

Mongaba

Relatório Final



AUTORES

CLAUDIA MACHADO PAZ DA SILVA - SMS

DESIRÉE SILVA DE QUEIROZ - SMS

GEORGE DE SOUZA ALVES - SMFP

MARIA CECILIA SAFADY GUEDES - SMPU

RAQUEL PEREIRA FLORES - SMFP

SUMÁRIO

1	Relatório de benchmarking de experiências nacionais e internacionais de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público	06
	1.1. Introdução	08
	1.2. Experiências internacionais	11
	1.3. Experiências nacionais	28
	1.4. Experiências no município do rio de janeiro	45
	1.5. Conclusões	50
2	Diagnóstico de dados já existentes no âmbito da PCRJ, referentes a informações étnico-raciais	53
	2.1. introdução	54
	2.2. levantamentos sobre dados étnico-raciais do funcionalismo público no MRJ	56
	2.3. interpretação dos resultados	67
	2.4. conclusões	81

3	Proposta de formação de um programa de letramento racial para líderes cariocas e gestores da prefeitura da cidade do rio de janeiro	
	3.1. Introdução	88
	3.2. Pesquisa de mercado 4	90
	3.3 Análise e refinamento da pesquisa	100
	3.4. Formação de um curso de letramento racial para líderes e gestores da prefeitura da cidade do rio de janeiro	106
	3.5. Conclusões	109
4	Plano de ação com matriz de responsabilidades do programa de letramento racial e outras propostas	112
	4.1. introdução	113
	4.2. plano de ação	115
	4.3. conclusões	118
5	Referências Bibliográfica	121
6	Anexos	130



CAPÍTULO 1

Relatório de benchmarking de experiências nacionais e internacionais de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público

“É preciso romper com a estratégia do “negro único”: não basta ter uma pessoa negra para considerar que determinado espaço de poder foi “dedetizado contra o racismo”. A herança escravista faz com que o mundo do trabalho seja particularmente racista - o que também o torna um dos espaços em que a luta antirracista pode ser mais transformadora.”

(RIBEIRO, 2019, pág. 52)

RELATÓRIO DE BENCHMARKING DE EXPERIÊNCIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO SERVIÇO PÚBLICO

1.1. INTRODUÇÃO

A Filosofia Ubuntu compreende que qualquer pessoa é parte de algo maior e coletivo. Assim, somos pessoas através de outras pessoas e não podemos ser plenamente humanos sozinhos, sendo feitos para a interdependência.

A constituição deste Grupo Transversal de Trabalho (GTT) resgata a palavra Mongaba, de origem tupi-guarani, que caminha nesta direção quando vai na raiz de seu sentido, que é uma “reunião para falar”. Juntos, de forma coletiva e entendendo que todos nós fazemos parte de algo maior, temos a finalidade de nos reunir para falar, estudar e propor ações que resgatam o sentido maior da Filosofia Ubuntu, compreendendo que o espaço de trabalho é um importante lugar para a luta antirracista, depositando uma grande esperança em ações transformadoras de nossa realidade.

O GTT Mongaba pretende tratar da temática racial no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), buscando fomentar a equidade das frentes de trabalho, através da disseminação das questões étnico-raciais e propostas de ações, com foco em gestores e nas lideranças desenvolvidas pela Fundação João Goulart.

O tema está em total sintonia com o momento atual do país, tendo em vista o recém criado Ministério da Igualdade Racial, cuja Ministra Anielle Franco, em seu discurso de posse, destacou que **“É possível observar que os brancos ocupam a maior parte dos cargos gerenciais, dos empregos formais e dos cargos eletivos”** e manifestou o compromisso de buscar aumentar a visibilidade e presença de servidores negros e negras em cargos de tomada de decisão da administração pública.

O presente relatório corresponde à primeira entrega do Grupo Transversal de Trabalho Mongaba, criado pela Fundação João Goulart (FJG), no âmbito do Programa Líderes Cariocas, através da PORTARIA “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 131 de 20 de dezembro de 2022.

Essa primeira entrega consiste no levantamento de experiências nacionais e internacionais de promoção da diversidade étnico-racial no mundo do trabalho, especialmente no setor público, visando subsidiar as etapas seguintes, em especial a Proposta de formatação de um Programa de Letramento Racial para líderes cariocas e gestores da PCRJ e a elaboração de um Plano de Ação, relativo às propostas a serem apresentadas pelo grupo.

Ressaltamos desde já o entendimento deste GTT, o qual pautará a condução dos trabalhos, de que a promoção da diversidade étnico-racial no serviço público e nas organizações em geral é importante, não só para a mitigação de injustiças históricas, do racismo e da desigualdade social, como também para a performance das próprias organizações.

Na América Latina, empresas que investem em diversidade de gênero, raça e orientação sexual tendem a superar a performance financeira das não diversas, segundo pesquisa da consultoria McKinsey com 693 companhias e 3.900 funcionários no Brasil, na Argentina, no Chile, na Colômbia, no Peru e no Panamá. Nas empresas plurais, as pessoas se sentem estimuladas a contribuir com novas ideias e acabam promovendo inovação em serviços e produtos. Ouvir pessoas que pensam diferente, com repertórios, classes sociais, etnias, gêneros e origens distintas é o que vai ajudar a criar soluções inovadoras e resolver problemas sob diferentes prismas (ROLLI, 2021).

O levantamento a ser apresentado a seguir não se limitou às experiências ligadas ao fortalecimento da diversidade entre as lideranças no serviço público, sendo apresentadas também outras experiências que visam fomentar, de outras formas, a diversidade étnico-racial no serviço público, através, por exemplo, da política de cotas, pois entendemos que todas essas iniciativas estão fortemente correlacionadas.

1.2. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

1.2.1. ESTADOS UNIDOS

1.2.1.1. CITY EQUITY OFFICES - ESCRITÓRIOS MUNICIPAIS DE EQUIDADE

Segundo Favro (2021), em agosto de 2014, um policial branco atirou e matou Michael Brown, um negro desarmado de 18 anos em Ferguson, Missouri. O assassinato precipitou protestos em Ferguson e um exame de consciência em toda a América sobre a discriminação racial.

Poucos anos após a morte de Michael Brown, pelo menos 32 cidades nos Estados Unidos estabeleceram ou fortaleceram escritórios de equidade municipal, incluindo Austin, Louisville, Boston e Oakland. Esses escritórios representaram os primeiros esforços já realizados pelas cidades americanas para combater o racismo estrutural.

Estes “Escritórios Municipais de Equidade” (City Equity Offices) contam com orçamento e equipe dedicados a formular, implementar e avaliar ações de promoção da diversidade, tais como:



**investigar
denúncias de
discriminação
étnico-racial;**



**capacitar
servidores
públicos em temas
de promoção da
diversidade;**



**promover a adoção de
políticas de compras
públicas que beneficiem
pequenas empresas
pertencentes à pessoas
negras;**



coletar dados sobre diversidade da força de trabalho do serviço público;



elaborar princípios gerais de promoção da diversidade em todo o governo e monitorar a sua implementação.

Porém, não está claro se algumas das atividades relatadas pelos escritórios de equidade das cidades funcionaram adequadamente nos últimos cinco anos ou mais. Em vários sites de cidades ferramentas como avaliações de impacto de equidade e planos de ação de equidade parecem desatualizadas, dando a sensação de que a equidade não está totalmente incorporada às políticas públicas da cidade.

Por outro lado, a maioria dos escritórios municipais de equidade parece ter investido tempo e dinheiro para fornecer aos funcionários, formuladores de políticas e membros da comunidade oportunidades de participar de treinamentos, workshops, discussões e planejamento sobre equidade. Tais atividades podem contribuir para a construção de um entendimento compartilhado e de uma linguagem compartilhada entre os diferentes grupos de um município.

Baltimore é reconhecida nacionalmente por incorporar a equidade em seu orçamento, realizando avaliações anuais de resultados em áreas prioritárias e usando os resultados para informar o processo sobre como é elaborado este orçamento. A cidade de Pittsburgh criou medidas básicas de combate à desigualdade em áreas como saúde, educação, moradia, segurança e cidadania. A pauta da igualdade é avaliada anualmente para ajudar a determinar como os recursos devem ser alocados.

A vantagem da existência de um escritório de equidade está em haver liderança, direção, coordenação, apoio e visibilidade para os esforços relacionados à equidade de uma cidade. Os escritórios bem-sucedidos podem oferecer um modelo para uma mudança sistêmica desejada.

1.2.1.2. AFRICAN AMERICAN FEDERAL EXECUTIVE ASSOCIATION (AAFEA) - ASSOCIAÇÃO DE DIRIGENTES PÚBLICOS AFRO-AMERICANOS

A AAFEA foi fundada em fevereiro de 2002 e atualmente é amplamente reconhecida como a principal organização sem fins lucrativos dedicada a preparar e apoiar afro-americanos para o avanço nos altos escalões do governo dos Estados Unidos e tem como missões:

1

Promover o desenvolvimento profissional e o avanço dos afro-americanos nos altos escalões do governo dos Estados Unidos;

2

Patrocinar e oferecer programas, políticas, práticas e processos que promovam oportunidades de melhoria de carreira e o desenvolvimento de habilidades críticas para afro-americanos;

3

Estabelecer parcerias e alianças com outras associações de alto nível, organizações dos setores público e privado e academia para alavancar recursos para o desenvolvimento de capital intelectual capaz de efetivamente executar tarefas no governo federal.

Entre as prioridades e os objetivos estratégicos da AAFEA podemos destacar a oferta de Programas de Desenvolvimento Profissional e de Liderança Contínuos de Alta Qualidade para SES (Senior Executive Service) em todos os níveis de senioridade, o AAFEA Fellows Program e de Programas de Desenvolvimento Profissional e de Liderança de Alta Qualidade para aspirantes a altos cargos no governo, o AAFEA Next Generation Career Development Plan (AAFEA, 2016):

- 1 AAFEA Fellows Program** - anualmente a AAFEA identifica um seleto grupo de líderes de alto desempenho no governo federal para participar de um rigoroso programa de desenvolvimento que tem a duração de um ano. A finalidade é prepará-los para competir por cargos de liderança sênior e executiva no governo federal. Segundo a própria AAFEA, o programa requer foco, comprometimento e dedicação e a programação das atividades geralmente são agendadas fora do horário de serviço, exigindo que os bolsistas gastem entre 8 e 12 horas por mês, incluindo a sessão plenária mensal obrigatória de 4 horas. As plenárias e o projeto final aumentam a riqueza do Programa, criando experiências compartilhadas com outros líderes do governo federal que duram para além do Programa;
- 2 AAFEA Next Generation Career Development Plan** - a AAFEA identifica um grupo de servidores federais com cargos de nível intermediário para concorrer a cargos de carreira avançada no governo federal. O programa é realizado de forma virtual e conta com 25 servidores durante cinco meses a cada dois anos. As atividades são planejadas para fornecer experiências de desenvolvimento alinhadas com as competências do Oce of Personnel Management, equivalente a um setor de gestão de recursos humanos.

1.2.1.3. LOCAL GOVERNMENT DIVERSITY DASHBOARD - BASE DE DADOS DE DIVERSIDADE EM GOVERNOS LOCAIS

Sabemos ser fundamental o conhecimento dos dados étnico-raciais para a elaboração, implantação e monitoramento das políticas de diversidade. Neste sentido, duas organizações da sociedade civil americana se uniram para criar uma Base de Dados de Diversidade em Governos Locais (Local Government Diversity Dashboard), que é um portal de dados com informações sobre o perfil demográfico dos níveis de liderança de mais de 21 mil governos locais dos EUA. Esse Portal existe desde 2018, sendo atualizado anualmente junto aos governos locais e servidores, por meio de questionários e, a partir de 2020, passou a contar com dados étnico-raciais.

Há experiências também de contratação de consultorias para a avaliação das políticas públicas de diversidade, à exemplo do estado americano de Delaware, cujas políticas públicas foram avaliadas por um organismo especializado externo, através de formulários e entrevistas individuais e qualitativas, aplicados entre servidores, grupos focais e stakeholders externos.

1.2.1.4. RACIAL EQUITY-FOCUSED RESULTS BASED ACCOUNTABILITY (RBA) - EQUIDADE RACIAL COM RESPONSABILIZAÇÃO BASEADA EM RESULTADOS

A cidade de Portland trata da promoção da diversidade racial através de uma iniciativa chamada Equidade Racial com Responsabilização Baseada em Resultados (Racial Equity-focused Results Based Accountability, RBA).

A RBA é uma abordagem que apoia organizações para um trabalho que desafie o status quo e construa metas de equidade racial, compreendendo que as mesmas insiram negros, indígenas e outras pessoas não brancas para exercer papéis que exigem tomada de decisão e reorientem o trabalho em direção a novas prioridades.

O caminho para alcançar estes objetivos começa por levar em consideração os resultados desejados, adota uma estratégia a partir da definição dos meios para alcançá-los, a partir de 7 princípios (RESULTS, 2021):

- 1** Os funcionários e membros da comunidade devem ser mutuamente responsáveis por identificar, coletar e usar dados em um processo participativo e respeitoso;
- 2** Deve-se adotar uma cultura de dados transparente;
- 3** Deve-se adotar uma prática que não se culpem as comunidades por falhas institucionais e/ou de sistemas;
- 4** Os dados devem ser compartilhados com a comunidade independentemente de serem positivos ou negativos;
- 5** Os dados devem ser usados de forma consistente para fundamentar a adoção de práticas futuras;
- 6** Identificar potenciais soluções com foco em causas estruturais, para que tenham maior probabilidade de interromper e mudar resultados racialmente desproporcionais e injustos;
- 7** É importante que a comunidade se constitua com relacionamentos autênticos e de confiança para que, quando os dados mostrarem uma realidade mais negativa, as soluções sejam encontradas em conjunto, evitando a geração de conflitos e a culpabilização mútua dos atores envolvidos.

Bernabei (2018) mostra os diferentes estágios até uma instituição se tornar antirracista e multicultural, caracterizando cada um dos estágios onde elas se encontram no momento: instituição segregada, instituição “clube” e instituição multicultural; para chegar aos estágios que precisam atingir: instituição antirracista (com mudança de identidade), instituição em transformação (com mudança estrutural) e instituição em mudança numa sociedade em mudança.

1.2.1.5. MATRIZ DE COMPETÊNCIAS EM DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION COMPETENCIES - DEI COMPETENCIES)

A cidade de Washington elaborou uma Matriz de Competências em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI Competencies) e disponibilizou a ferramenta para que as agências e departamentos do governo possam avaliar a efetividade das capacitações em diversidade oferecidas aos servidores públicos.

Eles compreendem competências como as capacidades, conhecimentos, habilidades e comportamentos que descrevem o padrão para o qual se espera que os servidores desempenhem. Esta ferramenta aborda sete competências primárias associadas à Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI, 2019):

1

Cognição social implícita ou viés inconsciente - refere-se às atitudes ou estereótipos que afetam nossa compreensão, ações e decisões de maneira inconsciente. Esses vieses podem abranger avaliações favoráveis e desfavoráveis e são ativados involuntariamente e sem a consciência ou controle intencional do indivíduo. Residindo no fundo do subconsciente, esses preconceitos são diferentes dos preconceitos conhecidos que os indivíduos podem optar por ocultar para fins de correção social e/ou política. Em vez disso, os preconceitos implícitos não são acessíveis por meio da introspecção

2

Desenvolvimento e entendimento da microagressão -

microagressões são as ofensas, desdém ou insultos verbais, não verbais e ambientais do dia-a-dia, intencionais ou não, que comunicam mensagens hostis, depreciativas ou negativas a pessoas-alvo com base apenas em sua participação em um grupo marginalizado.

3

Competência cultural - comportamento humano que incorpora comunicação, ação, crenças, pensamentos e valores de etnia, origem étnica, crenças religiosas e valores sociais

4

Promoção da civilidade - Civilidade é reivindicar e cuidar da própria identidade, necessidades e crenças sem degradar a de outra pessoa no processo

5

Aprendizado organizacional - A aprendizagem organizacional está preocupada com o desenvolvimento de novos conhecimentos ou percepções que têm o potencial de influenciar o comportamento.

6

Desenvolvimento da justiça social - todos têm uma obrigação social e moral de promover práticas, processos e resultados equitativos para pessoas de diferentes raças, origens socioeconômicas, gênero, cultura, deficiência e orientação sexual.

7

Desenvolvimento da juventude - trata da importância da diversidade, da equidade e da inclusão para o desenvolvimento da juventude americana, com ênfase no apoio cognitivo, educacional e emocional e em cuidados com a saúde, aproveitando a oportunidade para criar uma cultura organizacional mais inclusiva.

1.2.2. AUSTRÁLIA

O estado australiano de New South Wales (NSW) possui um modelo descentralizado de promoção da diversidade, com uma unidade central de RH estabelecendo as diretrizes e metas, através de um plano plurianual de promoção da diversidade no serviço público: a Estratégia de Emprego Aborígine (o termo “Aborígine” refere-se aos povos nativos do continente australiano, que habitavam a região antes da colonização europeia e compõem cerca de 3,3% da população total da Austrália).

O referido plano possui metas transversais de promoção da diversidade em todas as agências e departamentos de governo da província. A formulação do plano e a supervisão de sua implementação são de responsabilidade de um executivo específico (chamado de Oficial de Resultados Aborígenes, ou Aboriginal Outcomes Officer).

Em linhas gerais, as metas referem-se ao aumento dos percentuais de pessoas identificadas como aborígenes nos quadros do governo, em especial nos quadros de comando, e da satisfação e engajamento dessas pessoas.

A Austrália possui também uma iniciativa com foco no fortalecimento de profissionais descendentes de povos originários, em várias senioridades. Todas as oportunidades de desenvolvimento de carreira para este público foram organizadas em um único portal de informações, o Indigenous Careers, ou

“Carreiras Indígenas”) (TRAINEESHIPS, 2021; ABORIGINAL, 2018; SIR, 2023; INDIGENOUS, 2022; JAWUN APS, 2021).

1.2.2.1. INDIGENOUS APPRENTICESHIPS PROGRAM (IAP) - PROGRAMAS DE APRENDIZES INDÍGENAS

É um programa que oferece oportunidades em todas as grandes cidades, bem como em alguns locais mais remotos da Austrália, destinando-se a pessoas de origens aborígenes ou ao povo das Ilhas do Estreito de Torres. Os aprendizes permanecem em tempo integral por mais de 12 meses com treinamento no trabalho e uma série de mecanismos de apoio, incluindo um mentor indígena. Após este período eles recebem um certificado ou diploma de qualificação reconhecido nacionalmente e avançam para um nível superior na hierarquia da carreira.

O Programa de Aprendizes Indígenas (IAP) desempenha um papel fundamental no aumento das oportunidades de emprego indígena na administração pública australiana.

Desde 2015, foram mais de 1.800 oportunidades para aborígenes e ilhéus do Estreito de Torres ingressarem em carreiras do serviço público australiano, incluindo pessoas que estavam saindo da escola, terminando os estudos ou procurando uma nova carreira.

Os aprendizes entram no nível 1 ou 2 da carreira no serviço público australiano (WORK, 2018):

Nível 1 - geralmente trabalha realizando tarefas básicas e de rotina com prioridades e procedimentos claramente definidos e estabelecidos e sob a orientação e supervisão de funcionário que ocupa algum cargo em níveis superiores, são responsáveis pela conclusão das tarefas atribuídas dentro dos prazos exigidos e pela produção de trabalhos que estão sujeitos

a um acompanhamento e verificação rigorosos e podem ser solicitados a realizar tarefas processuais, de escritório, administrativas e operacionais. Neste nível não têm responsabilidades de supervisão ou gerenciamento;

Nível 2- além das tarefas do nível 1, os funcionários neste nível podem fornecer treinamento inicial e suporte a colegas novos ou menos experientes.

1.2.2.2. INDIGENOUS AUSTRALIAN GOVERNMENT DEVELOPMENT PROGRAM (IAGDP) - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE INDÍGENAS AUSTRALIANOS

Oferecido pelo Departamento de Educação, Habilidades e Emprego do Governo Australiano, é um programa de 12 meses que oferece oportunidades de emprego na administração pública.

O integrante do programa recebe um Diploma em Governo e emprego para aprendizagem em serviço, começa no nível 3 (ou equivalente) e avança para o nível 4 (ou equivalente) após a conclusão bem-sucedida do programa (WORK, 2018):

Nível 3 - apesar de ainda desempenharem tarefas simples sob supervisão, já podem receber atribuições de maior complexidade e com mais autonomia, gerenciando seu próprio fluxo de trabalho de sua função, realizam tarefas especializadas, processuais, administrativas ou operacionais, incluindo algumas atividades básicas de pesquisa e análise e podem ter alguma função de contato com o público. O trabalho pode envolver alguma supervisão limitada e apoio de funcionários em níveis inferiores, bem como treinamento no trabalho de membros de uma pequena equipe de trabalho;

Nível 4 - geralmente realizam tarefas de complexidade moderada e trabalham sob direção geral. Eles são responsáveis por organizar seu fluxo de trabalho e tomar decisões dentro de parâmetros definidos relacionados à área de responsabilidade. Os funcionários desse nível podem exercer funções relacionadas à interpretação e aplicação de legislação, os procedimentos e as diretrizes e prestam apoio especializado e administrativo em áreas específicas, podendo desenvolver algumas atividades de investigação e análise. Além disso, podem ter uma função de contato público e o trabalho também pode envolver supervisão e liderança de uma equipe com a responsabilidade de treinar membros mais novos e menos experientes de uma pequena equipe de trabalho.

1.2.2.3. ATO EVERGREEN PROGRAM - PROGRAMA DE PERMANÊNCIA

Administrado pelo Australian Taxation Office (ATO), equivalente ao Ministério da Fazenda no Brasil, oferece empregos em vários locais da Austrália (Albury, Canberra, Dandenong, Geelong, Gosford, Newcastle, Townsville e Traralgon).

O programa dura 18 meses, com o objetivo de desenvolver habilidades no local de trabalho por meio de treinamento, iniciando no nível 2 com possibilidades de progredir até o nível 3 após a conclusão. Combina experiência de trabalho e treinamento formal, com colocação permanente ao final do programa.

Ao longo do programa, os participantes conhecem diferentes tipos de funções e opções de carreira disponíveis como funcionário da ATO, à medida que desenvolvem suas habilidades profissionais e realizam seu trabalho.

Para elegibilidade é necessário que o candidato seja australiano de origem aborígene ou cidadão das Ilhas do Estreito de Torres.

Além disso, deve ter habilidades para comunicação escrita e verbal e experiência em atendimento a clientes potenciais, bons conhecimentos de informática, saber operar em um ambiente Windows, ser resiliente, flexível e independente, saber trabalhar em equipe, ser proativo, aceitar desafios, ter vontade de aprender, ser apaixonado, comprometido, profissional e ter vontade de servir a comunidade.

1.2.2.4. REDES DE ABORÍGINES E ILHÉUS DO ESTREITO DE TORRES

1.2.2.4.1. INDIGENOUS CHAMPIONS NETWORK (ICN) - REDE DE CAMPEÕES INDÍGENAS

Trata-se de uma instituição comprometida em liderar e conduzir iniciativas destinadas a aumentar os resultados no local de trabalho com funcionários aborígenes e das ilhas do Estreito de Torres em todo o Commonwealth Public Service (organização intergovernamental composta por 56 países membros independentes).

Os representantes da rede são funcionários seniores de várias agências do governo australiano. O papel da Rede inclui promover e facilitar o compartilhamento de boas práticas e colaboração entre agências, bem como explorar novas ideias que levem a melhores resultados de emprego para funcionários indígenas. A Rede se reúne trimestralmente e é apoiada por uma secretaria por meio da Agência Nacional de Indígenas Australianos.

1.2.2.4.2. INDIGENOUS CROSS AGENCY NETWORK (ICAN) - REDE INDÍGENA ENTRE AGÊNCIAS

É um fórum para presidentes e principais representantes da Rede de Funcionários Indígenas de uma agência para discutir assuntos e compartilhar ideias, projetos e eventos que são de interesse ou importância para os funcionários aborígenes e das Ilhas do Estreito de Torres em todo o Commonwealth Public Service. Os representantes incluem Oficiais de Ligação Indígena (ILOs). O ICAN é

administrado por GovTeams e é apoiado pela Indigenous Champions Network e Indigenous SES Network.

1.2.2.4.3. INDIGENOUS SENIOR EXECUTIVE (SES) NETWORK - REDE DE ALTOS EXECUTIVOS INDÍGENAS

Foi estabelecida para contribuir para o progresso das iniciativas indígenas de emprego e retenção. A Indigenous SES Network está empenhada em conduzir mudanças significativas e fornecer orientação aos secretários sobre questões que afetam os indígenas australianos para oferecer ocupações na administração que contribua para maior representação, retenção e progressão para os indígenas australianos no serviço público.

1.2.2.4.4. INDIGENOUS LIAISON OFFICER (ILO) NETWORK - REDE DE AGENTES DE LIGAÇÃO INDÍGENA

Composta por profissionais de recursos humanos que gerenciam uma série de projetos relacionados ao recrutamento e retenção de funcionários indígenas no serviço público australiano.

Eles fornecem conselhos aos gerentes sobre os desafios da gestão de pessoas e, muitas vezes, também fornecem conselhos aos funcionários indígenas sobre questões relacionadas ao emprego. Os ILOs representam um apoio para auxiliar na concepção e implementação de estratégias de engajamento eficazes para atrair, recrutar, reter e promover funcionários indígenas. A rede da OIT está focada em fornecer um ambiente culturalmente favorável para compartilhamento de ideias e recursos que solucionem problemas de retenção e forneçam suporte aos membros.

1.2.2.5. SIR ROLAND WILSON PAT TURNER SCHOLARSHIP - BOLSA SIR ROLAND WILSON PAT TURNER

Bolsas de estudo de pós-graduação de um a três anos para funcionários do serviço público australiano aborígenes e das ilhas do Estreito de Torres, com nível 4 ou superior para desenvolverem habilidades de pesquisa, análise e liderança em estudos acadêmicos que abordem tópicos de relevância estratégica para a administração pública australiana na Australian National University (ANU) ou na Charles Darwin University (CDU). A finalidade é que os bolsistas e ex-bolsistas construam conexões entre a academia e o serviço público australiano para impulsionar o desenvolvimento de políticas públicas baseadas em evidências.

1.2.2.6. INDIGENOUS GRADUATE PATHWAY - CAMINHO PARA INDÍGENAS GRADUADOS

Oferece uma carreira no Serviço Público Australiano para aborígenes e cidadãos das Ilhas do Estreito de Torres recém-formados no ensino superior de todas as áreas.

O recrutamento é feito em nome de um grande número de agências do governo australiano que buscam uma variedade de conhecimentos e habilidades. A inscrição é avaliada por todas as agências participantes sem a necessidade de preencher várias inscrições.

Cada agência é responsável por um aspecto diferente da vida australiana, desde educação, saúde e serviços comunitários até imigração, defesa e infraestrutura. Os locais de trabalho são diversificados, flexíveis e inclusivos em toda a Austrália, com muitas oportunidades em Canberra. Além das boas condições de trabalho, as remunerações são atraentes e há o recolhimento de contribuições previdenciárias por parte do empregador.

1.2.2.7. JAWUN APS SECONDMENT PROGRAM - PROGRAMA DE DESTACAMENTO JAWUN

Jawun, na língua Kuku Yalanji de Cape York, significa ‘ser amigo’. Trabalhando com comunidades e líderes indígenas, o Programa Jawun facilita o engajamento de longo prazo por meio de parceria entre governo, setor privado e povos indígenas da Austrália, impulsionando uma mudança liderada por indígenas, bem como a transferência bidirecional de conhecimentos e habilidades. Desde que o Projeto Jawun foi estabelecido, mais de 3.500 funcionários governamentais e corporativos viveram e trabalharam em comunidades indígenas em 11 regiões do país.

Em 2011, as agências governamentais da Commonwealth começaram a enviar funcionários em regime de destacamento no programa Jawun. Até o momento, mais de 700 servidores públicos trabalharam em colaboração com parceiros corporativos de Jawun e organizações indígenas para apoiar as comunidades indígenas e seus líderes na conquista de seus próprios objetivos de desenvolvimento. Em troca, estes servidores aumentaram sua consciência cultural e desenvolveram novas habilidades individuais de confiança e resiliência. Eles levam seus aprendizados para o serviço público, influenciando um sistema mais amplo e alcançando melhores resultados para todos os cidadãos australianos.

1.2.3. REINO UNIDO

No Reino Unido há programas de desenvolvimento de recursos humanos, visando identificar e fortalecer pessoas com potencial de liderança, em início de carreira, por meio de iniciativas como o Programa Introdutório de Estágios de Diversidade (**Early Diversity Internship Programme**) e o Programa de Verão de Estágios (**Summer Internship Programme**).

1.2.3.1. PROGRAMA INTRODUTÓRIO DE ESTÁGIOS DE DIVERSIDADE (EARLY DIVERSITY INTERNSHIP PROGRAMME) (EARLY, 2021)

Para participar do programa é necessário que o candidato esteja cursando o primeiro ano da graduação e esteja em pelo menos mais um dos grupos a seguir: pertença a uma minoria étnica, sejam desfavorecidos social ou economicamente ou se considere portador de alguma deficiência. A avaliação do histórico social e econômico é feita usando perguntas baseadas principalmente no histórico familiar.

Além de atender aos requisitos gerais de elegibilidade, o programa procura pessoas que tenham real interesse em seguir uma carreira no serviço público, demonstrem habilidade para trabalhar em equipe, tenham criatividade e sejam inovadores, sejam flexíveis para trabalhar com pessoas em diferentes níveis e tenham forte motivação para causar impacto nas principais questões políticas ou na prestação de serviços.

Os contemplados têm a oportunidade de participar de eventos de networking corporativos, workshop com orientações para participar de processos seletivos para pós-graduação, tutoria com algum membro do programa e abertura e encerramento com a presença de palestrantes de alto nível e figuras inspiradoras que apoiam a diversidade no serviço público.

Trata-se de um programa gratuito com duração de apenas uma semana e que acontece em Londres.

1.2.3.2. PROGRAMA DE ESTÁGIOS DE VERÃO (SUMMER INTERNSHIP PROGRAMME)

(SUMMER, 2021)

Este é um programa voltado para pessoas de todas as origens, dando oportunidade de estagiar numa carreira do serviço público em diferentes lugares do Reino Unido, com duração de 6 a 8 semanas e uma bolsa de 391 libras esterlinas. Há uma ampla gama de oportunidades disponíveis no serviço público para os candidatos aprovados.

Quando o candidato é de origem étnica minoritária ou de classe econômico-social desfavorecida, é convidado a realizar o Fast Pass, que é um caminho mais rápido para a seleção para o Fast Stream. Se no Fast Pass ele receber uma avaliação positiva durante o estágio e, em seguida, se inscrever para o Fast Stream do mesmo ano, será encaminhado rapidamente para os estágios iniciais de seleção online, podendo adiar o Fast Pass para o ano seguinte. Como parte do programa, receberá suporte para a seleção, aumentando suas chances de sucesso no Fast Stream.

1.3. EXPERIÊNCIAS NACIONAIS

1.3.1. O PROGRAMA DE AÇÃO AFIRMATIVA (PAA) DO MINISTÉRIO DE RELAÇÕES EXTERIORES (ITAMARATY)

O Instituto Rio Branco realiza, desde 2002, o Programa de Ação Afirmativa (PAA) - Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia. O referido programa é iniciativa pioneira do Itamaraty e tem por objetivo ampliar as condições de ingresso de brasileiros pretos ou pardos na carreira de diplomata, ampliando a diversidade do Serviço Exterior Brasileiro.

