

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



PROJETO DE INTERVENÇÃO PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

MULHERES NA LIDERANÇA

INTEGRANTES

Camila da Silva Oliveira - SEGOVI
Kelly Dias Rocha Carreira - SPM-Rio
Renata Vasconcellos dos Santos - SMDEIS
Roberta de Oliveira Mesquita - SMFP
Sabrina Gassner Ribeiro - SMDEIS

Rio de Janeiro

2023

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente projeto pretende trabalhar a temática “Mulheres na Liderança”, cujo público-alvo são as mulheres, ocupantes de Cargo em Comissão, agentes públicas no âmbito da Administração Municipal Carioca. Para atender ainda às servidoras que não ocupam cargos no momento e que demonstram grande interesse em participar das capacitações, 5% das vagas das capacitações poderão ser destinadas a não ocupantes de Cargos em Comissão.

Este Grupo de Trabalho identificou como situação-problema a ser enfrentada, a limitação do alcance, em número de mulheres, do Programa Rio Liderança Feminina. Atualmente o número de inscrições para participar do PRLF é muito alto em relação às vagas disponibilizadas, o que demonstra o grande interesse das servidoras na temática abordada.

O *Programa Rio Liderança Feminina (PRLF)*, idealizado e executado pelo Instituto Fundação João Goulart (FJG), é um “divisor de águas” na forma de pensar a liderança feminina no âmbito da Gestão Municipal, merecendo, por sua relevância, alcançar e sensibilizar um número maior de mulheres agentes públicas cariocas.

A proposta do grupo é a criação de minicursos, com temáticas desenvolvidas no PRLF. Estes cursos e conteúdos serão disponibilizados através de uma plataforma virtual, no formato EAD, utilizando como ferramenta de apoio as redes sociais. Um fator impulsionador é o fato de que FJG já está fazendo estudos para adquirir uma plataforma de EAD, o que facilitaria a aplicação deste projeto.

Espera-se que a capilarização do PRLF, através da metodologia que este projeto pretende apresentar, contribua para a melhora da autoliderança das agentes públicas, tornando-as mais seguras, reconhecendo suas capacidades e limitações, sendo mais assertivas em suas escolhas e decisões. Acreditamos que estas mudanças pessoais poderão contribuir para uma mudança no cenário da gestão no tocante à equidade de gênero na ocupação dos cargos de liderança, fortalecendo as mulheres e encorajando-as a assumir e buscar esses postos, e ainda, retornando em melhores serviços prestados à cidade.

Para este desafio, teremos como cliente principal o Instituto Fundação João Goulart. Temos ainda, como outros *Stakeholders*, a SPM-RIO e os RHs setoriais e as próprias servidoras.

Em levantamento realizado pela Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada (FP/SUBGGC), a pedido da FJG, foram identificadas 7.064¹ mulheres ocupando cargo em comissão no âmbito da Gestão Municipal.

¹ Levantamento referente ao mês de 01/2023. Não incluiu os Órgãos: CCPAR, CMTC Rio, COMLURB, Imprensa da Cidade, INVEST.RIO, RIO SECURITIZAÇÃO, RIOCENTRO, RIOTUR E RIO-ZOO.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Pretende este projeto, após um ano de aplicação, alcançar no mínimo 5% do público-alvo com as capacitações em diversas áreas de conhecimento do programa.

A mensuração dos resultados será feita através do número de participantes em cada uma das estratégias de multiplicação de conteúdo disponibilizadas. O número de inscritas no Projeto, indicará o interesse despertado pelos temas abordados.

Como quantificação direta, ao final de cada minicurso, será disponibilizado um formulário eletrônico para que as servidoras possam registrar sua participação e opinião sobre o conteúdo oferecido e as expectativas sobre novos temas a serem abordados, possibilitando também o direcionamento das próximas atividades do projeto.

Os indicadores mostrarão, ainda, em que Secretarias o alcance foi maior, em quais dessas Pastas o Projeto necessita ser difundido, e o perfil das participantes. Os números serão divulgados a cada bimestre, através de relatórios disponibilizados ao cliente do projeto.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA..... | 5 |
| DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING..... | 6 |
| STAKEHOLDERS E INTERESSES..... | 8 |
| FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS..... | 9 |
| SITUAÇÃO DESEJADA/ VISÃO DE FUTURO..... | 10 |
| AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR A ESTRATÉGIA..... | 11 |
| CUSTOS E CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES..... | 12 |
| RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES | |
| CONCLUSÕES..... | 16 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 16 |

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA

A mulher brasileira tem conquistado cada vez mais espaços nos setores de liderança, porém não conseguimos transpor esse princípio de igualdade de gênero da teoria para prática, mesmo que sejamos hoje 52% da população do nosso país.

