
GTT POLÍTICA ANTIRRACISTA

Relatório Final



GTT Política Antirracista

Relatório Final

INTEGRANTES DO GTT

Cynthia Vallim – SMFP

Daniella Mudesto – SMS

Danielle Souza – SMI

Joana Oscar – SME

Raquel Flores – SMFP

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Grupo Transversal de Trabalho - GTT Política Antirracista de Gestão de Pessoas na Prefeitura foi demandado pelo IFJG, Instituto Fundação João Goulart, com o intuito de institucionalizar uma política antirracista na Administração Municipal do Rio de Janeiro, que busque disseminar os valores da equidade e da diversidade, com foco nas questões étnico-raciais, no âmbito das ações que envolvem pessoas (servidor-servidor; servidor-cidadão; servidor-fornecedores).

O GTT Política Antirracista é composto por cinco Líderes Cariocas, mulheres negras, aqui relacionadas em ordem alfabética: Cynthia Vallim (SMFP), Daniella Mudesto (RIOSAUDE), Danielle Paula de Jesus de Souza (SMI), Joana Oscar (SME) e Raquel Pereira Flores (SMFP).

Ao longo de seis meses de atuação, o GTT Política Antirracista se debruçou sobre a questão, entrevistando atores relevantes no âmbito da Prefeitura, levantou as principais ações e políticas antirracistas realizadas por outras prefeituras no Brasil, e alterações no Código de Integridade explicitando a temática antirracista.

Como sua entrega final, o grupo construiu um pacote de entregas destinadas a institucionalizar a política no âmbito da Prefeitura do Rio. Foram produzidos: Um pacote de medidas normativas para estabelecer a Política Antirracista na Prefeitura do Rio; uma cartilha de Boas Práticas Antirracistas; sete novos atributos antirracistas para as competências da Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores; proposta de acolhimento aos servidores vítimas de assédio e preconceito.

ÍNDICE

Sumário

1. INTRODUÇÃO	5
2. METODOLOGIA	6
3. DIAGNÓSTICO.....	7
3.1 Levantamento do Cenário Atual.....	7
3.1.1 Perfil Racial da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro	7
3.1.2 Relatos de Servidores.....	8
3.1.3 Análise de Políticas Públicas Existentes	9
3.2 Benchmark.....	9
3.3 Legislação vigente.....	11
3.4 Pesquisa bibliográfica.....	12
3.5 Identificação das Causas	13
3.5.1 Diagrama de Ishikawa	13
3.5.2 Matriz SWOT.....	14
4. INTERVENÇÃO PROPOSTA / ENTREGAS REALIZADAS.....	15
4.1 Código de Integridade.....	16
4.2 Comitê de Orientação e Acolhimento.....	16
4.3 Cartilha de Boas Práticas.....	17
4.4 Competências Antirracistas	18
4.5 Demais Normativas.....	19
5. CONCLUSÕES.....	19
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
7. ANEXOS.....	24

1. INTRODUÇÃO

O GTT Política Antirracista foi constituído em 29 de fevereiro de 2024 com o objetivo principal de institucionalizar uma política antirracista na Administração Municipal do Rio de Janeiro, que busque disseminar os valores da equidade e da diversidade, com foco nas questões étnico-raciais, no âmbito das ações que envolvem pessoas.

A necessidade de constituir este GTT foi levantada pela própria Fundação João Goulart, que identificou a necessidade de se construir uma Política Antirracista para a Prefeitura, com enfoque nos gestores e gestoras, a ser publicada oficialmente através de decreto ou outro instrumento institucional, contendo diretrizes para as unidades administrativas da Prefeitura se estruturarem sobre o antirracismo; conceitos principais e orientações sobre capacitação e os comportamentos dos servidores da Prefeitura, com uma parte especial para gestores públicos.

Esta iniciativa não beneficia somente a FJG, cliente do projeto, mas também os demais órgãos envolvidos na temática, quer sejam eles executores da política pública, responsáveis pela gestão de pessoas ou responsáveis pelo controle de integridade. Em última análise, a institucionalização da política antirracista na Prefeitura do Rio de Janeiro beneficia também os servidores e os cidadãos cariocas.

O GTT Política Antirracista é composto por cinco mulheres negras Líderes Cariocas, aqui relacionadas em ordem alfabética: Cynthia Vallim (SMFP), Daniella Mudesto (RIOSAUDE), Danielle Paula de Jesus de Souza (SMI), Joana Oscar (SME) e Raquel Pereira Flores (SMFP). Os pontos focais na FJG, que permaneceram em contato com os membros do GTT foram George Alves e André Appariz.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa adotou uma abordagem multifacetada para diagnosticar a situação atual da Prefeitura do Rio de Janeiro em relação às questões étnico-raciais e propor um conjunto de ações para a implementação de uma política antirracista eficaz. Inicialmente, foi realizado um diagnóstico aprofundado da realidade institucional, por meio de uma revisão bibliográfica sobre racismo, políticas públicas e gestão da diversidade. Em seguida, foi realizada uma análise documental de leis, decretos, planos estratégicos, visando identificar as políticas e ações já existentes relacionadas à temática racial. Além disso, um estudo comparativo de políticas e ações de promoção da igualdade racial em outras cidades brasileiras e empresas da iniciativa privada foi realizado, buscando identificar boas práticas e desafios comuns. Para complementar a análise, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com gestores de diferentes órgãos, com o objetivo de compreender as políticas e ações em andamento relacionadas à temática racial na Prefeitura, identificar suas principais demandas e desafios e coletar dados qualitativos para enriquecer a análise.

A partir dos dados coletados, foi realizada uma análise aprofundada da situação, utilizando ferramentas como a matriz SWOT para identificar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças relacionadas à implementação da política antirracista na Prefeitura, e a análise de conteúdo das entrevistas para identificar temas recorrentes e padrões nas respostas dos entrevistados.

Com base no diagnóstico realizado, foram propostas ações concretas para a implementação da política antirracista, considerando as necessidades identificadas e as melhores práticas identificadas no benchmarking. As propostas foram fundamentadas em evidências científicas e no conhecimento dos desafios e oportunidades da Prefeitura.

3. DIAGNÓSTICO

O problema apresentado ao GTT foi a existência de ações descentralizadas sobre a cultura antirracista e a possível presença de vieses discriminatórios nos processos de gestão de pessoas como de seleção de cargos comissionados. As causas para estes problemas são diversas, mas a própria convocatória inicial já listava como possíveis causas: a inexistência de uma diretriz institucional única que suporte todas as ações internas da prefeitura sobre antirracismo; cada unidade administrativa tem sua forma de capacitar seus gestores e servidores em letramento racial, sem alinhamento de conceitos de forma institucional. A presente análise busca compreender a complexidade da questão racial na Prefeitura do Rio de Janeiro e as melhores práticas de outras prefeituras e do mercado de trabalho, para então identificar os desafios e as oportunidades para a implementação de uma política antirracista eficaz. Para tanto, realizamos levantamento de dados, entrevistas com servidores e gestores, além de um aprofundamento em estudos e pesquisas sobre o tema.