Após a publicação da Lei n.º 12.990/2014, que estabelece reserva de 20% das vagas nos concursos públicos para candidatos pretos ou pardos, houve a reformulação do PAA, mediante concessão de bolsas apenas aos candidatos pretos ou pardos que, tendo apresentado desempenho satisfatório nas primeiras etapas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), não lograram média de notas necessária à seleção final.

Para o Itamaraty, a Lei n.º 12.990/2014 não torna desnecessário o PAA, pois o mesmo poderá contribuir para o aumento do número de pretos ou pardos aptos a concorrer com todos os demais candidatos no âmbito da ampla concorrência.

Ao longo de 20 anos, 49 bolsistas foram aprovados nos Concursos de Admissão à Carreira de Diplomata.

1.3.2. PROGRAMA UBUNTU - DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS NEGRAS NO SETOR PÚBLICO

O Ubuntu é um programa do Vetor Brasil, organização da sociedade civil, criado em 2015, com o objetivo de auxiliar governos na solução de desafios por meio da inovação em gestão de pessoas.

A palavra Ubuntu é de origem africana e possui diversos significados com sentido humanístico, sendo que a tentativa de tradução mais utilizada é “humanidade para os outros”.

O programa Ubuntu tem como objetivo apoiar o desenvolvimento de profissionais negros que ocupam posições de liderança pela primeira vez. Com uma duração de 100 horas, o programa visa formar competências socioemocionais e de gestão de pessoas, além de conectar os profissionais a uma rede para apoiar sua jornada de desenvolvimento como liderança representativa no setor público.

Uma turma piloto com 50 participantes foi lançada em 2022 e recebeu mais de 400 candidaturas.

É possível aos governos de todo o país contratar uma turma do Ubuntu, através da celebração de uma parceria com o Vetor Brasil, a ser regida pela Lei 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil.

1.3.3. MAPA DE AÇÕES AFIRMATIVAS

No Brasil há uma enorme carência de dados étnico raciais no setor público, o que dificulta sobremaneira a elaboração e a implementação de políticas públicas de fomento à diversidade racial. Atualmente, esses dados só são disponibilizados publicamente pela prefeitura de São Paulo. Nenhum dos estados e nem mesmo o governo federal mantém esses dados abertos em seus portais de transparência. Neste sentido, uma parceria entre a Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO/Brasil) e a Universidade de Brasília deu origem ao "Mapa de Ações Afirmativas", criado em 2020, que visa sistematizar e difundir as ações afirmativas implementadas no serviço público em todos os níveis de governo no Brasil, através de um mapa ilustrativo e georreferenciado dos modelos vigentes de cotas raciais em concursos públicos no Brasil, que pode ser acessado através do seguinte link: <https://mapadeacoesafirmativas.com/pt/index.php>.

As experiências existentes são identificadas nos níveis nacional, federal, estadual e municipal, mapeando os diversos marcos jurídicos existentes.

1.3.4. O SELO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL

A Prefeitura de Salvador lançou o Selo da Diversidade Étnico-Racial (Decreto n o 17.918/2007), que é uma política pública, que visa reconhecer publicamente as ações de promoção da igualdade racial nas políticas de gestão de pessoas e marketing das organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade do Salvador.

Essa certificação fica sob a competência da Secretaria Municipal da Reparação - SEMUR, órgão da Prefeitura de Salvador responsável por articular políticas públicas de Promoção da Igualdade Racial, através de um Comitê Gestor, formado por membros do poder público e da sociedade civil organizada.

O Selo da Diversidade Étnico-Racial tem validade anual e as entidades interessadas podem concorrer em três categorias: Reconhecimento, Compromisso e Excelência, sendo a primeira voltada para pequenas empresas e entidades sem fins lucrativos que lutam pela valorização da diversidade, a segunda voltada para organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade do Salvador, que apresentem plano de trabalho e diagnóstico censitário, se comprometendo a cumprir diretrizes voltadas para a promoção da Diversidade Étnico-Racial e a terceira voltada para para as empresas que já estejam participando do Selo da Diversidade Étnico-Racial no mínimo há três anos e venham alcançando alto valor nas avaliações dos planos de trabalho.

1.3.5. PROGRAMAS DE TRAINEE: MAGAZINE LUIZA E BAYER

Embora não sejam relativas ao setor público, objeto do presente trabalho, consideramos importante mencionar as iniciativas de duas grandes empresas privadas, o Magazine Luiza e a Bayer, que lançaram em 2020 programas de Trainee voltados para pessoas autodeclaradas negras (pretos e pardos). Esses processos seletivos geraram polêmica, por excluir pessoas não negras, conforme exposto por Silva J.C. (2021): “Por um lado, alguns levantaram a hipótese das organizações estarem reproduzindo um “racismo reverso” nos programas ao desconsiderar a inclusão de brancos. Por outro, o posicionamento das empresas foi tido como iniciativa antirracista elogiável”. Tamanha repercussão explícita o quanto políticas corporativas de diversidade etnico-racial ainda são pouco utilizadas no contexto brasileiro.

1.3.6. CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES (CEERT) -

(CEERT, 2023)

O CEERT é pioneiro na elaboração e implementação de programas, políticas e ações de equidade racial e de gênero em organizações públicas e privadas, entendendo que a dimensão social da atuação das empresas está relacionada à proatividade no combate às desigualdades e no engajamento na implementação de políticas de equidade no ambiente de trabalho.

Desde 1990 o CEERT realiza pesquisas e programas de intervenção com foco na valorização da diversidade e na promoção da equidade de raça e gênero no mercado de trabalho.

Atualmente integra a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, junto com o Instituto Ethos e o Institute for Human Rights and Business (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360, do Instituto Carrefour e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), além do programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico.

Esta coalizão desenvolveu um projeto para a Equidade Racial no mundo empresarial, que envolve iniciativas para promover a equidade racial e de gênero: Guia Temático para Equidade Racial - Indicadores Ethos-Ceert e o Banco de Práticas para a Equidade Racial e de Gênero.

Além da coalizão, o CEERT tem outras parcerias:

1. com **Rede Brasil do Pacto Global** - cujo objetivo é auxiliar as empresas a terem metas para pessoas negras em cargos de gestão. A inspiração foi o "**Equidade é Prioridade: Gênero**" - programa de impacto mundial do Pacto Global da ONU – que tem por objetivo garantir que empresas tenham metas ambiciosas para mulheres na alta liderança. Diferentemente do programa de Gênero, o Étnico-racial objetiva avaliar as metas junto das empresas para garantir que todas, ao final do programa, as tenham aprovadas internamente. Para auxiliar no processo, o programa prevê a realização de **Censos da Diversidade** para todas as empresas participantes, que definirão metas para a equidade no quadro de pessoal, nos cargos da gestão, nas posições estratégicas e de vanguarda. A parceria contará com formações temáticas sobre equidade racial e com a elaboração de planos de ação a fim de construir conjuntamente os passos necessários para que tais mudanças ocorram de fato.

- 2.** O CEERT é consultor técnico da **Rede Temática de Equidade Racial**, que busca refletir sobre o sentido do trabalho de uma organização com foco em Equidade Racial, como forma de abordar esse tema no escopo de programas e projetos dos investidores sociais privados e reforçar a equidade racial como princípio de reflexão central e transversal sobre a sociedade, apoiando o desenvolvimento de metodologia e capacitação de equipes para a Implementação do quesito cor/raça nos formulários e cadastros de serviços públicos, visando subsidiar e estimular o desenvolvimento de políticas direcionadas à população negra nas áreas de saúde, educação e trabalho.

- 3.** **Prefeitura de Belo Horizonte (1995) - Projeto Oportunidades iguais para todos** com a finalidade de fazer um diagnóstico das desigualdades de raça para orientar a elaboração de políticas de promoção da igualdade e valorizar a diversidade étnico-racial com a finalidade de implementar a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

- 4.** **Prefeitura de Santo André, Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, Elisabeth Lobo Assessoria, Trabalho e Políticas Públicas e Instituto de Governo e Cidadania do ABC -**

- 5.** **Apoio financeiro: FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo e OIT - Organização Internacional do Trabalho (1999) - Projeto Gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça: uma experiência de política pública na região do ABC Paulista.** O objetivo foi desenvolver metodologia e capacitação de gestores para a elaboração de programas e ações orientadas para mulheres e negros e para a implementação do quesito cor/raça na

Central de Trabalho e Renda do Município de Santo André para contribuir para a (re) inserção do trabalhador no mercado de trabalho por meio do Sistema Público de Emprego;

6. Apoio financeiro: Secretarias de Saúde, Educação, Jurídica e Mulher e Desenvolvimento da Prefeitura de Santo André (2004) -

Formação para a implantação do quesito cor/raça nas secretarias da prefeitura do município de Santo André e formação de técnicos, orientação, monitoramento e avaliação da implantação de coleta do quesito cor/raça;

7. Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE, em parceria com o Governo do Estado da Bahia e com o Banco

Interamericano de Desenvolvimento – BID (2014) - Projeto

“Expansão da Coleta do Quesito Raça/Cor – SETRE Bahia”. A

iniciativa teve como enfoque promover a valorização da diversidade racial no mercado de trabalho, bem como provocar mudança comportamental nos serviços prestados pela Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. O universo da pesquisa contemplou os cadastros novos de trabalhadores e trabalhadoras baianos/as registrados no SINE Bahia no período de 01/2011 a 05/2014, totalizando 1.209.775 registros;

8. Federação Brasileira de Bancos (Febraban) - entre 2007 e 2008 -

foi realizada a primeira auditoria de equidade racial no Brasil e um censo de diversidade no sistema bancário com o objetivo de identificar, comparar e analisar o perfil dos funcionários, considerando cor, raça, gênero, idade e cargo. O processo foi iniciado

em 2003 quando, provocado por organizações do movimento negro e sindical, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ações civis públicas contra os cinco maiores bancos privados de atuação nacional por discriminação contra negros e mulheres, pleiteando que os bancos adotassem políticas de promoção da igualdade racial e de gênero. Dentre os resultados destacam-se: sistematização de boas práticas; realização de pesquisa qualitativa com as áreas de Recursos Humanos do setor bancário; elaboração de um plano de ação para a implementação do programa “Valorização da Diversidade”; realização de mais dois censos em 2013 e 2018 e elaboração de Plano de Ação. Estiveram envolvidos neste processo 400 mil funcionários;

9. Oxfam (2009) - realização de diagnóstico institucional de tratamento da igualdade racial nos processos institucionais; sensibilização do quadro interno da Oxfam e parceiros e construção de um plano de ação com vistas a assegurar o tratamento da igualdade racial em todas as dimensões institucionais;

10. Aliança Jurídica pela Equidade Racial e Fundação Getúlio Vargas (SP) (2019) - Mapeamento da diversidade racial nos 10 maiores escritórios de advocacia de São Paulo que envolveu 3624 pessoas e apontou muitas disparidades nas posições que negros e brancos ocupam, tais como: do total de brancos, 10,1% são estagiários e 48,3% são sócios e advogados juniores, plenos e seniores. do total de negros, 10% são estagiários e não chega a 1% nos cargos de sócio e advogados.

A experiência acumulada pelo CEERT possibilitou o desenvolvimento de uma metodologia aplicada em organizações públicas, privadas e da sociedade civil com vistas a promover a diversidade racial e de gênero e o Censo da Diversidade se insere neste contexto, constituindo um processo de trabalho construído de maneira compartilhada com cada organização, contemplando não só o perfil do quadro de pessoal, mas a análise dos processos de recursos humanos visando identificar obstáculos e alavancadores da equidade. A metodologia de diversidade nas organizações do CEERT apresenta os seguintes eixos:

- Concertação para mediação das diferentes posições na instituição;
- Mudanças de processos internos para equidade e diversidade;
- Desenvolvimento do Plano de ação;
- Criação de instrumento de gestão;
- Auditorias de equidade racial e de gênero;
- Censo de equidade e diversidade;
- Engajamento da alta liderança e colaboradores;
- Instrumentos de gestão estratégica da equidade racial;
- Gestão, monitoramento e avaliação;
- Grupos de pessoas negras e antirracistas;
- Mentoria.

1.3.7. PLATAFORMA DE DADOS ESTATÍSTICOS OFICIAIS PARA EXPLICITAR AS DESIGUALDADES RACIAIS NO BRASIL DO CENTRO DE ESTUDOS E DADOS SOBRE DESIGUALDADE RACIAL (CEDRA) (CEDRA, 2022)

O Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdade Racial (CEDRA), lançou no dia 16 de dezembro de 2022 uma ferramenta com dados estatísticos oficiais para explicitar as desigualdades raciais no Brasil. Desenvolvida por uma equipe de

especialistas em ciências de dados e pensadores da questão racial, a plataforma reúne diversas bases de dados e oferece análises que permitem evidenciar a profundidade das desigualdades raciais no país.

A base de dados utilizada pela plataforma concentra informações do Censo 2010 e da Pesquisa por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) de 2012 a 2019. Utilizando estas informações são realizados cruzamentos de dados de cor/raça com indicadores de renda, trabalho, escolaridade e característica dos domicílios. É informado que também é possível baixar as tabelas no formato xlsx (MS Excel) para realizar análises mais complexas.

A instituição prevê avanços nos próximos meses deste ano, como a inclusão dos dados da PNAD em março, lançamento do banco de dados sobre saúde em abril, lançamento do banco de dados sobre censo da educação superior em junho e lançamento do banco de dados sobre censo da educação básica em agosto.

Fazem parte da fundação da plataforma e do conselho deliberativo do Cedra o físico e professor da Universidade Federal de Santa Catarina Marcelo Tragtenberg, o ativista, escritor e presidente do conselho da Oxfam Brasil Hélio Santos, o economista Mário Theodoro, a historiadora e pesquisadora de relações raciais e de gênero Wania Sant'Anna e o economista e ex-presidente do IBGE Eduardo Pereira Nunes.

1.3.8. ÍNDICE DE EQUILÍBRIO RACIAL (IER) E O ÍNDICE FOLHA DE EQUILÍBRIO RACIAL (IFER) (ÍNDICE, 2021; FIRPO, FRANÇA & PORTELLA, 2021; FIRPO, FRANÇA & RODRIGUES, 2020; FRANÇA, 2021)

O índice de Equilíbrio Racial consiste em uma medida que procura mensurar o nível de distanciamento da composição racial de um determinado subgrupo populacional em uma dada unidade (por exemplo, negros com ensino superior no estado de São Paulo) frente à composição em uma população de referência (por exemplo, população total de negros no estado de São Paulo).

As principais vantagens deste Índice são a fácil estimação e interpretação dos resultados, bem como a possibilidade de utilização de diferentes níveis de agregação geográfica, como o nacional, regional e estadual;

Em particular, a possibilidade de aplicá-lo a diferentes contextos é especialmente relevante para o caso brasileiro, onde há grande heterogeneidade na proporção de negros entre as regiões.

O Índice Folha de Equilíbrio Racial (IFER) é uma forma de medir a consequência do processo histórico de exclusão social enfrentado pela população negra e oferece uma medida quantitativa do desequilíbrio racial presente nas populações com alta escolaridade, maiores rendimentos e com maior longevidade. Para isso, modificou-se o Índice de Equilíbrio Racial, proposto por Firpo, França e Rodrigues (2020), aplicando-o a variáveis de escolaridade, renda e saúde.

O IFER oferece uma medida do desequilíbrio racial ao mostrar a distância entre o percentual de negros na população de 30 anos ou mais e nos grupos com ensino superior completo; maior renda (10% mais ricos) e maior sobrevida (10% mais idosos) dessa mesma faixa etária

Este índice varia de -1 até 1, que representam respectivamente os casos em que há apenas negros ou brancos em uma dada situação; zero, em oposição, corresponde ao caso de perfeito equilíbrio racial, onde a proporção de negros na população de referência é exatamente igual à proporção de negros na situação em que estamos interessados em estudar.

Como exemplo, Firpo, França & Portella (2021) consideram o grupo populacional de pessoas com mais de 30 anos e com ensino superior completo. A proporção de negros no Brasil em 2019 nesse grupo populacional é de 34%. No Brasil de 2019, entre as pessoas com mais de 30 anos, 54% são negras. A discrepância entre 34% e 54% é refletida em um valor negativo do Ifer. Se houvesse exatamente 54% de negros na população com ensino superior, o Ifer seria zero. Mas no caso concreto, com 34% de negros, o Ifer é -0,39. Ou seja, há clara sub-representação de negros entre adultos com ensino superior.

1.3.9. COLETA E DIVULGAÇÃO DE DADOS ÉTNICO-RACIAIS - CIDADE DE SÃO PAULO

A cidade de São Paulo é mencionada por Fioravanti (2021), como sendo a única cidade brasileira que publica ativamente os dados dos servidores públicos detalhados por raça/etnia.

Entendemos que isso foi possível, em função da que a Lei nº 16.129 de 12 de março de 2015, regulamentada pelo Decreto nº 59.406 de 8 de maio de 2020 e que **estabeleceu a inclusão do quesito raça/cor, no âmbito do Município de São Paulo, de forma autodeclaratória, em todos os sistemas de informação avaliação, monitoramento, coleta de dados, censos e programas, visando a elaboração de políticas públicas relacionadas ao tema.** A referida Lei estabeleceu também a **divulgação de indicadores no Portal da Prefeitura do Município de São Paulo na Internet.**

De fato, constam do portal “Dados Abertos” da Prefeitura de São Paulo, as relações mensais de Servidores Ativos da Prefeitura de São Paulo, incluindo os campos raça/cor (PORTAL DADOS ABERTOS, 2023).

1.3.10. LEIS DE COTAS NO SERVIÇO PÚBLICO

O grande marco brasileiro em prol da diversidade no serviço público foi a chamada “Lei das Cotas no Serviço Público” (Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que “Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

A partir dessa Lei, diversos estados e municípios também legislaram sobre o tema. Atualmente, cerca de 11 estados e 43 municípios, além do Distrito federal, possuem regulamentos relativos à reserva de vagas para negros no serviço público.

No quadro abaixo são listadas as principais legislações estaduais, relativas à reserva de vagas:

ESTADO	LEGISLAÇÃO	DESCRIÇÃO BÁSICA
Amapá	Lei nº 1.959/2015	Ficam reservados aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos, sempre que o número de vagas oferecidas for igual ou superior a 3 (três).
Bahia	Lei nº 13.182/2015	Fica instituída a reserva de vagas para a população negra nos concursos públicos e processos seletivos para o provimento de pessoal no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta Estadual, correspondente, no mínimo, a 30% (trinta por cento) das vagas a serem providas.
Espírito Santo	Lei nº 11.094/2020	Ficam reservadas aos negros 17% (dezessete por cento) e aos indígenas 3% (três por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos para o provimento de cargos efetivos, de contratação temporária e empregos públicos no âmbito da administração pública no Estado do Espírito Santo, das autarquias, das fundações públicas, das empresas pública e das sociedades de economia mista controladas pelo Estado do Espírito Santo, conforme, simetricamente, estabelece a Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014, no âmbito federal, e incluem-se também os indígenas, na forma desta Lei.
Maranhão	Lei nº 11.399/2020	Art. 16. Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública estadual, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pelo Estado do Maranhão, na forma desta Lei.
Mato grosso	Lei nº 10.816/2019	Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Estadual, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pelo Estado de Mato Grosso, na forma desta Lei.

Mato Grosso do Sul	Lei nº 4.900/2016	"Art. 1º O Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, reservando das vagas oferecidas em todos os seus concursos, para provimento de cargos e de empregos públicos nos quadros de carreira, cotas de: I - 20% (vinte por cento) para negros; II - de 3% (três por cento) para índios.
Paraná	Lei nº 14.274/2003	Art. 1º. Ficam reservadas aos afrodescendentes, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos, efetuados pelo Poder Público Estadual, para provimento de cargos efetivos.
Rio Grande do Sul	Decreto nº 56.229/2021	A reserva de vagas em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública estadual direta e indireta, incluindo as autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações instituídas ou mantidas pelo Estado será destinada: I - às pessoas com deficiência, desde que haja compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência, na proporção de 10% (dez por cento) do total de vagas ofertadas no âmbito de cada carreira, cargo ou emprego isolados previstos no edital de abertura do concurso público ou processo seletivo ou providas durante todo o período de validade do concurso; <u>II - às pessoas negras, compreendidas as pessoas pretas e pardas, na proporção de 16% (dezesesseis por cento) do total de vagas ofertadas no âmbito de cada carreira, cargo ou emprego isolados previstos no edital de abertura do concurso público ou processo seletivo ou providas durante todo o período de validade do concurso;</u> III - às pessoas trans, compreendidas as mulheres trans, as travestis e os homens trans, na proporção de 1% (um por cento) do total de vagas ofertadas no âmbito de cada carreira, cargo ou emprego isolados previstos no edital de abertura do concurso público ou processo seletivo ou providas durante todo o período de validade do concurso; e

		IV - aos integrantes dos povos indígenas, na proporção de 1% (um por cento) do total de vagas ofertadas no âmbito de cada carreira, cargo ou emprego isolados previstos no edital de abertura do concurso público ou processo seletivo ou providas durante todo o período de validade do concurso.
Rio de Janeiro	Lei nº 6.740/2014 (*)	Ficam reservadas aos negros e índios 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro e Executivo do Estado do Rio de Janeiro e das entidades de sua Administração Indireta.
São Paulo	Lei Complementar nº 1.259/2015 Decreto nº 63.979/18	Fica instituído, na forma da Lei Complementar estadual nº 1.259, de 15 de janeiro de 2015, o sistema de pontuação diferenciada para pretos, pardos e indígenas, em concursos públicos e processos seletivos destinados à investidura em cargos e empregos no âmbito da Administração Direta e Indireta do Estado, mediante acréscimos percentuais na pontuação final dos candidatos beneficiários, em cada fase do concurso público, conforme fatores de equiparação especificados neste decreto. Observação: São Paulo é o único estado que não estabelece percentuais e sim pontuação diferenciada.
Sergipe	Lei nº 8.331/2017	Ficam reservadas cotas raciais de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas, para afrodescendentes, nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, das Autarquias, das Fundações Públicas, das Empresas Públicas e das Sociedades de Economia Mista controladas pelo Estado de Sergipe, na forma desta Lei.
Distrito federal	Lei nº 6.321/2019 Decreto nº 42.951/2022	Fica regulamentada a Lei Distrital nº 6.321, de 10 de julho de 2019, que dispõe sobre a reserva, aos negros e negras, de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da administração pública, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas, das sociedades de economia mista controladas pelo Distrito Federal e do Poder Legislativo, nos termos do que dispõe a Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

(*) De acordo com Fioravante (2021, pág. 18), “A legislação fluminense passou por entraves jurídicos. Ela chegou a ser considerada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça do Estado, que entendeu que a lei feria o princípio organizacional das instituições, ou seja, que a regra não poderia interferir na organização funcional de outro poder (Judiciário, Legislativo, Ministério Público e Tribunal de Contas). A discussão foi parar no Supremo Tribunal Federal (STF), onde o ministro Edson Fachin decidiu pela constitucionalidade do texto afirmando que ele tratava “da igualdade como direito fundamental”.

1.4. EXPERIÊNCIAS NO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

1.4.1. LEI DE COTAS NO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

(FIGUEIREDO, 2014)

Em 27 de março de 2014, o prefeito Eduardo Paes sancionou o projeto de lei, de autoria do próprio Poder Executivo, que garante a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos municipais para negros e índios, a Lei nº 5.695 que *“Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos integrantes dos quadros permanentes de pessoal da administração direta e indireta do Município do Rio de Janeiro e dá outras providências”*.

A legislação atualmente em vigor é igual à anterior, a Lei nº 5.401, de 14 de maio de 2012, de autoria do Vereador João Mendes de Jesus, que foi declarada inconstitucional por vício de iniciativa em 23 de janeiro de 2014 pelo Tribunal de Justiça (TJ-RJ). O problema com a lei foi ela ter sido fruto da iniciativa de um vereador, e não da prefeitura.

Pelo artigo 7º da referida lei tem vigência por 10 anos e estabeleceu ainda a competência do acompanhamento dos seus resultados pela então Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, atualmente Secretaria Municipal de Assistência Social.

1.4.2. ESTRUTURAS DO EXECUTIVO MUNICIPAL RELACIONADAS AO TEMA ÉTNICO-RACIAL

Na estrutura do executivo municipal, temos as seguintes unidades administrativas relacionadas ao tema étnico-racial:

1.4.2.1. CONSELHO MUNICIPAL DE DEFESA DOS DIREITOS DO NEGRO / GI/COMDEDINE - ESSE CONSELHO INTEGRA A ESTRUTURA DA CASA CIVIL (CVL) E POSSUI AS SEGUINTE COMPETÊNCIAS AFETAS AO TEMA EM TELA:

- 1** Assessorar a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro na definição de uma política destinada ao combate à discriminação racial nos múltiplos aspectos de que se reveste;
- 2** Construir e coordenar diretrizes que orientem a execução de programas, projetos e propostas de interesse do negro, em articulação com os demais órgãos e entidades Municipais;
- 3** Fomentar a elaboração, reprodução e disseminação de matérias de utilidade e interesse para a comunidade negra;
- 4** Propor e promover a realização de estudos, pesquisas e divulgação de trabalhos que envolvam a realidade brasileira (municipal, estadual, federal) e internacional, atual ou pretérita, considerando os interesses, os pontos de vista e a participação da população negra;
- 5** Estimular ou promover iniciativas que visem à adequada preparação teórica e prática dos membros da Comunidade Negra para capacitá-los a intervir, eficientemente, na estrutura do poder e na administração particular ou pública, em todos os níveis e em quaisquer instâncias;

**1.4.2.2. GERÊNCIA DE RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS / E/SUBE/CDCEC/GERER -
ESSA GERÊNCIA INTEGRA A ESTRUTURA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE
EDUCAÇÃO (SME) E POSSUI AS SEGUINTE COMPETÊNCIAS RELACIONADAS AO
TEMA: GERENCIAR:**

- 1** e estabelecer parcerias intersetoriais para desenvolver ações estratégicas de natureza consultiva, mediadora e de planejamento, a fim de garantir a agenda da Educação das Relações Étnico-raciais em diferentes esferas da Rede Municipal de Ensino;
- 2** o trabalho de Educação das Relações Étnico-Raciais na Rede Municipal de Ensino;
- 3** fomentar iniciativas que garantam o desenvolvimento de metodologias voltadas para implementação da Educação das Relações Étnico-Raciais, assegurando à comunidade escolar caminhos possíveis para superação do preconceito e da discriminação;
- 4** pensar ações estratégicas e articulações intersetoriais que permitam realizar levantamentos e análises de dados qualitativos e quantitativos, com recorte étnico-racial, possibilitado avaliar e acompanhar a implementação da legislação voltada para Educação das Relações Étnico-Raciais.

PROPOR:

1. ações estratégicas e articulações intersetoriais para acompanhar o Plano Nacional de implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação das Relações Étnico-Raciais;

2. ações estratégicas e articulações intersetoriais para acompanhar o Plano Municipal de Educação, na aproximação de suas metas aos Indicadores de Qualidade da Educação para as Relações Étnico-Raciais;
3. ações estratégicas e articulações intersetoriais para acompanhar a aplicabilidade das Leis 10.639/2003 e 11.645/2008 nas unidades escolares da Rede Municipal de Ensino;
4. identificar projetos, ações e práticas pedagógicas sobre a diversidade étnico-racial desenvolvidas pelas unidades escolares, buscando

FOMENTAR:

1. Projetos, ações e práticas pedagógicas que promovam o combate ao racismo e seus processos discriminatórios da Primeira Infância à EJA;
2. Projetos, ações e práticas pedagógicas que apresentem visões positivadas sobre africanos, afrodescendentes e indígenas, contribuindo para desconstrução/desarticulações de estigmas e estereótipos social e historicamente atribuídos a estes grupos;
3. Cursos de capacitação e formação continuada, a partir de articulações intersetoriais, que possam discutir Educação para as Relações Étnico-Raciais, com a participação de professores (as), coordenadores (as) pedagógicos (as), gestores (as) e demais profissionais das diversas Unidades Escolares da Rede Municipal de Ensino;

4. Orientar a elaboração e publicação de materiais didáticos, pedagógicos e instrucionais específicos, amparados pelas legislações competentes, a fim de garantir a Educação para as Relações Étnico-Raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira e africana e indígena.

1.4.2.3 COORDENADORIA EXECUTIVA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL / CVL/CEPIR - ESSA COORDENADORIA INTEGRA A ESTRUTURA DA CASA CIVIL E POSSUI AS SEGUINTE COMPETÊNCIAS AFETAS AO TEMA EM TELA:

1. Elaborar, coordenar e acompanhar ações, nos órgãos da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e na sociedade em geral, para a promoção da igualdade racial;
2. Articular, promover e acompanhar a execução de diversos programas de cooperação com organismos públicos e privados relativos à promoção da igualdade racial.

COORDENAR:

1. Programas voltados à implementação de políticas de ações afirmativas, visando à promoção da igualdade e a garantia dos direitos da população negra, através de uma abordagem intersetorial, dialogando com os diversos órgãos da prefeitura, nas áreas de saúde, educação, segurança, trabalho, cultura e na garantia de direitos

2. Ações e projetos voltados para o combate ao racismo institucional nos órgãos governamentais e para o enfrentamento e prevenção do racismo e demais formas de intolerância;

PROPOR:

3. A promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação racial e às desigualdades raciais em todas as suas manifestações individuais, estruturais e institucionais;

4. soluções técnicas, administrativas e legislativas visando eliminar obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade racial nas esferas pública e privada; Observamos que as competências dos referidos órgãos e setores da PCRJ podem ser verificadas, na íntegra, através do sistema Integrado de Codificação Institucional (SICI, 2023).

1.5 CONCLUSÕES

O levantamento realizado nessa etapa mostrou, tanto a nível nacional como internacional, um conjunto de ações de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público, que são voltadas para três eixos principais e complementares entre si:

- **aumento do efetivo de negros no serviço público, à exemplo das “leis de cotas”;**
- **aquisição e/ou sistematização de dados étnico-raciais no serviço público**
- **desenvolvimento de lideranças.**

No Brasil, consideramos que o marco das ações de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público ocorreu com a chamada “Lei das Cotas no Serviço Público” (Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014), a partir da qual, diversos estados e municípios também legislaram sobre o tema, incluindo o Município do Rio de Janeiro, através da Lei nº 5.695 de 27 de março de 2014, que reserva aos negros e índios vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos municipais. **Nesse sentido, destacamos que, conforme o Art. 7º desta Lei, a mesma vigorará por 10 anos, ou seja, até 9 de junho de 2024, e, deste modo, consideramos fundamental que os resultados da mesma sejam avaliados pela PCRJ, visando a sua renovação, com eventuais ajustes necessários ao seu melhor desempenho.** Neste sentido, encaminhamos sugestão de minuta (Anexo 1), a qual contempla, além da renovação da lei propriamente dita, um mecanismo de acompanhamento de seus resultados, que julgamos pertinente, tendo em vista o que observamos até então.