As mulheres precisam, antes de qualquer coisa, enfrentar os entraves atribuídos a elas pela sociedade patriarcal, abolir com a nossa acomodação às normas masculinas do mercado profissional, exercitar a parceria entre si e partilhar a sororidade, a independência, a diversidade e a liberdade, entre outras questões.

O setor público se encontra diante de novas demandas, especialmente daquelas voltadas para uma gestão mais equânime. Entretanto, a realidade apresenta uma participação feminina aquém do esperado - cerca de 44%² - nos cargos de alto escalão da PCRJ.

Diante deste cenário, torna-se necessário um olhar diferenciado para a liderança feminina.

O Programa Rio Liderança Feminina, lançado pela PCRJ através da FJG, é um programa voltado para servidoras mulheres da prefeitura, que foi instituído com o objetivo de contribuir para a igualdade e equidade dentro do setor público, através do desenvolvimento de habilidades que fortaleçam e potencializem a atuação dessas mulheres no contexto governamental.

Ocorre que, com a limitação no número de participantes no PRLF, os temas abordados não atingiram a totalidade das servidoras.

Considerando a relevância do conteúdo apresentado e a necessidade de ampliar a quantidade de mulheres da PCRJ atingidas pelo mesmo, ainda que não na sua integralidade, nosso projeto tem como objetivo disseminar entre as servidoras da PCRJ o portfólio de conhecimento aplicado no PRLF, através de mini cursos e disponibilização de materiais, em plataforma online, de modo a possibilitar o protagonismo feminino, tornando a mulher dona da própria trajetória profissional.³

² Fonte: <https://fjg.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/37/2022/06/Apresentacao-do-Programa-Rio-LiderancaFeminina.pdf>

³ Idem.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING

● DIAGNÓSTICO

A grande inspiração para este projeto é o **Programa Rio Liderança Feminina**, concebido pelo Instituto Fundação João Goulart.

Criado em 1º de janeiro de 2021, através do Decreto Rio nº 48.382/21, o **Programa Rio Liderança Feminina** tem o firme compromisso de inspirar e capacitar as Gestoras e Líderes da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro em habilidades, métodos, políticas e práticas que fortaleçam e potencializem sua atuação dentro do contexto governamental.⁴

O PRLF, em curso desde 8 de março de 2022, conduziu ações de desenvolvimento pessoal, formação e capacitação em Liderança Feminina, tratando de temáticas atuais e de extrema relevância como direito das mulheres, equidade de gênero, liderança e, como a própria Fundação diz “serem líderes de si mesmas.”

O PRLF se coloca com excelência na vanguarda do pensar a Mulher em suas diversas nuances, em especial no contexto de equidade de gênero na gestão pública, com ações práticas no âmbito da Prefeitura do Rio de Janeiro.

Em levantamento realizado pela SUBGGC, a pedido da FJG, foram identificadas 7.064 mulheres ocupando cargo em comissão no âmbito da Gestão Municipal⁵, o que representa 64,80% dos cargos da Prefeitura do Rio de Janeiro.

O Programa Rio Liderança Feminina só consegue atender 50 mulheres por ciclo de formação anual, o que representa menos de 1% das servidoras. Seria necessário pensar uma forma de disseminar os conteúdos abordados no Programa para o maior número de servidoras possível, ainda que de forma pontual em alguns temas.

● BENCHMARKING

Sabemos que a representatividade da mulher em altos cargos ainda encontra obstáculos, dentre eles podemos destacar: os estereótipos que historicamente foram construídos em torno dos gêneros, como as características comportamentais femininas de empatia, generosidade que se diferenciavam dos comportamentos associados aos líderes como confiança e assertividade (figura masculina). Daí podemos dizer que como resultado de determinada visão de liderança – tradicional – diversos problemas gerados podem ser citados: o de autoimagens distorcidas por parte das mulheres e os diversos tipos de preconceitos.

Em relação ao problema da autoimagem, busca-se resolvê-lo por meio de autoanálise, inspiração com “rodas de conversa” e workshop que possibilite trocas, ganhos de novas descobertas,

⁴ Disponível em: <https://prefeitura.rio/fjg/programa-rio-lideranca-feminina/>

⁵ Levantamento referente ao mês de 01/2023. Não incluiu os Órgãos: CCPAR, CMTC Rio, COMLURB, Imprensa da Cidade, INVEST.RIO, RIO SECURITIZAÇÃO, RIOCENTRO, RIOTUR E RIO-ZOO

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



facilitando esse processo. Acrescenta-se a isso pequenos cursos e palestras trazendo novos conhecimentos como não ser prisioneiro de autocríticas, perfeccionismos, medos e equilíbrio para aprender a liderar a si mesmo.