3.1 Levantamento do Cenário Atual

3.1.1 Perfil Racial da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro

Análises dos dados de pessoal da Prefeitura, tomando por base o Mapeamento da Burocracia Representativa da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, revelam uma sub-representação de negros e pardos em cargos de gestão, contrastando com a composição racial da população carioca, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Figura 1 - Comparações entre a proporção por raça/cor na população da cidade do Rio e o total de servidores e servidores ocupantes de cargos de gestão

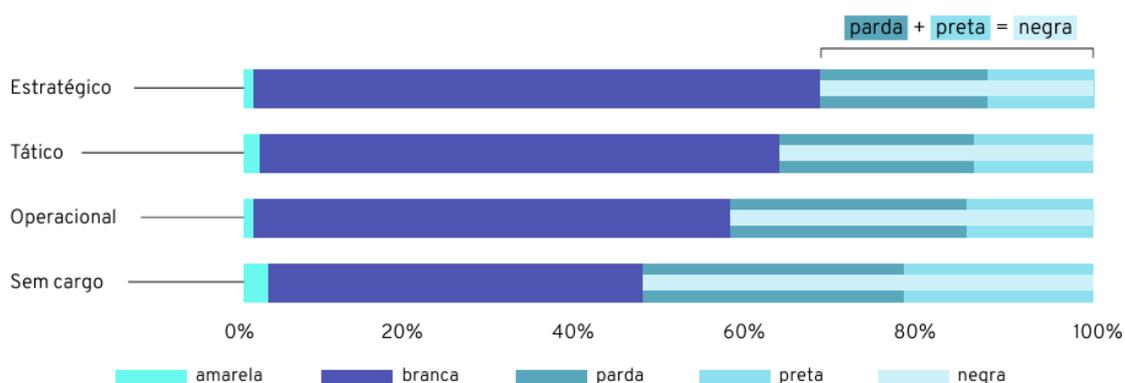
Raça/Cor	População Rio (IBGE 2022)	Total Servidores	Servidores com cargo de gestão
Amarela	0,2%	2,4%	1,0%
Branca	45,5%	45,9%	58,0%
Indígena	0,1%	0,1%	0,1%
Parda	38,7%	30,6%	26,6%
Preta	15,5%	21,0%	14,4%

Fonte: Mapeamento da Burocracia Representativa da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, 2023

Aprofundando a análise da composição racial dos quadros funcionais encontra-se uma desproporcionalidade crescente entre os níveis hierárquicos. A representatividade de indivíduos autodeclarados pardos ou pretos decresce exponencialmente à medida que se ascende na estrutura organizacional, em detrimento de indivíduos autodeclarados brancos. Essa disparidade se mantém ao longo da carreira, indicando a existência de barreiras estruturais que impedem a ascensão profissional de pessoas negras.

Figura 2 - Comparações entre a proporção por raça/cor na população da cidade e nos níveis hierárquicos na Prefeitura do Rio

Raça/Cor	População Rio (IBGE 2022)	Sem cargo comissionado	Cargo Operacional	Cargo Tático	Cargo Estratégico
Amarela	0,2%	2,6%	0,9%	1,4%	0,9%
Branca	45,5%	44,3%	56,4%	62,0%	66,9%
Indígena	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0%
Parda	38,7%	31,1%	28,0%	22,6%	19,9%
Preta	15,5%	21,9%	14,7%	13,7%	12,3%



Fonte: Mapeamento da Burocracia Representativa da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, 2023

A implementação da política de cotas raciais nos concursos públicos municipais, através da Lei nº 5401/2012 que foi substituída pela Lei nº 5695/2014, resultou no incremento no número de servidores autodeclarados pretos ou pardos. Contudo, não foram encontrados dados quantitativos e qualitativos que permitam acompanhar a trajetória desses servidores ao longo de suas carreiras, o que dificulta a avaliação do impacto dessa política. Ademais, a persistente sub-representação de negros nos escalões superiores da administração pública municipal reforça a hipótese de que obstáculos estruturais de natureza racial impedem a ascensão profissional desse grupo.

3.1.2 Relatos de Servidores

Através de entrevistas com gestores e relatos de colegas servidores negros, identificamos relatos de discriminação racial, assédio moral e profissional, além de uma percepção de que a Prefeitura não oferece um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo. Alguns servidores relatam dificuldades em denunciar casos de discriminação por medo de retaliação. Outro ponto relevante é a ausência de mecanismos de apoio às vítimas e de orientação para todos sobre como proceder em situações de discriminação.

Os relatos encontrados apontam para um problema sério e persistente nas relações de trabalho dentro da Prefeitura do Rio de Janeiro: a discriminação racial. A discriminação

racial no ambiente de trabalho é um problema complexo e multifatorial que transcende as questões individuais, impactando significativamente toda a sociedade.

3.1.3 Análise de Políticas Públicas Existentes

A análise das políticas públicas existentes na Prefeitura revela a ausência de uma política antirracista abrangente e integrada. Embora existam iniciativas pontuais em algumas secretarias, não há uma estratégia sistemática para promover a equidade racial.

Para as entrevistas, buscou-se entender quais ações vinham sendo realizadas pelas Unidades Administrativas de forma a entender a atuação da Prefeitura do Rio no momento. Para isso, foram contatadas unidades administrativas indicadas diretamente pelo cliente e outras cujas ações eram de conhecimento de membros do grupo. Foram selecionados órgãos específicos que demarcam a política de igualdade racial com recorte na gestão de pessoas, a saber a Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial, a CPIR-Rio, e o Conselho Municipal dos Direitos do Negro – COMDEDINE. Em seguida, a partir do levantamento de programas implementados e efetivos nas pastas, elencamos para a entrevista: Secretaria Municipal de Assistência, Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher, Guarda Municipal e Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial. Ao final, entrevistamos também órgãos que tratam dos casos de discriminação e preconceito que são denunciados à administração municipal: Secretaria Municipal de Integridade, Transparência e Proteção de Dados e Coordenadoria Técnica de Inquérito Administrativo.

A partir da análise estrutural das Iniciativas Antirracistas na Prefeitura do Rio (anexo I), destaca-se que todas as ações vêm sendo implementadas para contemplar as premissas da política pública de equidade e promoção de equidade racial. O foco foi direcionado de forma a analisar as ações que possuem como público-alvo os servidores, haja vista o papel da municipalidade em instrumentalizar, atualizar e formar seu corpo técnico, partindo da concepção de que o servidor melhor orientado realiza melhor trabalho para a população e ademais consegue orientá-la.

Contudo, observou-se que não há uma diretriz ou linha mestra que sirva de alinhamento para o conteúdo elaborado, que as iniciativas encontradas têm públicos-alvo muito segmentados, limitando seu alcance, e que não há uma estratégia sistemática para promover a conscientização e a equidade racial para todos os servidores. É evidente a necessidade de uma política antirracista abrangente, que alinhe as ações e garanta a promoção da equidade racial para todos os servidores da Prefeitura.

3.2 Benchmark

A implementação de uma política antirracista na Prefeitura do Rio de Janeiro demanda um amplo conhecimento das melhores práticas e dos desafios enfrentados por outras instituições que já trilharam esse caminho. O presente estudo de benchmarking tem como objetivo analisar as experiências de outras cidades e organizações que enfrentam desafios semelhantes.

