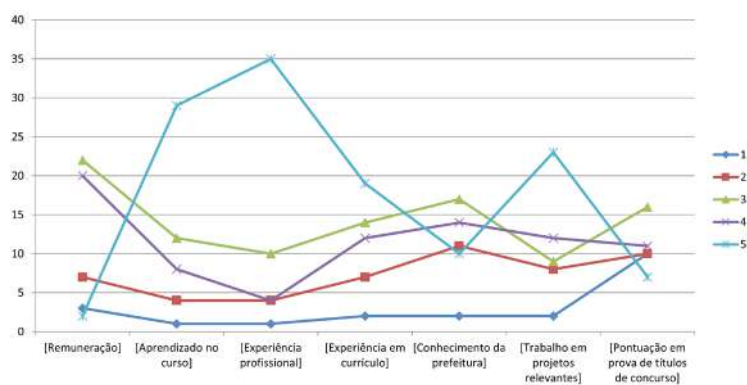
A análise das respostas dos 54 alunos entrevistados contribuiu para desenhar o perfil das políticas que o programa iria adotar e, ainda, identificar pontos relevantes para a proposta.

A pesquisa investigou questões sobre as áreas de interesse de trabalho e estudo do público

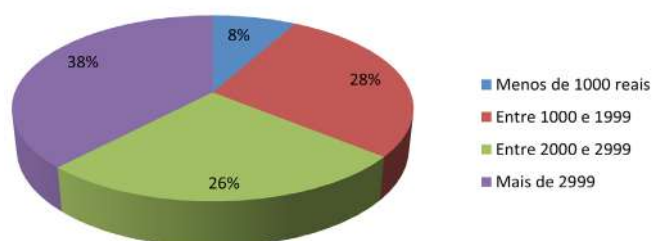
-alvo. Procurou identificar os quesitos mais importantes para a decisão favorável à participação no programa. Como era de se esperar de jovens arquitetos, a maioria se interessou, principalmente, em aprender e atuar em projetos urbanos; mas a preferência por trabalhar em projetos de habitação popular surpreendeu o grupo. Certamente, o fato da maior parte dos estudantes que responderam ao questionário serem da Universidade Federal Fluminense, especialista no tema, foi determinante para esse resultado.



A grande maioria dos entrevistados atribuiu máxima importância à experiência profissional que o programa poderia proporcionar (35 entrevistados); considerando também bastante relevante, em segundo lugar, a oportunidade de aprendizado no curso. Uma questão em um campo de livre manifestação, sobre expectativa de remuneração, pode subsidiar o valor a ser proposto para a bolsa-auxílio do programa.



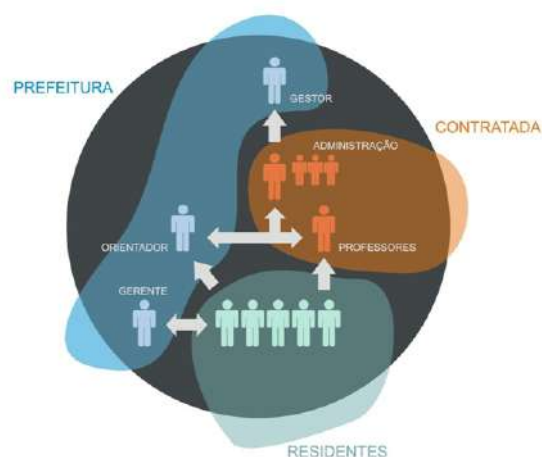
Programas de residência/trainees são uma excelente oportunidade para os participantes, mas também podem contribuir significativamente para a cultura da organização. Permitem uma renovação temporária do quadro técnico; a descoberta de novos talentos e a criação de interesse por cargos técnicos da Prefeitura; a aproximação com instituições de ensino e pesquisa; além de contribuir com uma força temporária de trabalho, com foco em projetos.



A perspectiva é que o programa aconteça a partir de um convênio entre a Prefeitura e uma instituição de ensino ou treinamento, mediante licitação, que incluiria a contratação de residentes, o desenvolvimento do curso de extensão e o acompanhamento das atividades técnicas na Prefeitura.

A proposta inicial é que o programa conte com 25 residentes, que realizarão um ano de atividades, participando de 4 semanas iniciais de aulas e, posteriormente, realizarão atividades práticas sob supervisão, na Prefeitura (6 horas diárias), com 1 dia de aula, a cada 2 semanas.

Um Comitê Gestor do programa da Prefeitura (formado por membros dos órgãos que receberão os residentes e pela contratada) definirá a programação do curso, que deverá ser foca-



Fluxos institucionais da Proposta.

do na prática profissional dos residentes nas atividades junto à Administração, contribuindo para o seu exercício profissional futuro.

Inicialmente proposto em 2015, a Secretaria Municipal de Planejamento Urbano busca, atualmente, viabilizar o programa.