Por outro lado, os diversos tipos de preconceitos como: idade, aparência, maternidade, demandas da vida familiar, que ainda ficam ao encargo das mulheres, e a jornada dupla como fator de diminuição do tempo de investimento em si mesma. Todos esses preconceitos podem ser minimizados e, até mesmo, eliminados quando a mulher consciente de si e do seu potencial, busca conhecimento e constrói a liderança da sua vida, protagonizando onde quiser.

Com o novo olhar sobre a liderança, o QE (Quociente Emocional) é tido como destaque sobre o QI (Quociente Intelectual), o autor Daniel Goleman⁶ destaca em seu livro: Inteligência Emocional A Teoria Revolucionária, que redefine o que é ser Inteligente, trazendo-nos a informação de que no mundo dos negócios O Consórcio para Pesquisas sobre Inteligência Emocional em Organizações (CREIO, na sigla em Inglês), na Universidade de Rutgers, foi o pioneiro na realização deste trabalho científico, colaborando com organizações que vão desde o Escritório de Gerenciamento de Pessoal do governo Federal até a American Express.

Como exemplo, cita que a empresa Johnson & Johnson (membro do CREIO) descobriu que em filiais do mundo inteiro, os funcionários que em meio de carreira possuíam um maior potencial de liderança tinham aptidões de QE muito melhores do que seus colegas menos promissores.

Dessa forma, partindo dessa nova ideia de liderança, resolver crenças e trazer posicionamento feminino, s.m.j., trará celeridade à representatividade feminina mais equânime no setor público.⁷

Dito isto, sabendo ainda, que o processo de fomentar a liderança feminina ainda está nos seus passos iniciais e a relevância da temática, podemos, ainda, trazer outro exemplo exitoso de experiência na área.

A Coca-Cola é uma das referências quando se trata de liderança feminina, ocupando a primeira posição no ranking do Guia Exame de Mulheres na Liderança, um levantamento realizado pela revista Exame em 2017.

Diante do cenário onde o número de mulheres em cargos de chefia era muito desigual, em 2012, passou a implementar ações que ultrapassassem os obstáculos que impediam a força feminina de crescer no ambiente interno.

Foram adotadas pela empresa, iniciativas que iam desde processos seletivos mais equilibrados em gênero até o apoio ao cuidado com os filhos e às colaboradoras gestantes.

O guia Exame de Mulheres na Liderança também considerou as ações tomadas pelas 30 empresas mais bem classificadas no ranking e que podem ser tomadas como exemplo.

⁶ Goleman, Daniel, ph.D. Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente, Objetiva, 41ª impressão, tradução Marcus Santarita.

⁷ Idem.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



São elas:

- Criação de programas de mentoria, coaching e incentivo à participação de mulheres em cargos dominados por homens, para que haja referências em que as profissionais possam se projetar;
- Criação de um comitê focado em debater a liderança feminina e gerenciar as ações e envolvimento de altos cargos com o tema;
- Adoção de uma política formal de compromisso com a equidade de gênero e diversidade, também, com fornecedores;
- Acompanhamento da presença feminina por cargo e das causas da rotatividade por nível hierárquico;
- Inclusão de mulheres em processos de conscientização, além da criação de um canal de denúncia e combate à discriminação de gênero;
- Incentivo e apoio ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, flexibilizando a jornada de trabalho.⁸

STAKEHOLDERS E INTERESSES

O público-alvo definido para este Projeto é, em um primeiro momento, a servidora ocupante de Cargo em Comissão da PCRJ. Para atender ainda às servidoras que não ocupam cargos no momento e que demonstram grande interesse em participar das capacitações, 5% das vagas das capacitações poderão ser destinadas a não ocupantes de Cargos em Comissão.