Nesta etapa, o grupo optou por pesquisar as estruturas organizacionais de quatro prefeituras cujo trabalho é nacionalmente reconhecido em relação à pauta do antirracismo: Recife, Salvador, Belo Horizonte e São Paulo. Maiores detalhes sobre o levantamento efetuado podem ser encontrados no Anexo II deste documento.

Cabe destacar em Recife o site Recife sem Racismo, uma plataforma eletrônica para fortalecer a política de promoção da igualdade racial, onde as pessoas vítimas ou testemunhas de violações com conotações e/ou motivações racistas podem fazer denúncias no site que serão encaminhadas aos órgãos competentes para eventuais investigações criminais. Além do caráter de atendimento, também possui caráter instrumental ao disseminar conteúdos sobre as definições sobre Racismo Estrutural, Racismo Religioso e Racismo Institucional, veicular a Legislação sobre igualdade étnico-racial, bem como apresentar explicações sobre o fluxo seguido pelas denúncias na plataforma e os contatos de instituições que podem prestar assistência às vítimas. Além disso, oferece apoio às vítimas, com atendimento psicológico, assistencial e jurídico.

Em Salvador também se ressalta a existência de um movimento negro combativo que, ao longo dos anos, luta contra as consequências do apartheid racial na cidade. Destaca-se o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) que tem por objetivo o combate ao racismo institucional e a promoção da igualdade racial em todos os órgãos e entidades da administração pública municipal.

Na prefeitura de Belo Horizonte destacam-se os Núcleos de Estudos das Relações Étnico-Raciais (NERER) - estratégia de formação continuada para aprofundamento teórico, socialização e reflexão sobre as práticas de promoção da igualdade étnico-racial realizadas pelas escolas e creches.

A prefeitura de São Paulo, por sua vez, implantou nove Centros de Referência de Promoção da Igualdade Racial (CRPIR), que oferecem atendimento especializado e gratuito às vítimas de discriminação étnico-racial. Com uma equipe multiprofissional, formada por advogados/as, psicólogos/as e assistentes sociais, os CRPIR trabalham em diálogo com organizações locais, coletivos, instituições de ensino e órgãos, como a Defensoria Pública, a Delegacia Especializada (DECRADI) e Ministério Público. Além disso, busca garantir a promoção da igualdade racial e a prevenção contra o racismo, por meio da realização de cursos, oficinas, palestras e seminários.

A pesquisa realizada com empresas privadas revelou iniciativas inovadoras na promoção da inclusão racial. Dentre as empresas analisadas, destacaram-se Magazine Luiza, Movic e Ambev e Banco do Brasil, que implementaram programas e ações específicas para atrair, desenvolver e promover profissionais negros.

A Magazine Luiza, por exemplo, lançou em 2020 um programa de trainee exclusivo para jovens pretos e pardos, com o objetivo de formar 50 líderes negros nos três anos seguintes. Já a Movic, além de um programa de recrutamento inovador com games e seleção às cegas, implementou uma trilha de desenvolvimento com acompanhamento personalizado para cada participante. A Ambev, por sua vez, abriu programa de estágio para estudantes pretos e pardos e promove palestras de conscientização para todos os funcionários. O Banco do Brasil

É interessante notar que as três empresas destacaram a importância do recrutamento diversificado desde os níveis mais iniciais, como estágios e programas de trainee. No

entanto, a Movable se destacou ao expandir seus esforços para a promoção de profissionais negros em cargos de liderança, demonstrando um compromisso mais amplo com a diversidade. A Movable deu esse passo em 2022 com um programa só para negros em cargos efetivos e de liderança. Não foram encontrados dados quantitativos dos quadros dessas empresas para avaliar a efetividades de seus programas.

O Banco do Brasil por sua vez, após inquérito do Ministério Público por sua participação na escravização de pessoas negras no Brasil no século XIX, anunciou em setembro de 2023 um pacote de medidas para promover a igualdade e a inclusão étnico-racial. Entre as ações mais relevantes, destacam-se a inclusão de cláusulas de fomento à diversidade em contratos com fornecedores, a priorização de jovens negros e pardos em programas de aprendizagem, a realização de workshops sobre diversidade e a criação de comitês de ética e diversidade nas empresas parceiras. O banco também visa o desenvolvimento de seus próprios funcionários, com programas de aceleração de carreira para profissionais negros e pardos, além de um programa de mentoria para auxiliar na progressão profissional.

É importante revelar, contudo, que ainda há grandes desafios para o fomento a diversidade e inclusão no mundo corporativo. Como exemplo, a Defensoria Pública da União no Distrito Federal acionou o Poder Judiciário contra o programa de trainees da Magazine Luiza, classificando-o como “marketing de lacração” e alegando que as inscrições foram limitadas por “critérios discriminatórios, com base em raça, cor da pele ou etnia dos candidatos”. O processo foi julgado como improcedente na 15ª Vara do Trabalho de Brasília em 2022 e o recurso foi negado pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região em 2024.

3.3 Legislação vigente

Para apresentar um panorama da legislação vigente em relação às políticas antirracistas, foram levantadas normativas nos níveis federal, estadual e municipal.

No âmbito federal, destacam-se a Constituição Federal, que garante a igualdade, a dignidade da pessoa humana e proíbe qualquer tipo de discriminação; a Lei nº 9.029/95, que protege trabalhadores contra a discriminação e o assédio no trabalho; e o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que proíbe a discriminação racial e promove a igualdade racial no ambiente de trabalho. Outro importante avanço ocorreu em julho deste ano, quando foi instituído o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Decreto 12.122/2024), com oito frentes de atuação: gestão humanizada, avaliação do ambiente organizacional, mecanismos de acolhimento, proteção a denunciante, sigilo de dados, prevenção da revitimização e estruturas para garantir a efetividade do programa.

No âmbito estadual do Rio de Janeiro, o Plano Estadual de Promoção da Igualdade Racial (Lei nº 7.126/2015) e o Programa de Promoção da Igualdade Étnico-Racial no mercado de trabalho (Lei nº 9.939/2022) são marcos importantes.

No âmbito municipal, a Lei nº 8.548, que foi sancionada em 23 de agosto de 2024, instituiu o Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial, visando combater o racismo estrutural e promover a igualdade racial por meio de medidas como a representação equitativa, o acesso igualitário a serviços públicos e ações afirmativas.

Além disso, a cidade aderiu, em 2022, ao Pacto de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial, e criou o protocolo de atendimento "Durval Teófilo" para oferecer suporte a vítimas de racismo, incluindo apoio psicológico e jurídico, além de medidas de proteção para as vítimas e suas famílias.

A conduta dos servidores municipais é regida pelo Código de Integridade, que não se aprofunda na temática de combate ao racismo.