A maior parte do material pesquisado menciona o “apagão de dados” existente em relação à composição étnico-racial do funcionalismo público, fato esse descrito detalhadamente no E-book “Onde estão os negros no serviço público?” do República.org. Essa dificuldade na aquisição de dados raciais provavelmente ocorrerá na próxima etapa do trabalho deste GTT, que consistirá justamente no diagnóstico de dados já existentes no âmbito da PCRJ, referentes a informações étnico-raciais do funcionalismo. Por fim, identificamos nesse levantamento alguns pontos a serem considerados nas próximas entregas do GTT Mongaba:

- Em relação à 2ª entrega, diagnóstico de dados étnico-raciais existentes, a Lei nº 5.695 de 27 de março de 2014 estabeleceu a competência do acompanhamento dos seus resultados à então Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social. Deste modo, os registros desta Secretaria são uma potencial fonte de dados étnico-raciais a ser verificada.

- Em relação à 3ª entrega, Proposta de formatação de um Programa de Letramento Racial para líderes cariocas e gestores da PCRJ, identificamos as seguintes possibilidades de parcerias:
 - Programa Ubuntu, do Vetor Brasil e Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), cujas parcerias são regidas pela Lei 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil;
 - Gerência de Relações Étnico-Raciais da SME, em função da sua expertise, associada ao letramento racial, e
 - Conselho Municipal de Defesa dos Direitos do Negro (COMDEDINE), em função das suas competências, em especial a de “construir e coordenar diretrizes que orientem a execução de programas, projetos e propostas de interesse do negro, em articulação com os demais órgãos e entidades Municipais”.



CAPÍTULO 2

Diagnóstico de dados já existentes no âmbito da PCRJ, referentes a informações étnico-raciais

DIAGNÓSTICO DE DADOS JÁ EXISTENTES NO ÂMBITO DA PCRJ, REFERENTES A INFORMAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

2.1. INTRODUÇÃO

O presente relatório corresponde à segunda entrega do Grupo Transversal de Trabalho Mongaba, criado pelo Instituto Fundação João Goulart, no âmbito do Programa Líderes Cariocas, através da PORTARIA “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 131 de 20 de dezembro de 2022.

Essa segunda entrega consiste no diagnóstico de dados já existentes na Prefeitura do Rio, referentes a informações étnico-raciais, formações acadêmicas, carreira, cargos, etc. sobre servidores/gestores para compilação e análise e levantamento das estruturas existentes, que tratam dessa temática.

Trata-se de um trabalho pioneiro na PCRJ, que está sendo elaborado próximo ao marco de 10 anos da Lei de Cotas municipal (Lei nº 5.695/2014), a partir do qual poderão ser elaboradas novas políticas de gestão de pessoas voltadas para o tema étnico-racial, no âmbito do funcionalismo público municipal, em especial das lideranças.

Consideramos também que os dados ora levantados contribuam para a discussão do tema em outras esferas de governo, uma vez que a maior parte do material pesquisado durante a elaboração da 1ª entrega deste GTT menciona o “apagão de dados” existente em relação à composição étnico-racial do funcionalismo público.

O problema é detalhadamente discutido em Fioravanti (2021), onde constam informações relevantes e preocupantes, como as que se seguem:

1. “Levantamento da República.org nos portais de transparência dos 26 Governos Estaduais brasileiros, das 26 Prefeituras Municipais das capitais, e no site do Governo Federal mostra que apenas uma cidade, São Paulo, publica ativamente os dados dos servidores públicos detalhados por raça/etnia.” (pág. 12)
2. Segundo levantamento do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, o CEERT, nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), não sabemos a cor de 93% dos servidores públicos do país. Quando os órgãos públicos preenchem os dados de raça/cor de seus funcionários, que admite seis respostas alternativas - indígena, branca, preta, amarela ou “não informada” -, 92,7% dos servidores públicos são incluídos na última categoria.” (pág. 13)
3. “Na Administração Pública Federal, há um aviso circular de 2012 que determina “a inclusão dos campos cor ou raça e seu preenchimento obrigatório em todos os registros administrativos, cadastros, formulários e bases de dados que contenham informações pessoais, inclusive do público externo”. O dado mais atualizado do Governo Federal, de 13 agosto de 2020, no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), mostra que apenas 5,6% dos servidores federais no Poder Executivo não têm raça/cor informada. Ainda assim, os dados do Painel Estatístico de Pessoal, abertos ao público, apresenta recorte do funcionalismo por sexo, escolaridade do cargo, órgão de lotação, idade média dos servidores, entre outros, mas não oferece nenhuma informação sobre o perfil racial.” (págs. 13 e 14).

Em relação à cidade de São Paulo, mencionada acima como sendo a única cidade brasileira que publica regularmente os dados dos servidores públicos detalhados por raça/etnia, ressaltamos que a Lei n.º 16.129 de 12 de março de 2015, regulamentada pelo Decreto n.º 59.406 de 8 de maio de 2020, estabeleceu a inclusão do quesito raça/cor, no âmbito do Município de São Paulo, de forma autodeclaratória, em todos os sistemas de informação, avaliação, monitoramento, coleta de dados, censos e programas, visando a elaboração de políticas públicas relacionadas ao tema. A referida Lei estabeleceu também a divulgação de indicadores no Portal da Prefeitura do Município de São Paulo na internet.

De fato, constam do portal “Dados Abertos” da Prefeitura de São Paulo, as relações mensais de Servidores Ativos da Prefeitura de São Paulo, incluindo os campos raça/cor (SMG, 2023).

2.2. LEVANTAMENTOS SOBRE DADOS ÉTNICO-RACIAIS DO FUNCIONALISMO PÚBLICO NO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

Cientes das dificuldades que poderiam ser encontradas para a obtenção dos dados étnico-raciais do funcionalismo da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), este GTT Mongaba reuniu-se por diversas vezes para avaliar possíveis fontes de dados.

Assim sendo, nos dedicamos a identificar e compilar as fontes de dados que detectamos e julgamos disponíveis, bem como a avaliar e interpretar esses dados, conforme será descrito a seguir.

Esclarecemos que, embora haja diversas classificações de raça/cor na literatura, nós utilizaremos no presente trabalho a classificação de raça/cor adotada pelo IBGE, a saber: PRETO, PARDO, BRANCO, AMARELO e INDÍGENA, sendo que o termo NEGRO corresponderá ao somatório de PRETOS E PARDOS, visando o alinhamento com as outras esferas de governo.

2.2.1. BASE DE DADOS ERGON DA PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

A base de dados ERGON da PCRJ foi a primeira fonte de dados vislumbrada, por ser a fonte oficial dos dados funcionais dos servidores. Para acesso a essa base de dados, foi elaborada uma minuta de ofício à Sra. Roberta de Oliveira Guimarães, Subsecretária de Gente e Gestão Compartilhada da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento (FP/SUBGGC), que foi prestimosamente enviado pela Sra. Rafaela Bastos, Presidente do Instituto Fundação João Goulart, em nome do GTT Mongaba, conforme consta do Anexo 2, e atendido pela Subsecretária.

Deste modo, em Fev/2023, tivemos acesso a uma planilha com 86.874 linhas, correspondendo cada uma delas a um servidor do município. Deste total, havia 76.834 linhas com informações (88,44%) e 10.040 linhas sem informações étnico-raciais (11,56%). Deste modo, consideramos apenas as linhas que continham tais informações. Para cada linha havia nove colunas, correspondendo às seguintes informações do servidor, conforme descrito a seguir:

- **Coluna 1: CHAVE_FUNCIONÁRIO** - Trata-se de um número que possui entre 6 e nove dígitos e que representa o servidor. Ressalta-se que não tivemos acesso aos nomes dos servidores, mas apenas a este número;
- **Coluna 2: RACA_COR** - Nessa coluna foram encontradas as seguintes opções de informação: indígena, amarela, branca, preta, parda e não informada;
- **Coluna 3: SEXO** - Nessa coluna foram encontradas as seguintes opções de informação: F (feminino) e M (masculino);
- **Coluna 4: IDADE** - Nessa coluna foram encontradas idades entre 7 e 103 anos. Em relação a essas informações, esclarecemos que optamos por considerar no estudo apenas a faixa etária dos funcionários entre 18 e 75 anos, eliminando

- assim, alguns dados que julgamos inconsistentes, tais como funcionários com idades de 7 e 103 anos, com isso, foram eliminadas 55 linhas da planilha, número esse que julgamos irrelevante diante da extensa base de dados disponível;
- **Coluna 5: ESCOLARIDADE** - Nessa coluna foram encontradas as seguintes opções de informação: alfabetizado, analfabeto, doutorado, mestrado, elementar, elementar incompleto, elementar especializado, fundamental, fundamental incompleto, fundamental especializado, médio, médio incompleto, médio especializado, pós-doutorado, pós graduação, superior, superior incompleto, células vazias;
- **Coluna 6: FUNÇÃO** - Constam nesta coluna as diversas opções de funções existentes na estrutura da PCRJ, as quais optamos por dividir em 3 grupos, de acordo com o grau de liderança inerente à função, de modo a otimizar a avaliação:
 - **GRUPO 1 (FUNÇÕES QUE IMPLICAM EM BAIXO GRAU OU NENHUMA LIDERANÇA)**
 - **GRUPO 2 (FUNÇÕES QUE IMPLICAM EM MÉDIO GRAU DE LIDERANÇA)**
 - **GRUPO 3 (FUNÇÕES QUE IMPLICAM EM ALTO GRAU DE LIDERANÇA)**

OBS: A listagem das funções pertencentes a cada grupo encontra-se no Anexo 3

- **Coluna 7: CARGO** - Constam nesta coluna as diversas opções de cargos existentes na estrutura da PCRJ. Optamos por não utilizar esse dado, entendendo que a coluna 6 (função) expressa melhor a ascensão do servidor e sua liderança, que é o foco deste trabalho;

- **Coluna 8: ÓRGÃO** - A base de dados trabalhada contém 49 órgãos, conforme a tabela e o gráfico abaixo, que demonstram também a distribuição dos servidores nesses órgãos e o peso de cada órgão na base de dados analisada

Tabela 1: Relação dos órgãos da Base ERGON

ÓRGÃO	N. FUNCIONÁRIOS	PERCENTUAL DO ÓRGÃO NA BASE DE DADOS
SME	46300	53,50
SMS	13922	16,09
RIO-SAÚDE	9222	10,66
GM-RIO	7892	9,12
SMFP	1421	1,64
EGM	1099	1,27
SMAS	820	0,95
CVL	669	0,77
IPLANRIO	506	0,58
GBP	401	0,46
SECONSERVA	374	0,43
SEM INDICAÇÃO DE ÓRGÃO	339	0,39
PGM	325	0,38
SMDEIS	274	0,32
SMTR	273	0,32
CGM	266	0,31
RIO-LUZ	259	0,30
SMI	255	0,29
CET RIO	239	0,28
PCRJ	160	0,18
SMPD	145	0,17
SMC	144	0,17
PREV-RIO	141	0,16
SMH	136	0,16
SMAC	127	0,15
FPJ	119	0,14
MULTIRIO	116	0,13
SMPU	110	0,13
SMTE	94	0,11
SMEL	91	0,11
SEGOV	75	0,09

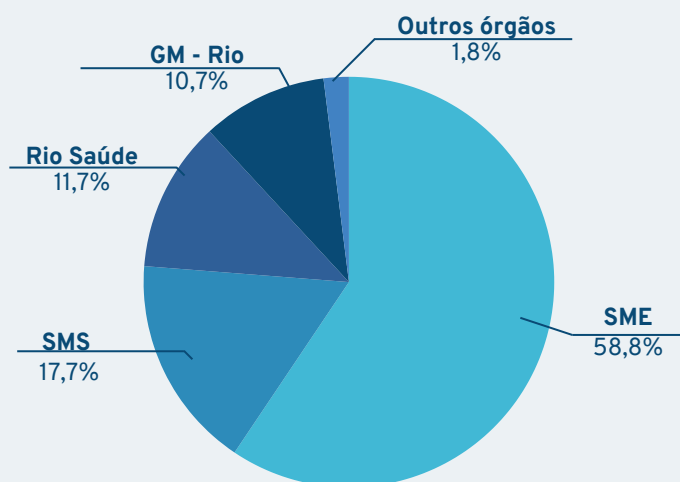
Tabela 1: Relação dos órgãos da Base ERGON

ÓRGÃO	N. FUNCIONÁRIOS	PERCENTUAL DO ÓRGÃO NA BASE DE DADOS
SME	46300	53,50
SMS	13922	16,09
RIO-SAÚDE	9222	10,66
GM-RIO	7892	9,12
SMFP	1421	1,64
EGM	1099	1,27
SMAS	820	0,95
CVL	669	0,77
IPLANRIO	506	0,58
GBP	401	0,46
SECONSERVA	374	0,43
SEM INDICAÇÃO DE ÓRGÃO	339	0,39
PGM	325	0,38
SMDEIS	274	0,32
SMTR	273	0,32
CGM	266	0,31
RIO-LUZ	259	0,30
SMI	255	0,29
CET RIO	239	0,28
PCRJ	160	0,18
SMPD	145	0,17
SMC	144	0,17
PREV-RIO	141	0,16
SMH	136	0,16
SMAC	127	0,15
FPJ	119	0,14
MULTIRIO	116	0,13
SMPU	110	0,13
SMTE	94	0,11
SMEL	91	0,11
SEGOV	75	0,09

SEOP	75	0,09
SEIM	60	0,07
SEMESQV	53	0,06
RIO-URBE	43	0,05
SEAC-RIO	35	0,04
SMCT	35	0,04
JUV-RIO	33	0,04
SECID	33	0,04
SPM-RIO	33	0,04
SMPPA	25	0,03
PLANETÁRIO	24	0,03
RIO-ÁGUAS	24	0,03
GEO-RIO	18	0,02
RIO-FILME	18	0,02
VP	13	0,32
CID. ARTES	10	0,01
IPP	10	0,01
SETUR	10	0,01
SMCG	8	0,01
TOTAL	86874	100

PERCENTUAL DO ÓRGÃO NA BASE DE DADOS

GRÁFICO 1: Percentual por Órgãos na Base de Dados ERGON



- **Coluna 9: VALOR BRUTO** - Corresponde ao valor bruto do salário do servidor. Optamos por não utilizar esse dado, entendendo que a coluna 6 (função) expressa melhor a ascensão do servidor e sua liderança, que é o foco deste trabalho.

Destacamos que, para o tratamento desses dados, tivemos a contribuição dos seguintes profissionais:

- **Leolo Lopes**, Cientista de Dados & Desenvolvedor do Lab.Faz, que contribuiu na coleta, tratamento, análise dos dados e sistematização das informações presente nas bases de dados disponibilizadas pelo GTT Mongaba.
- **Marcela Lima da Silva**, Estagiária de Economia da Coordenação de Dados e Comportamento do Instituto Fundação João Goulart, que auxiliou na construção do relatório, organização e padronização dos dados.

De posse da base de dados ERGON acima descrita, realizamos reuniões com o Leolo Lopes, visando verificar as possibilidades técnicas e estabelecer as informações mais relevantes a serem extraídas da mesma.

O, FAIXA SALARIAL e seus cruzamentos (RELATÓRIO GTT, 2023). Foi combinado, então, que seria produzido um BI (Microsoft Power Business Intelligence) com os valores absolutos de servidores por **RAÇA, GÊNERO, IDADE, ESCOLARIDADE, CARGO**

O BI foi dividido em duas partes:

- **1º parte:** tabelas de distribuição de frequência das variáveis categóricas (raça, gênero p/ raça, escolaridade e função) e frequência em seus respectivos intervalos (faixa etária e faixa salarial, agrupada de dois modos: IRRF e INSS);

- **2º parte:** gráficos de faixa etária p/ raça, escolaridade p/ raça, faixa salarial p/ raça e função p/ raça, sendo possível nesses gráficos aplicar filtros relativos às variáveis faixa etária, faixa salarial (IRFF ou INSS), órgão, escolaridade e função.

Observa-se que, na primeira parte do BI, foi utilizada a tabela de distribuição de frequência para algumas variáveis categóricas e intervalos, visando o ajuste sobre número absolutos e valores em porcentagem. As tabelas e gráficos, relativos à 1ª e 2ª partes do BI, bem como a interpretação dos resultados deste item serão descritas no item 3.

2.2. CENSO DOS GESTORES E LIDERANÇAS CARIOCAS 2023

Trata-se de um censo on-line, desenvolvido pelo Instituto Fundação João Goulart, cujo encaminhamento aos gestores da PCRJ teve início em 10/02/2023, visando conhecer melhor esses gestores e assim realizar ações de impacto para o seu desenvolvimento.

Nesse questionário foram solicitadas informações demográficas, acadêmicas, comportamentais e profissionais e, dentre essas informações, consideramos algumas como mais relevantes para o propósito deste trabalho, por permitirem o cruzamento entre informações étnico-raciais, ascensão profissional e liderança, assim como comparações com as outras fontes de dados:

QUESTÃO	OPÇÃO DE RESPOSTA
A.6 Data de Nascimento	CALENDÁRIO
A.7 Gênero	MASCULINO/FEMININO/PREFIRO NÃO INFORMAR/OUTRA
A.9 Raça/Cor	PRETO/PARDO/BRANCO/AMARELO/INDÍGENA
B.1 Nível de Escolaridade	ENSINO FUNDAMENTAL/ENSINO MÉDIO/ENSINO SUPERIOR/PÓS-GRADUAÇÃO/MESTRADO E DOUTORADO (todos os itens com as opções “completo” e “incompleto”)
C.3 Faz parte do Programa Líderes Cariocas?	SIM, SOU ATIVO/SIM, SOU ALUMNI VINCULADO/SIM, SOU ALUMNI NÃO VINCULADO/NÃO, NUNCA FIZ PARTE DO PROGRAMA
C.5.1 Nome do Cargo	ASSESSOR(A)/ASSISTENTE(A)/CHEFIA/COORDENADOR(A)/DIRETOR(A)/GERENTE/SECRETÁRIO(A)/SECRETÁRIO(A)AD JUNTO(A)/SUPERVISOR(A)/SEM CARGO
C.6 Você é responsável por gerir uma equipe?	SIM/NÃO

Destacamos que todas as informações solicitadas no questionário eram de preenchimento obrigatório.

Assim solicitamos, via e-mail à FJG (anexo 2), o acesso apenas às respostas a essas perguntas, respeitando assim a privacidade dos dados pessoais dos gestores da PCRJ que responderam o questionário. Porém, em retorno ao e-mail, fomos informados, pelo Coordenador Pedro Arias, que o questionário ficará aberto para respostas até o final de março, impossibilitando que estes dados fossem utilizados para esta 2ª entrega.

Caso haja tempo hábil até o final dos trabalhos, entraremos em novas tratativas com a FJG, a fim de incluir a análise do questionário no relatório final do GTT Mongaba.

2.2.3. DADOS ORIUNDOS DO ACOMPANHAMENTO DA LEI Nº 5.695/2014

A Lei nº 5.695/2014, relativa à reserva de cargos para negros e índios nos concursos públicos do Município do Rio de Janeiro, atribui, em seu art. 7º, a competência do acompanhamento dos seus resultados à então Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, atual Secretaria Municipal de Assistência Social.

Assim sendo, elaboramos uma minuta de ofício ao Sr. Adilson Nogueira Pires, Secretário Municipal de Assistência Social (SMAS), solicitando informações sobre o referido acompanhamento. O ofício foi prestimosamente enviado pela Sr^a Rafaela Bastos, Presidente do Instituto Fundação João Goulart, em nome do GTT Mongaba, conforme consta no Anexo 2.

Não tivemos retorno da SMAS até o prazo de entrega do presente relatório e, deste modo, não pudemos utilizar, nesse momento, esta fonte de dados. Caso haja tempo hábil até o final dos trabalhos, entraremos em novas tratativas com a SMAS, a fim de incluir a análise do questionário no relatório final do GTT Mongaba.

2.2.4. DADOS ORIUNDOS DA COORDENADORIA DE GESTÃO DE LIDERANÇAS DO INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

Consideramos importante também avaliar os percentuais raciais no programa Líderes Cariocas, portanto, solicitamos os dados disponíveis à Coordenadoria de Gestão de Lideranças do Instituto Fundação João Goulart, que nos encaminhou, via e-mail, as seguintes informações:

PERCENTUAIS TOTAIS DE LÍDERES CARIOCAS, POR RAÇA/COR:

RAÇA	QUANTIDADE	PERCENTUAL
BRANCO	235	69%
PARDOS	78	23%
PRETO	23	7%
Não declarou	4	1%
	340	

PERCENTUAIS DE LÍDERES CARIOCAS, POR RAÇA/COR, ENTRE OS “LÍDERES NOVOS” (CONCURSO DE 2022):

RAÇA	QUANTIDADE	PERCENTUAL
BRANCO	48	48%
PARDOS	35	35%
PRETO	13	13%
Não declarou	4	4%
	100	

2.3. INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

O GTT Mongaba avaliou minuciosamente a única fonte de dados que nos foi disponibilizada em tempo hábil para a elaboração do presente relatório, dentre as três potenciais fontes de dados que detectamos e mencionamos no item anterior, que foi o BI produzido a partir da Base ERGON da PCRJ, chegando às seguintes constatações:

1. Comparando-se os percentuais por raça da base ERGON da PCRJ e da população do Município do Rio de Janeiro (IBGE - CENSO 2010), constata-se, aparentemente, uma tendência à reprodução, no funcionalismo municipal, da composição racial da população do Município, com a ressalva que a representação de pretos na base ERGON da PCRJ apresentou cerca de 6 pontos percentuais a mais em comparação ao verificado no IBGE - Município do RJ em 2010, em detrimento à mesma variação (a menos) de pardos, na base municipal, conforme tabelas abaixo:

TABELA 2: DISTRIBUIÇÃO RACIAL DO CENSO IBGE 2010 E BASE ERGON DA PCRJ

COR/RAÇA	IBGE 2010 - MUNICÍPIO DO RJ	BASE ERGON DA PCRJ
AMARELO(A)S	0,73	1,99
BRANCO(A)S	51,26	50,41
INDÍGENAS	0,09	0,12
PRETO(A)S	11,20	17,55
PARDO(A)S	36,69	29,93
S/INFORMAÇÃO	0,03	- (*)

1. (*) As linhas da base ERGON que não continham as informações étnico-raciais não foram consideradas no trabalho.

**TABELA 3: PERCENTUAIS DA BASE ERGON DA
PREFEITURA DO RJ, POR RAÇA/COR**

COR/RAÇA	ABSOLUTA	RELATIVA	RELATIVA %
PRETO(A)S	13 Mil	0,18	17,55%
PARDO(A)S	23 Mil	0,30	29,93%
BRANCO(A)S	38 Mil	0,50	50,41%
AMARELO(A)S	1495	0,02	1,99%
INDÍGENAS	88	0,00	0,12%

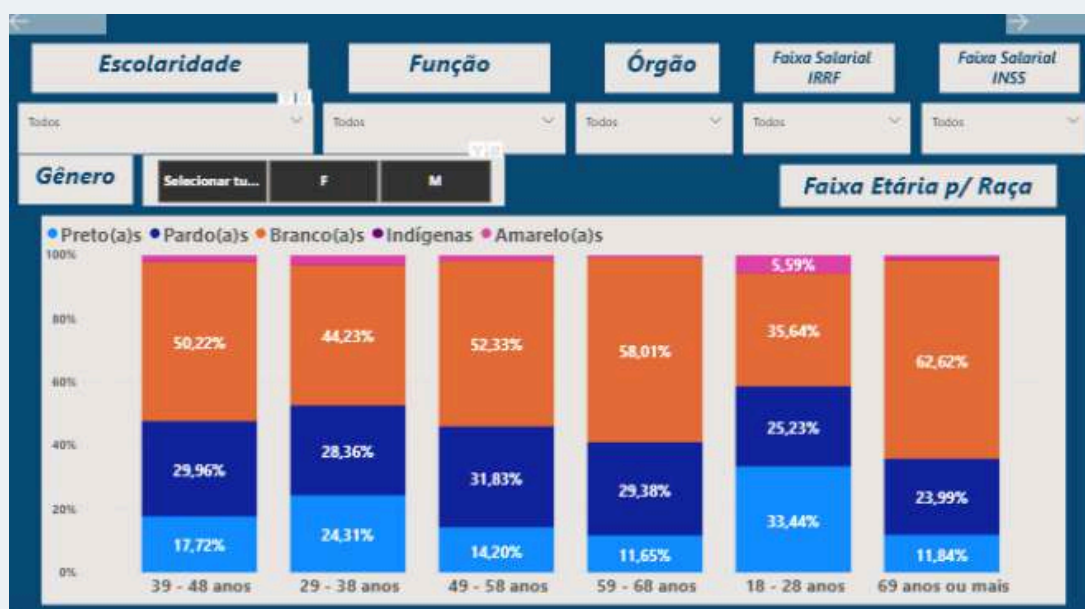
2) Cerca de 90% dos funcionários da base ERGON da PCRJ encontram-se na faixa etária entre 29 e 58 anos.

**TABELA 4: PERCENTUAIS DA BASE ERGON DA
PCRJ, POR FAIXAS ETÁRIAS**

FAIXA ETÁRIA	ABSOLUTA	RELATIVA	RELATIVA %
ENTRE 18 E 28 ANOS	1950	0,03	2,59%
ENTRE 29 E 38 ANOS	13 Mil	0,18	17,79%
ENTRE 39 E 48 ANOS	23 Mil	0,39	39,19%
ENTRE 49 E 58 ANOS	38 Mil	0,28	27,72%
ENTRE 59 E 68 ANOS	8600	0,11	11,43%
69 ANOS OU MAIS	963	0,01	1,28%

3) Quando estratificamos a base ERGON da PCRJ por faixas etárias e comparamos com os percentuais totais da base ERGON, verificamos que: na faixa etária de 39 a 48 anos são mantidos percentuais raciais próximos dos percentuais totais da base ERGON; na faixa etária de 29 a 38 anos há 7 pontos percentuais a mais de pretos, em detrimento ao percentual de brancos e na faixa etária de 49 a 58 anos há 2 pontos percentuais de a mais de pardos e de brancos, em detrimento ao de pretos.

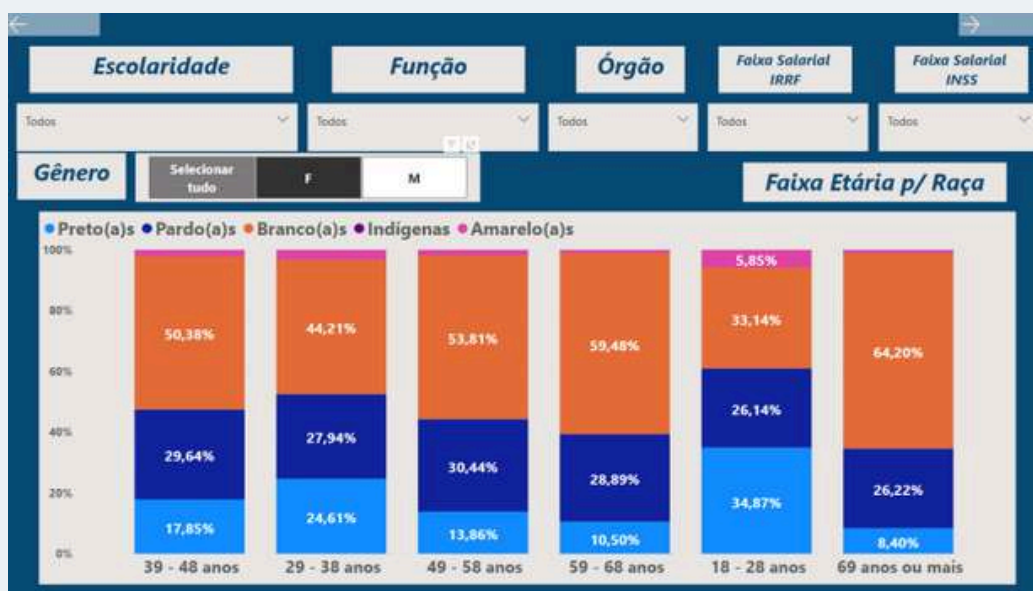
GRÁFICO 2: SEM FILTROS (APENAS ESTRATIFICADO POR FAIXAS ETÁRIAS)



OBS: Ainda em relação ao gráfico acima, observa-se um aumento significativo do percentual de pretos e de índios, na faixa etária entre 18 e 28 anos, em relação aos percentuais totais da base ERGON.

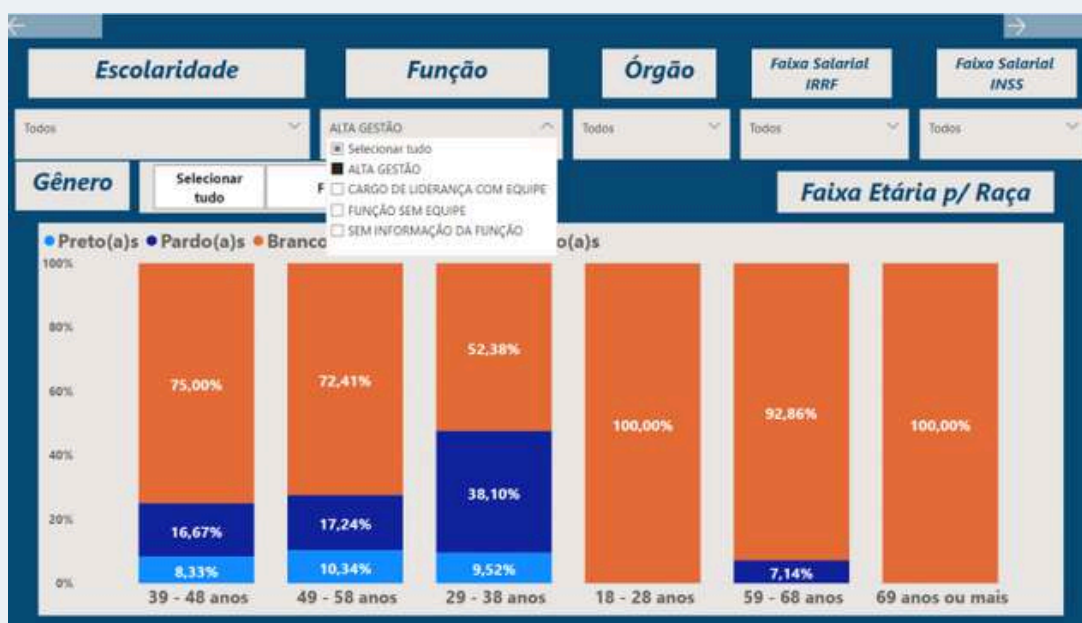
4) Quando estratificamos a base ERGON da PCRJ por faixas etárias x gênero (feminino) e comparamos com os percentuais totais da base ERGON, verificamos que: na faixa etária de 39 a 48 anos são mantidos percentuais raciais próximos dos percentuais totais da base ERGON; na faixa etária de 29 a 38 anos há 7 pontos percentuais a mais de pretos, em detrimento ao percentual de brancos e na faixa etária de 49 a 58 anos 3 pontos percentuais a mais de brancos, em detrimento ao de pretos.