Considerando o público-alvo; a situação-problema identificada e os objetivos do projeto, identificamos os seguintes stakeholders:

- Instituto Fundação João Goulart (FP/SUBPAR/FJG) - como principal cliente do Projeto, será o responsável pela implementação das ações aqui propostas. Nas competências⁹ do Instituto Fundação João Goulart, verifica-se o estabelecimento de (i) diretrizes de formação de lideranças e gestores municipais, qualificados como servidores de ocupantes de cargos de gerenciamento, coordenação e direção; e de (ii) diretrizes para treinamento e desenvolvimento desse mesmo grupo de gestores municipais, qualificados como servidores ocupantes de cargos de gerenciamento, coordenação e direção, no âmbito desta Prefeitura do Rio de Janeiro.
- Secretaria Especial de Política e Promoção da Mulher (SPM-RIO) - cliente parceira do Projeto, auxiliando com a expertise de alguns cursos já oferecidos pela Secretaria.

⁸ <https://www.bwg.com.br/lideranca-feminina-importancia/>

⁹ Idem.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Entre as competências¹⁰ da SPM-Rio, através de sua Coordenadoria de Promoção da Mulher (M/SUBPAT/CPR), está elaborar e coordenar projetos para impulsionar a gestão e liderança de mulheres na gestão pública.

- As servidoras da PCRJ - como principais interessadas nos cursos e conteúdos que serão disponibilizados, o interesse e a participação destas servidoras são fundamentais para o sucesso do Projeto.
- Os RHs setoriais e o RH central – que serão responsáveis por fornecer a relação sempre atualizada das servidoras e das ocupantes em Cargos em Comissão.

Por fim, oportuno mencionar que é meta estratégia da PCRJ, no tema transversal Governança, realizar 5.000 capacitações de servidoras e servidores públicos no Programas de Desenvolvimento da Prefeitura; assim como a Igualdade e Equidade é temática presente no planejamento da PCRJ; visões que se coadunam com a proposta deste projeto.¹¹

FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS

● FORÇAS IMPULSIONADORAS

As principais forças impulsionadoras identificadas pelo grupo para auxiliar no desenvolvimento deste projeto são:

1. A experiência adquirida através do primeiro ano do Rio Liderança Feminina, auxiliando a entender as práticas que atingem os objetivos desejados e a melhor forma de chegar aos principais pontos a serem trabalhados junto às servidoras.
2. A existência e expertise da Secretaria Especial de Política e Promoção da Mulher (SPM-RIO). O fato de existir na PCRJ uma Secretaria voltada a pensar políticas e boas práticas para mulheres, já nos indica uma intenção do poder público de impulsionar projetos como este, que visa desenvolver a Liderança e a Autoliderança das servidoras.
3. O interesse das servidoras em se capacitar e, principalmente, na temática do PRLF. Tal interesse é comprovado pelos números de inscritas para participar do Programa Rio Liderança Feminina no ano de 2023, totalizando mais de 4 vezes o número de vagas (230 inscrições).
4. O conhecimento adquirido pelas servidoras que participaram do primeiro ano do PRLF, que podem auxiliar na criação de um programa robusto, que mesmo oferecido em partes como

¹⁰ Disponível em: <http://sici.rio.rj.gov.br/PAG/principal.aspx>

¹¹ Livro Planejamento Estratégico da PCRJ: Um Plano para a Retomada e o Futuro do Rio.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



proposto neste projeto, pode promover o desenvolvimento da liderança entre as mulheres a serem atendidas pelo projeto proposto.

5. O interesse da atual gestão de investir em capacitações no tema em questão, como previsto inclusive no Plano Estratégico da PCRJ.
6. A demanda crescente do setor público em pautar a questão de gênero, incluindo as práticas da Administração Pública para melhorar a equidade de gênero.

• FORÇAS RESTRITIVAS

Por outro lado, como forças restritivas à efetivação deste Projeto estão:

1. A limitação de orçamento, que deverá fazer com que os recursos tenham que ser bem pensados para melhor aproveitamento.
2. O fato de, até o momento, não existir uma plataforma de treinamento online no âmbito da PCRJ. Esta plataforma está em fase de estudos para aquisição pela Fundação João Goulart, mas ainda depende de aprovação e da possibilidade de utilização da mesma pelo projeto proposto.
3. A adesão dos Órgão Setoriais de Recursos Humanos (RHs) à disponibilização dos dados e divulgação entre às servidoras, bem como a própria adesão das servidoras, que podem encontrar dificuldades em obter tempo e liberação de suas chefias imediatas para participar das atividades propostas.
4. A necessidade de prever no orçamento o pagamento a pessoal para administrar os conteúdos e tudo referente ao projeto na plataforma.

Pensamos em algumas estratégias para mitigar as forças restritivas, seja através de horários e mídias bem flexíveis para facilitar o acesso dos diversos perfis de servidoras e, a utilização voluntária e sem custos, de servidoras que participaram do primeiro ciclo do PRLF, como instrutoras.