3.4 Pesquisa bibliográfica

A pesquisa Percepções sobre o Racismo no Brasil (2023) contribui para entendermos a complexidade da questão ao apontar, na sessão Políticas Públicas, alguns dados interessantes. O primeiro deles se refere ao grau de representatividade no Poder Executivo percebido por indivíduos brancos e negros. Enquanto 20% das pessoas brancas entrevistadas se consideram representadas, apenas 8% das pessoas negras consideram que são representadas. O segundo se refere ao tema da equidade e aos diferentes perfis interseccionais captados pela pesquisa. Sobre o tema equidade, apenas 27% das pessoas sabem ou já ouviram falar sobre esse tema. Em relação aos índices de conhecimento sobre o tema, em ordem decrescente menciona que são maiores os seguintes grupos: 53% com ensino superior, 49% das pessoas com mais de cinco salários mínimos, 37% das pessoas sem religião, 36% de jovens de 16 a 24 anos; 33% das pessoas com renda mensal de dois a cinco salários mínimos; 33% que moram em municípios com mais de 500 mil habitantes; 32% moradores da região sudeste; 32% das pessoas de 25 a 34 anos de idade; 31% das pessoas declaradas com posicionamento mais à esquerda do espectro político; 31% das pessoas que moram em capitais e 30% das pessoas que possuem ou convivem com outras pessoas com deficiência. De modo geral, a pesquisa faz emergir o dado de que quanto mais velhas ou com menor grau de escolaridade forem as pessoas, menores são os índices de conhecimento sobre equidade. Em função desses dados é possível mensurar o desafio de escala de uma política antirracista no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, com seus mais de 118 mil servidores estatutários, celetistas e comissionados da Administração Direta e Indireta.

O cenário não é melhor quando se trata de diversidade na iniciativa privada. Em pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2016, nas 500 maiores empresas do Brasil, apenas 4,7% de negros ocupam cargos no quadro executivo e 4,9% de negros ocupam cargo no conselho da administração e 85,5% das 500 maiores empresas do Brasil não possuem nenhum tipo de medida para incentivar e ampliar a presença de negros. Não obstante, 47,6% da população negra estava inserida no mercado de trabalho ocupando níveis operacionais, segundo o site Vagas.com.

Segundo o Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional do Instituto Mulher Negra, o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) implementado no governo federal em 2005, definiu o racismo institucional como “o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica”. Ele aprofunda o debate trazendo dados para explicitar o racismo institucional a partir da baixa qualidade dos serviços e dos atendimentos prestados pelas instituições à população negra em geral. Segundo a PNAD 2008, 40,9% das mulheres pretas e pardas acima de 40 anos de idade jamais

havia realizado mamografia em suas vidas, frente a 26,4% das brancas na mesma situação e a taxa de mortalidade maternal entre as mulheres negras, em 2007, era 65,1% superior à das mulheres brancas. Ainda de acordo com a PNAD de 2009, a distorção idade-série no ensino fundamental atingia 22,7% da população negra, contra 12,4% da população branca. Ademais, considerando o país como um todo, o número de homicídios brancos caiu de 18.867 em 2002, para 14.047 em 2010, o que representa uma queda de 25,5% nesses oito anos. Já os homicídios negros tiveram forte incremento: passam de 26.952 para 34.983: aumento de 29,8%.

Afinal, qual nosso problema? O Racismo que atua de modo estrutural e institucional utiliza-se das instituições sociais, sobretudo as instituições públicas, para permanecer e reproduzir-se como sistema de desigualdades de oportunidades e avanços aos sujeitos, baseados pelas características de raça/cor, gênero, território, inclusão e/outras subjetividades que transformadas em critérios sociais de hierarquização de corpos e saberes, demarca posições de prestígio e de vulnerabilidade em nossa sociedade. Nos questionamos, portanto, em que medida o sistema da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro reproduz ou combate essas condições entre privilégios e vulnerabilidades?

3.5 Identificação das Causas

Para aprofundar o entendimento da questão, o grupo recorreu a duas ferramentas de gestão: o diagrama de Ishikawa, que auxiliou na identificação das causas raiz do problema, e a matriz SWOT, que permitiu analisar o cenário de forma mais ampla, considerando tanto os fatores internos quanto os externos à organização.

3.5.1 Diagrama de Ishikawa

Através da aplicação do diagrama de Ishikawa, foi possível identificar e categorizar as principais causas raiz que perpetuam as desigualdades raciais na Prefeitura. As causas foram agrupadas em cinco categorias interligadas:

- Métodos: Processos seletivos com critérios subjetivos e não transparentes, favorecendo determinados grupos; falta de programas de desenvolvimento profissional específicos e personalizados para desenvolver e promover a liderança de servidores negros; avaliações de desempenho com critérios subjetivos que podem perpetuar vieses inconscientes.
- Mão de obra: Sub-representação de negros em cargos de liderança e gestão; baixa autoestima e autoconfiança de servidores negros devido à falta de oportunidades e reconhecimento; clima organizacional que não coíbe o preconceito, com relatos de microagressões e discriminação racial.
- Máquinas: Ausência de tecnologias que auxiliem na identificação e monitoramento da diversidade.
- Materiais: Escassez de dados desagregados por raça/cor para análise e acompanhamento das políticas públicas; ausência dados históricos que permitam avaliar a evolução e o impacto das políticas públicas implementadas.

- Meio ambiente: Cultura organizacional tolerante a práticas discriminatórias e preconceituosas; pouca diversidade nos níveis hierárquicos mais altos; ausência de políticas claras e efetivas para combate ao racismo institucional.

3.5.2 Matriz SWOT

A Matriz SWOT é uma ferramenta estratégica que permite analisar os pontos fortes, fraquezas, oportunidades e ameaças de uma determinada situação. No caso da implementação de uma política antirracista na Prefeitura do Rio de Janeiro, essa ferramenta pode auxiliar na identificação de fatores internos e externos que podem influenciar o sucesso dessa iniciativa.

Tabela 1 – Matriz SWOT

FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Apoio da alta gestão com a priorização de metas no Plano Estratégico 2021-2024, na Carta compromisso com a População Negra e por uma cidade antirracista; e na adesão ao Pacto Global de Cidades Antirracistas	Resistência cultural e institucional ao combate ao racismo.	Apoio da sociedade civil e de movimentos sociais.	Mudanças de governo e descontinuidade de lideranças que priorizam a pauta racial.
Existência de leis e normas que protegem os direitos humanos e combatem a discriminação.	Falta de dados desagregados por raça/cor para monitorar o impacto das políticas.	Parcerias com universidades e centros de pesquisa.	Desinformação e preconceito da população em geral.
Existência de unidades administrativas que trabalham na verificação e investigação de denúncias	Falta de recursos financeiros e humanos para implementar as políticas.	Mudanças nas legislações de concursos e contratações que favoreçam a diversidade.	Resistência de grupos conservadores e negacionistas do racismo.
Renovação da lei que estabelece cotas raciais para os concursos públicos municipais	Inexistência de uma diretriz institucional única que suporte todas as ações internas da prefeitura sobre antirracismo	Potencial de gerar um impacto positivo na imagem da Prefeitura	Dificuldades para aprovações de documentos legais e deliberações.
Iniciativa de órgãos na implementação de políticas antirracistas que servem de inspiração demais pastas	Ausência de órgão voltado para orientação e acolhimento de vítimas de discriminação e assédio	Crescimento da pauta no âmbito do governo federal, em seus programas e normativas.	

FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Comprometimento de parte dos servidores públicos com a causa da equidade racial.	Cultura organizacional que não coíbe comportamentos discriminatórios		
	Falta de treinamento e conscientização dos gestores sobre temas como diversidade, equidade e inclusão		
	Falta de diversidade étnico/racial nos níveis hierárquicos mais altos		

Fonte: Elaboração própria.