GRÁFICO 3: FILTRO POR GÊNERO (FEMININO)



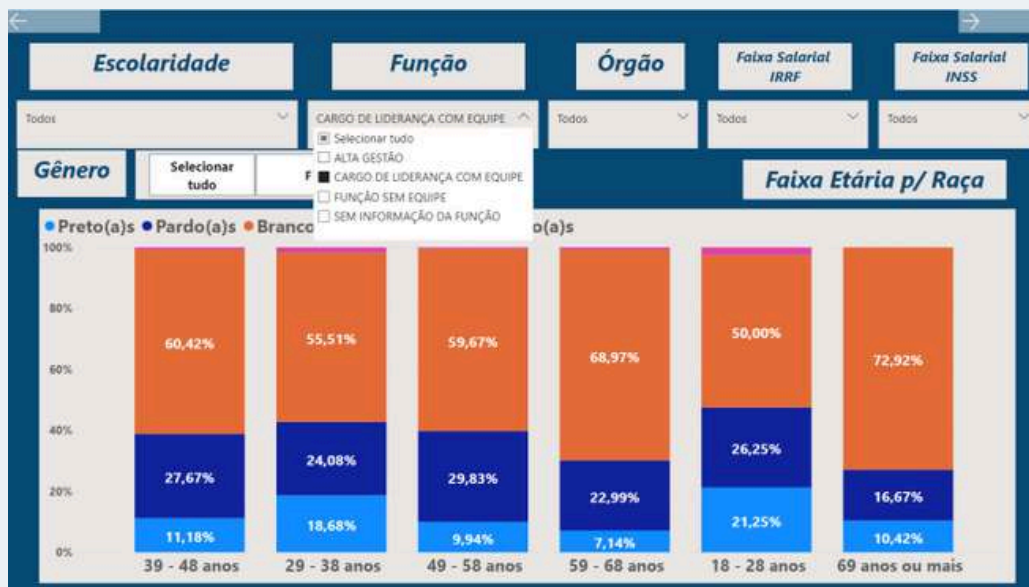
5) Quando estratificamos a base ERGON da PCRJ por faixas etárias x cargos de alta gestão, percebemos, um aumento do percentual de brancos, em detrimento ao de pretos e pardos, nas faixas etárias de 39 a 58 anos, e um aumento do percentual de brancos e pardos, em detrimento ao de pretos, na faixa etária de 29 a 38 anos.

GRÁFICO 4: FILTRO POR CARGO DE LIDERANÇA (ALTA GESTÃO)



6) Quando estratificamos a base ERGON da PCRJ por faixas etárias x cargos de liderança com equipe, percebemos, um aumento do percentual de brancos, em detrimento ao de pretos, nas faixas etárias de 39 a 58 anos, e um aumento do percentual de brancos, em detrimento ao de pardos, na faixa etária de 29 a 38 anos.

GRÁFICO 5: FILTRO POR CARGO DE LIDERANÇA (CARGO DE LIDERANÇA COM EQUIPE)



OBS: Em relação a ocupação de funções de liderança, temos 87,76% dos funcionários da base ERGON da PCRJ na situação “sem informação da função”. Cabe esclarecer que essa situação corresponde aos funcionários que não possuem cargos de fidúcia. Constata-se ainda que 7,62% dos funcionários possuem cargo de fidúcia, porém não lideram equipes, restando 4,62% de funcionários da base ERGON da PCRJ que exercem liderança, ou seja, cerca de 3.500 funcionários.

TABELA 5: PERCENTUAIS DA BASE ERGON DA PCRJ, POR CARGOS

FUNÇÃO	ABSOLUTA	RELATIVA	RELATIVA %
ENTRE 18 E 28 ANOS	5733	0,08	7,62%
ENTRE 29 E 38 ANOS	3368	0,04	4,48%
ENTRE 39 E 48 ANOS	103	0,00	0,14%
ENTRE 49 E 58 ANOS	66 Mil	0,88	87,76%

7) O percentual de mulheres na base ERGON da PCRJ é maior que o de homens e isso se repete, quando separamos por raça/cor, sendo de duas a três vezes superior ao de homens, dependendo da raça/cor considerada.

TABELA 6: PERCENTUAIS DA BASE ERGON DA PCRJ, POR RAÇA/COR X GÊNERO

GÊNERO/RAÇA	ABSOLUTA		RELATIVA		RELATIVA %	
	F	M	F	M	F	M
PRETO(A)S	9411	3790	0,13	0,05	12,5%	5,04%
PARDO(A)S	16 Mil	6777	0,21	0,09	20,9%	9,01%
BRANCO(A)S	27 Mil	11 Mil	0,36	0,14	36,3%	14,2%
AMARELO(A)S	1146	349	0,02	0,00	1,56%	0,46%
INDÍGENAS	59	29	0,00	0,00	0,08%	0,04%

8) Cerca de dois terços dos funcionários da base ERGON da PCRJ têm salários acima da faixa de R\$3.751,06.

TABELA 7: PERCENTUAIS DA BASE ERGON DA PCRJ, POR FAIXA SALARIAL (IRRF)

FAIXA SALARIAL (IRRF)	ABSOLUTA	RELATIVA	RELATIVA %
ATÉ R\$1.903,98	3439	0,05	4,57%
R\$1.903,99 - R\$2.826,65	6403	0,09	8,51%
R\$2.826,66 - R\$3.751,05	7695	0,10	10,23%
R\$3.751,06 - R\$4.664,68	8754	0,12	11,64%
ACIMA DE R\$4.664,68	50 Mil	0,67	67,04%

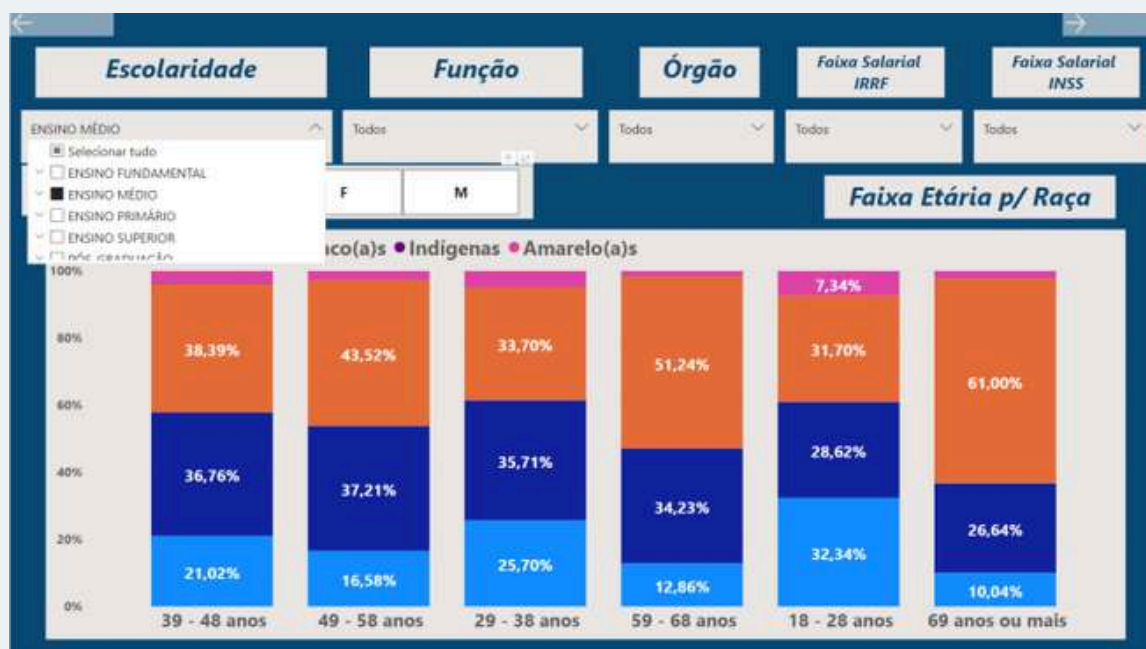
**TABELA 8: PERCENTUAIS DA BASE ERGON DA PCRJ,
POR FAIXA SALARIAL (INSS)**

FAIXA SALARIAL (INSS)	ABSOLUTA	RELATIVA	RELATIVA %
ATÉ R\$1.302,00	1292	0,02	1,72%
R\$1.302,01 - R\$2.571,29	8168	0,11	10,86%
R\$2.571,30 - R\$3.856,94	9195	0,12	12,23%
R\$3.856,95 - R\$7.507,49	31 Mil	0,41	40,84%
ACIMA DE R\$7.507,50	27 Mil	0,36	36,41%

9) Em relação ao grau de escolaridade, observamos que:

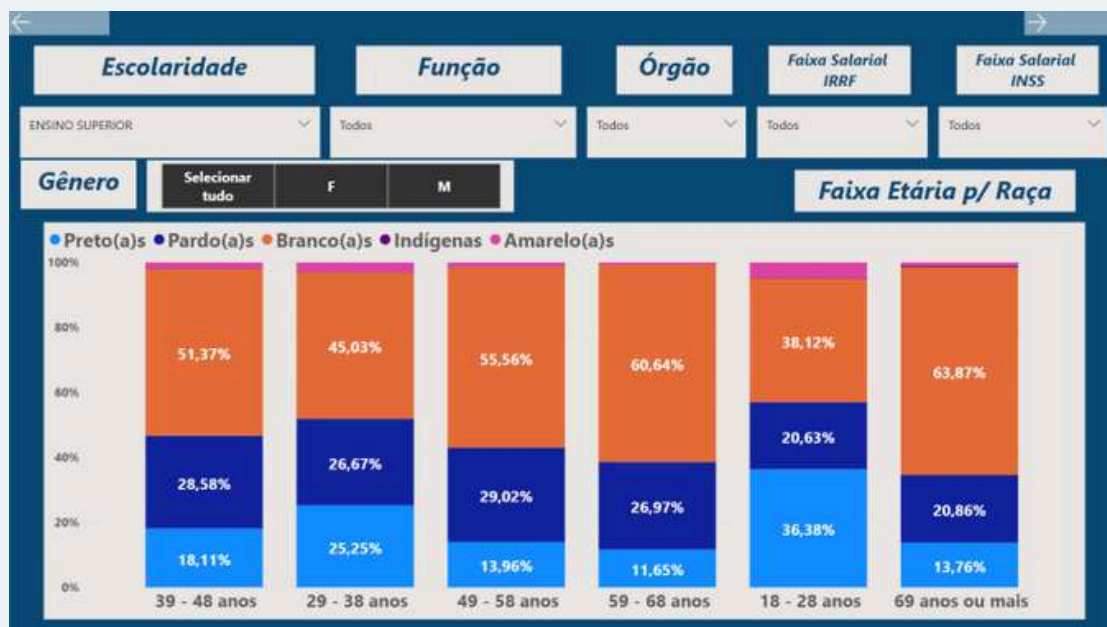
- **(a) Ensino Médio** - na faixa etária de 39 a 48 anos há cerca de 8 pontos percentuais a mais de pretos e pardos, em detrimento ao percentual de brancos; na faixa etária de 29 a 38 anos há cerca de 14 pontos percentuais a mais de pretos e pardos, em detrimento ao percentual de brancos e na faixa etária de 49 a 58 anos há cerca de 8 pontos percentuais a mais de pardos, em detrimento ao de brancos.

GRÁFICO 6 - FILTRO POR ESCOLARIDADE (ENSINO MÉDIO)



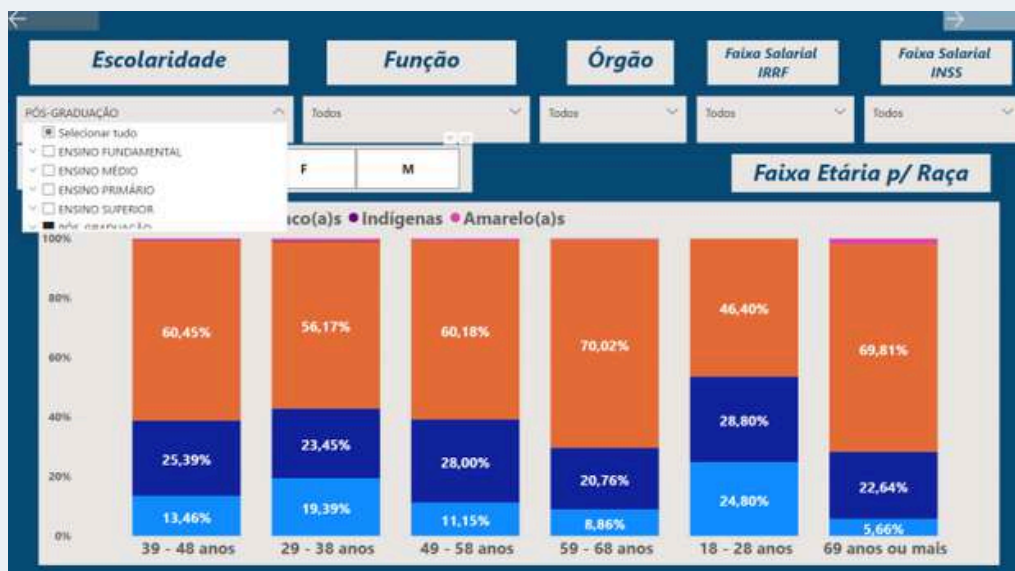
- **(b) Ensino Superior** - na faixa etária de 39 a 48 anos são mantidos percentuais raciais próximos dos percentuais totais da base ERGON; na faixa etária de 29 a 38 anos há um aumento de cerca de 5% de pretos, em detrimento ao percentual de brancos e na faixa etária de 49 a 58 anos há um aumento de cerca de 5% de de brancos, em detrimento ao de pretos.

GRÁFICO 7 - FILTRO POR ESCOLARIDADE (ENSINO SUPERIOR)



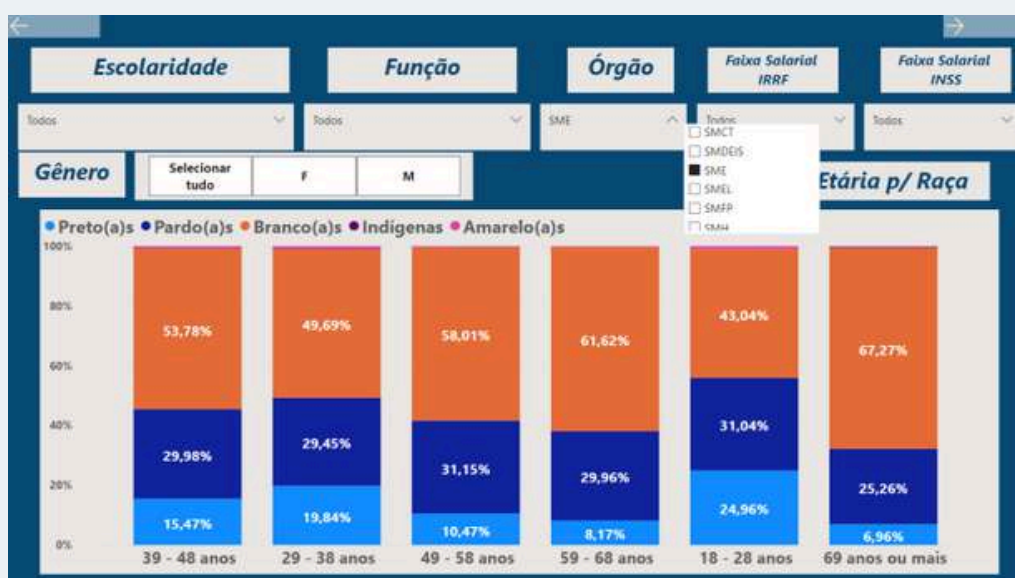
- **(c) Pós-Graduação** - Na faixa etária de 39 a 48 anos há um aumento de cerca de 10% de brancos, em detrimento ao de pretos e pardos. Na faixa etária de 29 a 38 anos há um aumento de cerca de 7% de brancos, em detrimento ao percentual de pardos e na faixa etária de 49 a 58 anos há um aumento de cerca de 10% de brancos, em detrimento ao de pretos.

GRÁFICO 8: FILTRO POR ESCOLARIDADE (PÓS GRADUAÇÃO)



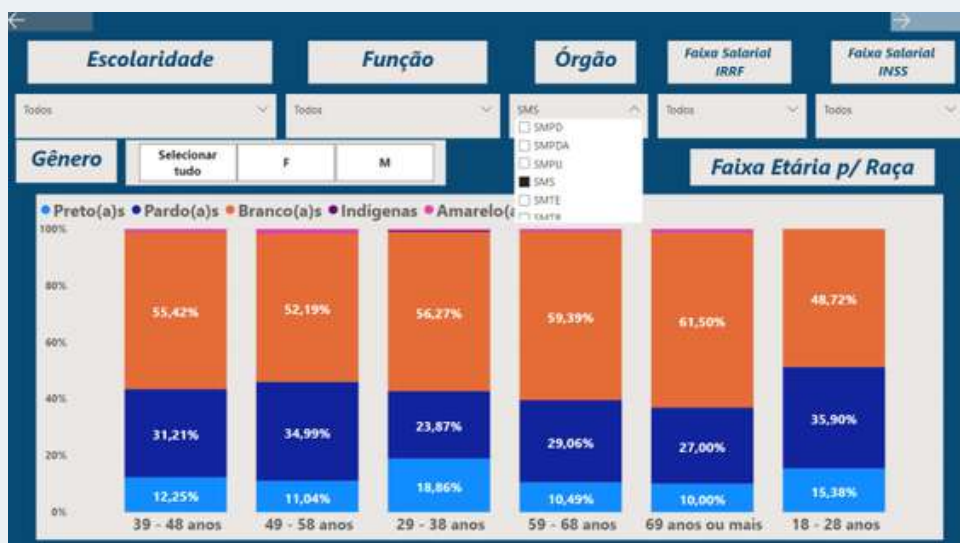
10) Em relação à distribuição racial por órgãos, observamos que SME, SMS, Rio-Saúde, GM-Rio e SMFP são, nessa ordem, os órgãos com maior número de funcionários na base ERGON da PCRJ, conforme demonstrado no item 2.1, e que juntos totalizam 91,01% dos funcionários dessa base. Deste modo, consideramos importante avaliar suas composições raciais individualmente. Seguem abaixo essas análises por órgãos:

GRÁFICO 9: FILTRO POR ÓRGÃO (SME)



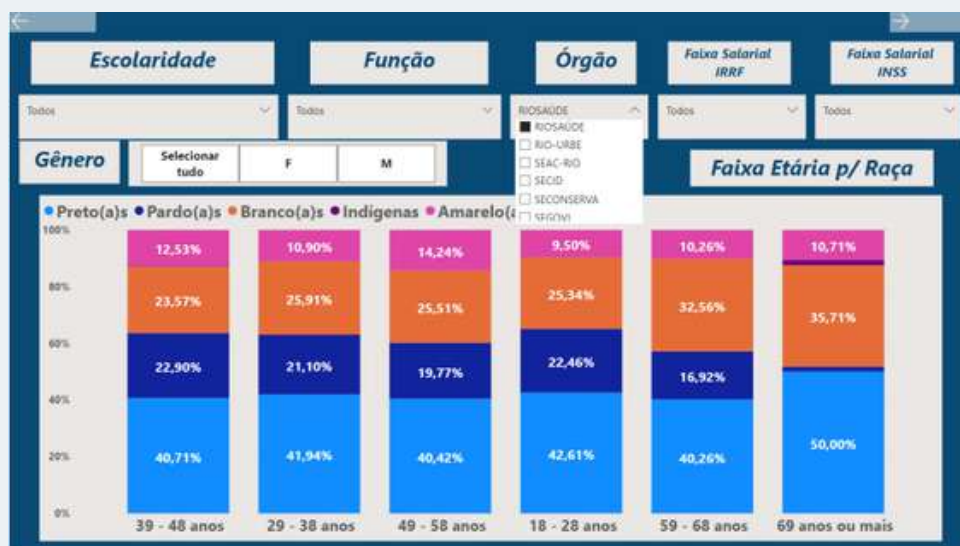
Constata-se um aumento nos percentuais de brancos, em detrimento aos pretos, em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.

GRÁFICO 10: FILTRO POR ÓRGÃO (SMS)



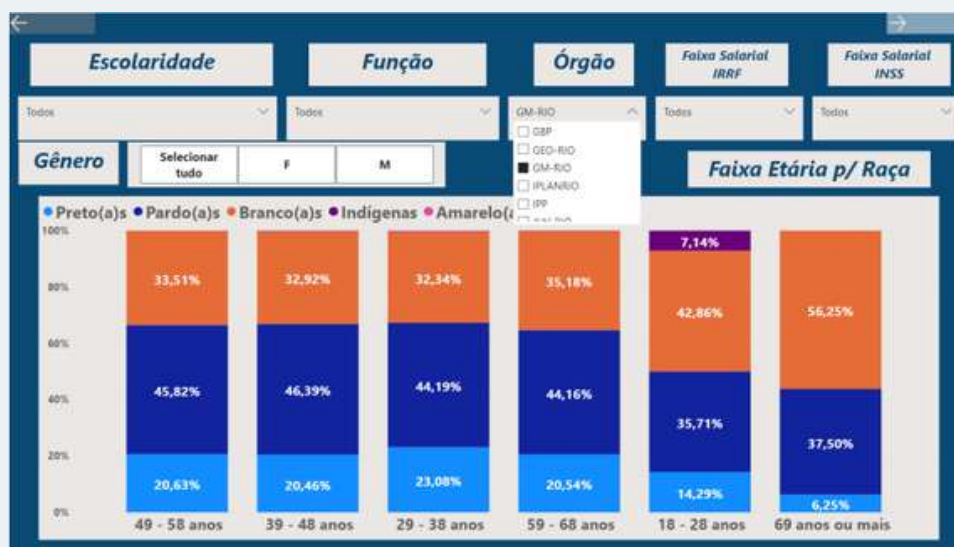
Constata-se um pequeno aumento nos percentuais de brancos, em detrimento aos pretos e pardos, nas faixas etárias predominantes (29 até 58 anos) em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.

GRÁFICO 11: FILTRO POR ÓRGÃO (RIO SAÚDE)



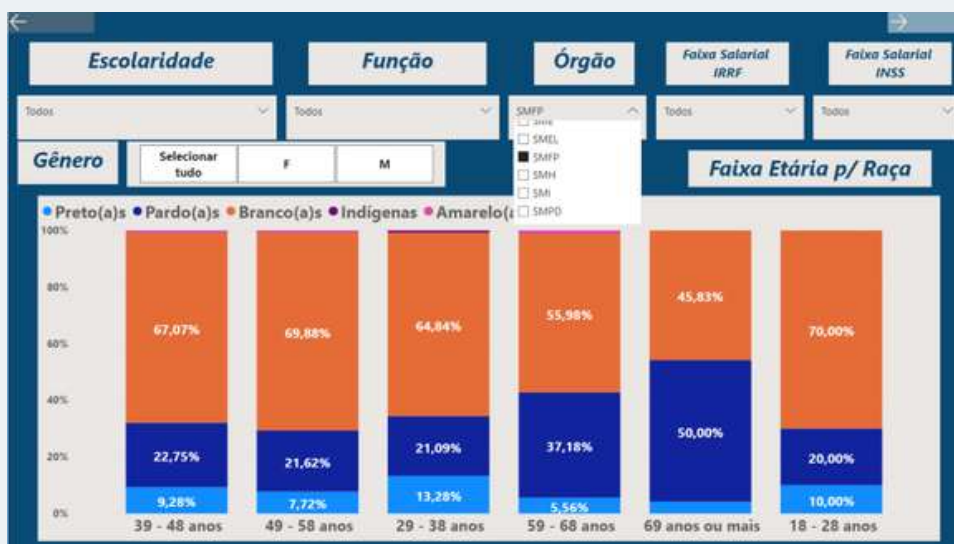
Constata-se um aumento significativo do percentual de pretos em detrimento aos brancos e pardos, nas três faixas etárias predominantes (29 até 58 anos) em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.

GRÁFICO 12: FILTRO POR ÓRGÃO (GM-RIO)



Constata-se um aumento do percentual de pardos e pretos, em detrimento aos brancos, nas três faixas etárias predominantes (29 até 58 anos), em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.

GRÁFICO 13: FILTRO POR ÓRGÃO (SMPF)



Constata-se um aumento significativo do percentual de brancos, em detrimento aos pardos e pretos, nas três faixas etárias predominantes (29 até 58 anos) em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.

11) Em relação aos dados fornecidos pela Coordenadoria de Gestão de Lideranças do Instituto Fundação João Goulart, relativos aos percentuais raciais no Programa Líderes Cariocas, observamos que:

- Comparando-se os percentuais por raça da população do Município do Rio de Janeiro (IBGE - CENSO 2010) com os do Programa Líderes Cariocas, observa-se que, entre os “líderes novos” (concurso de 2022) uma composição racial bem próxima a do Município. Porém, entre os percentuais totais de Líderes Cariocas, há um aumento de cerca de 20% do percentual de brancos, em detrimento aos percentuais de pretos e pardos, conforme tabela 9:

TABELA 9: COMPARATIVO DA DISTRIBUIÇÃO RACIAL DO IBGE 2010 E O PROGRAMA LÍDERES CARIOCAS

COR/RAÇA	IBGE 2010 - MUNICÍPIO DO RJ (2010)	BASE ERGON DA PCRJ	LÍDERES CARIOCAS ("LÍDERES NOVOS"- CONCURSO DE 2022)
AMARELO(A)S	0,73	-	-
BRANCO(A)S	51,26	69	48
INDÍGENAS	0,09	-	-
PRETO(A)S	11,20	7	13
PARDO(A)S	36,69	23	35
S/INFORMAÇÃO	0,03	1	4

Observa-se, ainda, a ausência de indígenas e amarelos no PLC.

2.4. CONCLUSÕES

Não restam dúvidas de que a falta de dados étnico-raciais ou a sua não divulgação dificultam ou mesmo impedem a elaboração e o acompanhamento de políticas de gestão de pessoas e políticas públicas que visem a promoção da diversidade étnico-racial no serviço público.

Entendemos que esse “apagão de dados” tem duas causas principais: a falta de interesse, até então observada, na coleta desses dados pelos órgãos públicos e o racismo estrutural, que pode levar ao não preenchimento de informações raciais e, conseqüentemente, à subnotificação.

Deste modo, há de se trabalhar na elaboração de formulários com campos para preenchimento de informações étnico-raciais, construídos de forma clara e objetiva, assim como na criação de mecanismos de divulgação de informações e diálogo que levem o funcionalismo público a preencher esses campos de forma confiável e sem constrangimentos.

Em se tratando da PCRJ, entendemos que conseguimos obter para o presente relatório uma fonte de dados étnico-raciais importante, a base ERGON, que inclusive superou as nossas expectativas.

Deste modo, o GTT Mongaba analisou minuciosamente a base ERGON da PCRJ, composta por dados de 76.834 funcionários municipais, relativos à raça/cor, idade, gênero, escolaridade, renda, cargo e órgão de lotação, chegando às seguintes principais conclusões:

GERAIS:

- Cerca de 90% dos funcionários da base ERGON da PCRJ encontram-se na faixa etária entre 29 e 58 anos, o que era esperado, tendo em vista as atuais regras de ingresso e aposentadoria. Deste modo, prosseguiremos as análises seguintes, considerando apenas essas faixas
- O percentual de mulheres na base ERGON da PCRJ é maior que o de homens e o mesmo acontece quando separamos os dados por raça/cor, sendo de duas a três vezes superior ao de homens, dependendo da raça/cor considerada.
- Cerca de dois terços dos funcionários da base ERGON da PCRJ têm salários acima da faixa de R \$3.751,06
- A SME, SMS, Rio-Saúde e GM-Rio são, nessa ordem, os órgãos com maior número de funcionários na base ERGON da PCRJ, conforme demonstrado no item 2.1, e que juntos totalizam 89,37% dos funcionários dessa base
- Constata-se ainda que 7,62% dos funcionários da base ERGON da PCRJ possuem cargo de fidúcia, porém não lideram equipes, restando 4,62% de funcionários da base ERGON da PCRJ que exercem liderança, ou seja, cerca de 3.500 funcionários.

ESPECÍFICAS EM RELAÇÃO À RAÇA/COR:

- Comparando-se os percentuais por raça da base ERGON da PCRJ e da população do Município do Rio de Janeiro (IBGE - CENSO 2010), constata-se, aparentemente, uma tendência à reprodução, no funcionalismo municipal, da composição racial da população do Município, com exceção de um aumento de cerca de 6% do percentual de pretos, em detrimento ao percentual de pardos.

- Considerando-se o cruzamento das três faixas etárias predominantes com os dados raciais, de gênero e de renda, observamos que:

- ➔ **Na faixa etária de 29 a 38 anos**, há variações em relação aos percentuais raciais totais da base ERGON, com aumentos dos percentuais de pretos, em detrimento ao de brancos
- ➔ **Na faixa etária de 39 a 48 anos**, são mantidos percentuais raciais próximos dos percentuais totais da base ERGON
- ➔ **Na faixa etária de 49 a 58 anos**, há variações em relação aos percentuais raciais totais da base ERGON, com aumentos dos percentuais de brancos, em detrimento ao de pretos.

Entendemos que isso pode ser um reflexo positivo da entrada em vigor, em 2014, da lei que reserva vagas para negros e índios em concursos públicos.

Observa-se também um aumento significativo do percentual de pretos e de índios, na faixa etária entre 18 e 28 anos, em relação aos percentuais totais da base ERGON, que também pode ser associado à lei acima referida.



Em relação à escolaridade, observa-se uma predominância dos percentuais de brancos nos níveis superior e pós graduação e de pretos e pardos no nível médio, em relação aos percentuais totais da base.



Em relação aos cargos de liderança com equipe e de alta gestão, observa-se uma predominância dos percentuais de brancos, em detrimento aos de pretos e pardos, em relação aos percentuais totais da base.

• Dentre os 5 órgãos com mais funcionários, observa-se que:



(SME) - Constata-se uma predominância de brancos, em detrimento aos pretos, em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.



(SMS) - Constata-se uma pequena predominância nos percentuais de brancos, em detrimento aos pretos e pardos, nas faixas etárias de 29 até 58 anos, em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.



(Rio Saúde) - Constata-se uma predominância significativa do percentual de pretos em detrimento aos brancos e pardos, nas três faixas etárias predominantes (29 até 58 anos) em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.



(GM-Rio) - Constata-se uma predominância no percentual de pardos e pretos, em detrimento aos brancos, nas três faixas etárias de 29 até 58 anos, em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.



(SMPF) - Constata-se uma predominância significativa no percentual de brancos, em detrimento aos pardos e pretos, nas três faixas etárias predominantes (29 até 58 anos) em relação aos percentuais totais da base ERGON da PCRJ.

Por fim, concluímos que, em linhas gerais, a distribuição racial da base ERGON da PCRJ tende a reproduzir a composição da população do Município e sinaliza reflexos positivos da lei que reserva vagas para negros e índios em concursos públicos, que entrou em vigor em 2014, uma vez que observaram-se aumentos dos percentuais de negros (pretos e pardos) e índios, em relação aos percentuais totais da base, nas faixas etárias mais baixas (18 a 38 anos).

Porém, verificamos tendências aos percentuais de negros (pretos e pardos) se reduzirem em relação aos percentuais totais da base, quando se trata dos níveis mais altos de liderança e escolaridade (respectivamente gráficos 4, 5, 7 e 8), indicando a necessidade de implementação de políticas públicas afirmativas nesse sentido.

Em relação ao Programa Líderes Cariocas, observa-se uma significativa melhoria da distribuição racial entre os "líderes novos" (curso de 2022), quando comparados com os percentuais totais de líderes do Programa, passando a aproximar-se da composição racial da população do Município. Desse modo, há de se monitorar se esses resultados irão se repetir em futuros processos seletivos.

Constatamos ainda peculiaridades na composição racial dos órgãos analisados, cuja explicação carece de estudos mais específicos.

Ressaltamos ainda que o BI gerado no âmbito deste GTT ficará disponível como ferramenta para futuros estudos étnico-raciais a serem realizados na PCRJ.