SITUAÇÃO DESEJADA/VISÃO DE FUTURO

Espera-se que a capilarização do PRLF, através da metodologia que este projeto pretende apresentar, contribua para a melhora da autoliderança das agentes públicas, tornando-as mais seguras, reconhecendo suas capacidades e limitações, sendo mais assertivas em suas escolhas e decisões. Acreditamos que estas mudanças pessoais poderão contribuir para uma mudança no cenário da gestão no tocante à equidade de gênero na ocupação dos cargos de liderança, fortalecendo as mulheres e encorajando-as a assumir e buscar esses postos, e ainda, retornando

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

em melhores serviços prestados à cidade.

Após um ano de aplicação do projeto, queremos ter alcançado no mínimo 5% do público-alvo (servidoras com cargo em comissão) com as capacitações oferecidas.

Importante ressaltar a necessidade de serem feitas avaliações periódicas, especialmente entre os ciclos, de forma a verificar se o formato aplicado e o conteúdo oferecido se enquadram no cenário esperado e na realidade das participantes.

A proposta do grupo é a criação de minicursos, com temáticas desenvolvidas no PRLF. Estes cursos e conteúdos serão disponibilizados através de uma plataforma virtual, no formato EAD, utilizando como ferramenta de apoio as redes sociais. Um fator impulsionador é o fato de que FJG já está fazendo estudos para adquirir uma plataforma de EAD, o que facilitaria a aplicação do projeto.

AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR A ESTRATÉGIA

Tratando de uma formação essencial para as lideranças femininas na Cidade do Rio de Janeiro, apresentamos as ações, metas e atividades necessárias para a implementação do projeto de forma eficaz e com custos reduzidos.

Como **Fase 1**, sugerimos a divulgação do projeto nas redes sociais como, por exemplo, no *Facebook*, no *Instagram* e no canal do *Telegram*. Os temas abordados seriam aqueles tratados no PRLF. Acreditamos que através destas mídias teríamos maior eficiência e alcance na sua divulgação.

A **Fase 2** prevê a aquisição de uma plataforma no modelo EaD, que já está sendo pensada pela Fundação João Goulart, na qual pudéssemos disponibilizar os conteúdos divulgados e as temáticas já familiarizadas, através de vídeo-aulas e textos para leitura e reflexão. Com a plataforma, esperamos facilitar a adequação de horários e evitar o deslocamento, muitas vezes inviável, das servidoras interessadas. Por ser online, esperamos disponibilizar o acesso à mais servidoras ao mesmo tempo. Nesta fase, os cursos serão disponibilizados apenas para servidoras com Cargo em Comissão, reservando 5% das vagas para as demais, não ocupantes de 'Cargo em Comissão'.

E, então, como **Fase 3**, a plataforma já teria capacidade de atender a todas as servidoras e colaboradoras interessadas, independente de ocupação de cargos ou funções.

Isto posto, este projeto propõe, inicialmente, a execução das fases 1 e 2.

A responsabilidade de implementar o projeto é da FJG, nosso principal *stakeholder*, que

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



viabilizará a plataforma e os conteúdos, através da colaboração das participantes da Primeira Turma formada pelo Programa Rio Liderança Feminina.

Para a execução do projeto são necessárias as ações descritas abaixo:

1. Contratar profissional para gravar e editar os vídeos (Videomaker ou Social Media) - responsável: FP/SUBPAR/FJG;
2. Selecionar profissionais para a gestão dos conteúdos na plataforma; e administração das atividades de acompanhamento e medição de resultados – responsável: FP/SUBPAR/FJG;
3. Selecionar os conteúdos formativos a serem abordados a partir do portfólio do PRLF – responsável: equipe de tutoria;
4. Customizar o material formativo do PRLF para adequação ao perfil e objetivos da Fase 2 deste projeto – responsável: equipe de tutoria;
5. Treinar equipe de tutores para gravação de vídeos e esclarecimento de dúvidas das participantes, no formato *on-line* – responsável: FP/SUBPAR/FJG;
6. Elaborar um sistema de avaliação de modo a acompanhar o desenvolvimento e a interação dos participantes – responsável: FP/SUBPAR/FJG e equipe de tutoria;
7. Gerir o sistema de avaliação – responsável: FP/SUBPAR/FJG e equipe de tutoria;
8. Treinar e disponibilizar uma equipe de suporte técnico (“Fale Conosco”) para solucionarmos problemas não previstos – responsável: FP/SUBPAR/FJG;
9. Divulgar nas mídias da PCRJ e das Secretarias as diversas formações oferecidas pelo projeto – responsável: ASCOM dos Órgãos.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CUSTOS E CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

Estipuladas as ações iniciais, passaremos à elaboração de uma sugestão de cronograma, cujo objetivo é acompanhar a execução das atividades ao longo do tempo, planejando as ações, controlando os prazos de modo a executar o projeto voltado ao cumprimento de seus objetivos e metas.

● CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

Para a elaboração do cronograma, consideramos que a disponibilização dos conteúdos formativos iniciará no Mês 3.

| AÇÕES | | Responsável | Mês 1 | Mês 2 | Mês 3 | Mês 4 | Mês 5 | Mês 6 | Mês 7 | Mês 8 | Mês 9 | Mês 10 | Mês 11 | Mês 12 |
|-------------|--|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| Fases 1 e 2 | Contratar profissional para gravar e editar os vídeos | FP/SUBPAR/FJG | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Selecionar profissional responsável pela gestão dos conteúdos na plataforma e administração das atividades de acompanhamento e medição de resultados | FP/SUBPAR/FJG | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Selecionar os conteúdos formativos a serem abordados a partir do portfólio do PRLF | Equipe de Tutoria | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Customizar o material formativo do PRLF para adequação ao perfil e objetivos do Passo 2 deste projeto | Equipe de Tutoria | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Treinar equipe de tutores para gravação de vídeos e esclarecimento de dúvidas das participantes, no formato on-line | FP/SUBPAR/FJG | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Elaborar um sistema de avaliação de modo a acompanhar o desenvolvimento e a interação dos participantes | FP/SUBPAR/FJG e equipe de tutoria | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Gerir o sistema de avaliação | FP/SUBPAR/FJG e equipe de tutoria | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Treinar e disponibilizar uma equipe de suporte técnico ("Fale Conosco") para solucionarmos problemas não previstos | FP/SUBPAR/FJG | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Divulgar nas mídias da PCRJ e das Secretarias as diversas formações oferecidas pelo projeto | ASCOM dos Órgãos | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

■ Ação de seleção, contratação e treinamento ■ Período de execução

● ESTIMATIVA DE CUSTOS

O Órgão executor do projeto poderá optar por gerir o projeto no modelo de Parceria Voluntária: cogestão, conforme estimado a seguir (pág. 14).

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

Poderá, ainda, optar por licitar os serviços individualmente, e neste caso será realizada a pesquisa de mercado para estimativa do custo, em momento oportuno.

MULHERES NA LIDERANÇA
Planilha de custos estimados
 Modelagem: Parceria Voluntária - cogestão.