4. INTERVENÇÃO PROPOSTA / ENTREGAS REALIZADAS

A política proposta neste relatório representa um marco histórico para a Prefeitura do Rio de Janeiro. Fruto de um trabalho colaborativo e multidisciplinar, esta política busca enfrentar um dos maiores desafios da nossa sociedade: o racismo. As ações propostas visam promover a equidade racial em todos os âmbitos da gestão pública, contribuindo para a construção de uma cidade mais justa e democrática.

Para o desenvolvimento destas entregas foram considerados dois públicos-alvo primários: os tomadores de decisão, que é formado pelo Prefeito, secretários, presidentes, gestores de equipes e líderes; e os servidores públicos. Estes foram escolhidos por serem os principais agentes de mudança, os responsáveis por implementar as políticas públicas e promover a transformação cultural. A população em geral, as universidades e centros de pesquisa e movimentos sociais, foram considerados como público-alvo secundários, pois o aumento da diversidade na Prefeitura impactará positivamente no desenvolvimento das políticas públicas, na prestação de serviço para a população e na relação com parceiros e fornecedores.

Considerando o tempo disponível e a complexidade da temática, o grupo optou por priorizar cinco entregas estratégicas que formam um conjunto de ações coordenadas e integradas e visam estabelecer uma base para a Política Antirracista da Prefeitura. Essas entregas incluem: uma revisão do Código de Integridade para incluir a temática antirracista, a criação de um Comitê para acolher e orientar vítimas de preconceito, uma Cartilha de Boas Práticas para orientar todos os servidores, a inclusão de competências antirracistas na Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores e um conjunto normativo abrangente.

4.1 Revisão do Código de Integridade

A inclusão da temática antirracista no Código de Integridade da Prefeitura representa um avanço significativo na construção de uma cidade mais justa e igualitária. Ao proibir explicitamente o racismo e a discriminação, o código orienta os servidores a promoverem um ambiente de trabalho inclusivo e a combater qualquer forma de preconceito. Essa medida não apenas transforma a questão racial em um tema central nas políticas públicas municipais, mas também fortalece a imagem institucional da Prefeitura. Ao atrair talentos e parcerias, a Prefeitura demonstra seu compromisso com a diversidade e a inclusão.

Além disso, um código de integridade que valoriza a diversidade fortalece a imagem institucional da Prefeitura, atraindo talentos e parcerias, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços públicos. Ao se alinhar com as práticas mais atuais passa a servir como exemplo para outras instituições.

A revisão proposta pelo grupo consta como uma minuta de decreto (Anexo III) que inclui e altera dispositivos do Código de Integridade do Agente Público Municipal do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro. Para embasar essa proposta, foram analisados os códigos de ética de diversas instituições, como o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, o Código de Ética Profissional do/a assistente social e o Código de Conduta para Fornecedores da Natura. A minuta de decreto elaborada inclui termos como intolerância, discriminação e racismo, explicitando a conduta esperada dos agentes públicos municipais, quando no exercício de suas funções laborais, visando coibir atos de preconceito, discriminação e intolerâncias de qualquer natureza, quer sejam cometidos por agentes públicos municipais, fornecedores ou cidadãos.

A proposta foi discutida com membros da Secretaria Municipal de Integridade, Transparência e Proteção de Dados (SMIT) e da Coordenadoria Técnica de Inquérito Administrativo (CG/SUBCOR/CTCIA). O primeiro recebe as denúncias realizadas por meio do canal 1746 e o segundo é responsável pelas apurações de irregularidades verificadas por meio das sindicâncias administrativas. Ambas as instituições contribuíram com sugestões para aprimorar a minuta. A SMIT vai emitir um parecer formal, contudo não foi recebido a tempo para o fechamento deste material.

Cabe salientar também que não foram encontrados dados sobre a incidência de casos de discriminação na Prefeitura.

4.2 Comitê de Orientação e Acolhimento

A criação de um Comitê de Acolhimento e Orientação para Agentes tem como objetivo principal oferecer um espaço seguro e confidencial para que os servidores públicos recebam apoio em casos de discriminação, racismo, intolerância religiosa e assédio e recebam orientações de como proceder caso queiram realizar denúncia nos canais competentes. Esse comitê terá como funções prevenir, através de ações educativas e de sensibilização, e atender as vítimas, oferecendo escuta ativa, acompanhamento psicológico e orientação jurídica.

Inspirado em iniciativas como o Programa GM Sem Preconceito e em resposta às demandas identificadas nos canais de denúncia existentes, o Comitê tem como objetivo

principal oferecer um espaço seguro e confidencial para que todos os servidores se sintam à vontade para relatar casos de discriminação, racismo, intolerância religiosa e assédio, sem medo de retaliações. Além de oferecer orientação jurídica, o Comitê proporcionará acolhimento integral, auxiliando os servidores a lidar com as consequências do ocorrido e fornecendo informações claras sobre os procedimentos para realizar denúncias formais. A minuta de criação deste Comitê se encontra no anexo IV deste documento.

Para alcançar esses objetivos, o Comitê desenvolverá as seguintes atividades: receber e analisar denúncias com sigilo e imparcialidade; oferecer acompanhamento psicológico especializado; fornecer orientação jurídica clara e precisa; acompanhar de perto o andamento das investigações e garantir que as medidas cabíveis sejam tomadas; promover um programa abrangente de treinamento e conscientização, incluindo palestras, workshops e campanhas de comunicação; e elaborar relatórios periódicos sobre as atividades do Comitê, identificando tendências e propondo melhorias.

A composição do Comitê será multidisciplinar, incluindo profissionais das áreas de Recursos Humanos, Direito, Psicologia e Diversidade e Inclusão, garantindo uma abordagem abrangente e eficaz. Ao oferecer um canal seguro para denúncias e apoio às vítimas, o Comitê contribuirá para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, onde todos os servidores se sintam valorizados e respeitados.

4.3 Cartilha de Boas Práticas

A proposta da Cartilha de Boas Práticas Antirracistas para agentes públicos municipais (Anexo V) é conscientizar os servidores sobre o racismo institucional e suas diversas manifestações, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Além disso, ao oferecer orientações práticas sobre como identificar e combater o racismo, a cartilha dissemina iniciativas de implementação de políticas antirracistas em vigor e auxilia na melhoria da qualidade dos serviços públicos.

A cartilha se alinha com a legislação brasileira que proíbe qualquer forma de discriminação e contribui para o fortalecimento das políticas públicas de promoção da igualdade racial. Ao abordar temas como conceitos básicos sobre racismo, expressões que devem ser retiradas do cotidiano, disseminar as boas práticas e canais de denúncia existentes, a cartilha equipará os servidores com as ferramentas necessárias para promover um atendimento mais justo e humanizado à população, além de melhorar as relações no ambiente de trabalho.

A cartilha pode vir a ser um instrumento fundamental para a disseminação de boas práticas antirracistas na administração municipal. Ela deve ser distribuída a todos os servidores, disponibilizada em formato digital e utilizada como material de referência em programas de capacitação. Além disso, a cartilha deve ser atualizada periodicamente, incorporando novas informações e adaptando-se às demandas da sociedade. Dessa forma, ela contribuirá para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, onde todos se sintam valorizados e respeitados.