Com base no que foi constatado pelo GTT Mongaba no presente estudo, gostaríamos de elencar as seguintes sugestões para o desenvolvimento de trabalhos futuros:

- Avaliação pormenorizada da legislação da cidade de São Paulo e seus resultados (Lei nº 16.129 de 12 de março de 2015, regulamentada pelo Decreto nº 59.406 de 8 de maio de 2020, que estabelece a inclusão do quesito raça/cor, no âmbito do Município de São Paulo, de forma autodeclaratória, em todos os sistemas de informação, avaliação, monitoramento, coleta de dados, censos e programas e a divulgação de indicadores), com o intuito de avaliar a pertinência de se replicar esta legislação no MRJ;
- Avaliação das duas possíveis fontes de dados detectadas por esse GTT e que não estiveram disponíveis em tempo hábil para a elaboração deste relatório, que são: o Censo dos Gestores e Lideranças Cariocas 2023, como fonte de informações étnico-raciais dos gestores municipais, e os dados da SMAS relativos ao acompanhamento da Lei nº 5.695/2014, como fonte de informações acerca da efetividade da política municipal de cotas para negros e índios em concursos públicos;
- Avaliação da composição racial de órgãos específicos e possíveis explicações para as mesmas (entendemos que essa avaliação requer o conhecimento de especificidades dos órgãos, às quais não teríamos tempo hábil para obter);
- Avaliação da possibilidade de construção de políticas públicas afirmativas, por parte do Instituto Fundação João Goulart, no sentido de ampliar os percentuais de negros em cargos de liderança, pois entendemos que, mesmo tendo sido observada uma melhoria nos percentuais de negros no PLC, isso não necessariamente irá se reverter no aumento do percentual de negros em cargos de liderança.



CAPÍTULO 3

Proposta de formatação de um
Programa de Letramento
Racial para Líderes Cariocas e
gestores da Prefeitura da
Cidade do Rio de Janeiro

3. PROPOSTA DE FORMATAÇÃO DE UM PROGRAMA DE LETRAMENTO RACIAL PARA LÍDERES CARIOCAS E GESTORES DA PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

3.1. INTRODUÇÃO

O presente relatório corresponde à terceira entrega do Grupo Transversal de Trabalho Mongaba, criado pelo Instituto Fundação João Goulart, no âmbito do Programa Líderes Cariocas, através da PORTARIA “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 131 de 20 de dezembro de 2022.

Essa terceira entrega consiste em uma Proposta de formatação de um Programa de Letramento Racial para Líderes Cariocas e Gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Inicialmente, cabe uma breve apresentação sobre o termo “letramento racial”, o qual ainda é pouco conhecido. Na página da Academia Brasileira de Letras aparecem definição e exemplos de uso do termo que possuem o mesmo fundamento, mas com diferentes abordagens que se complementam. Então, julgamos pertinente transcrevê-las a seguir, para uma boa compreensão desse termo.

Segundo se encontra na página da Academia Brasileira de Letras - ABL (2023), Letramento Racial é “conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar o indivíduo da estrutura e do funcionamento do racismo na sociedade e torná-lo apto a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas em seu cotidiano”.

Para Lia Vainer Schucman, o “letramento racial” está relacionado principalmente com a necessidade de desconstruir formas de pensar e agir que foram naturalizadas. E assim, a nossa sociedade é organizada a partir de uma perspectiva eurocêntrica e orientada pela lógica do privilégio do branco, trabalhando com uma falsa e insustentável ideia de igualdade, porque o racismo é estrutural e institucional (ALMEIDA, 2023).

Segundo Silva (2019), o conceito de "letramento racial", formulado pela antropóloga afro-americana France Winddance Twine e traduzido por Lia Vainer Schucman, é uma abordagem individual para lidar com as questões raciais, em conjunto com respostas coletivas como cotas e políticas públicas. O “letramento racial” busca reeducar o indivíduo em uma perspectiva antirracista, reconhecendo que o racismo é uma característica estrutural da sociedade. Baseado em cinco fundamentos, envolve o reconhecimento da branquitude e dos privilégios associados, a compreensão do racismo como um problema atual, a percepção de que as identidades raciais são aprendidas através de práticas sociais, a aquisição de uma linguagem e vocabulário racial, e a capacidade de interpretar códigos e práticas racializadas.

É importante ressaltar que Lia Vainer não só traduziu o termo, mas também estudou a fundo as questões de branquitude em especial na população de São Paulo, tendo uma visão dos conceitos aplicados no Brasil (SCHUCMAN, 2020).

A advogada Diane Pereira Souza entende que “letramento racial é construção de referência para a vida. O que eu conheço como mundo, minha visão é construída a partir das referências que eu tenho quando eu decido entrar no educar. E nós negros raramente temos referências de boas práticas ou outras possibilidades que nos inspirem. Nos livros, nas novelas, músicas, o corpo negro é posto como nascido para ocupar determinado espaço subalterno” (GARCIA, 2019).

Desse modo, o letramento racial pode ser entendido como um processo de aprendizado antirracista, que parte da conscientização de que o racismo existe, é estrutural/institucional e que vai muito além das manifestações ostensivas que conhecemos e que são noticiadas pela mídia. Ele ocorre através de frases e atitudes veladas, e pode estar em todos nós, pois faz parte das nossas referências e do que aprendemos até agora. Então o letramento racial vem justamente para desconstruir essa parte do nosso aprendizado, nos ensinando a enxergar o racismo estrutural/institucional e a combatê-lo.

3.2. PESQUISA DE MERCADO

Para embasar a formatação da proposta de um Programa de Letramento Racial, primeiramente procedemos uma pesquisa on-line dos cursos disponíveis no mercado e encontramos 15 cursos, dos quais procuramos obter as seguintes informações: nome do curso, instituição, professores, valor, carga horária, modalidade, público alvo, objetivos, ementa e link, conforme será apresentado a seguir.

Dentre esses cursos, houve a oportunidade de assistirmos a alguns deles que foram disponibilizados gratuitamente na internet e também ao curso “Rio + Diverso”, que foi oferecido pela Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher aos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e que tratou, entre outros temas, da questão racial.

O grupo optou por dividir a pesquisa de mercado em duas partes:

1

Pesquisa de cursos existentes no mercado, com os seus respectivos dados disponíveis na internet;

2

Refinamento da pesquisa apenas para os cursos selecionados (cursos cujo perfil julgamos ser pertinente para a contratação pela FJG e que constam na seção 3.4.

Deste modo, as informações não encontradas dos outros cursos não foram buscadas, em função da metodologia de pesquisa adotada.

Nome do curso / Instituição	1- Letramento Racial - Professora Luiza Mandela
Professores	Luíza Mandela - Professora de Educação Infantil da Prefeitura do Rio de Janeiro há dez anos, além de Pedagoga, Mestra em Relações Étnico Raciais, Pós Graduada em Psicopedagogia, Gestão Educacional Integrada e em Gestão de Recursos Humanos. Luiza também é escritora, escrevendo como coautora os livros: Mães Pretas: Maternidade Solo e Dororidade, (Premiado como livro do ano pelo prêmio Reflexo Literário) Saúde Mental da População Preta Importa, Educação Socioemocional e Sobre nossas avós: memória e ancestralidade. É também coordenadora editorial do livro Seja Potência Negra (lançamento previsto para 2023) e palestrante. Recebeu em novembro de 2021 uma Moção de congratulações na Câmara Municipal do Rio de Janeiro pela sua atuação em prol de uma educação antirracista nas escolas. No ano de 2020 coidealizou o Curso livre Onã Infâncias e Relações Étnico Raciais, que visou trazer mais arcabouço teórico para a construção de uma educação antirracista, que está no catálogo do novembro negro da CPIR – Rio.
Valor / carga horária / modalidade	R\$ 197,00 / 10h / on-line
Público-Alvo	- Para todos e todas que acreditam e desejam a transformação social através do combate ao racismo; - Para quem deseja ter mais conhecimentos sobre as relações étnico- raciais no Brasil; - Para quem quer ser antirracista na prática; - Para quem deseja conhecer mais a história de resistência do povo negro que não foi contada.
Objetivos	Promover reflexão sobre a importância do letramento racial para o enfrentamento ao racismo estrutural. https://www.youtube.com/watch?v=ECs_In-b0zY
Ementa	Raça, eugenia e educação: o conceito de raça; racismo científico e educação; eugenia e a educação brasileira. Vozes da resistência: a história do povo negro não começa na escravidão; "Não veio dos céus nem das mãos de 30 Isabel a liberdade"; a resistência negra no pós-abolição. Racismo estrutural e branquitude: o conceito de racismo estrutural e o conceito de branquitude. Sendo antirracista na prática: o módulo apresenta de que forma podemos reconhecer o racismo, para o combate efetivo para além da teoria
Link	Rhttps://professoraluizamandela.com.br/letramentoracial/?qclid=CjwKCAiAmJGgBhAZEiwA1JZolk-wcrkKLwqDUzOZDjk_mng2VPVzNx333veCq_-BIP9WEAWQZ3_QoB4hoCjLgQAvD_BwE&ref=O80056639X

Nome do curso / Instituição	2 - Letramento Racial e Antirracismo no Contexto Brasileiro - PUC-SP
Professores	Prof. Dr. Amailton Magno Azevedo - Pós-doutor (Universidade do Texas - EUA e Casa de Las Americas - Cuba), bacharel, mestre e doutor em História (PUC-SP). Desenvolveu pesquisa no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra como investigador convidado. Atualmente é professor do Programa de Estudos Pós-graduados em História e do Departamento de História da Faculdade de Ciências Sociais da PUC-SP. Tem experiência na área de História, com ênfase em História da África e do Brasil. Publicou os livros Sambas, quintais e arranha-céus: as micro-áfricas em São Paulo e Entre Atlânticos: protagonismo, política e epistemologia. Prof. Dr. Pedro Javier Aguerre Hughes - doutor em Ciências Sociais/Política (PUC-SP), mestre em Ciências Sociais/Sociologia Política (PUC-SP) e graduado em Ciências Sociais (PUC-SP). Desde 2006 é professor assistente doutor do curso de Administração da Faculdade de Economia e Administração, Contábeis e Atuariais da PUC-SP. É membro do Núcleo de Estudos Avançados do Terceiro Setor (NEATS-PUC-SP). Atualmente desenvolve projetos de pesquisa sobre diversidade social e gestão da diversidade e sobre desenvolvimento sustentável e responsabilidade social corporativa. Atua como membro da Pastoral Fé e Política e na área de formação política, cidadania e direitos humanos. Tem experiência na área de sociologia, com ênfase em sociologia e políticas urbanas, estudos da segregação socioespacial, diversidade social, cidadania e direitos humanos. Atualmente é assistente especializado da Pró-reitoria de Cultura e Relações Comunitárias.
Valor / carga horária / modalidade	20h / presencial / R\$ 900,00 (R\$ 450,00 de matrícula + uma mensalidade de R\$ 450,00)
Público-Alvo	Professores, estudantes, pesquisadores e ativistas Graduados e Graduandos.
Objetivos	- Analisar a questão da linguagem racista e antirracista. - Investigar a invenção da ideia de raça na modernidade mundial e brasileira. - Abordar os conceitos de negritude e de branquitude.
Ementa	- Abordar os conceitos de negritude e de branquitude. - Letramento racial sob o prisma linguagem. - Letramento racial no pensamento de Clóvis Moura. - Pacto da branquitude acrítica e branquitude crítica. - Visita ao museu Afro Brasil.
Link	https://www.pucsp.br/pos-graduacao/especializacao-e-mba/letramento-racial-e-antirracismo-no-contexto-brasileiro#apresentacao .

Nome do curso / Instituição	2 - Letramento Racial e Antirracismo no Contexto Brasileiro - PUC-SP
Professores	Fe Lopes - Psicóloga com formação em Psicanálise com Crianças, aprimoramento em Psicologia aplicada à Nutrição e pós graduação em Psicanálise da Parentalidade e Perinatalidade. Atua em consultório particular atendendo adultos e crianças. É consultora de amamentação e realiza orientação e atendimento para desmame gradual. É palestrante e professora em cursos de formação de doulas e atualmente é aluna do Curso TeóricoVivencial de Psicologia e Relações Raciais do Instituto AMMA Psique e Negritude. Também é Membro do Departamento de Psicanálise com Crianças do Instituto Sedes Sapientiae. Emiliano David - Psicólogo, doutorando e mestre em psicologia social pela PUC-SP. É integrante do Núcleo de Pesquisa em Lógicas Institucionais e Coletivas (Nuplic – PUC-SP) e do Instituto AMMA Psique e Negritude. É psicólogo clínico, acompanhante terapêutico e tem experiência em psicologia social. Atua principalmente em saúde mental e saúde da população negra, na esfera pública e privada."
Valor / carga horária / modalidade	On-line
Público-Alvo	O curso foi desenhado para profissionais da saúde, educadores e interessados no tema que desejam desenvolver uma visão crítica sobre as implicações do racismo. Para os profissionais que desejam compreender, que nos educar para o entendimento dos mecanismos do racismo é a melhor estratégia para combatê-lo e começarmos a criar uma sociedade mais justa e igualitária. Para psicólogas, psicanalistas, terapeutas individuais, psicoterapeutas, educadoras perinatais, cuidadores em geral e todos aqueles interessados no tema.
Objetivos	- Aprofundar conhecimento clínico através da compreensão da interseccionalidade com raça, classe e gênero, as aulas contarão com rodadas de reflexão e debates para a elaboração em conjunto dos conceitos apresentados. - O conteúdo foi estruturado para trazer uma visão crítica sobre esse processo e para debater sobre as implicações do racismo na clínica dos psicólogos e profissionais da área da saúde, para que possamos construir juntos maneiras de transgredir tudo isso. - Uma oportunidade para quem deseja ampliar o olhar com relação a esse tema tão urgente e atender de forma consciente levando em consideração os conceitos teóricos chave para fomentar discussões profundas e transformadoras.
Ementa	Questões biológicas e históricas. Mito da democracia racial. Interseccionalidade: raça, classe e gênero. As várias formas de racismo: interpessoal, institucional, estrutural. Branquitude crítica e acrítica.
Link	https://aripe.com.br/letramento-racial/

Nome do curso / Instituição	4 - Formando Gestores pela Equidade Racial - Vetor Brasil
Professores	Não há informação
Valor / carga horária / modalidade	On-line
Público-Alvo	A primeira edição do Programa Formando Gestores pela Equidade Racial, tem como intuito formar gestores do setor público em conteúdos prioritários para disseminar equidade racial como um pilar em suas ações nos governos brasileiros. A primeira turma foi aberta para 40 participantes e nosso público alvo são gestores do setor públicos (brancos e não-brancos) de todo o Brasil, a formação será 100% online e tem como objetivo ser uma jornada ativa e prática de aprendizagem, através de conteúdos multimídia e ambientes interativos para acolher diferentes perfis e senioridades de gestores públicos
Objetivos	Garantir que gestores públicos brancos e não-brancos tenham as competências necessárias para serem embaixadores da diversidade dentro do Setor Público
Ementa	
Link	https://www.vetorbrasil.org/programa-formando-gestores-pela-equidade-inicia-a-primeira-turma/

Nome do curso / Instituição	5 - Letramento Racial Crítico - USP - Projeto Sanzala
Professores	Diversos palestrantes / professores
Valor / carga horária / modalidade	Curso interno da USP - híbrido
Público-Alvo	Estudantes, funcionários e docentes negros da USP
Objetivos	Promover o acolhimento e empoderamento de pessoas negras na USP
Ementa	Módulo 1: Panorama das questões raciais no Brasil CONFERÊNCIA A - Histórico da construção do racismo no Brasil ENCONTRO A: "Branquitude": racismo estrutural e Institucional RODA DE CONVERSA: Relações raciais na USP. Módulo 2: A experiência subjetiva de ser negro(a) CONFERÊNCIA B: Negritude e auto estima-processos vivenciados no tornar-se negro no Brasil ENCONTRO B: A construção do ser negro (gênero, classe, religião, geração) RODA DE CONVERSA: Relações raciais na USP. Módulo 3: O movimento de estudantes negros e negras na universidade CONFERÊNCIA C: Histórico do movimento negro e a educação no Brasil ENCONTRO C: Políticas de acesso e permanência de pessoas negras nas universidades. RODA DE CONVERSA: Coletivos Negros na USP (Instâncias de participação e controle social na universidade)
Link	https://sites.google.com/usp.br/sanzala/?pli=1

Nome do curso / Instituição	6 - Letramento Racial Crítico - UFRJ
Professores	Não há informação
Valor / carga horária / modalidade	Curso interno da UFRJ / 40h / on-line
Público-Alvo	Toda a comunidade acadêmica, estudantes, professores e técnico-administrativos. Professores da rede pública de secretarias de educação conveniadas.
Objetivos	Contribuir para o letramento racial crítico, visando a diminuição da enorme lacuna entre a compreensão das mazelas que afligem a população afro-brasileira e os espaços de poder.
Ementa	Não há informação
Link	ps://institucional.ufrj.br/eext/curso-de-letramento-racial-critico/

Nome do curso / Instituição	7 - Educação Antirracismo - SENAC - SP
Professores	Não há informação
Valor / carga horária / modalidade	Gratuito / on-line
Público-Alvo	Qualquer pessoa interessada no tema.
Objetivos	Não há informação
Ementa	1 - Entender o racismo como um problema atual, e não apenas como um episódio histórico; 2 - Reconhecer privilégios; 3 - Ter capacidade de traduzir e interpretar as práticas racializadas e as hierarquias raciais; 4 - Ter vocabulário racial que facilite a discussão; 5 - Abandonar os eufemismos; 6 - Utilizar seus privilégios para ser um incentivador e promotor da mudança
Link	https://www.cursosead.sp.senac.br/antirracismo/

Nome do curso / Instituição	8 - Letramento Racial - Carrefour
Professores	Sílvio Almeida - advogado, filósofo e professor universitário brasileiro, atual ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania do Brasil. Reconhecido como um dos grandes especialistas brasileiros acerca da questão racial, preside o Instituto Luiz Gama e é autor dos livros Racismo Estrutural (Polén, 2019), Sartre: Direito e Política (Boitempo, 2016) e O Direito no Jovem Lukács: A Filosofia do Direito em História e Consciência (Alfa-Ômega, 2006).
Valor / carga horária / modalidade	Gratuito / On-line / vídeos no YouTube
Público-Alvo	Qualquer pessoa interessada no tema.
Objetivos	Através do curso de Letramento Racial do advogado e professor Sílvio Almeida, o Carrefour desenvolveu uma série de conteúdos para debater o racismo estrutural, sua presença na estrutura das organizações e como é possível se reeducar e combater esse mal na sociedade.
Ementa	Aula 1 - O que é racismo? Aula 2- Preconceito, discriminação e segregação Aula 3 - Racismo estrutural e institucional Aula 4 - Como o racismo se manifesta nas empresas Aula 5 - É possível tomar atitudes antirracistas?
Link	https://www.grupocarrefourbrasil.com.br/nao-vamos-esquecer/webserie/

Nome do curso / Instituição	9- Letramento Racial- Luana Daltro
Professores	Luana Daltro é formada em Relações Públicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e atua com Branding e estratégias de comunicação. Além de criar conteúdo digital sobre a temática negra, Luana é membro do Global Shapers Porto Alegre, grupo do Fórum Econômico Mundial e palestrante sobre Comunicação e Diversidade Racial.
Valor / carga horária / modalidade	R\$ 74,90 / On-line / 1 aula
Público-Alvo	Qualquer pessoa interessada no tema
Objetivos	Neste curso, a palestrante Luana Daltro compartilha o que é, por que e como podemos ser antirracistas. Entender a história da escravidão no mundo e como isso impacta nos dias de hoje.
Ementa	• Escravidão histórica e moderna • Identidade racial brasileira • Democracia racial • Racismo • Antirracismo
Link	https://www.vvolunteer.com.br/pagina-produto/curso-letramento-racial

Nome do curso / Instituição	10- Letramento Racial- Núcleo de Relações Raciais IPILÉ
Professores	Não há informação
Valor / carga horária / modalidade	12h
Público-Alvo	Qualquer pessoa interessada no tema
Objetivos	- Introduzir a leitura e consciência racial - Desenvolver repertório para análise e interpretação crítica da realidade - Apropriação de conceitos sócio-históricos racializantes - Buscar consciência do papel da raça na formação dos sujeitos, através da e da análise de sua própria narrativa autobiográfica - Gerar autonomia para atuação antirracista
Ementa	- História do Brasil: povos originários, colonização, escravidão - Raça e racismo: cor, raça e etnia - Desigualdades: colonização, escravidão e dívida histórica - Identidade: mito da democracia racial, miscigenação - Lugar de fala: negritude, branquitude, privilégios - Racismo estrutural: viés inconsciente e imaginário social - Educação antirracista - Letramento racial crítico.
Link	https://alicerceedu.com.br/documents/Ementa.LR.pdf

Nome do curso / Instituição	11- Letramento Racial- Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Professores	Bruno Ferreira, Suély de Souza e Pablo Capistrano
Valor / carga horária / modalidade	As aulas serão ministradas no formato de módulos mensais de 10 horas, sendo destas 2h de palestras on-line, 3h de tutorias presenciais e 5h de conteúdos e estudos assíncronos, com material disponibilizado através de salas de aula virtuais na plataforma Google Classroom.- 60h
Público-Alvo	Professores em formação e em exercício da rede pública de ensino.
Objetivos	Criar um espaço para a reflexão crítica e formação teórica, que sirvam de base para a ampliação de uma educação antirracista no meio escolar.
Ementa	- Letramento racial e luta antirracista; - Aspectos históricos e filosóficos da ideia de raça; - Espaço da arte da luta antirracista; - Ideologia e discriminação; - Dialogismo e novas construções de sentido; - Caminhos possíveis para uma educação antirracista.
Link	https://portal.ifrn.edu.br/campus/natalcentral/noticias/abertas-inscricoes-para-curso-de-letramento-racial

Nome do curso / Instituição	12 - Oficina de Letramento Racial
Professores	Humberto Baltar - Professor de Ensino Fundamental • Prefeitura do Rio de Janeiro, Consultor • Educador • Humberto Baltar Consulting, Idealizador • Palestrante e Educador • Coletivo Pais Pretos Presentes. Promove a cultura afro-brasileira e o antirracismo na educação pública e privada através do ensino de inglês com uma metodologia empoderadora e atuou como consultor étnico-racial fomentando a diversidade e inclusão em empresas, organizações e escolas. Como palestrante, abordou as paternidades, masculinidades e a educação parental trazendo contribuições da ancestralidade africana.
Valor / carga horária / modalidade	Presencial
Público-Alvo	Qualquer pessoa interessada no tema
Objetivos	Não há informação
Ementa	Conhecendo o passado: A partir do princípio africano de Sankofa, vamos examinar nossa história anterior à escravização e redescobrir identidades ancestrais que nos foram negadas pelo colonialismo e racismo estrutural. Entendendo o presente: Contextualizando dados e estatísticas pertinentes à população negra no Brasil, vamos explorar alternativas de posicionamento e letramento racial através do princípio africano de Umoja. Ressignificando o futuro: Nesta fase, veremos como a filosofia Ubuntu nos oferece formas práticas de emancipação cultural, espiritual, econômica e educacional fomentando o letramento racial e emocional a partir de valores inerentes à ancestralidade africana. A ideia é apontar como o verdadeiro empoderamento individual, familiar e coletivo exige protagonismo, que pode ser traduzido pelos valores da auto determinação, autonomia e autodenominação.
Link	https://www.humbertobaltar.com/

Nome do curso / Instituição	13- Letramento Racial - Nestlé
Professores	Não há informação
Valor / carga horária / modalidade	Gratuito / On-line / vídeos no YouTube
Público-Alvo	Qualquer pessoa interessada no tema
Objetivos	A Nestlé possui estratégias e programas próprios voltados para debater questões de Gênero, Raça, LGBTQIA+, Gerações (jovem50+) e Pessoas com Deficiência e está comprometida com a inclusão de todas essas comunidades para eliminar as barreiras que impedem o acesso às oportunidades. Como parte das ações voltadas à Diversidade & Inclusão, o grupo de afinidade Nesblack, formado por colaboradores e que representa o pilar Raça dentro da companhia, em parceria como centro de competência de Diversidade e Inclusão desenvolveu uma série sobre Letramento Racial. A iniciativa traz conceitos e temas pertinentes sobre o combate ao racismo e reflexões que devem se transformar em ações, valorizando a igualdade e a representatividade. De uma forma bem genuína, por meio de vídeos gravados pelos próprios integrantes do grupo, eles nos levam a reflexões sobre conteúdos importantes e urgentes que precisam ser disseminados à sociedade em geral.
Ementa	• Viés Racial • Consciência Racial • Colorismo Racismo
Link	https://www.nestle.com.br/carreiras/diversidade-e-inclusao/letramento-racial

Nome do curso / Instituição	14- Programas e Projetos para Letramento Racial e Educação Antirracista- ID-BR- Insitituto Identidades do Brasil
Professores	Luana Génot (diretora executiva), Aline Nascimento (historiadora), Prof. Basilon Carvalho (pedagogo), Priscilla Rosa (analista de ações afirmativas do ID-BR), Vlnícius Archanjo (Bacharel em Geografia), Lucila Clemente (analista de ações afirmativas do ID-BR) e Thiago Pereira (comunicólogo)
Valor / carga horária / modalidade	R\$ 150,00 / 3h / Plataforma de Ensino à Distância- EAD ABC da Raça
Público-Alvo	Profissionais que buscam se inserir, consolidar e constantemente se qualificar no mercado de trabalho como uma liderança que desenvolve novas competências em áreas como Diversidade e Inclusão, Comunicação Corporativa, Responsabilidade Social, RH, Educação antirracista.
Objetivos	O objetivo deste curso é estimular práticas antirracistas no seu dia-a-dia pessoal e profissional. Acreditamos que mais do que dizer não ao racismo, é possível dizer sim à igualdade racial a partir de uma maior aproximação com a temática racial. Um curso que promova e faça práticas antirracistas é essencial para pessoas e empresa que entendem que o crescimento da sociedade passa pela igualdade de oportunidades. Se somente metade do Brasil tem acesso a cargos de liderança é impossível que este país cresça por inteiro. A promoção da igualdade racial para além da compatibilidade com princípios éticos, morais e legais também corrobora com estratégias de expansão e alcance de novos públicos pelas empresas e organizações que ao representarem mais amplamente a população negra em seus cargos de liderança, ao terem maior conhecimento do contexto étnico racial brasileiro e construírem melhor comunicação mais representativa construirão conexões mais sólidas e prósperas com este público. A sociedade ganha. As empresas ganham.
Ementa	- Raça? - Preconceito, discriminação ou racismo? - Etnia?- Negro, preto ou pardo? - Colorismo, intolerância, gênero, raça e racismo - Racismo? - Mito da Democracia Racial? - Raça e Mercado de Trabalho - Vidas negras importam?
Link	http://simaigualdaderacial.eadbox.com/courses/ead-abc-da-raca-para-empresas

Nome do curso / Instituição	15- Rio + Diverso (CCE PUC-RIO)
Professores	Anderson Rodrigues Teixeira, Bruna de Almeida Pereira, Emanuel Armando de Carvalho Nunes e Matheus Rodrigues Dias
Valor / carga horária / modalidade	Presencial / 3h (realizado no auditório do CASS) On-line- através da Plataforma de Ensino à Distância do CCE da PUC-Rio
Público-Alvo	Curso oferecido pela Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher aos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.
Objetivos	Entendemos que o objetivo principal desse curso foi debater os preconceitos contra mulheres e LGBTQIA+, racial e religioso, sem a intenção de mudar as convicções dos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (público alvo), mas enfatizando a obrigatoriedade, inclusive legal, do funcionário público, de dar um tratamento equânime às pessoas que venha a prestar atendimento. (OBS: Ressaltamos tratar-se aqui de um entendimento do GTT Mongaba e não da descrição dos objetivos fornecida pelos organizadores do curso)
Ementa	Abordagem sobre os preconceitos contra mulheres e LGBTQIA+, racial e religioso.
Link	Não encontramos link deste curso no site do CCE Puc-Rio. Contato fornecido pelo curso:contatoriodiverso@puc-rio.br

3.3. FORMATAÇÃO DE UM CURSO DE LETRAMENTO RACIAL PARA LÍDERES CARIOCAS E GESTORES DA PREFEITURA DO RIO

JUSTIFICATIVA:

O Brasil é um país marcado por profundas desigualdades sociais, econômicas e raciais, que se refletem em diversos aspectos da vida em sociedade. Diante desse cenário, torna-se imprescindível o desenvolvimento de ações que promovam o letramento racial, ou seja, a capacidade de reconhecer e lidar com as questões raciais de forma consciente e comprometida.

Dentro da perspectiva da “Carta Compromisso com a população negra e por uma cidade antirracista” do então candidato a prefeito Eduardo Paes, faz-se necessário o conhecimento do tema para os servidores da Prefeitura do Rio de Janeiro.

Nesse sentido, é imprescindível a implementação de uma capacitação em letramento racial que visa fornecer subsídios teóricos e práticos para a formação de gestores e Líderes Cariocas, tornando-os aptos para lidar com a diversidade racial presente em suas instituições e em suas respectivas esferas de atuação.

Para além disso, é necessário que estes agentes públicos sejam capazes de compreender o racismo estrutural/institucional e suas implicações na sociedade e fomentem a discussão de ações concretas para a promoção da igualdade racial no município do Rio de Janeiro, já que a implementação de políticas públicas e a tomada de decisões promovem a equidade racial e são essenciais para a construção de uma sociedade justa e igualitária.

OBJETIVO GERAL:

Promover uma reflexão sobre o racismo estrutural/institucional presente na sociedade brasileira, fornecendo ferramentas teóricas e práticas para que os participantes possam desenvolver ações inclusivas e equitativas em suas respectivas áreas de atuação.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



Apresentar aspectos da história e da cultura indígena e afro-brasileira



Identificar as diferentes formas de racismo e suas manifestações;



Fornecer ferramentas teóricas e práticas para lidar com situações de racismo e discriminação racial;



Desconstruir formas de pensar e agir naturalizadas em nossa sociedade em relação ao racismo;



Desenvolver habilidades para lidar com situações de discriminação racial;



Desenvolver a capacidade de liderança para a promoção da equidade racial;



Mostrar a importância da implementação de políticas públicas que promovam a equidade e a diversidade racial nas instituições;



Apresentar experiências bem sucedidas de promoção da equidade racial em outras cidades e países.

METODOLOGIA:

O curso será híbrido (2 horas presenciais/10 horas on-line) e desenvolvido por meio de aulas expositivas dialogadas, dinâmicas de grupo com o objetivo de estimular a reflexão sobre as próprias práticas e posicionamentos em relação à questão racial, leituras e análise de textos e documentos, estudos de caso, exercícios práticos e vivências de sensibilização. Será adotado um modelo de gestão participativo, com a participação ativa dos gestores e Líderes Cariocas envolvidos. A comunicação com o público alvo será realizada por meio de e-mails e grupos de WhatsApp. Serão estabelecidos indicadores de desempenho (gamificação) para monitorar o seu progresso no curso e avaliar sua eficácia.

EMENTA:

Conceitos fundamentais: raça, racismo, branquitude, privilégio branco, entre outros;

História da construção social da raça no Brasil e suas implicações na atualidade;

O papel da gestão pública no enfrentamento do racismo estrutural/institucional e promoção da equidade racial;

Análise de políticas públicas para promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo;

Desenvolvimento de competências interculturais e inter raciais para o exercício de liderança inclusiva e equitativa

Estratégias de comunicação e diálogo intercultural e interracial

Implementação de ações afirmativas e políticas de reparação em diferentes contextos e setores.

CARGA HORÁRIA: 12 HORAS

NÚMERO DE ALUNOS:

5 turmas de 30 alunos. Observação: Sugere-se formar turmas reduzidas de 30 alunos por turma devido à metodologia incluir dinâmicas de grupo e exercícios práticos e vivências de sensibilização que funcionam melhor em grupos reduzidos.