| Tipo | Especificação | Turno | Remuneração Bruta | | | | Valor total Mês | 12 Meses | OBS |
|--|---|---------------------|-------------------|--|--|------------------------|-----------------------|--------------------------|-----|
| | | | Quant. | Valor Individual | Adicional Noturno | Valor total Individual | | | |
| | 1.1 Coordenador de Projeto | Diurno | 1 | R\$ 4.272,70 | R\$ - | R\$ 4.272,70 | R\$ 4.272,70 | R\$ 51.272,40 | |
| | 1.2 Analista Administrativo | Diurno | 1 | R\$ 3.598,93 | R\$ - | R\$ 3.598,93 | R\$ 3.598,93 | R\$ 43.187,16 | |
| | 1.3 Analista Financeiro | Diurno | 1 | R\$ 3.598,93 | R\$ - | R\$ 3.598,93 | R\$ 3.598,93 | R\$ 43.187,16 | |
| | 1.4 Videomaker | Diurno | 1 | R\$ 3.845,18 | R\$ - | R\$ 3.845,18 | R\$ 3.845,18 | R\$ 46.142,16 | |
| | 1.5 Produtor de conteúdo digital | Diurno | 1 | R\$ 3.845,18 | R\$ - | R\$ 3.845,18 | R\$ 3.845,18 | R\$ 46.142,16 | |
| | 1.6 Analista de Monitoramento e | Diurno | 1 | R\$ 3.479,91 | R\$ - | R\$ 3.479,91 | R\$ 3.479,91 | R\$ 41.758,92 | |
| | 1.7. Total efetivo | | | | | | | | |
| | Subtotal 1 | | 6 | | | | R\$ 22.640,83 | R\$ 271.689,96 | |
| Módulo 1. Remuneração | 1.8.8. Encargos Patronais, Sociais e Trabalhistas | 1.8.1 INSS | | 20,00% | | | R\$ 4.528,17 | R\$ 54.337,99 | |
| | | 1.8.2 SAL. EDUCAÇÃO | | 2,50% | | | R\$ 566,02 | R\$ 6.792,25 | |
| | | 1.8.3 SAT | | 3,00% | | | R\$ 679,22 | R\$ 8.150,70 | |
| | | 1.8.4 FGTS | | 8% | | | R\$ 1.811,27 | R\$ 21.735,20 | |
| | | 1.8.5 PIS | | 1% | | | R\$ 226,41 | R\$ 2.716,90 | |
| | Subtotal 2 | | | 35% | | | R\$ 5.320,60 | R\$ 63.847,14 | |
| 1.9. Provisonamento | 1.9.1. Férias | | | 11,11% | 1/12 de férias proporcionais + 1/3 abono | | R\$ 2.515,40 | R\$ 30.184,76 | |
| | 1.9.2. Rescisão | | | 4% | Metada da multa rescisória | | R\$ 905,63 | R\$ 10.867,60 | |
| | 1.9.3. Aviso Prévio | | | 8,33% | 1/12 avos do aviso prévio | | R\$ 1.885,98 | R\$ 22.631,77 | |
| | 1.9.4. 13º salário | | | 8,33% | 1/12 avos do 13º salário | | R\$ 1.885,98 | R\$ 22.631,77 | |
| Subtotal 3 | | | 31,77% | Total de encargos + provisionamento | | R\$ 7.192,99 | R\$ 86.315,90 | | |
| 1.10. Vale Transporte | | Quantitativo | Dias | Valor unitário | Ida e Volta | | Mês | 12 Meses | |
| | | 6 | 22 | R\$ 9,85 | 2 | | R\$ 2.600,40 | R\$ 31.204,80 | |
| Subtotal 4 | | | | | | R\$ 2.600,40 | R\$ 31.204,80 | | |
| 1.11. Afastamento Maternidade | | Quantitativo | % | | | | Mês | 12 Meses | |
| | | | 0,12 | | | | R\$ 2.716,90 | R\$ 32.602,80 | 1 |
| Subtotal 5 | | | | | | R\$ 2.716,90 | R\$ 32.602,80 | | |
| Subtotal Módulo de Pessoal | | | | | | R\$ 40.471,72 | R\$ 485.660,60 | | |
| TIPO | Especificação | | | | | | Mensal | Total em 12 meses | |
| Módulo 2. Custos operacionais | 2.1. Prestação de serviços de terceiros | | | | | | | R\$ 12.000,00 | 2 |
| | 2.2. Material de Consumo | | | | | | | R\$ 6.000,00 | 3 |
| | 3.4. Prestação de serviços eventuais (Monitoria e Palestrante) | | | | | | | R\$ 60.000,00 | 4 |
| | Subtotal Módulo Custos Operacionais | | | | | | | R\$ 78.000,00 | |
| 3. TOTAL PARCIAL | Subtotal Módulo de Pessoal + Subtotal Módulo Custos Operacionais | | | | | | | R\$ 563.660,60 | |
| 4. Monitoramento | 4.1. Custos Indiretos | | | Percentual sobre item 3 | 4% | | R\$ 427.264,73 | | |
| 6. TOTAL GERAL (Mensal e 12 meses) | | | | | | R\$ 82.577,11 | R\$ 990.925,33 | | |
| Observações: | | | | | | | | | |
| 1- Custo com substata na cobertura de Afastamento Maternidade - Fundamentação: Art. 6º e 201 da CF, art. 392 da CLT. Para o cálculo do percentual referente ao afastamento maternidade, considera-se o número de meses de licença-maternidade no ano que, atualmente, é de 180 dias. Deve-se, então, dividir o referido período por 30 dias e novamente por 12 meses, multiplicando-se, então, por 1,416%, que corresponde ao percentual referente à taxa bruta de natalidade no Brasil em 2015. Após, multiplica-se o resultado por 100% de participação feminina no serviço. Aplica-se, por fim, o percentual de encargos sociais devidos pelo empregador, que, no caso, é de 33,50%, tendo em vista que o empregador arca somente com a parcela relativa aos encargos sociais da trabalhadora, ficando o pagamento do salário a cargo do INSS. $\{[(180/30)/12] \times 1,416\% \times 100 \times 33,50\% \times 100 = 0,23$ Considerando a probabilidade de 50% de gravidez, dividiremos o valor obtido e alcançamos o valor de 0,12. | | | | | | | | | |
| 2- Valor de custeio de serviços gráficos, contemplando emissão de certificados, Banner, confecção de apostila, cadernos, serviços de serigrafia e etc. | | | | | | | | | |
| 3- Custo estimado com material de escritório, se necessário. | | | | | | | | | |
| 4- Custo estimado para pagamento de monitores e Palestrantes. | | | | | | | | | |

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES

O resultado esperado deste projeto é a difusão dos conceitos e temas do *Programa Rio Liderança Feminina* entre o maior número de servidoras da PCRJ, através de conteúdos e vídeos, disponibilizados de forma online.