Grupo de Trabalho Transversal:

Bruno Bôscarro França, engenheiro químico, atua na Gerência de Mudanças Climáticas da Secretaria Municipal de Meio Ambiente (MA/GMC). Doutor pelo Programa de Engenharia Química da COPPE, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Marcelo Ribeiro de Freitas, administrador, diretor do Núcleo de Monitoramento da Prestação de Contas da CODESP, da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento e Mestre em Administração Pública pela EBAPE-FGV.

Marcio Martins, arquiteto, coordenador do Escritório de Monitoramento de Projetos e Metas (PU/EMPM) da Secretaria Municipal de Planejamento Urbano do Rio de Janeiro e doutorando em Gestão do Espaço Urbano pela Universidade Federal Fluminense.

Renato Dantas, arquiteto, líder do Escritório de Gerenciamento de Projetos da RioUrbe - Empresa Municipal de Urbanização e Especialista em Gerenciamento de Projetos pela FGV-RJ.

Valéria Hazan, arquiteta, gerente de Macroplanejamento da Secretaria Municipal de Planejamento Urbano e mestre em Urbanismo pelo PROURB/ UFRJ.

O CIRCUITO HISTÓRICO E ARQUEOLÓGICO DE CELEBRAÇÃO DA HERANÇA AFRICANA

JULIANA OAKIM

A criação do Circuito Histórico e Arqueológico de Celebração da Herança Africana principiou-se em 2011 junto às primeiras obras de revitalização do projeto Porto Maravilha. Havia, então, uma grande expectativa em relação à possível descoberta de algum vestígio do antigo Cais do Valongo. Expectativa que, felizmente, foi surpreendida com o achado da sua pavimentação, praticamente íntegra.

Mas o que foi o Cais do Valongo? O Cais do Valongo foi um antigo cais de pedra inaugurado em 1811 na região do Valongo. Sua construção fez parte da retirada do mercado de escravizados da Praça XV. Junto com o cais, foram instalados ali um cemitério, o lazareto, o depósito público, as casas de engorda e armazéns. O Cais do Valongo foi, possivelmente, o maior porto de desembarque de africanos escravizados de todas as Américas. Estima-se que tenham passado por aquelas pedras, até a proibição do tráfico negreiro em 1831, centenas de milhares de homens e mulheres negros trazidos à força da África.

O achado de um sítio arqueológico de tamanha importância mobilizou boa parte da sociedade brasileira. Em resposta a esta mobilização, foi criado em novembro de 2011, pelo Decreto 34.803, o Grupo de Trabalho do Circuito Histórico e Arqueológico de Celebração da Herança, com o objetivo de estabe-

lecer formalmente um fórum onde fossem construídas coletivamente as diretrizes para implementação de políticas de proteção e valorização deste importantíssimo patrimônio cultural.

As reuniões do grupo de trabalho se estenderam por sete meses. Inicialmente, o decreto nomeou 13 participantes. Na prática, as reuniões foram abertas à participação e contaram, em média, com a presença de 50 pessoas. No total, foram representadas no trabalho 20 instituições, destas, 11 pertencentes à sociedade civil. Toda a reflexão do grupo de trabalho foi consolidada em um documento coletivo chamado *Recomendações do Valongo*.

É fruto dessas reuniões o primeiro desenho do Circuito Histórico e Arqueológico de Celebração da Herança, formado por seis pontos:

1. O **Cais do Valongo**, epicentro do Circuito e razão do seu estabelecimento;
2. O **Cemitério dos Pretos Novos**, que trata da deposição dos restos mortais daquelas pessoas e onde, estima-se que 100 mil indivíduos tenham sido sepultados, até seu abandono em 1831;
3. O **Largo do Depósito**, local de comércio, onde funcionou o antigo Depósito Público e onde se concentravam os armazéns do comércio negreiro, também extinto em 1831;



4. Os **Jardins do Valongo**, construídos no início do século 20 sobre o local onde se localizavam as casas de engorda, por onde passava a mercadoria humana antes de ser vendida. A construção dos Jardins marca uma das ações de apagamento dos vestígios materiais da escravidão;
5. A **Pedra do Sal**, local de cultura, resistência e celebração, onde foram fundados, no fim do século 19, os primeiros ranchos carnavalescos, afoxés e pontos ritualísticos, e onde, já no século 20, encontravam-se sambistas estivadores nas famosas rodas de samba;
6. Por fim, o **Centro Cultural José Bonifácio**, uma das escolas do imperador, no qual, em 1991, foi instalado o Centro de Documentação e Memória da Cultura Negra. O CCJB é parte do Circuito não como vestígio do complexo do Valongo, mas enquanto ferramenta de libertação por meio da educação.