ORÇAMENTO:

Através do levantamento exposto no item 2 e que será detalhado para alguns cursos no item 4, constatamos que os custos de um curso de letramento racial para empresas é muito variável e, além disso, não encontramos uma fonte oficial da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro da qual pudéssemos extrair esse valor. Deste modo, a título de estimativa, calculamos a média dos valores por hora e por aluno dos cursos híbridos mencionados no item 4, chegando ao valor de R\$ 55,32/h/aluno.

Assim, de acordo com a formatação ora sugerida (90 alunos, 12h, híbrido), o valor total da contratação seria de R\$ 99.576,00 (cinquenta e cinco mil e oitenta reais).

Porém, entendemos que o Instituto Fundação João Goulart possui expertise nesse tipo de contratação e que poderá inclusive minimizar esses custos, através, por exemplo, da contratação do curso dentro de um pacote maior de capacitações a serem oferecidas aos Líderes Cariocas e gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro ou através do estabelecimento de parcerias.

PÚBLICO ALVO:

Líderes Cariocas e Gestores Públicos da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

RESULTADOS ESPERADOS:

Ao final da formação, espera-se que os Gestores Públicos e Líderes Cariocas:



Tenham ampliado sua compreensão sobre o letramento racial;

estejam aptos a aplicar os conhecimentos adquiridos em suas respectivas áreas;



atuem como uma liderança comprometida com a equidade racial;

contribuam para a promoção da igualdade e diversidade racial no município do Rio de Janeiro;



tenham maior conscientização sobre a importância do combate ao racismo estrutural/institucional e maior habilidade em reconhecer e combater situações de racismo e discriminação racial;

percebam a relevância da criação de políticas e práticas mais inclusivas e equitativas;



trabalhem para o fortalecimento da diversidade e do diálogo intercultural.

AValiação DOS RESULTADOS:

-  **Comparação de resultados de pesquisa prévia diagnóstica que deve ser realizada no ato da inscrição com a pesquisa feita após o término do curso;**
-  **Com os resultados da pesquisa após o curso, traçar um perfil do grau de letramento racial atingido pelos gestores da Prefeitura do Rio e pelos Líderes Cariocas participantes da formação.**

3.4. LEVANTAMENTO PRELIMINAR DAS POSSIBILIDADES DE CUSTOS E ADEQUAÇÕES DOS CURSOS EXISTENTES NO MERCADO, VISANDO UMA EVENTUAL CONTRATAÇÃO

Tendo em vista a formatação do curso de letramento racial para Líderes Cariocas e gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, ora sugerida, julgamos interessante avaliar, dentre os cursos encontrados na pesquisa realizada, quais estariam mais próximos da nossa proposta e obter maiores detalhes em relação aos mesmos, especialmente em relação a sua capacidade de adaptação para turmas da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e custos envolvidos numa eventual contratação.

Deste modo, o GTT Mongaba avaliou detalhadamente os cursos encontrados na pesquisa de mercado, bem como acessou o material, disponibilizado gratuitamente na internet, dos cursos: 7- Educação Antirracismo - SENAC - SP, 8 - Letramento Racial - Carrefour e 13- Letramento Racial - Nestlé e assistiu ao curso 15 - “Rio + Diverso” do CCE PUC-Rio, oferecido aos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro pela Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher.

Então selecionamos quatro cursos que consideramos mais próximos da nossa proposta de formatação. Após essa seleção, o grupo procurou então contatar, via e-mail, as pessoas/empresas responsáveis por estes cursos, visando obter propostas preliminares de curso de letramento racial para Líderes Cariocas e gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, conforme consta do Anexo 4 deste relatório. Para três dos quatro cursos selecionados, após o contato inicial por e-mail, foram realizadas reuniões on-line.

Na abordagem a esses responsáveis, procuramos contextualizar o nosso trabalho, sempre esclarecendo que não representamos o FJG e que uma eventual contratação por parte da mesma, deverá atender aos trâmites legais cabíveis.

Neste sentido, solicitamos uma proposta preliminar de um curso de letramento racial para Líderes Cariocas e Gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, inclusive com valores, de modo a fornecer ordem de grandeza ao nosso cliente e ajudá-lo a avaliar a viabilidade orçamentária.

As propostas apresentadas constam do Anexo 5 deste relatório e na tabela 10 a seguir, é apresentada uma síntese da abordagem aos responsáveis pelos cursos selecionados e das respectivas propostas:

TABELA 10: SÍNTESE DOS CURSOS SELECIONADOS

Curso/Pessoa ao empresa responsável	Forma de contato	Carga horária e modalidade	Valor (R\$)	Ementa
1- Letramento Racial (Luiza Mandela) Luiza Mandela luiza.mandela@gmail .com	e-mail e telefone	10h - remoto	4.000,00 (por turma de 60 alunos)	Módulos: I. Raça, eugenia e educação. II. Vozes da resistência. III. Racismo estrutural e branquitude. IV. Letramento Racial: qual o meu papel na sociedade?
4 - Formando Gestores pela Equidade Racial - Vetor Brasil Guilherme Santos (guilherme.santos@vetorbrasil.org) OBS: Ao contatar os responsáveis pelo curso, fomos informados tratar-se atualmente de uma fusão do Vetor Brasil com o Instituto Gesto	e-mail e reunião on line realizada em 20/04/2023	32 horas, divididas em: -6 encontros síncronos (12h) - 24 vídeoaulas (12h) e - Leitura de textos sugeridos e realização de quizzes (8h) (distribuídos em 5 semanas)	189.000,00 (por turma de 70 alunos)	Módulos: I - Equidade Étnico-Racial, Inclusão e Diversidade: Tema 1 – Racismo estrutural: perspectiva histórico-crítica e Diversidade Tema 2 – Racismo Institucional e individual, Desigualdade e História do Movimento Negro Tema 3 – Descolonialidade e Burocracia Representativa Liderança II - Liderança: Tema 7 – Técnicas de Comunicação (oratória e storytelling) e Facilitação de Grupos Tema 8 – Comunicação Assertiva e Escuta Ativa Tema 9 – Conversas difíceis e CNV III - Gestão de pessoas: Tema 10 – Recrutamento e Seleção Inclusivo e Vieses Inconscientes Tema 11 – Gestão de Desempenho e Indicadores de Gestão de Pessoas: Tema 12 – Agilidade com foco nas demandas do time Currículo Líder +D Tema 4 – Afrofuturismo, Educação Antirracista e para a Diversidade Tema 5
8 - Letramento Racial - Carrefour iO Diversidade (Rachel Rua - rachel@iodiversidade .com.br)	e-mail e reunião on line realizada em 12/04/2023	Totalmente on line ou híbrido (online + 3 lives com 1h de duração = 3 encontros online com 1h de duração) Carga horária totalmente on line: 12h (cálculo em função do que foi informado - ver anexo 5) Carga horária híbrido: 18h (cálculo em função do que foi informado - ver anexo 5)	- totalmente on-line: 82.000,00 (com licença renovável a cada 6 meses por 12.000,00) - formato híbrido: 95.000,00 ambos para grupos de 300 alunos	Módulos: I. Conhecendo conceitos: preconceito, discriminação e racismo. II. Dinâmica das relações raciais no Brasil: negritude e branquitude. III. Racismo estrutural, racismo institucional e estado brasileiro. IV. A questão Étnico- Racial e o direito público.

14 - Programas e Projetos para Letramento Racial e Educação Antirracista - ID-BR - Insitituto Identidades do Brasil	e-mail e reunião on line realizada em 16/05/2023	Híbrido: Módulo 1 - ABC da Raça - live -2h Módulo 2 - Reconhecer se - live - 2h Módulo 3 - ABC da Raça EAD - 3h Total: 7 h	R\$ 89,600 grupos de 200 alunos	Módulos: I. Raça, eugenia e educação. II. Vozes da resistência. III. Racismo estrutural e branquitude. IV. Letramento Racial: qual o meu papel na sociedade?
--	--	--	------------------------------------	--

OBS: Em geral, entendemos que os representantes dos cursos contatados, após entenderem os propósitos do GTT Mongaba, encaminharam propostas, a título de exemplo, mas acenando com a possibilidade de customização do curso, a combinar com o cliente.

Ressaltamos, ainda, que não houve tempo hábil para obtermos informações mais detalhadas sobre o curso 15 - “Rio + Diverso” (CCE PUC-Rio), oferecido pela Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher, quanto às possibilidades de adequação do conteúdo aos propósitos deste GTT, já que embora trate de outros temas, além da questão racial, consideramos que sua abordagem e carga horária são bastante adequados e, por isso, sugerimos que o Instituto Fundação João Goulart verifique junto à Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher os detalhes dessa contratação.

3.5. CONCLUSÕES

Elaboramos a presente entrega do GTT Mongaba, no sentido de que seja um material prático de suporte ao Instituto Fundação João Goulart na criação de um curso de letramento racial para Líderes Cariocas e gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Para isso, fizemos uma pesquisa, via internet, dos cursos existentes no mercado, encontrando 14 cursos, dentre os quais houve a oportunidade de assistirmos alguns.

Partimos então para a formatação de um curso de letramento racial, com base na pesquisa realizada e nas nossas experiências pessoais. Entendemos que essa formatação poderá ser uma versão preliminar de um termo de referência para uma contratação.

Além disso, selecionamos dentre os cursos encontrados, os que possuem propostas mais dos nossos propósitos e entramos em contato com os seus responsáveis, visando obter maiores detalhes, para fornecer mais subsídios para uma eventual contratação por parte da FJG.

Ressaltamos, porém, que a base de cursos levantada, como um todo, é rica em ideias e informações que poderão ser utilizadas pelo nosso cliente no processo de criação do curso.

Elaboramos a presente entrega do GTT Mongaba, no sentido de que seja um material prático de suporte ao Instituto Fundação João Goulart na criação de um curso de letramento racial para Líderes Cariocas e gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

De modo geral, consideramos que o mercado oferece ótimas opções de cursos de letramento racial, em especial os cursos que tivemos a oportunidade de assistir e os que selecionamos para um maior detalhamento (cursos nos 1, 4, 7, 8, 13, 14, 15 do item 2). Tomando como base estes exemplos, procuramos, no item 3, elaborar a formatação de um curso adaptado à Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, tanto no conteúdo quanto na carga horária e modalidade híbrida. Esclarecemos que optamos pela modalidade híbrida, pois entendemos que a forma on-line permitirá a participação de um número maior de Líderes Cariocas e gestores, porém consideramos importante manter um percentual de encontros presenciais, de modo a possibilitar o debate, enriquecendo assim o conteúdo.

Deste modo, esperamos ter fornecido informações relevantes para avaliação da viabilidade de criação de um curso de letramento racial para Líderes Cariocas e gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e também para iniciar os trâmites legais dessa contratação.



CAPÍTULO 4

Plano de Ação com Matriz de
Responsabilidades do
Programa de Letramento
Racial e Outras Propostas

4.1. INTRODUÇÃO

O presente relatório corresponde à quarta entrega do Grupo Transversal de Trabalho Mongaba, criado pelo Instituto Fundação João Goulart (FJG), no âmbito do Programa Líderes Cariocas, através da PORTARIA “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 131 de 20 de dezembro de 2022.

Essa quarta entrega consiste na elaboração de um ***“plano de ação com matriz de responsabilidades do Programa de Letramento Racial e eventuais outras propostas”***.

Na ocasião da definição das entregas do GTT pensamos na possibilidade do surgimento, durante os trabalhos, de outras propostas, além da formatação do curso de letramento racial, que foi objeto da terceira entrega. E isso de fato aconteceu, pois a partir das pesquisas e levantamentos do GTT, surgiram novas ideias e propostas de ações afirmativas, que foram mencionadas nas entregas anteriores e agora serão sistematizadas no plano de ação.

Um plano de ação é uma ferramenta poderosa que nos permite transformar metas e objetivos em realidade. Seja no ambiente profissional, educacional ou pessoal e sua eficácia é essencial para orientar nossas ações, priorizar tarefas e alcançar resultados desejados de maneira organizada e eficiente.

Este plano de ação é uma resposta direta à "Carta - Compromisso com a População Negra e por uma Cidade Antirracista" do prefeito Eduardo Paes e busca estabelecer medidas concretas para promover políticas afirmativas e combater o racismo institucional no âmbito da administração pública do Município do Rio de Janeiro. Reconhecemos que a temática racial muitas vezes é abordada de forma pontual, concentrada apenas no mês da consciência negra, e que há uma necessidade urgente de ampliar sua relevância nos ambientes institucionais.

A falta de sensibilização e conhecimento das lideranças atuais em relação ao letramento racial é um desafio que enfrentamos, pois isso limita a compreensão e a implementação de ações efetivas. É fundamental investir em oportunidades de formação para que os gestores adquiram um entendimento sólido sobre a temática racial e estejam aptos a liderar iniciativas antirracistas dentro da administração municipal.

Além disso, identificamos a necessidade da existência de dados estatísticos atualizados e representativos sobre os servidores da Prefeitura do Rio de Janeiro, a fim de embasar a formulação de ações afirmativas e garantir a efetividade de uma política comprometida com a equidade e a igualdade. A ausência de instrumentos efetivos de monitoramento da implementação das cotas em diversos setores é um obstáculo que precisamos superar.

Nesse contexto, o Grupo Transversal de Trabalho (GTT) Mongaba assumiu o compromisso de elaborar um plano de ação estruturado que abordasse as demandas e propostas apresentadas na "Carta - Compromisso com a População Negra e por uma Cidade Antirracista".

A finalidade aqui é fornecer um guia estruturado para a execução bem-sucedida de projetos, iniciativas ou a resolução de problemas relacionados ao GTT. Ao seguir este plano de ação, será possível identificar objetivos claros e mensuráveis, definir as etapas necessárias para alcançá-los, atribuir responsabilidades, alocar recursos adequados e monitorar o progresso ao longo do tempo. Com uma abordagem estruturada e sistemática, pretendemos contribuir para a superação de desafios, o aproveitamento de oportunidades e a obtenção de resultados positivos.

4.2. PLANO DE AÇÃO

Para a elaboração do Plano de Ação, revisitamos as entregas anteriores, de modo a identificar todas as propostas mencionadas e selecionamos as que julgamos mais relevantes para o momento e contexto.

Propostas Principais:

- **Curso de Letramento Racial;**
- **Renovação da Lei de Cotas (Lei nº 5.695/2014);**
- **Políticas Afirmativas FJG (em geral);**
- **Dados - Censo;**
- **Dados - Cotas Raciais na Prefeitura do Rio;**
- **Seminário Mongaba.**

Utilizamos a ferramenta 5W2H para a apresentação dos respectivos planos de ação, que segundo SEBRAE (2022):

“(...) é um checklist das atividades preventivas e corretivas que precisam ser desenvolvidas dentro de uma empresa, organizado de forma prática, simples, eficiente e clara. Para isso, envolve líderes e colaboradores para identificação de necessidades e propostas de soluções aos objetivos que se deseja alcançar. A essência desta ferramenta é descrever de forma sucinta um objetivo e detalhar as ações, custos e responsáveis para alcançá-lo.”

O objetivo principal da ferramenta 5W2H é fornecer uma estrutura para a definição e o planejamento de atividades de forma clara e abrangente. Essa ferramenta é amplamente utilizada na gestão de projetos e na resolução de problemas, visando garantir a compreensão e a execução efetiva das tarefas envolvidas.

A sigla 5W2H representa sete perguntas fundamentais que devem ser respondidas para estabelecer os elementos essenciais de um plano ou ação:

1. What (O quê?):

Refere-se à definição clara do que será feito, qual é a atividade ou ação específica que precisa ser realizada.

2. Why (Por quê?)

Busca compreender o propósito ou a razão pela qual a atividade está sendo executada. Ajuda a justificar sua importância e alinhá-la aos objetivos maiores.

3. Who (Quem?):

Determina as pessoas ou as equipes responsáveis pela execução da atividade. Define os papéis e as responsabilidades de cada indivíduo envolvido.

4. When (Quando?)

Estabelece os prazos ou o cronograma para a conclusão da atividade. Define o momento em que a ação deve ser iniciada e finalizada

5. Where (Onde?):

Identifica o local ou o local onde a atividade será realizada. Pode se referir a um espaço físico específico ou a uma plataforma digital, por exemplo.

Além das cinco perguntas iniciais, a ferramenta 5W2H também inclui mais duas perguntas complementares:

6. How (Como?)

Detalha os métodos, as estratégias ou os processos que serão utilizados para realizar a atividade. Explora os recursos, as técnicas e as abordagens necessárias

7. How much (Quanto custa?):

Considera os recursos financeiros necessários para executar a atividade. Envolve a análise e o planejamento dos custos envolvidos, como orçamento, investimentos e despesas.

Dessa forma, o objetivo principal da ferramenta 5W2H é fornecer clareza, estrutura e abrangência na definição e no planejamento das atividades, garantindo uma implementação eficiente e eficaz. Desse modo, apresentamos, no anexo 6, os planos de ação relativos às principais propostas do GTT Mongaba, cabendo as seguintes observações:

- Optamos por elaborar uma planilha geral de ações afirmativas, a serem implementadas pelo FJG, desenvolvendo um plano de ação geral para os processos de implementação de ações afirmativas e detalhando as principais propostas de ações afirmativas do GTT em planos de ação específicos.
- Em relação ao custo (How Much?), consideramos as atividades como sendo “sem custos”, por entendermos que não há custo extra envolvido, além dos gastos despendidos pela Prefeitura do Rio com as horas de

trabalho dos servidores públicos envolvidos. Pontuamos ainda que esses servidores executam algumas atividades, em detrimento de outras. Portanto, enfatizamos que é importante otimizar as ações afirmativas a serem implementadas, de modo a se obter os resultados mais eficazes.

4.3. CONCLUSÕES

Ao concluir o GTT Mongaba, temos a convicção de que apresentamos soluções específicas para o atual compromisso do governo em relação à questão racial no funcionalismo público carioca. Nossa jornada incluiu diversas etapas, desde pesquisas sobre experiências nacionais e internacionais até a análise de dados raciais da **Prefeitura do Rio**. Aprofundamos nosso conhecimento em letramento racial e desenvolvemos uma proposta de curso destinada a gestores e Líderes Cariocas. Além disso, expandimos nosso plano de trabalho para abranger não apenas o curso de letramento racial, mas também outras ações afirmativas que julgamos relevantes ao longo do tempo.

Ressaltamos ainda, algumas ações não mencionadas no planos de trabalho, mas que merecem ser cogitadas pelo FJG, como tema para futuros GTTs:

- Avaliação pormenorizada da legislação da cidade de São Paulo e seus resultados (Lei n o 16.129 de 12 de março de 2015, que estabelece a inclusão do quesito raça/cor, no âmbito do Município de São Paulo, de forma autodeclaratória, em todos os sistemas de informação, avaliação, monitoramento, coleta de dados, censos e programas e a divulgação de indicadores), com o intuito de avaliar a pertinência de se replicar esta legislação no MRJ.

- Avaliação da possibilidade de construção de políticas públicas afirmativas, por parte do Instituto Fundação João Goulart, no sentido de ampliar os percentuais de negros em cargos de liderança, pois entendemos que, mesmo tendo sido observada uma melhoria nos percentuais de negros no PLC, isso não necessariamente irá se reverter no aumento do percentual de negros em cargos de liderança.
- Avaliação da composição racial dos órgãos da Prefeitura do Rio e possíveis explicações para as mesmas (entendemos que essa avaliação requer o conhecimento de especificidades dos órgãos, às quais não tivemos tempo hábil para obter).
- Avaliação, junto à Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada - FP/SUBGGC, da possibilidade de realização de ampla campanha de cadastramento dos servidores municipais, que abranja todos os servidores ativos da Administração Direta e Indireta, incluindo os estranhos aos quadros, que poderia atualizar e sanar possíveis inconsistências nas informações cadastrais registradas.

Além disso, identificamos também a possibilidades de parcerias do FJG com os órgãos abaixo relacionados, visando a implementação de outras ações afirmativas, no âmbito do funcionalismo da Prefeitura do Rio:

- Gerência de Relações Étnico-Raciais da SME;
- Conselho Municipal de Defesa dos Direitos do Negro (COMDEDINE);
- Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial da Secretaria Municipal da Casa Civil - CVL/CPIR
- Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher - SPM-RIO

Por fim, agradecemos a disponibilidade e apoio do Instituto Fundação João Goulart, cliente deste GTT, esperando ter fornecido ferramentas práticas e objetivas para a implementação das políticas raciais afirmativas na Prefeitura do Rio.



5. Referências

Bibliográficas

AAFEA - AFRICAN AMERICAN FEDERAL EXECUTIVE ASSOCIATION. **AAFEA Strategic Planning Framework**. [S. l.], 18 mar. 2016. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1GWrhHm7LuTbXqbcAcYUsxJex5mvXbnpl/view>. Acesso em: 25 jan. 2023.

ABL - ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. Letramento Racial. Rio de Janeiro/RJ, 2023. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/letramento-racial>. Acesso em: 24 mar. 2023.

ABORIGINAL and Torres Strait Islander Networks. [S. l.], 2 nov. 2018. Disponível em: <https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/indigenous-careers/aboriginal-and-torres-strait-islander-networks>. Acesso em: 27 jan. 2023.

ABORIGINAL and Torres Strait Islander Networks. [S. l.], 2 nov. 2018. Disponível em: <https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/indigenous-careers/aboriginal-and-torres-strait-islander-networks>. Acesso em: 27 jan. 2023.

AÇÕES Afirmativas Raciais e Burocracia Pública: Mapa georreferenciado com ações afirmativas no serviço público. [S. l.], 24 jan. 2023. Disponível em: <https://mapadeacoesafirmativas.com/pt/descricao.php>. Acesso em: 24 jan. 2023.

ALMEIDA, Neide A. de. Letramento racial: um desafio para todos nós. *Portal Geledés*, 28 out. 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/letramento-racial-um-desafio-para-todos-nos-por-neide-de-almeida/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ALMEIDA, Sílvia. Racismo Estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BERNABEI, Erika. RESULTS-BASED ACCOUNTABILITY FOR RACIAL EQUITY. Racial Equity-focused Results Based Accountability, [s. l.], p. 1-49, 7 dez. 2018. Disponível em: <https://www.portlandoregon.gov/oehr/article/706071>. Acesso em: 25 jan. 2023.

BERNABEI, Erika. Racial Equity: Getting to Results. **Local and Regional Government Alliance on Race & Equity**, [S. l.], p. 1-1, 25 jan. 2023. Disponível em: <https://www.portlandoregon.gov/oehr/article/706037>. Acesso em: 25 jan. 2023.

CEDRA: Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdades Raciais. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://cedra.org.br/>. Acesso em: 30 jan. 2023.

CEERT: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.ceert.org.br/>. Acesso em: 29 jan. 2023.

CONCEIÇÃO E SILVA, Júlia. **Políticas corporativas de diversidade étnico-racial em cargos de liderança na ótica dos especialistas em diversidade e inclusão**. 2021. 51 p. Monografia (Graduação em Administração) - Escola de Administração da UFRGS, [S. l.], 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/232811>. Acesso em: 24 jan. 2023.

DEI Competency Areas. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://dei.extension.org/dei-competency-areas/>. Acesso em: 26 jan. 2023.

EARLY Diversity Internship Programme. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.faststream.gov.uk/early-diversity-internship-programme/index.html>. Acesso em: 27 jan. 2023.

EPPEL, E.; HODDER, P and KARACAOGLU, G. 2019. **New Zealand Public Sector Leadership in the 21st Century - Challenges and Opportunities**. Wellington, Victoria University of Wellington. Disponível em: https://www.wgtn.ac.nz/__data/assets/pdf_file/0003/1935147/SOGWP2021-1-Public-Sector-Leadership-in-21st-Century-.pdf. Acesso em: 27 jan. 2023.

EQUITY & RESULTS. [S. l.], 2018. Disponível em:

<https://www.equityandresults.com/>

Acesso em: 25 jan. 2023.

FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas*. Salvador: EDUFBA, 2008.

FIGUEIREDO, Diana. Rio de Janeiro tem nova lei de cotas para negros e índios em concursos públicos. *Jornal Extra*, Rio de Janeiro, p. 1-1, 28 mar. 2014. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/emprego/rio-de-janeiro-tem-nova-lei-de-cotas-para-negros-indios-em-concursos-publicos-12015000.html>

Acesso em: 29 jan. 2023.

FIORAVANTI, Danyelle (org.). *Onde estão os negros no serviço público?* Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: www.negrosnoservicopublico.com

Acesso em: 24 jan. 2023.

FIRPO, Sergio; FRANÇA, Michael; PORTELLA, Alysson. Índice aponta que, sem políticas públicas, exclusão racial persistirá por décadas no Brasil: Ifer mede desequilíbrio racial nas populações com alta escolaridade, maiores rendimentos e com maior longevidade. *Folha de São Paulo*, São Paulo/SP, p. 1-1, 21 jun. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2021/06/indice-indica-que-sem-politicas-publicas-exclusao-racial-persistira-por-decadas-no-brasil.shtml>

Acesso em: 27 jan. 2023.

FIRPO, Sérgio; FRANÇA, Michael; RODRIGUES, Lucas. Índice de Equilíbrio Racial: Uma proposta de mensuração da desigualdade racial entre e dentro das categorias ocupacionais. INSPER-SP, São Paulo/SP, p. 1-17, 11 dez. 2020.

Disponível em: https://www.insper.edu.br/content/dam/insper-portal/legacy-media/2020/12/IER_Firpo_Franca_Cavalcanti_.%20pdf

Acesso em: 27 jan. 2023.

FRANÇA, Michael. Boa esperança, o Índice de Equilíbrio Racial: Métrica tem potencial para tornar-se relevante medida na promoção da equidade racial. **Folha de São Paulo**, São Paulo/SP, p. 1-1, 25 jan. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/michael-franca/2021/01/boa-esperanca-o-indice-de-equilibrio-racial.shtml>
Acesso em: 27 jan. 2023.

FRAVO, Tony. City Equity Offices in America. City Mayors Research, [S. l.], p. 1-1, 14 set. 2021. Disponível em: <http://www.citymayors.com/society/usa-city-equity-offices.html>
Acesso em: 25 jan. 2023.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GARCIA, Cecília. “Letramento racial é um ato anticolonialista”, explicam Diva Guimarães e Diane Sousa. Portal Aprendiz, 22 out. 2019. Transformar a cidade. Disponível em: <https://portal.aprendiz.uol.com.br/2019/10/22/letramento-racial/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no discurso sobre relações raciais no Brasil**: uma breve discussão. In: SANTOS, Joel Rufino dos; FERREIRA, Jorge; GOMES, Nilma Lino (Orgs.). Políticas de promoção da igualdade racial: experiências no Brasil. Rio de Janeiro: DP&A, 2001. p. 25-48.

ÍNDICE Folha de Equilíbrio Racial: Indicador mede exclusão de negros em educação, renda e sobrevivência nas 27 UFs do país. Folha de São Paulo, São Paulo/SP, p. 1-1, 21 jun. 2021. Disponível em: <https://arte.folha.uol.com.br/cotidiano/ifer-indice-folha-de-equilibrio-racial/?origin=folha>. Acesso em: 27 jan. 2023.

IINDIGENOUS Graduate Pathway. [S. l.], 9 fev. 2022. Disponível em: <https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/indigenous-careers/indigenous-graduate-pathway>. Acesso em: 27 jan. 2023.

JAWUN APS Secondment Program. [S. l.], 2021. Disponível em:

<https://www.apsacademy.gov.au/aps-craft/leadership-management/jawun-aps-secondment-program#about-jawun>

Acesso em: 27 jan. 2023.

JESUS, Carolina Maria de. O Racismo no Brasil e o Negro na Literatura Brasileira. São Paulo: Ática, 1978.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LIMA, Luciana. Contra o racismo, grandes empresas treinam líderes com letramento racial. Revista Exame, São Paulo/SP, p. 1-1, 21 set. 2022. Disponível em:

<https://exame.com/carreira/contra-o-racismo-grandes-empresas-treinam-lideres-com-letramento-racial/>

Acesso em: 25 maio 2023.

MINISTÉRIO das Relações Exteriores: Programa de Ações Afirmativas. [S. l.], 24 jan. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/programa-de-acao-afirmativa>. Acesso em: 24 jan. 2023.

PINTO, Ana Flávia Magalhães; NOGUERA, Renato. O que é Racismo Estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018. PORTAL DADOS ABERTOS da Prefeitura de São Paulo. Disponível em: <http://dados.prefeitura.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-da-prefeitura>

Acesso em: 14 fev. 2023.

RELATÓRIO GTT Mongaba. Rio de Janeiro/RJ, 17 fev. 2023. Disponível em: <https://app.powerbi.com/viewr=eyJrIjojZWQzNzI5NWYtNWY1Ni00OWI1LTk0NmYtMTNmYjBiZDVhNDc1IiwidCI6ImI1NDk0ZGNIbTgzMTMtNGRkOS05OWI0LWFmYTc0Nzc3MWFIMyJ9&pageName=ReportSectiond4b73d5076135a509440>
Acesso em: 8 mar. 2023.

RESULTS based accountability for racial equity. **Racial Equity-focused Results Based Accountability**, [s. l.], 6 out. 2021. Disponível em: https://www.portland.gov/sites/default/files/2021/rba-presentation-slides-for-fcf_10.6.21.pdf. Acesso em: 25 jan. 2023.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. 1ª edição. ed. São Paulo/SP: Companhia das Letras, 2019. ISBN 978-85-359-3287-4.

RELAÇÕES EXTERIORES, MINISTÉRIO. Instituto das Relações Exteriores: Programa de Ações Afirmativas. [S. l.], 24 fev. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/programa-de-acao-afirmativa>. Acesso em: 15 mar. 2023.

ROLLI, Claudia. Diversidade nas empresas abre a porta para a inovação: Companhias que adotam políticas inclusivas e equipes heterogêneas levam vantagem, apontam pesquisas. **Folha de São Paulo**, São Paulo/SP, p. 1-1, 30 mar. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2021/03/diversidade-nas-empresas-abre-a-porta-para-a-inovacao.shtml>
Acesso em: 25 jan. 2023.

SANTOS, Tereza Cristina de Castro Ferreira. **Diversidade Cultural e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2008.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo**. 2ª edição. ed. São Paulo/SP: Veneta, 2020. 214 p. ISBN 978-85-9571-066-5.

SICI: Sistema Integrado de Codificação Institucional. [S. l.], 24 jan. 2023.

Disponível em: <http://sici.rio.rj.gov.br/PAG/principal.aspx>

Acesso em: 24 jan. 2023.

SILVA, Marcos Fabrício Lopes da. Educação e letramento racial. Boletim, Belo Horizonte/MG, ano 46, n. 2081, 18 nov. 2019. Disponível em:

<https://ufmg.br/comunicacao/publicacoes/boletim/educacao/2081/educacao-e-letramento-racial>. Acesso em: 30 jun. 2023.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves e. Educação Antirracista: caminhos abertos pela Lei 10.639/03. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

SIR Roland Wilson Pat Turner Scholarship. [S. l.], 27 jan. 2023. Disponível em:

<https://srwfoundation.anu.edu.au/scholarships/sir-roland-wilson-pat-turner-scholarship>. Acesso em: 27 jan. 2023.

SMG: Secretaria Municipal de Gestão. In: **Relação de Servidores Ativos da Prefeitura de São Paulo**. São Paulo/SP, 23 fev. 2023. Disponível em:

<http://dados.prefeitura.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-da-prefeitura>

Acesso em: 8 mar. 2023.