Importante ressaltar que o presente projeto visa difundir o conteúdo do *Programa Rio Liderança Feminina* de forma resumida, objetivando alcançar uma quantidade grande de servidoras com uma introdução aos conteúdos, **não substituindo** de forma alguma o *Programa Rio Liderança Feminina*. O intuito é dar 'pílulas' de conhecimento a um maior número de servidoras, despertando a vontade de participar do PRLF, quando possível.

Por questões de orçamento e viabilidade, em um primeiro momento, espera-se alcançar, pelo menos, 5% das servidoras com Cargo em Comissão nos primeiros 12 (doze) meses de execução deste Projeto.

Através da difusão dos temas tratados pelo *Programa Rio Liderança Feminina*, feito de forma escalonada e gradual entre as servidoras mulheres da PCRJ, espera-se alcançar ainda os seguintes objetivos: melhorar a autoliderança das servidoras, tornando-as mais seguras, reconhecendo suas capacidades e limitações, sendo mais assertivas em suas escolhas e decisões.

Acreditamos que estas mudanças pessoais trarão ainda uma mudança na equidade de gênero no que diz respeito aos cargos de liderança, trazendo mais mulheres para estes postos, e ainda, retornando em melhores serviços prestados à cidade.

A mensuração dos resultados será feita através do número de participantes em cada uma das estratégias de multiplicação de conteúdo disponibilizadas. O número de inscritas no Projeto indicará o interesse despertado pelos temas abordados.

Como quantificação direta, ao final de cada minicurso, será disponibilizado um formulário eletrônico para que as servidoras possam registrar sua participação e opinião sobre o conteúdo oferecido e as expectativas sobre novos temas a serem abordados, possibilitando também o direcionamento das próximas atividades do projeto.

Os indicadores mostrarão, ainda, em que Secretarias o alcance foi maior, e em quais Órgãos o Projeto necessita ser difundido, além do perfil das participantes.

Os números serão divulgados a cada trimestre, através de relatórios disponibilizados ao cliente do projeto.

Espera-se que a cada ano, o número de servidoras atendidas possa aumentar e atender a todas

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

as interessadas, inclusive as que não ocupam Cargo em Comissão ou Função Gratificada.



PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CONCLUSÕES

Tendo em vista o conteúdo analisado neste trabalho, concluímos que a trajetória da liderança feminina caminha por diversas etapas de formação que vai desde a autoanálise (autodescobrimento) e inspiração, passando pela liderança de si mesmo até impactar na liderança de outros e, por consequência, nas organizações.

Entretanto, para que isso seja possível, é essencial que haja o investimento, que os projetos de liderança feminina, como este, sejam apoiados, desenvolvidos e praticados pois, dessa forma, chegaremos a melhorar a distribuição de renda, daremos passos à frente no combate ao preconceito e quiçá, alcançar algo como a justiça social.

Na sua conferência sobre 'Acres of Diamonds' (Campos de Diamantes) disse-nos Russel Conwell:

“Não é preciso procurar muito longe, a oportunidade podemos encontrá-la no lugar onde nos encontramos” – todo homem tem a oportunidade de se tornar mais do que aquilo que ele já é em seu ambiente, com a sua própria energia, próprias habilidades e próprios amigos”.

Apropriando-nos dessa ideia, se tivéssemos mais energia por estarmos impactadas e apoiadas, se desenvolvêssemos novas habilidades e fizéssemos novas amigas e... o ambiente... reambientado, onde poderíamos chegar?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Goleman, Daniel, ph.D. Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente, Objetiva, 41ª impressão, tradução Marcus Santarita.
- Competências: <http://sici.rio.rj.gov.br/PAG/principal.aspx>
- Livro Planejamento Estratégico da PCRJ: Um Plano para a Retomada e o Futuro do Rio. Acesso: <https://www.bwg.com.br/lideranca-feminina-importancia/>
- Acesso: <https://fjg.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/37/2022/06/Apresentacao-do-Programa-Rio-Lideranca-Feminina.pdf>