4.4 Competências Antirracistas

A Prefeitura do Rio de Janeiro possui um conjunto de competências essenciais para seus líderes e gestores públicos, definidas na Matriz de Competências Essenciais do Gestor Carioca. Essa matriz, elaborada pela Fundação João Goulart (FJG), norteia a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores e engloba cinco competências fundamentais: Compromisso público, Liderança colaborativa, Resiliência, Inovação e Visão estratégica. Cada uma dessas competências é formada por uma série de atributos classificados entre conhecimentos, habilidades e atitudes

Com o objetivo de promover a equidade racial e combater o racismo institucional, o grupo propôs a inclusão de atributos antirracistas nas competências essenciais. Para tanto, foram analisados diversos materiais de referência, como o programa de desenvolvimento de lideranças da Vetor Brasil e a trilha de aprendizagem Fortalecendo Lideranças Negras no Serviço Público, desenvolvida pela ENAP e pelo Ministério da Igualdade Racial.

Após um processo de discussão e votação, foram selecionados sete atributos que complementam as competências essenciais: Visão crítica das desigualdades e do racismo na Administração Pública; Combate ao assédio moral e ao racismo no trabalho; Gestão de políticas públicas com foco na equidade racial; Promoção da participação de pessoas negras em cargos de liderança; Liderança antirracista; Consciência sobre vieses; e Segurança psicológica e cultura de feedback. Os atributos aparecem classificados na tabela abaixo e detalhados no anexo VI.

Tabela 2 – Atributos a serem incluídos nas competências essenciais do gestor

TRILHA ENAP	COMPETÊNCIA ESSENCIAL	ATRIBUTO	CLASSIFICAÇÃO DO ATRIBUTO
Reconhecendo a construção do racismo no Brasil	Resiliência	Visão crítica das desigualdades e do racismo na Administração Pública	Conhecimento
Realizando a gestão com equidade racial	Compromisso público	Combate ao assédio moral e ao racismo.	Atitude
	Visão estratégica	Gestão de políticas públicas	Conhecimento
Desenvolvendo a liderança inclusiva	Inovação	Promoção da participação de pessoas negras em cargos de liderança	Atitude
	Liderança colaborativa	Liderança antirracista	Habilidade
	Liderança colaborativa	Segurança psicológica e cultura de feedback	Atitude
	Resiliência	Consciência sobre vieses	Conhecimento

Fonte: Elaboração própria

Ao desenvolver essas competências, os líderes estarão mais preparados para identificar e combater o racismo, promovendo a equidade racial e a inclusão. Essa iniciativa contribui para o desenvolvimento profissional dos gestores e para a transformação da gestão pública, impactando positivamente a vida de toda a população.

4.5 Demais Normativas

Com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, foram propostas outras normativas que visam combater o racismo e a discriminação no âmbito da gestão de pessoas da administração pública municipal.

Uma das propostas mais importantes é a política de cotas para o preenchimento de cargos de confiança por pessoas pretas e pardas (Anexo VII). Essa medida busca corrigir as históricas desigualdades raciais e ampliar a representatividade negra nos espaços de decisão, ao garantir que pessoas de diferentes origens étnicas tenham acesso a cargos de liderança.

Além disso, o município tem reconhecido a importância de respeitar a diversidade religiosa e cultural. Nesse sentido, foi proposta, de forma semelhante ao que é garantido aos servidores de religião judaica, a dispensa de ponto para servidores que professam religiões de matriz afro-brasileira em datas específicas (Anexo VIII), de acordo com os preceitos de suas religiões. Essa medida garante a liberdade religiosa e valoriza as tradições afro-brasileiras, que são parte fundamental da identidade cultural brasileira.

5. CONCLUSÕES

A análise realizada evidenciou a necessidade urgente de uma política antirracista abrangente e eficaz na Prefeitura do Rio de Janeiro. A implementação dessa política representa um marco histórico para a cidade, alinhando-se com os princípios de justiça social e igualdade de oportunidades, e encontra respaldo na recente sanção do Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

A sub-representação de negros em cargos de gestão, em especial nos níveis mais altos da hierarquia, a falta de mecanismos de orientação e acolhimento e a ausência de uma cultura organizacional inclusiva são desafios que precisam ser enfrentados de forma sistemática e colaborativa.

Com base nos achados da pesquisa, propomos um conjunto de ações estratégicas que visam promover a equidade racial na Prefeitura. Essas ações incluem:

- **Revisão do Código de Integridade:** A inclusão de dispositivos específicos sobre o combate ao racismo e à discriminação fortalecerá a cultura organizacional e orientará os servidores sobre suas responsabilidades.
- **Criação do Comitê de Acolhimento e Orientação:** Esse comitê será fundamental para oferecer orientação e apoio às vítimas de discriminação e promover um ambiente de trabalho seguro e acolhedor.

- **Lançamento da Cartilha de Boas Práticas:** A cartilha fornecerá orientações práticas para todos os servidores, contribuindo para a disseminação de uma cultura antirracista na Prefeitura do Rio.
- **Inclusão de Competências Antirracistas na Matriz de Competências Essenciais:** Ao desenvolver essas competências, os líderes estarão mais preparados para promover a equidade racial e a inclusão.
- **Implementação de demais normativas:** A criação de novas normas e a revisão de normas existentes contribuirão para a construção de um marco legal sólido para a promoção da igualdade racial.

Para garantir a efetividade dessas ações, o grupo propõe a criação de um plano de implementação detalhado, com definição de responsabilidades, prazos e indicadores de sucesso. É fundamental estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação para acompanhar os resultados e ajustar as estratégias conforme necessário. Para alcançar os objetivos propostos, apresentamos inicialmente o seguinte plano de ação:

Tabela 3 – Plano de Ação com prazo e responsáveis

FASE	ATIVIDADES	PRAZO	RESPONSÁVEL
Sensibilização e mobilização dos servidores	Desenvolvimento de programa de treinamento sobre diversidade e inclusão, considerando os novos atributos	3 meses	Gerência de Valorização e Capacitação do Servidor e Fundação João Goulart
	Divulgação de canal de comunicação para dúvidas e denúncias		Secretaria Municipal de Integridade, Transparência e Proteção de Dados; Coordenadoria Geral de Comunicação Institucional
Implementação das ações prioritárias	Revisão final e aprovação do Código de Integridade	6 meses	Secretaria Municipal de Integridade, Transparência e Proteção de Dados
	Regulamentar o Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial		Gabinete do Prefeito
	Criação do Comitê de Acolhimento e Orientação		Gabinete do Prefeito
	Lançamento da Cartilha de Boas Práticas		Coordenação Geral de Recursos Humanos

FASE	ATIVIDADES	PRAZO	RESPONSÁVEL
Monitoramento e avaliação	Definição de indicadores de monitoramento	Contínuo	Comitê de Acolhimento e Orientação
	Coleta de dados para acompanhamento das ações		Comitê de Acolhimento e Orientação
	Realização de pesquisas de clima com os servidores		Coordenação Geral de Recursos Humanos

Fonte: Elaboração própria

Para acompanhar o progresso e avaliar a efetividade da política, sugere-se o estabelecimento da meta de “Ter no mínimo 30% dos cargos ocupados por negros até 2026” e a implementação de uma sistemática de monitoramento iniciando com os seguintes indicadores:

- Número de denúncias de discriminação racial realizadas no Canal 1746
- Número de inquéritos administrativos abertos para apuração de discriminação
- Participação percentual de servidores em programas de treinamento com a temática antirracista
- Representação percentual de negros em cargos de gestão
- Percepção da satisfação dos servidores com as ações implementadas

Dada a complexidade do tema e o curto prazo do grupo de trabalho, não foi possível aprofundar todas as dimensões da política antirracista. Recomenda-se, portanto, que futuros grupos de trabalho deem continuidade a este importante debate, com foco em:

- Ampliação do escopo: Incluir a análise das especificidades dos povos originários e de outras minorias, além de aprofundar a discussão sobre interseccionalidade.
- Estímulo a lideranças negras: Criar Programa de Desenvolvimento de Lideranças Negras inspirado no programa existente no governo federal e estimular a criação de Rede de Servidores Negros, seja ela formal ou informal.
- Consolidação de mecanismos de acompanhamento: Fortalecer o Comitê de Acolhimento e Orientação (CAÔ), definindo sua estrutura, atribuições e protocolos de atuação.
- Institucionalização da política: Criar um Comitê Permanente para questões de Gênero, Raça e Diversidade, com a finalidade de desenvolver concepções e procedimentos na gestão de pessoas e na cultura organizacional da Prefeitura para alcançar a igualdade.
- Disseminação da política: Oferecer programas de treinamento e desenvolvimento para todos os servidores, com foco em diversidade, equidade e inclusão, priorizando os departamentos de Recursos Humanos e aqueles de atendimento ao público.

- Monitoramento e avaliação: Implementar uma sistemática de monitoramento contínuo para avaliar a evolução das lideranças negras e indígenas, além de medir o impacto das ações implementadas.
- Fortalecimento de parcerias: Estabelecer parcerias com instituições de ensino e a iniciativa privada para estabelecer fontes alternativas de obtenção de recursos para implementação das políticas.
- Comunicação interna: Divulgar amplamente as ações da política antirracista para todos os servidores, utilizando diversos canais de comunicação.

Ao dar continuidade a essas ações, a Prefeitura do Rio de Janeiro estará cada vez mais próxima de construir uma organização mais justa e equitativa, onde todos se sintam valorizados e respeitados

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ação afirmativa da Magalu não configurou 'racismo reverso', diz TRT-10. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jan-26/acao-afirmativa-da-magalu-nao-cometeu-racismo-reverso-diz-trt-10/>

BRITO, Aline. Justiça decide que trainee da Magalu só para negros não é discriminatório. Correio Braziliense, nov/ 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/11/5049576-justica-decide-que-trainee-da-magalu-so-para-negros-nao-e-discriminatorio.html>

Câmara Municipal do Rio de Janeiro. Rio terá Estatuto da Promoção e Igualdade Racial. Câmara Rio. Disponível em: <https://www.camara.rio/comunicacao/noticias/2267-rio-tera-estatuto-da-promocao-e-igualdade-racial>

CASTRO, Luiz Felipe; MENDES, Felipe. A importância das ações de empresas para aumentar a diversidade racial. Revista Veja, set. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/a-importancia-de-acoes-em-empresas-para-aumentar-a-diversidade-racial>

Código de Conduta para Fornecedores. NATURA&CO. Disponível em: <https://www.naturaeco.com/pt-br/codigo-de-conduta/>.

Conselho Federal de Serviço Social. Resolução CFESS N° 1.054, de 14 de novembro de 2023 - Estabelece normas vedando condutas de Discriminação e/ou Preconceito Étnico-Racial no exercício profissional do/a assistente social, referenciadas nos princípios II, VI, XI inscritos na Resolução CFESS no 273 de 13 de março de 1993, que institui o Código de Ética Profissional do/a assistente social. CFESS. Disponível em: <https://www.cfess.org.br/arquivos/1054-2023-1.pdf>

Contra o racismo, grandes empresas treinam líderes com letramento racial. EXAME. Disponível em: <https://exame.com/carreira/contra-o-racismo-grandes-empresas-treinam-lideres-com-letramento-racial/>

Equidade e Representatividade: Síntese de evidências sobre a presença de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança e autoridade. Fundação Lemann. Disponível

em:

<https://fundacaolemann.org.br/storage/materials/BDapCkOVy0qPHPgv1AesiWLDY5I9Y8d1sDo7KWqc.pdf>

ESCOLA VIRTUAL DE GOVERNO. Trilha de aprendizagem Fortalecendo Lideranças Negras no Serviço Público. ENAP. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/trilha/153>

ESTADÃO CONTEÚDO. BB anuncia medidas para promover igualdade racial em fornecedores e no mercado de trabalho. Infomoney, nov2023. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/bb-anuncia-medidas-para-promover-igualdade-racial-em-fornecedores-e-no-mercado-de-trabalho/>

FILIPPE, Marina. Ambev, Bayer, Movile e Magalu apostam em antirracismo institucional. Revista Exame, out. 2020. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/antirracismo-institucional/>

Fundação João Goulart. Mapeamento de Burocracia Representativa da Prefeitura do Rio. Prefeitura do Rio, 2023. Disponível em: <https://repertorio.rio/wp-content/uploads/sites/4/2024/03/Mapeamento-de-Burocracia-Representativa-da-Prefeitura-do-Rio.pdf>

Guias e Cartilhas Código de Integridade do Agente Público Municipal. Prefeitura do Rio. Disponível em: <https://smit.prefeitura.rio/guias-e-cartilhas/>.

Leis Estaduais. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-7126-2015-rio-de-janeiro-institui-o-plano-estadual-de-promocao-de-igualdade-racial-do-estado-do-rio-de-janeiro>

MALINVERNI, Clarissa; CROPALATO, Mariana e PAULA, Janiele de. Desafios (e ações) para mais mulheres negras em posições de liderança no setor público. Fundação Lemann, jul. 2023. Disponível em: <https://fundacaolemann.org.br/noticias/desafios-e-acoes-para-mais-mulheres-negras-em-posicoes-de-lideranca-no-setor-publico>

Maltchik, Roberto. Governo publica diretrizes de programa de combate ao assédio. Jota Info, jul. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/executivo/governo-publica-diretrizes-de-programa-de-combate-ao-assedio-31072024>

Menos de 5% dos trabalhadores negros têm cargos de gerência ou diretoria, aponta pesquisa. Portal de notícias G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/24/menos-de-5percent-dos-trabalhadores-negros-tem-cargos-de-gerencia-ou-diretoria-aponta-pesquisa.ghtml> set 20

Pacto para criação da rede Cidades Antirracistas conta com assinatura de municípios da Serra, Lagos e Norte do RJ. Portal de notícias G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/regiao-serrana/noticia/2022/06/24/pacto-para-criacao-da-rede-cidades-antirracistas-conta-com-assinatura-de-municipios-da-serra-lagos-e-norte-do-rj.ghtml>

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. ONU Mulheres. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf

Planalto Portal da Legislação. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm.