SOUZA, Neusa Santos. Tornar-se negro ou As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social Rio de Janeiro: Zahar . 171p., 2021.

SUMMER Internship Programme. [S. l.], 2021. Disponível em:

<https://www.faststream.gov.uk/summer-internship-programme/index.html>

Acesso em: 27 jan. 2023.

THE RESULTS-BASED ACCOUNTABILITY GUIDE. [S. l.: s. n.], 2016. Disponível em:

<https://www.portlandoregon.gov/oehr/article/706039>. Acesso em: 25 jan. 2023.

TRAINEESHIPS and Apprenticeships. [S. l.], 6 dez. 2021. Disponível em: [https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/indigenous-careers/traineeships-and apprenticeships](https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/indigenous-careers/traineeships-and-apprenticeships). Acesso em: 27 jan. 2023

VETOR Brasil. [S. l.], 24 jan. 2023. Disponível em: <https://www.vetorbrasil.org/service/ubuntu/>. Acesso em: 24 jan. 2023.

WORK level standards: APS Level and Executive Level classifications. [S. l.], 29 mar. 2018. Disponível em: <https://www.apsc.gov.au/working-aps/aps-employees-and-managers/work-level-standards-aps-level-and-executive-level-classifications>. Acesso em: 27 jan. 2023.

5W2H: o que é, para que serve e por que usar na sua empresa. In: SEBRAE. [S. l.], 30 dez. 2022. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/5w2h-o-que-e-para-que-serve-e-por-que-usar-na-sua-empresa>. Acesso em: 20 jun. 2023.



6. ANEXOS

ANEXO 1

MINUTA DE PROJETO DE LEI E RESPECTIVO ENCAMINHAMENTO, VISANDO A PRORROGAÇÃO DA DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 5.695 DE 27 DE MARÇO DE 2014 E OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

MENSAGEM N.º DE DE DE 2023

Excelentíssimo Senhor Vereador Presidente

Excelentíssimos Senhores Vereadores da Câmara Municipal do Rio de Janeiro,

Dirijo-me a Vossas Excelências para encaminhar o presente Projeto de Lei, que
**“DISPÕE SOBRE A PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 5.695 DE 27 DE
MARÇO DE 2014, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”**

É fato que a cada dia aumenta a exigência da sociedade por maior empenho do Poder Público na adoção das ações de combate à discriminações étnicas, raciais, religiosas e de gênero, em consonância com o Art. 3º da Constituição Federal de 1998:

“ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

O grande marco brasileiro em prol da diversidade no serviço público foi a chamada “Lei das Cotas no Serviço Público” (Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014), que *“Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”*.

A partir dessa Lei, diversos estados e municípios também legislaram sobre o tema. Atualmente, cerca de 11 estados e 43 municípios, além do Distrito federal, possuem regulamentos relativos à reserva de vagas para negros no serviço público.

No Estado do Rio de Janeiro a Lei n o 6.740/2014 estabeleceu a reserva aos negros e índios 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro e Executivo do Estado do Rio de Janeiro e das entidades de sua Administração Indireta.

Para a referida Lei Estadual, foi estabelecida uma vigência de 10 anos, que foi recentemente prorrogada por mais 60 anos pela Lei n o 9.852 de 14 de setembro de 2022.

No Município, a Lei n o 5.695 de 27 de março de 2014 estabeleceu a reserva de cargos e empregos para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos integrantes dos quadros permanentes de pessoal da administração direta e indireta do Município do Rio de Janeiro, também com uma vigência inicial de 10 anos, a qual pretende-se prorrogar por, no mínimo mais 10 anos, através do Projeto de Lei ora proposto.

Além dessa prorrogação, propõe-se a instituição de uma comissão permanente de avaliação de resultados dessa política afirmativa municipal, visando o seu aprimoramento ao longo do tempo.

Considera-se necessária esta medida, pois estudos recentemente realizados pela Prefeitura apontam para um aumento do percentual de negros e índios no funcionalismo público municipal, nas faixas etárias de 18 à 38 anos, que pode ser um reflexo positivo da entrada em vigor da Lei n.º 5.695/2014, o qual precisa ser ampliado, uma vez que, de certo, ainda há muito a ser feito no sentido de minimizar a dívida histórica da sociedade brasileira para com os negros e índios, visando a promoção de uma sociedade cada vez mais justa, democrática e igualitária.

PROJETO DE LEI Nº DE DE 2023

DISPÕE SOBRE A PRORROGAÇÃO DA
VIGÊNCIA DA LEI Nº 5.695 DE 27 DE MARÇO
DE 2014, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Autor: Poder Executivo

A CÂMARA MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO
DECRETA:

Art. 1º. Fica prorrogada, pelo prazo mínimo de 10 anos, a vigência da Lei nº 5.695 de 27 de março de 2014, que dispõe sobre a reserva de cargos e empregos para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos integrantes dos quadros permanentes de pessoal da administração direta e indireta do Município do Rio de Janeiro e dá outras providências.

Art. 2º. No prazo de um ano, a contar do início da vigência da presente Lei, o Poder Executivo instituirá, mediante regulamentação específica, uma comissão permanente, a ser coordenada pelo órgão municipal responsável pelo planejamento e realização de concursos públicos e processos seletivos, da qual também participarão outros órgãos municipais e instituições da sociedade civil relacionados à questão étnico-racial, visando avaliar a evolução e os resultados do Sistema de Cotas ora prorrogado.

§1º. Caberá à Comissão mencionada no caput:

I- elaborar relatório, a cada 2 (dois) anos, relativo à evolução do Sistema de Cotas do funcionalismo público municipal, a ser divulgado no sítio eletrônico da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro;

II- a proposição de ajustes no Sistema de Cotas vigente e seus prazos, com base na avaliação da evolução do mesmo;

§2º. a Comissão poderá também desenvolver estudos complementares e propor outras políticas étnico-raciais afirmativas, no âmbito do funcionalismo público municipal, tais como programas de liderança e transparência de dados.

Art. 3º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, preservadas as disposições da Lei nº 5.695 de 27 de março de 2014, com exceção do seu Art. 7º.

Rio de Janeiro, em xx de xxxxxxxx de 20xx.

ANEXO 2

DOCUMENTOS ENVIADOS PARA A SOLICITAÇÃO DE DADOS

1. OFÍCIO À FP/SUBGGC



PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO
SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA E PLANEJAMENTO / SMFP

OFÍCIO Nº SMF-OFI-2023/00269

Rio de Janeiro, 09 de janeiro de 2023.

À Senhora
Roberta de Oliveira Guimarães
Subsecretária de Gente e Gestão Compartilhada
Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento

Assunto: NORMATIZAÇÃO. REGULAMENTAÇÃO. GESTÃO DA DOCUMENTAÇÃO E DA INFORMAÇÃO

Senhora Subsecretária,

Pelo presente, solicitamos o apoio desta Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada para a realização do projeto desenvolvido pelo Grupo Transversal de Trabalho Mongaba, que se propõe a, entre outras tarefas, realizar o levantamento e a análise dos dados já existentes no âmbito da PCRJ, referentes a informações étnico-raciais, formações acadêmicas, carreira, cargos, etc. sobre servidores/gestores para compilação. O Termo de Abertura do Projeto, com outras informações relevantes, encontra-se em anexo.

Nesse sentido, para que seja possível conhecer o retrato étnico-racial dos gestores públicos municipais, solicita-se gentilmente a disponibilização de acesso à base de dados funcionários públicos municipais da administração direta e indireta.

Algumas das perguntas que pretendemos responder a partir da análise destes dados são:

- Onde estão os homens negros e as mulheres negras no serviço público?
- A quais cargos os Gestores e Gestoras negros foram alçados?
- O que mudou com a aplicação da Lei Municipal nº 5.401, de 14 de maio de 2012, que reserva aos candidatos negros e indígenas, o equivalente a 20% das vagas para concursos públicos?

Mais exatamente, o grupo solicita acesso às tabelas do sistema que contém dados referentes ao gênero, idade, raça/etnia, escolaridade, função, cargo, Secretaria /Órgão vinculado, faixa de renda, dentre outros.

É importante salientar que o grupo reconhece as especificidades dos dados solicitados e, por isso, está comprometido com a preservação do sigilo necessário ao



Assinado com senha por RAFAELA MARIA BASTOS BARRETO.
Documento Nº: 1615051-3444 - consulte à autenticidade em
<https://acesso.processo.rio/sigaex/public/app/autenticar?m=1615051-3444>

Classif. documental 00.06.00.01



SMF OFI 2023/00269A



PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA E PLANEJAMENTO / SMFP

caso. Dessa forma, reiteramos que os dados disponibilizados serão divulgados apenas de forma consolidada sem jamais identificar indivíduos e, ainda sim, serão capazes de contribuir sobremaneira para a concretização dos objetivos do projeto, permitindo prover a administração municipal com informações atualizadas sobre o tema e, em última instância, favorecer o desenvolvimento de políticas públicas adequadas e relevantes para fomentá-lo.

A título de esclarecimento, informamos que os Grupos Transversais de Trabalho (GTTs) são uma iniciativa criada pelo Instituto Fundação João Goulart em 2014 no âmbito do Programa Líderes Cariocas. Os GTTs são uma fonte de inovação, intraempreendedorismo e desenvolvimento de Gestores na Prefeitura do Rio. Funcionam como uma espécie de laboratório onde os Líderes Cariocas podem aplicar seus conhecimentos em gerenciamento de projetos e propor ações que visam a melhoria e aperfeiçoamento da gestão pública.

O GTT Mongaba tem como cliente do projeto o Instituto Fundação João Goulart, conforme publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro, na Portaria "N" FP/SUBPAR/FJG n.º 131, de 20/12/2022, e Termo de Abertura do Projeto, que segue em anexo.

Cumpramos também informar que este GTT compõe uma das etapas de cumprimento da carta compromisso do Prefeito com a População Negra e Por Uma Cidade Antirracista.

Apresentamos os pontos de contato para o recebimento dos dados solicitados e/ou as instruções de como acessar estes dados:

- George Alves

Líder Carioca integrante do GTT

georgealves@fundacaojoaogoulart.com / 21 99795-1211

- Pedro Arias Martins

Coordenador de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade

Instituto Fundação João Goulart

pedroarias@fundacaojoaogoulart.com / 21 98105-0992

Respeitosamente,

**RAFAELA BASTOS
PRESIDENTE
3031200**

INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART



Assinado com senha por RAFAELA MARIA BASTOS BARRETO.
Documento Nº: 1615051-3444 - consulta à autenticidade em
<https://acesso.processo.rio/sigaex/public/app/autenticar?n=1615051-3444>

2



SIGA

2. E-MAIL À FJG

Censo | Prefeitura do Rio de Janeiro

1 mensagem

George Alves <georgealves@fundacaojoaogoulart.com>

13 de fevereiro de 2023 às 18:10

Para: Cecilia Guedes <cecilia.safady@gmail.com>, cmpazsilva@gmail.com, raquel.flores.egp@gmail.com, Desiree Queiroz <desireesqueiroz@gmail.com>, George Souza <george.pcrj@gmail.com>, Pedro Arias <pedroarias@fundacaojoaogoulart.com>, André Appariz <andreappariz@fundacaojoaogoulart.com>

Boa tarde, Pedro Arias!

Nós, integrantes do GTT Mongaba, avaliamos o Censo/Prefeitura da FJG, encaminhado aos gestores da PCRJ em 10/02/2023, e entendemos que seria muito importante para o nosso trabalho ter acesso às respostas de algumas das questões formuladas, que guardam estreita relação com o nosso tema.

Como é de seu conhecimento, os dados raciais do funcionalismo público são escassos e nós estamos trabalhando com a base ERGON, que nos foi encaminhada pela FP/SUBGGC, porém, temos buscado outras fontes de dados, visando compará-las e complementá-las no que couber, enriquecendo assim o nosso trabalho.

Nesse sentido, solicitamos que avaliem a possibilidade de nos permitir o acesso APENAS as respostas relativas às seguintes questões:

A.6 Data de Nascimento

A.7 Gênero

A.9 Raça/Cor

B.1 Nível de Escolaridade

C.3 Faz parte do Programa Líderes Cariocas?

C.5.1 Nome do Cargo

C.6 Você é responsável por gerir uma equipe?

Ressaltamos que, desta forma, nos será possível extrair desse questionário as informações relevantes para nosso trabalho, e serão mantidos em sigilo os dados e outras informações pessoais dos gestores da PCRJ, aos quais este GTT não terá acesso.

Solicitamos ainda avaliar a possibilidade de prorrogar, por 10 dias, a data da 2ª entrega, para que tenhamos tempo hábil para o acesso e a compilação dos dados deste questionário, como também dos dados que estão sendo solicitados à SMAS.

Desde já agradecemos,

George Alves

Assessor de Projetos

Coordenadoria de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade

3. OFÍCIO À SMAS

 Rio
PREFEITURA

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

I
Ao Senhor
Adilson Nogueira Pires
Secretário Municipal de Assistência Social

Assunto: Solicitação de informações relativas ao acompanhamento da Lei nº 5.695/2014

Senhor Secretário,

Pelo presente, solicitamos o apoio desta Secretaria de Assistência Social para a realização do projeto desenvolvido pelo **Grupo Transversal de Trabalho Mongaba**, que se propõe a, entre outras tarefas, realizar o levantamento e a análise dos dados já existentes no âmbito da PCRJ, referentes a informações étnico-raciais, formações acadêmicas, carreira, cargos, etc. sobre servidores/gestores para compilação.

Neste sentido, tendo em vista que a Lei nº 5.695/2014, relativa à reserva de cargos para negros e índios nos concursos públicos do MRJ (anexa), atribui, em seu Art. 7º, a competência do acompanhamento dos seus resultados a então Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, atual Secretaria Municipal de Assistência Social, solicitamos informar se esse acompanhamento vem sendo realizado e, em caso afirmativo, avaliar a possibilidade de encaminhamento do mesmo a esta Fundação.

É importante salientar que o grupo reconhece as especificidades dos dados solicitados e, por isso, está comprometido com a preservação do sigilo necessário ao caso. Dessa forma, reiteramos que os dados disponibilizados serão divulgados apenas de forma consolidada sem jamais identificar indivíduos e, ainda sim, serão capazes de contribuir sobremaneira para a concretização dos objetivos do projeto, permitindo prover a administração municipal com informações atualizadas sobre o tema e, em última instância, favorecer o desenvolvimento de políticas públicas adequadas e relevantes para fomentá-lo.

A título de esclarecimento, informamos que os Grupos Transversais de Trabalho (GTTs) são uma iniciativa criada pelo Instituto Fundação João Goulart em 2014 no âmbito do Programa Líderes Cariocas. Os GTTs são uma fonte de inovação, intraempreendedorismo e desenvolvimento de Gestores na Prefeitura do Rio. Funcionam como uma espécie de laboratório onde os Líderes Cariocas podem aplicar seus conhecimentos em gerenciamento de projetos e propor ações que visam a melhoria e aperfeiçoamento da gestão pública.

O GTT Mongaba tem como cliente do projeto o Instituto Fundação João Goulart, conforme publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro, na Portaria "N" FP/SUBPAR/FJG n.º 131, de 20/12/2022, e Termo de Abertura do Projeto, que seguem em anexo.

Cumpramos também informar que este GTT compõe uma das etapas de cumprimento da carta compromisso do Prefeito com a População Negra e Por Uma Cidade Antirracista.

Apresentamos os pontos de contato para o recebimento dos dados solicitados e/ou as instruções de como acessar estes dados:

● George Alves

Líder Carioca integrante do GTT

georgealves@fundacaojoaogoulart.com / 21 99795-1211

● Pedro Arias Martins

Coordenador de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade

Instituto Fundação João Goulart

pedroarias@fundacaojoaogoulart.com / 21 98105-0992

Respeitosamente,

ANEXO 3

GRUPOS DE FUNÇÕES POR GRAUS DE LIDERANÇA

GRUPO 1 (FUNÇÕES QUE IMPLICAM EM BAIXO GRAU OU NENHUMA LIDERANÇA):

AJUDANTE DE ORDENS III

ASSESSOR JURÍDICO I

ASSESSOR

ASSESSOR ADJUNTO

ASSESSOR CHEFE

"ASSESSOR CHEFE ESPECIAL "

ASSESSOR CHEFE ESPECIAL I

ASSESSOR CHEFE I

ASSESSOR CHEFE II

ASSESSOR CHEFE TÉCNICO

ASSESSOR CHEFE TÉCNICO

ASSESSOR CHEFE TÉCNICO ESPECIAL

ASSESSOR DA PRESIDÊNCIA

ASSESSOR DE DIRETORIA

ASSESSOR DE GESTÃO INSTITUCIONAL

ASSESSOR DE GESTÃO INSTITUCIONAL

ASSESSOR DE OUVIDORIA

ASSESSOR DE RELACIONAMENTO E INTEGRAÇÃO

ASSESSOR ESPECIAL

ASSESSOR ESPECIAL I

ASSESSOR I

ASSESSOR II

ASSESSOR II DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
ASSESSOR III
ASSESSOR IV
ASSESSOR IV RS
ASSESSOR JURÍDICO
ASSESSOR JURÍDICO I
ASSESSOR OPERACIONAL
ASSESSOR PARA ESTUDOS ATUARIAIS
ASSESSOR RS
ASSESSOR TÉCNICO
ASSESSOR TÉCNICO 1 RS
ASSESSOR TÉCNICO DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO
ASSESSOR TÉCNICO ESPECIAL
ASSESSOR TÉCNICO I
ASSESSOR TÉCNICO II
ASSESSOR TÉCNICO II
ASSESSOR TÉCNICO II DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO
ASSESSOR TÉCNICO III
ASSIST. TÉCNICO I
ASSIST. TÉCNICO III
ASSISTENTE
ASSISTENTE 1 RS
ASSISTENTE 4 RS
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
ASSISTENTE DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
ASSISTENTE DE OUVIDORIA I
ASSISTENTE DE OUVIDORIA II
"ASSISTENTE DE OUVIDORIA III "
ASSISTENTE DE TESOUREARIA ASSISTENTE ESPECIAL TÉCNICO

ASSISTENTE I
ASSISTENTE II
ASSISTENTE III
ASSISTENTE IV
ASSISTENTE JURÍDICO
ASSISTENTE OPERACIONAL I
ASSISTENTE TÉC. II
ASSISTENTE TÉC. IV
ASSISTENTE TÉCNICO
ASSISTENTE TÉCNICO 3 RS
ASSISTENTE TÉCNICO 5 RS
ASSISTENTE TECNICO DE INFORMATICA
ASSISTENTE TÉCNICO DE INFORMÁTICA I
ASSISTENTE TÉCNICO DE INFORMÁTICA II
ASSISTENTE TÉCNICO DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO
ASSISTENTE TÉCNICO I
ASSISTENTE TÉCNICO II
ASSISTENTE TÉCNICO II A
SSISTENTE V RS
AUDITOR
AUDITOR DE SISTEMAS AUXILIAR DE CHEFIA I
AUXILIAR DE CHEFIA II
CONSULTOR JURÍDICO
CONSULTOR JURÍDICO
PROCURADOR ASSESSOR
PROCURADOR ASSISTENTE
SECRETÁRIO
SECRETARIO DA PRESIDENCIA

SECRETÁRIO DE EMPRESA
SECRETÁRIO DE EMPRESA I
SECRETÁRIO DE EMPRESA I
SECRETÁRIO DE EMPRESA II
SECRETÁRIO DE EMPRESA III
SECRETÁRIO ESPECIAL
SECRETÁRIO EXECUTIVO II
SECRETÁRIO EXECUTIVO III
SECRETÁRIO EXECUTIVO IV
SECRETÁRIO EXECUTIVO V
SECRETÁRIO GERAL
SECRETARIO I
SECRETARIO II
SUBCHEFE
SUBGERENTE
SUBGERENTE 2 RS
SUBGERENTE II
SUBGERENTE III
SUBGERENTE IV
SUBGERENTE VI

GRUPO 2 (FUNÇÕES QUE IMPLICAM EM MÉDIO GRAU DE LIDERANÇA):

CHEFE

CHEFE DE DIVISÃO

CHEFE I

CHEFE II

CHEFE III

COORD. DE ENFERMAGEM

COORD. DE PROCESSO I

COORD. DE PROCESSO II

COORD. DE PROCESSO III

COORD. II

COORD. MÉDICO

COORDENADOR COORDENADOR 1 RS

COORDENADOR ADMINISTRATIVO I RS

COORDENADOR ADMINISTRATIVO II RS

COORDENADOR DE ATIVIDADES

COORDENADOR DE ENFERMAGEM II

COORDENADOR DE EQUIPE

COORDENADOR DE FISIOTERAPIA

COORDENADOR DE NÚCLEO RS

COORDENADOR DE NÚCLEO I

COORDENADOR DE NÚCLEO II

COORDENADOR DE NÚCLEO IV

COORDENADOR DE OPERAÇÕES IV

COORDENADOR DE PROCESSO I

COORDENADOR DE PROJETO

COORDENADOR ESPECIAL

COORDENADOR ESPECIAL DE DIRETORIA

COORDENADOR EXECUTIVO

COORDENADOR GERAL

COORDENADOR GERAL DE OPERAÇÕES

COORDENADOR I

COORDENADOR II

COORDENADOR III

COORDENADOR IV

COORDENADOR MÉDICO I

COORDENADOR MÉDICO II

COORDENADOR MÉDICO III

COORDENADOR PEDAGÓGICO

COORDENADOR TÉCNICO

COORDENADOR TÉCNICO

COORDENADOR TÉCNICO 3 RS

COORDENADOR TÉCNICO 4 RS

COORDENADOR TÉCNICO I

COORDENADOR DE ODONTOLOGIA

DIRETOR ADJUNTO

DIRETOR DE DIRETORIA DE EMPRESA

DIRETOR DE NÚCLEO

DIRETOR DIRETORIA DE AUTARQUIA

DIRETOR DIRETORIA DE FUNDAÇÃO

DIRETOR EXECUTIVO

"DIRETOR EXECUTIVO II"

DIRETOR GERAL

DIRETOR I

DIRETOR II

DIRETOR III

DIRETOR IV

DIRETOR PRESIDENTE DE EMPRESA
DIRETOR V
ENCARREGADO DE NÚCLEO DE PESSOAL
GERENTE
GERENTE DE ENFERMAGEM DO TRABALHO
GERENTE DE NUTRIÇÃO GERENTE DE PROCESSO I
GERENTE DE PROCESSO II
GERENTE DE PROCESSO III
GERENTE DE PROCESSO IV
GERENTE DE PROJETO II
GERENTE DE PROJETO III
GERENTE DE PROJETO IV
GERENTE DE PROJETOS
GERENTE DE PROJETOS ESPECIAIS
GERENTE I
GERENTE II
GERENTE III
GERENTE IV
GERENTE TÉCNICO DE ENFERMAGEM DO TRABALHO
GERENTE TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO
GERENTE V
GESTOR EXECUTIVO LOCAL
INSPETOR CORREGEDOR
OUVIDOR
OUVIDOR ADJUNTO
"OUVIDOR DE NÚCLEO I"
OUVIDOR DE NÚCLEO II
OUVIDOR INSTITUCIONAL
OUVIDOR REGIONAL
SUBCONTROLADOR
SUBDIRETOR TÉCNICO

SUPERINTENDENTE
SUPERINTENDENTE DE ENFERMAGEM
SUPERINTENDENTE EXECUTIVO
SUPERINTENDENTE I
SUPERINTENDENTE MÉDICO
SUPERINTENDENTE TÉCNICO
SUPERVISOR DE ATIVIDADES
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM
SUPERVISOR
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO
SUPERVISOR CLÍNICO RS
SUPERVISOR DE ATIVIDADES III
SUPERVISOR DE AUDITORIA DE SISTEMAS
SUPERVISOR DE NÚCLEO
SUPERVISOR DE PROCESSO I
SUPERVISOR DE PROCESSO II
SUPERVISOR DE PROCESSO
JURÍDICO SUPERVISOR DE PROJETO II
SUPERVISOR DE REGULAÇÃO
SUPERVISOR DE SERVIÇO II
SUPERVISOR DE SERVIÇOS
SUPERVISOR I SUPERVISOR II
SUPERVISOR PEDAGÓGICO
SUPERVISOR TI RS

GRUPO 3 (FUNÇÕES QUE IMPLICAM EM ALTO GRAU DE LIDERANÇA):

CHEFE DA CASA MILITAR

CHEFE DE GABINETE

CHEFE DE GABINETE DE AUTARQUIA

CHEFE DE GABINETE DE EMPRESA

CHEFE DE GABINETE DO PREFEITO

CHEFE EXECUTIVO DE RESILIÊNCIA E OPERAÇÕES

CONTADOR GERAL

CONTROLADOR GERAL

INSPETOR GERAL

PREFEITO

PRESIDENTE

PRESIDENTE DE AUTARQUIA

PRESIDENTE DE FUNDAÇÃO

PRESIDENTE DO INSTITUTO MEMORIAL DO HOLOCAUSTO

PRESIDENTE II

PROCURADOR CHEFE

PROCURADOR GERAL DO MUNICÍPIO

SECRETÁRIO MUNICIPAL

SUBPROCURADOR GERAL

MUNICÍPIO SUBSECRETÁRIO

VICE - PREFEITO

VICE - PRESIDENTE DE EMPRESA

VICE - PRESIDENTE

ANEXO 4

E-MAILS ENVIADOS AOS CURSOS DE LETRAMENTO RACIAL

Letramento Racial

1 mensagem

George Alves <georgealves@fundacaojoaogoulart.com>

10 de abril de 2023 às 16:59

Para: luiza.mandela@gmail.com

Cco: cecilia.safady@gmail.com

Prezada Luiza Mandela,

Nós somos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, integrantes do Programa Líderes Cariocas e do Grupo Transversal de Trabalho (GTT) denominado Mongaba, palavra de origem tupi-guarani que significa "reunião para falar".

O objetivo do GTT Mongaba é tratar da temática racial no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), buscando fomentar a equidade das frentes de trabalho, através da disseminação das questões étnico-raciais e propostas de ações, com foco em gestores e nas lideranças desenvolvidas pela Fundação João Goulart.

Percebemos que há dificuldades de dar relevância ao tema dentro dos ambientes institucionais por falta de sensibilização e conhecimento das lideranças atuais que nem sempre possuem letramento racial, devido às poucas oportunidades de formação para o assunto.

A partir desta constatação resolvemos fazer uma proposta de formatação de um Programa de Letramento Racial para líderes cariocas e gestores da PCRJ.

Neste sentido, fizemos um levantamento dos cursos de letramento racial existentes atualmente e ficamos bastante interessados no curso que você oferece: "O que é Letramento Racial?", inclusive pela sua vivência também como servidora do MRJ.

Gostaríamos então de saber se você teria disponibilidade para agendar uma reunião com os integrantes do nosso GTT, visando avaliar as possibilidades de adaptação do curso à realidade da PCRJ e disponibilização do mesmo para seus gestores e líderes cariocas. Pretendemos que um dos produtos do nosso trabalho, seja a indicação, à Fundação João Goulart, cliente do nosso GTT, de algumas boas opções de parcerias ou contratações de cursos de letramento racial.

Cremos tratar-se de uma iniciativa inovadora na PCRJ e que contribuirá para um ambiente de trabalho mais justo e igualitário!

Desde já agradecemos,

GTT Mongaba:

Claudia Machado Paz da Silva - SMS

Desirée Silva de Queiroz - SMS

George de Souza Alves - SMFP

Maria Cecília Safady Guedes - SMPU

Raquel Pereira Flores - SMFP

Letramento Racial

1 mensagem

George Alves <georgealves@fundacaojoaogoulart.com>
Para: contato@vetorbrasil.org
Cco: cecilia.safady@gmail.com

10 de abril de 2023 às 16:56

Prezados representantes do Vetor Brasil,

Nós somos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, integrantes do Programa Líderes Cariocas e do Grupo Transversal de Trabalho (GTT) denominado Mongaba, palavra de origem tupi-guarani que significa "reunião para falar".

O objetivo do GTT Mongaba é tratar da temática racial no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), buscando fomentar a equidade das frentes de trabalho, através da disseminação das questões étnico-raciais e propostas de ações, com foco em gestores e nas lideranças desenvolvidas pela Fundação João Goulart.

Percebemos que há dificuldades de dar relevância ao tema dentro dos ambientes institucionais por falta de sensibilização e conhecimento das lideranças atuais que nem sempre possuem letramento racial, devido às poucas oportunidades de formação para o assunto.

A partir desta constatação resolvemos fazer uma proposta de formatação de um Programa de Letramento Racial para líderes cariocas e gestores da PCRJ.

Neste sentido, fizemos um levantamento dos cursos de letramento racial existentes atualmente e ficamos bastante interessados no curso que o Vetor Brasil oferece: "Formando Gestores pela Equidade Racial".

Gostaríamos então de saber se vocês teriam disponibilidade para agendar uma reunião com os integrantes do nosso GTT, visando avaliar as possibilidades de adaptação do curso à realidade da PCRJ e disponibilização do mesmo para seus gestores e líderes cariocas. Pretendemos que um dos produtos do nosso trabalho, seja a indicação, à Fundação João Goulart, cliente do nosso GTT, de algumas boas opções de parcerias ou contratações de cursos de letramento racial.

Cremos tratar-se de uma iniciativa inovadora na PCRJ que contribuirá para um ambiente de trabalho mais justo e igualitário!

Desde já agradecemos,

GTT Mongaba:

Claudia Machado Paz da Silva - SMS

Desirée Silva de Queiroz - SMS

George de Souza Alves - SMFP

Maria Cecilia Safady Guedes - SMPU

Raquel Pereira Flores - SMFP

Informações - curso de letramento racial

1 mensagem

Cecilia Guedes <cecilia.safady@gmail.com>

11 de abril de 2023 às 15:37

Para: rachel@iodiversidade.com.br, vitor@iodiversidade.com.br

Cc: George Souza <georgealves@fundacaojoaogoulart.com>, Raquel Flores <raquel.flores.egp@gmail.com>, Desiree Queiroz <desireesqueiroz@gmail.com>, Claudia machado <cmpazsilva@gmail.com>

Prezados representantes da iO Diversidade,

Nós somos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, integrantes do Programa Líderes Cariocas e do Grupo Transversal de Trabalho (GTT) denominado Mongaba, palavra de origem tupi-guarani que significa "reunião para falar".

O objetivo do GTT Mongaba é tratar da temática racial no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), buscando fomentar a equidade das frentes de trabalho, através da disseminação das questões étnico-raciais e propostas de ações, com foco em gestores e nas lideranças desenvolvidas pela Fundação João Goulart.

Percebemos que há dificuldades de dar relevância ao tema dentro dos ambientes institucionais por falta de sensibilização e conhecimento das lideranças atuais que nem sempre possuem letramento racial, devido às poucas oportunidades de formação para o assunto.

A partir desta constatação resolvemos fazer uma proposta de formatação de um Programa de Letramento Racial para líderes cariocas e gestores da PCRJ.

Neste sentido, gostaríamos de saber se a iO Diversidade oferece cursos de letramento racial voltados para empresas e, em caso afirmativo, gostaríamos de saber se vocês teriam disponibilidade para agendar uma reunião (on line) com os integrantes do nosso GTT, visando avaliar as possibilidades de adaptação do curso à realidade da PCRJ e disponibilização do mesmo para seus gestores e líderes cariocas.

Pretendemos que um dos produtos do nosso trabalho, seja a indicação, à Fundação João Goulart, cliente do nosso GTT, de algumas boas opções de parcerias ou contratações de cursos de letramento racial.