Apesar de possuir somente seis pontos iniciais, foi estabelecido que o Circuito da Herança Africana deveria ser ampliado à medida em que novas descobertas fossem realizadas. E assim ocorreu, com a inclusão do **Lazareto**, local de quarentena daqueles que desembarcavam dos navios negreiros, e do **Cemitério de Santa Rita**, onde funcionou entre 1741 e 1774 o primeiro Cemitério de Pretos Novos.

Foi a partir da descoberta do Cais do Valongo e da criação do Circuito Histórico e Arqueológico da Herança Africana que foi possível a candidatura deste sítio arqueológico à categoria de patrimônio mundial. Em 2014, o Cais do Valongo tornou-se parte do projeto Rota do Escravo da Unesco. Foi também, em fins daquele ano, que se iniciaram os estudos para sua candidatura. Finalmente, em fins de 2018, o Sítio Arqueológico Cais do Valongo recebeu o título de Patrimônio Mundial da Unesco com o Circuito da Herança Africana como parte da sua zona de amortecimento.

Juliana Oakim possui graduação em Faculdade de Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2003), graduação em História pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2008), especialização em Sociologia Urbana pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2012), mestrado em História Social pela Universidade Federal Fluminense (2014) e doutorado em História Social pela Universidade Federal Fluminense (2019). Servidora municipal desde 2008, atua na área de Patrimônio Cultural e História, com ênfase em História do Rio de Janeiro, seus planos urbanos e suas favelas. Atualmente, é pesquisadora associada do Laboratório de História Econômica e Social (Polis/IHT-UFF).

Calmario

ALEXANDRE CHERMAN

Quando se mora no Rio de Janeiro e se trabalha no ramo editorial (ainda que de forma voluntária, como é o meu caso), é difícil escapar do jogo de palavras com a terminação “rio”. Na verdade, nem precisa ser editor de uma revista para abraçar o clichê (vide o nosso aquário, que se chama AquaRio; ou o Planetário, cujo site é planeta.rio).

Assim nasceu o nome “Calmario”, uma mistura de “calmaria” com o nosso tão amado “Rio”. A ideia original seria fornecer conteúdo para a seção #ficaadica, onde os editores (e colaboradores) dão sugestões para os leitores. Para criar um compromisso interno, pensei logo em uma série, algo para onde eu pudesse retornar a cada nova edição. Foi aí que me veio o conceito de “oásis urbano”.

Essa minha definição de oásis urbano é bem rígida. Primeiro, e obviamente, tem que ser urbano. Tem que ser um local tranquilo em meio às conturbações de nossa cidade. Tem que ser de livre acesso (em todos os sentidos). E, claro, tem que ser calmo. Um lugar de calmaria no Rio. Um calmario... E inaugurando esse espaço, uma síntese de tudo isso: o Bairro Peixoto.

Encravado entre a Toneleros e o Morro da Saudade, delimitado pelas ruas Santa Clara e Figueiredo de Magalhães, o Bairro Peixoto é a definição perfeita do meu oásis urbano. Mas, surpreendentemente, seu coração (a praça Edmundo Bittencourt) fica a apenas 500m da conturbada e barulhenta Av. Nossa Senhora de Copacabana!

Ali no Bairro Peixoto o tempo parece mover-se em outro ritmo. Os carros passam bem devagar, não há buzinas, as calçadas estão livres e as pessoas se cumprimentam. Crianças brincam na pracinha, despreocupadas, e os donos de pets jogam conversa fora enquanto seus cachorros correm pra lá e pra cá. Uma cidadezinha do interior, em plena Copacabana.

(O comendador Paulo Felisberto Peixoto da Fonseca ficaria orgulhoso deste legado!)

Se você é de Copacabana ou redondezas, com certeza conhece o Bairro Peixoto. Se você está mais longe, programe-se para um dia dar uma passada por lá. Quando essa pandemia deixar, e pudermos novamente desfrutar de nossa cidade, o Bairro Peixoto merece uma visita rápida. Pode ser no pós-praia, no pré-balada. Apenas não deixe de conhecer esse oásis urbano, escondido em um dos bairros mais movimentados da nossa cidade.



**JÁ ESTAMOS TRABALHANDO PARA A PRÓXIMA
EDIÇÃO E QUEREMOS A SUA AJUDA PARA QUE ELA
FIQUE AINDA MELHOR.**

**TEM ALGUMA EXPERIÊNCIA PARA
COMPARTILHAR?**

**SUBMETA UM ARTIGO, MANDE SUA DICA OU
SIMPLEMENTE DÊ A SUA OPINIÃO!**



Foto: Alexandre Macieira | Riotur

**Para ter acesso aos critérios de submissão
e regras de formatação, acesse o site:**

www.rio.rj.gov.br/web/fjg

Outras dúvidas, envie um e-mail para:

revistacidadeinova@gmail.com

FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

(21) 2976-3703 / 2976-1012
fundacaojoaogoulart@gmail.com
liderscariocas@gmail.com
www.rio.rj.gov.br/web/fjg