Desde já agradecemos,

GTT Mongaba:

Claudia Machado Paz da Silva - SMS

Desirée Silva de Queiroz - SMS

George de Souza Alves - SMFP

Maria Cecilia Safady Guedes - SMPU

Raquel Pereira Flores - SMFP

ANEXO 4

PROPOSTAS DE CURSOS DE LETRAMENTO RACIAL PARA LÍDERES E GESTORES DA PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

1. CURSO LUIZA MANDELA



Luiza Mandela

Instagram : @luizamandela
Facebook : Luiza Mandela
Linkedin : Luiza Mandela
Youtube : Canal Luiza Mandela
Telefone : (21) 96964-9121
professoraluiza@professoraluizamandela.com.br

Proposta de orçamento
Data : a definir
Orçamento: R\$ 4000
Objetivo : promover a reflexão sobre a importância do letramento racial para o enfrentamento ao racismo estrutural
Curso Letramento Racial para a Fundação João Goulart
Módulos do curso : 1 Raça, Eugenia e Educação/2 Vozes da resistência/3 Racismo estrutural e branquitude
4 Letramento Racial: qual o meu papel na sociedade?
Minicurriculo:
• Professora de Educação Infantil
• Graduada em Pedagogia
• Mestra em Relações Étnico - Raciais
• Pós Graduada em Gestão Educacional Integrada
• Pós Graduada em Psicopedagogia Institucional e Clínica
• Pós - Graduada em Gestão de Recursos Humanos
• Cursista do Curso : Child Protection: Children's Rights in Theory and Practice (Harvard University)
• Idealizadora do Curso Onã Infâncias e Relações Étnico Raciais
• Idealizadora do Curso Letramento Racial
• Criadora da Revista Mahin Malê @revistamahinmale
• Palestrante
• Co - autora de três livros a serem lançados em 2022 : " Saúde Mental da População Preta Importa", " Educação Socioemocional : teoria e práticas"
• Antologia : Mães solas : maternidade Preta e Dororidade.
• Coordenadora Editorial do livro : Seja Potência Negra
• Atua como professora de Educação Infantil da rede municipal do Rio de Janeiro há dez anos com a prática voltada para o antirracismo na educação
• Recebi Moção de Congratulações pelo trabalho desenvolvido pautado em uma educação antirracista nas escolas
• Atuei durante um ano como Coordenadora em um Espaço de Educação Infantil da Rede Municipal do Rio de Janeiro
• Atuou como membro da Gerência de Alfabetização e Anos Iniciais (GAI-SME) ,onde além de outras ações, auxílio na produção dos roteiros das videoaulas das professoras do 1º ano (Programa Rio Educa na TV), que são transmitidas na TV Bandeirantes e no Canal da Multirio no YouTube
• Atuou como Liderança Pedagógica na Escola de Formação Paulo Freire /SME

2. CURSO IO DIVERSIDADE



io **DIVERSIDADE**

io Inclusão nas Organizações

Conectamos propósito, inteligência de mercado e estratégia para criar soluções em **diversidade, equidade e inclusão** para empresas e organizações.

PROPOSTA COMERCIAL

Fundação João Goulart – Grupo de Trabalho Étnico-racial

Contexto

Compreensão e respeito à diversidade são demandas cada vez mais presentes na sociedade, sobretudo no setor público. Esta proposta apresenta uma iniciativa digital de letramento étnico-racial voltada para o cenário organizacional das instituições públicas, para gestores vinculados à prefeitura da cidade do Rio de Janeiro e seus parceiros.

Curso de Capacitação
Modelo Assíncrono

OPÇÃO 1

- Jornada de capacitação totalmente online;
- Cada tema será apresentado como um módulo com até 3 horas de duração;
- Cada módulo terá videoaulas gravadas, atividades e indicação de materiais complementares para autoaprendizagem;
- Total de participantes – até 300
- Acesso mediante a licença renovável a cada 6 meses

Curso de Capacitação
Modelo Híbrido

OPÇÃO 2

- Jornada de capacitação online;
- Cada tema será apresentado como um módulo com até 3 horas de duração;
- Cada módulo terá videoaulas gravadas, atividades e indicação de materiais complementares para autoaprendizagem;
- 3 lives, com 1h de duração cada, com especialista para aprofundamento teórico, um por mês;
- 3 encontros online, um por mês e com 1h de duração cada, para debate dos temas abordados nas aulas gravadas;
- Total de participantes – até 300
- Duração de 3 meses

ABORDAGEM

CONCEITOS ESSENCIAIS
Introduzimos o tema a partir de um panorama conceitual básico, dialogando sobre a dinâmica das relações raciais no Brasil.

RAÇA, ESTADO E DIREITO PÚBLICO
Examinamos as características estruturais do Estado brasileiro e sua relação com as noções de racismo estrutural e institucional.

CASES: SAÚDE E EDUCAÇÃO
Analisamos a questão racial a partir do acesso a serviços e recursos públicos, com foco especial nas políticas de saúde e educação.

TEMAS A SEREM TRABALHADOS

- I. Conhecendo Conceitos: Preconceito, Discriminação e Racismo
- II. Dinâmica das Relações Raciais no Brasil: Negritude e Branquitude
- III. Racismo Estrutural, Racismo Institucional e o Estado Brasileiro
- IV. A Questão Étnico-Racial e a Direito Público

Responsável Técnica

Rachel Rua

Diretora da IO Diversidade, Rachel Rua é doutora em Antropologia Social pela Universidade de São Paulo (USP), com tese defendida na área de Antropologia das Populações Afro-brasileiras.

Possui mais de 15 anos de experiência em pesquisa de mercado, social e acadêmica. Já conduziu projetos para áreas privadas e terceiro setor, com distintos escopos, objetivos e metodologias.

Foi formadora no Núcleo de Relações Étnico-raciais da Secretaria de educação da Prefeitura Municipal de São Paulo, responsável por formação voltada para gestores e professores; atuou como responsável técnica no Projeto Escola Antirracista da IO Diversidade/Instituto Locomotiva para o Carrefour Brasil, foi gerente de pesquisa qualitativa no Instituto Locomotiva, onde conduziu diversos estudos como por exemplo, "LGBTFOBIA e Mobilidade", e "Autonomia das Mulheres" com apoio da Uber, "Percepções sobre a Violência e o Assédio Contra as Mulheres no Mercado de Trabalho", em parceria com o Instituto Patrícia Galvão, pesquisas de censo corporativo em diversidade, entre outros.

iodiversidade.com.br



INVESTIMENTO

FORMATO ASSÍNCRONO

Trilha totalmente digital, acessível mediante aquisição de licença

TOTAL: R\$ 82.000,00 (oitenta e dois mil reais)

Licença renovável a cada 6 meses por R\$ 12.000,00

FORMATO HÍBRIDO

Trilha digital de conteúdo acompanhada por 3 (três) lives e encontros síncronos online para debate

TOTAL: R\$ 95.000,00 (noventa e cinco mil reais)

*Proposta válida por 10 dias úteis após envio.

iodiversidade.com.br

II.3 - CURSO VETOR BRASIL E INSTITUTO GESTO



Equidade Racial

2023

gesto vetor BRASIL

gesto vetor BRASIL

56% da população brasileira é negra	16,5% é a média de pessoas negras em cargos de liderança	3% é a média de mulheres negras em cargos de liderança
---	--	--

Se queremos uma **gestão pública mais efetiva e representativa**, é essencial **investir em equidade racial**



Líder + D

Solução de **Formação e desenvolvimento**

O programa desenvolve gestoras e gestores públicos de governos para disseminar equidade racial nos governos brasileiros e construir políticas públicas mais inclusivas e eficientes



SOLUÇÃO:

Programa de formação com conteúdos síncronos e assíncronos
Disponibilização de material de leitura para aprofundamento no letramento racial
Disponibilização de exercícios para fixação do conteúdo



TEMPO PARA REALIZAÇÃO: 6 meses



RESULTADOS DA SOLUÇÃO:

Tenha uma burocracia letrada racialmente para elaborar e planejar políticas mais inclusivas e eficientes



INVESTIMENTO MÉDIO: Esta solução contempla um investimento médio de R\$189 mil para 70 participantes.

LíDER +D

Líderes pela Equidade Racial & Diversity

O Programa desenvolve gestoras e gestores públicos de governos municipais, estaduais e federais para disseminar equidade racial nos governos brasileiros e construir políticas públicas mais inclusivas e eficientes.

Proposta

- Conteúdos formativos racializados
- Trilha formativa síncrona e assíncrona
- Foco em parcerias e fornecedores com conhecimento e experiência em letramento racial e proximidade com o setor público de todas regiões do Brasil
- Rede de conexão e troca.

Público Alvo

Líderes públicos, brancos, pretos, pardos, indígenas e amarelos, gerindo profissionais públicos pretos, pardos e indígenas participantes de programas do Vetor Brasil, preferencialmente, do Programa Ubuntu.

Carga Horária

A formação é composta por um total de **30 horas**, divididas em 6 encontros síncronos (12h), 24 videoaulas (12h) e leitura de textos sugeridos e realização de quizzes (8h) distribuídos em 5 semanas.

LíDER +D

Currículo

Equidade Étnico-Racial, Inclusão e Diversidade

Tema 1 – Racismo estrutural: perspectiva histórico-crítica e Diversidade

Tema 2 – Racismo Institucional e individual, Desigualdade e História do Movimento Negro

Tema 3 – Decolonialidade e Burocracia Representativa

Tema 4 – Afrofuturismo, Educação Antirracista e para a Diversidade

Tema 5 – Políticas Públicas de Equidade Racial: Evolução e Desafios

Tema 6 – Antirracismo na Prática: Setor Público como agente de transformação

Liderança

Tema 7 – Técnicas de Comunicação (oratória e storytelling) e Facilitação de Grupos

Tema 8 – Comunicação Assertiva e Escuta Ativa

Tema 9 – Conversas difíceis e CNV

Gestão de Pessoas

Tema 10 – Recrutamento e Seleção Inclusivo e Vieses Inconscientes

Tema 11 – Gestão de Desempenho e Indicadores de Gestão de Pessoas

Tema 12 – Agilidade com foco nas demandas do time

Piloto Líder+D:

Líderes + D : Formação de Gestão de Pessoas com foco em Equidade Racial para Gestores

O que é?

O programa Líder+D, desenvolvido pelo time de Equidade Racial, que visa formar gestores brancos e não-brancos em competências para serem embaixadores da diversidade, equidade e inclusão dentro do setor público. Temos o privilégio de poder multiplicar este conhecimento para dentro, promovendo assim a capacitação dos gestores da Organização Combinada.

Conteúdo Programático

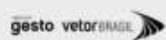
- Equidade Étnico-Racial, Inclusão e Diversidade
- Liderança e Comunicação
- Gestão de Pessoas



Sua área também desenvolve ações que podem ser multiplicadas para dentro? Procure a área de Gente, vamos fomentar nosso desenvolvimento interno! <3

#TáAcontecendo





Trilha Formativa

Composta **100%** por
fornecedores **negros**.

Reestruturação do currículo dos 2
programas realizada em **2** meses

54 vídeo aulas gravadas em 45
dias

Processo seletivo de facilitadores
realizado em **1** mês

20 Facilitadores de todas as regiões
do Brasil.



II.4 - CURSO PROGRAMAS E PROJETOS PARA LETRAMENTO RACIAL E EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA - ID-BR - INSITITUTO IDENTIDADES DO BRASIL

ID_BR | QUEM SOMOS

Somos uma organização sem fins lucrativos, pioneira no Brasil e **100% comprometida com a promoção da igualdade racial.**

Nossa missão está alinhada com o **objetivo 10 da Agenda 2030** da Organização das Nações Unidas (ONU).

**ID
BR** Instituto
Identidades
do Brasil



SIM À IGUALDADE RACIAL

**Proposta Técnica
Treinamentos – ID_BR**

@ID_BR | #simaigualdaderacial

ABC da Raça

Reúne os termos mais frequentes em relação à temática racial e que há uma dificuldade comum em explicá-los. Assim, o ID_BR elabora um detalhamento e aprofundamento teórico, considerando a particularidade brasileira com as questões raciais, com uma equipe de consultores especialistas na temática racial que atua na sensibilização e aproximação do público com a pauta.

O letramento para relações étnico-raciais é fundamental no entendimento de como a sociedade funciona. Falar sobre cada terminologia possibilita uma aproximação da temática racial e uma percepção de como as relações sociais são estruturadas.



Conteúdo

- O que é cor, raça e etnia?
- O que é racismo?
- Raça e suas intersecções no mercado de trabalho;
- Racismo e Linguagem;
- Cotas Raciais;
- Estereótipos e Vieses Inconscientes;
- Diversidade, Inclusão e Igualdade Racial.
- O mito da democracia racial e o racismo no Brasil.



Reconhecer-se

Visa a reflexão sobre posicionamento pessoal relacionado à questão racial no dia a dia. Provoca leitura racializada dos principais fatos e estatísticas no cenário brasileiro e internacional pós colonial.

Conteúdo inspiracional e sensibilizador atrelado a narrativa pessoal e profissional dos conteúdos e histórias de negras e negros que se destacaram ao longo da nossa história.

Através da nossa equipe de consultores(as) treinados na temática racial que colocam suas narrativas pessoais e acadêmicas a fim de inspirar, informar e sensibilizar outros profissionais negros, brancos, amarelos e indígenas.



Conteúdo

- Cultura do embranquecimento;
- Branquitude e Privilegios;
- Estética e empoderamento;
- Raça e representatividade;
- Disputas de narrativas.
- Apropriação cultural;
- Lugar de fala e silenciamento.
- Raça e Identidades.



EAD | ABC da Raça para Empresas

Descrição do curso:

Dizer "não" ao racismo é importante, porém é necessário ir além disso e adotar práticas antirracistas no dia a dia para que a mudança de fato ocorra. Para isso, preparamos um conteúdo que irá te auxiliar na construção de um programa de inclusão e diversidade na sua empresa, com um pilar de ações que enderecem a pauta da igualdade racial de modo concreto, prevista pela lei 12.288, além de auxiliar sua comunicação e postura pública, tomadas de decisões e gerenciamento de crises relacionados à temática, por exemplo.

Conteúdo:

Este curso reúne os termos mais frequentes em relação à temática racial e que há uma dificuldade comum em explicá-los. Apresentaremos termos como Raça, Racismo, Etnia etc., a fim de possibilitar que você tire suas dúvidas sobre os conceitos principais relacionados à discussão racial no Brasil.

5 vídeos * 8 provas* 55 textos* 3 horas



*"Enquanto a cor da pele for privilégio para uns e problema para outros, será nossa responsabilidade **transformar igualdade em realidade.***

*A igualdade racial é, portanto, uma **causa de todas e todos nós.**"*

Luana Génot
Diretora Executiva ID_BR





SIM À IGUALDADE RACIAL

Proposta Comercial ID_BR

@ID_BR | #simaigualdaderacial

Sensibilização

26/05/2023

Instituto Identidades do Brasil

CNPJ: 24.497.849/0001-80



Instituto
Identidades
do Brasil

PROPOSTA COMERCIAL

ESCOPO	PROPOSTA ID_BR	HORAS DEDICADAS	Nº DE SESSÕES	VALOR DA SESSÃO	INVESTIMENTO TOTAL
1. Treinamento Especializado	Abc da Raça	2h	2	R\$ 14.900,00	R\$ 29.800,00
2. Treinamento Especializado	Reconhecer-se	2h	2	R\$ 14.900,00	R\$ 29.800,00
3. Curso ABC da Raça EAD (Plataforma de ensino)*	ABC da Raça EAD (30 acessos)	3h	60	R\$ 150,00	R\$ 9.000,00

*Acesso individual a plataforma EAD. Acima de 60 acessos R\$ 130 por acesso

*Proposta válida por **30 dias** após a data de apresentação.

*Possibilidade de flexibilização nos valores e condições de pagamento para contratação conjunta de atividades.

*Proibida gravação do conteúdo durante a realização da formação.

***Valor total dos serviços prestados pelo ID_BR, já somados custos com taxas, impostos e contribuições incidentes sobre a Nota Fiscal**



ANEXO 6

Principais propostas
do Plano de Ação

CURSO DE LETRAMENTO RACIAL							
5W				2H			Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Envio do Termo de Referência para a Coordenadoria de Infraestrutura e Logística (CIL)/ Superintendência Técnica de Gestão (STG)/ Subsecretaria Executiva de Fazenda	Para a CIL analisar o TR e dar feedback à FJG início ao processo de contratação	WhatsApp / Google Doc	CDC/FJG	2º semestre de 2023	Conversas por WhatsApp, reuniões presenciais e escrita compartilhada no Google Doc	Mão de obra da Coordenadoria de Infraestrutura de Logística (CIL)	Não iniciado
Abertura de processo no Processo.Rio	Dar início ao processo de contratação	Processo.rio (página web)	CDC/FJG	2º semestre de 2023	Acesso à página web	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	Não iniciado
Trâmites relativos à licitação e contratação	Atender às exigências legais vigentes, relativas à contratações pelo setor público.	Sede da FJG, por meio de processo eletrônico	Equipe da FJG	Prazos a serem definidos pela FJG e pela legislação pertinente	Trâmites a serem realizados, conforme a expertise da FJG para a contratação de cursos	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	Não iniciado
Convocação do público alvo, conforme definido no TR	Informar líderes e gestores da PCRJ, sobre a realização do curso, de forma a engajá-los no processo de Letramento Racial	Internet (e-mail e redes sociais da FJG)	Equipe da FJG	Prazo a ser definido pela FJG, após a contratação da empresa	E-mail e redes sociais da FJG	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	Não iniciado
Realização de inscrições com formulário	Caracterizar uma ação de formação e capacitação	Google Forms	Equipe da FJG	Prazo a ser definido pela FJG, após a contratação da empresa	Elaboração de formulário de inscrição e divulgação do link em redes sociais da FJG	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	Não iniciado
Criação de certificado	Caracterizar uma ação de formação e capacitação	a critério da empresa contratada	Empresa contratada	Prazo a ser definido pela FJG	a critério da empresa contratada	Custo incluído no valor total do curso	Não iniciado

CURSO DE LETRAMENTO RACIAL							
5W						2H	Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Realização do Curso	Capacitar Líderes e gestores da PCRJ em Letramento racial	Online + Auditório do CASS	Profissionais habilitados da empresa contratada	Data a ser definida pela FJG, a partir da contratação da empresa	Curso híbrido (online e presencial), com total de 12h de duração	Custos definidos no processo licitatório, estimados em cerca de R\$59.745,60 pelo GTT Mongaba	Não iniciado
Envio de certificado (digital) para palestrantes e ouvintes	Comprovar o tempo investido e conteúdo aprendido	E-mail	Empresa contratada	Após a realização do curso	Envio por e-mail	Custo incluído no valor total do curso	Não iniciado
Trâmites finais relativos à licitação e contratação	Atender às exigências legais vigentes, relativas à contratações pelo setor público.	Sede da FJG	Equipe da FJG	Após a realização do curso	Processo eletrônico	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	Não iniciado

RENOVAÇÃO DA LEI DE COTAS							
5W				2H			Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Elaboração de minuta de Projeto de Lei, visando a renovação da Lei 5695/2014, que DISPÕE SOBRE A PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 5.695 DE 27 DE MARÇO DE 2014, E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS	A Lei 5695/2014 expirará em 9 de junho de 2024	Reuniões on-line	Integrantes do GTT Mongaba	Maio/2023	Com base na experiência dos integrantes do GTT na elaboração de legislações	Sem custo (trabalho voluntário dos integrantes do GTT)	Concluído
Encaminhamento da minuta para apreciação da FJG	A FJG solicitou a minuta, como um "produto extra", ao GTT Mongaba	E-mail	Ponto focal do GTT Mongaba	Maio/2023	e-mail	Sem custo (trabalho voluntário dos integrantes do GTT)	Concluído
Análise e eventuais alterações pela FJG	Avaliação da minuta e ajustes, caso a FJG julgue pertinente	FJG	Equipe da FJG	A ser definido pela FJG	Com base na experiência da equipe da FJG na elaboração de legislações	Sem custo (trabalho interno da FJG)	Não iniciado
Encaminhamento da minuta para apreciação do Executivo	Avaliação da minuta e ajustes, caso o Executivo julgue pertinente	Gabinete do Prefeito	GP/CGALP, PGM, Assessoria do Prefeito	A ser definido pelo Executivo	Com base na experiência dos órgãos envolvidos na elaboração e encaminhamento de legislações	Mão de obra de servidores municipais envolvidos	Não iniciado
Encaminhamento da minuta do Executivo para a Câmara de vereadores	Avaliação da minuta pelos vereadores	GP/CGALP	GP/CGALP	A ser definido pelo Executivo	Com base na experiência dos órgãos envolvidos no encaminhamento de legislações	Mão de obra de servidores municipais envolvidos	Não iniciado
Tramitação na Câmara dos Vereadores e votação da proposta de Projeto de Lei	Atendimento aos trâmites legais	Câmara de Vereadores	Câmara de Vereadores	A ser definido pela Câmara de Vereadores, conforme trâmite e prazos legais	segundo os trâmites legais de avaliação e votação do PLS encaminhados pelo executivo	Mão de obra de servidores da Câmara Municipal e vereadores	Não iniciado

POLÍTICAS AFIRMATIVAS - FJG							
5W						2H	Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Criação do TT Mongaba	Começar a levantar as possibilidades da implementação de políticas afirmativas na FJG, relativas aos negros e indígenas	FJG/PLC	George Alves (idealizador) e Equipe da FJG (aprovação e suporte)	Dez/2022	Lançamento do edital de convocação	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	CONCLUÍDO
Desenvolvimento dos trabalhos do GTT Mongaba	Formatar um curso de letramento racial e levantamento sobre a possibilidade de outras ações afirmativas	Sede da FJG, reuniões on line e locais particulares dos participantes do GTT (casa e/ou trabalho)	Integrantes do GTT Mongaba	Dez/2022-Jun-2023	Elaboração de diversos trabalhos técnicos (textos, pesquisas, reuniões, etc.)	sem custos (trabalho voluntário dos integrantes do GTT)	EM ANDAMENTO
Reuniões para análise e definições	Definir as diretrizes de políticas afirmativas da FJG	Sede da FJG e reuniões online	Rafaela Bastos/Pedro Arias/George Alves/Noemi/Bárbara	20 semestre de 2023	Análise dos dados fornecidos pelo trabalho do GTT Mongaba e definição das diretrizes de políticas afirmativas da FJG, com base também em outras variáveis, tais como a previsão orçamentária para 2024	sem custos (trabalho interno da FJG)	Não iniciado

POLÍTICAS AFIRMATIVAS - FJG							
5W			2H				Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Processo de implementação de um curso de letramento racial para Líderes e Gestores da PCRJ	(VER PLANILHA ESPECÍFICA, NA QUAL ESSE PROCESSO É DETALHADO)						NÃO INICIADO
Processo de proposição da renovação da "Lei das Cotas municipal	(VER PLANILHA ESPECÍFICA, NA QUAL ESSE PROCESSO É DETALHADO)						NÃO INICIADO
Processo de avaliação dos dados do CENSO dos gestores e Líderes Cariocas, realizado pela FJG	(VER PLANILHA ESPECÍFICA, NA QUAL ESSE PROCESSO É DETALHADO)						NÃO INICIADO
Prosseguimento do processo de avaliação de dados raciais na PCRJ	(VER PLANILHA ESPECÍFICA, NA QUAL ESSE PROCESSO É DETALHADO)						Não iniciado
Processo de proposição de outras políticas afirmativas definidas pela FJG	Prosseguimento das políticas afirmativas, após o curso de letramento racial	FJG/PLC	Equipe da FJG e futuros integrantes de GTTS	2024 em diante	Outras sugestões: reserva de vagas no PLC, criação de outros GTTs para aprofundamento do estudo de dados raciais, criação de GTT para formação de curso específico para lideranças negras e indígenas	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	Não iniciado

POLÍTICAS AFIRMATIVAS - FJG							
5W					2H		Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Contratação de empresa ou parceria com Terceiro Setor	Elaborar o Censo dos Gestores e Lideranças Cariocas	?	FJG	2022	?	?	CONCLUÍDO
Elaboração do formulário do Censo	Disponibilizar o questionário	Carioca Digital (página web)	Instituto Gesto	Janeiro de 2023	Por meio de reuniões com FJG	?	CONCLUÍDO
Disponibilização do questionário para os Líderes Cariocas e Gestores	Coletar os dados	Carioca Digital (página web)	FJG / SUBGGC	1º semestre de 2023	A partir da planilha gerada pelo questionário	?	CONCLUÍDO
Coleta dos dados	Comparar com os dados relativos aos servidores municipais	Planilhas Excel ou Google Planilha / Power BI	Instituto Gesto / FJG	2º semestre de 2023	A partir da planilha gerada pelo questionário	?	EM ANDAMENTO
Cruzamento dos dados coletados neste GTT e o resultado do Censo	Atualizar e aprofundar informações étnico-raciais sobre gestores e líderes	Planilhas Excel ou Google Planilha / Power BI	FJG	1º semestre de 2024	Proposição de um novo GTT	?	EM ANDAMENTO

DADOS - COTAS RACIAIS NA PCRJ							
5W					2H		Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Inclusão de um previsão legal que estabeleça o tratamento de dados dos ingressantes por concurso na PCRJ na Minuta da Nova Lei de Cotas	Fazer um diagnóstico dos perfis de ingressantes na PCRJ pela Lei de Cotas	Reuniões online/ Google Doc	GTT Mongaba	Abril/2023	Elaboração de minuta	Sem custo (trabalho voluntário dos integrantes do GTT)	CONCLUÍDO
Encaminhamento da minuta para apreciação da FJG	A FJG solicitou a minuta, como um "produto extra", ao GTT Mongaba	e-mail	Ponto focal do GTT Mongaba	Maio/2023	Envio de e-mail com a minuta	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	CONCLUÍDO
Análise e eventuais alterações pela FJG	Avaliação da minuta e ajustes, caso a FJG julgue pertinente	FJG	Equipe da FJG	A ser definido pela FJG	Debates e discussões internas da FJG entre a Presidência e coordenadorias envolvidas	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart	EM ANDAMENTO
Encaminhamento da minuta para apreciação do Executivo	Avaliação da minuta e ajustes, caso o Executivo julgue pertinente	Gabinete do prefeito	GP/CGALP, PGM, Assessoria do Prefeito	A ser definido pelo Executivo	Com base na experiência dos órgãos envolvidos na elaboração e encaminhamento de legislações	Mão de obra de servidores municipais envolvidos	EM ANDAMENTO
Encaminhamento da minuta do Executivo para a Câmara de vereadores	Avaliação da minuta pelos vereadores	GP/CGALP	GP/GCALP	A ser definido pelo Executivo	Com base na experiência dos órgãos envolvidos no encaminhamento de legislações	Mão de obra de servidores municipais envolvidos	NÃO INICIADO
Tramitação na Câmara dos Vereadores e votação da proposta de projeto de Lei	Atendimento aos trâmites legais	Câmara de Vereadores	Vereadores	A ser definido pela Câmara de Vereadores, conforme trâmites e prazos legais	Seguindo os trâmites legais de avaliação e votação dos PLs encaminhados pelo Executivo	Mão de obra de servidores da Câmara Municipal e vereadores	NÃO INICIADO

DADOS - COTAS RACIAIS NA PCRJ							
5W					2H		Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Inclusão de um previsão legal que estabeleça o tratamento de dados dos ingressantes por concurso na PCRJ na Minuta da Nova Lei de Cotas	Fazer um diagnóstico dos perfis de ingressantes na PCRJ pela Lei de Cotas	Câmara de vereadores	Vereadores	A ser definido pela Câmara de Vereadores, conforme trâmites e prazos legais	Votação	Mão de obra de servidores da Câmara Municipal e vereadores	NÃO INICIADO
Encaminhamento da minuta para apreciação da FJG	A FJG solicitou a minuta, como um "produto extra", ao GTT Mongaba	Planilhas Excel ou Google Planilha/ Power BI	Comissão Permanente coordenada pela SUBGGC	3 meses após a homologação dos concursos	Elaboração de relatório	Mão de obra de servidores da SUBGGC e do Instituto Fundação João Goulart	NÃO INICIADO
Publicização do relatório final	Subsidiar a implantação de políticas afirmativas étnico-raciais	Portal de Transparência e outros meios oficiais de divulgação	Subsecretaria responsável pela publicação no Portal de Transparência da Prefeitura	Dois meses após o término de cada ano referente ao período analisado	Envio do relatório da Comissão Permanente coordenada pela SUBGGC para a Secretaria responsável publicação das informações	Mão de obra de servidores da SUBCGGC	NÃO INICIADO

DADOS - COTAS RACIAIS NA PCRJ							
5W					2H		Status
What?	Why?	Where?	Who?	When?	How?	How Much?	
O que?	Por que?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto?	Situação
Definição de nomes de autoridades e palestrantes	Alinhar com a visão da presidência	Google Meet	Rafaela Bastos, Pedro Arias, Noemi Baptista e George Alves	02/06	Reunião com a Presidente	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no Projeto	CONCLUÍDO
Definição e agendamento de local	Definir a programação	Telefone / E-mail / WhatsApp	SUBGGC/Pedro Arias/ Rafaela Romero	até 21/07	Contatos e/ou reuniões com a SUBGGC	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no Projeto	CONCLUÍDO
Definir a agendamento de data	Definir a programação	Telefone / E-mail / WhatsApp	SUBGGC/Pedro Arias/ Rafaela Romero	até 21/07	Contatos e/ou reuniões com a SUBGGC	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no Projeto	CONCLUÍDO
Definição de programação	Organizar o evento	Google Drive / Canva	George Alves	até 31/07	Elaboração da estrutura do evento, definindo horários de início e final de cada seção e de intervalos, assim como do local de realização e os nomes das autoridades e palestrantes	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no projeto	EM ANDAMENTO
Convite aos palestrantes e autoridades	Definir a programação	Telefone / E-mail / WhatsApp	George Alves/ Rafaela Bastos	até 21/07	Contatos presenciais, telefônicos e/ou por WhatsApp	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no projeto	EM ANDAMENTO
Certificado de certificado	Caracterizar uma ação de formação e capacitação	Canva	Flávia Santos e Equipe	31/07	Pode ser criado por um estagiário a partir da identidade visual da FJG	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no projeto	NÃO INICIADO
Divulgação nas redes sociais da FJG, em banner no Repertório e no site da FJG, na 18ª edição da Revista Cidade iNova	Garantir o sucesso do evento	Canva	Flávia Santos e Equipe	de 11/09 a 13/10	Criação de banners e postagens	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no projeto	NÃO INICIADO
Realização de inscrições com formulário	Caracterizar uma ação de formação e capacitação	Google Forms	CDPT/ CCD	de 11/09 a 13/10	Elaboração de formulário de inscrição e divulgação do link em redes sociais da FJG e por e-mail	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no projeto	NÃO INICIADO
Realização do seminário	Divulgar projetos e/ou iniciativas antirracistas ou de promoção da igualdade racial na Prefeitura do Rio de Janeiro	Auditório do Subsolo do CASS (?)	FJG	Outubro / data a definir	Presencial com apresentações e debates	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no projeto	NÃO INICIADO
Envio de certificado (digital) para palestrantes e ouvintes	Comprovar o tempo investido e conteúdo aprendido	E-mail	CCD	Após a realização do seminário	Envio por e-mail	Mão de obra da equipe do Instituto Fundação João Goulart envolvida no projeto	NÃO INICIADO