REIS, Luciane. Competência Feminina Negra diante de Chefes e Colegas de Trabalho Negros: Desafios e Reflexões. Portal GELEDÉS, nov. 2023. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/competencia-feminina-negra-diante-de-chefes-e-colegas-de-trabalho-negros-desafios-e-reflexoes/>

Tawil. Marc. Despertar para atitudes antirracistas também é melhorar as relações de trabalho. Época Negócios, nov. 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Futuro-do-trabalho/noticia/2021/11/despertar-para-atitudes-antirracistas-tambem-e-melhorar-relacoes-de-trabalho.html>

7. Anexos

Anexo I - Análise Estrutural das Iniciativas Antirracistas na Prefeitura do Rio por órgão responsável

ÓRGÃO	INICIATIVA/AÇÃO	ATOES/PARCEIRIAS ENVOLVIDAS	PÚBLICO - ALVO	ESTRUTURA	METAS	MONITORAMENTO	NORMATIZAÇÃO
SMAS - Coordenadoria de Direitos e Conselhos	Curso Políticas Públicas e Práticas Antirracistas	Acordo de Cooperação com Guarda Municipal	Servidores da SMAS e GM Rio	Curso EAD em 5 módulos, 2 encontros presenciais, 30h - carga horária, 200 vagas	Meta interna da Unidade Administrativa relacionada a formação dos servidores.	Acompanhamento na Plataforma EAD	Será realizado um relatório e estudam a possibilidade de publicação em formato e-book
SMAS- Gerência de Proteção Integral às famílias	Oficinas de Letramento Racial - IPADE – Interlocações e Saberes de Práticas Antirracistas	Atores da própria gerência	Servidores nos CRAs	2 turmas – uma de nível técnico e outra de nível superior	Não foi identificada meta relacionada.	Monitoramento consiste em acompanhar o número de participantes nas oficinas e as ações que desdobram nos territórios	Mapeamento de boas práticas para futura publicação
SME - Coordenadoria Técnica de Recursos Humanos e Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	Trilha de equidade racial dentro do Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL)	Parceria interna com Gerência de Formação e Desenvolvimento e Gerência de Relações Étnico-Raciais. Parceria externa com Gesto/ Motrix e Instituto Identidades do Brasil - IdBR	Servidores em cargos de alta liderança na secretaria (subsecretários, Coordenadores no nível central e regional, Gerentes no nível central e Regional)	5 encontros presenciais, carga horária de 20h, cerca de 100 participantes	Meta do Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS)- IE 4.7 - Capacitação nas questões de Gênero, Raça e Diversidade	A trilha prevê a elaboração de um plano de ação de acordo com os gestores e suas áreas. A expectativa é verificar se as ações foram implementadas.	Criação de um Comitê Equidade Interseccional - SME, a ser publicado em formato de resolução

ÓRGÃO	INICIATIVA/AÇÃO	ATORES/PARCEIRIAS ENVOLVIDAS	PÚBLICO - ALVO	ESTRUTURA	METAS	MONITORAMENTO	NORMATIZAÇÃO
SME - Gerência de Relações Étnico-Raciais	Trilha de equidade racial para gestores (diretores de unidades escolares)	Parceria interna com Gerência de Formação e Desenvolvimento e Gerência de Relações Étnico-Raciais. Parceria externa com Gesto/ Motrix e Instituto Identidades do Brasil - IdBR	Diretores de unidades escolares	1 encontro presencial, 4 módulos online e 1 encontro remoto, totalizando 50h - 1.556 participantes - 1ª turma 911 gestores	Meta do Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS)- IE 4.7 - Capacitação nas questões de Gênero, Raça e Diversidade	A trilha prevê a elaboração e execução de ações em educação das relações étnico-raciais obrigatórias nos planos de ação e plano das dimensões na plataforma de gestão GPágil. O monitoramento consiste na análise dessas ações à luz de indicadores de qualidade da ERER.	Nota técnica que orienta a realização dos planos de ação e das dimensões com a implementação das ações pedagógicas, além da assiduidade e conclusão do curso. A criação da Gerência instituída pelo Decreto Rio nº 48.489, de 01 de fevereiro de 2021
SPM - Assessoria Técnica de Diversidades e Ações Étnico-Raciais	Programa Rio + Diverso - capacitação e sensibilização dos Servidores Públicos para os temas de: Gênero, Diversidade Sexual, Diversidade Religiosa e Antirracismo.	Parceria com a CPIR, Coordenadoria de Diversidade Sexual e Coordenadoria de Diversidade e Laicidade	Servidores públicos, prestadores de serviço da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro que trabalham em contato com o público	Curso em formato semipresencial, sendo 4 horas presenciais e 10h de conteúdo remoto, totalizando 14h. Elaborado para oferecer 18 mil vagas.	Meta do Plano Estratégico (PE) 2021-2024 – MC5 – Capacitar os agentes públicos trabalham na ponta para fomentar a cultura da paz, a diversidade religiosa e mitigar violências de gênero e racismo institucional	Por não ter alcançado o quantitativo previsto em metas, não foi possível implementar uma estratégia de avaliação e monitoramento	Possui normativa publicada

ÓRGÃO	INICIATIVA/AÇÃO	ATORES/PARCEIRIAS ENVOLVIDAS	PÚBLICO - ALVO	ESTRUTURA	METAS	MONITORAMENTO	NORMATIZAÇÃO
GM-Rio – DRH/ Coordenadoria de Valorização do Servidor	Programa GM Sem Preconceito	Atores da própria GM - Coordenadoria Técnica de Valorização do Servidor (CVS)	Servidores no âmbito da GM	Palestras e oficinas - para orientação para procedimentos operacionais em flagrantes relacionados a esses tipos de crime. Atendimento e apoio ao próprio público interno da instituição, incluindo seus familiares vitimados.	Identificaram relação à Carta Compromisso à População Negra e à proteção dos Direitos Humanos prevista na Constituição Federal	Como as ações de apoio e aconselhamento são sigilosas, não foram definidas métricas de monitoramento	Programa foi lançado em 30 de novembro de 2016, regulamentado através da Portaria "N" IG nº 299 de 21 de outubro de 2022, fls. 60 e 61 do Diário Oficial do Município
CPIR	Programa Rio + Diverso - capacitação e sensibilização dos Servidores Públicos para os temas de: Gênero, Diversidade Sexual, Diversidade Religiosa e Antirracismo.	Parceria SPM e PUC Rio (certificação)	Servidores públicos, prestadores de serviço da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro que trabalham com o público	Curso em formato semipresencial, sendo 4 horas presenciais e 10h de conteúdo remoto, totalizando 14h. Não mencionou quantitativo de vagas	Meta do Plano Estratégico (PE) 2021-2024 – MC5 – Capacitar os agentes públicos trabalham na ponta para fomentar a cultura da paz, a diversidade religiosa e mitigar violências de gênero e racismo institucional	Alcançou 935 servidores e gerou demanda de criação de uma cartilha antirracista a ser distribuída aos servidores e prestadores de serviço da PCRJ no ato de entrada no serviço público municipal.	INDEPIR publicado via Diário Oficial, Decreto nº 53213 de 21 de setembro de 2023.

Fonte: Elaboração própria

Anexo II – Principais programas das Prefeituras pesquisadas

PREFEITURA	ESTRUTURA COM ATRIBUIÇÕES DA TEMÁTICA ANTIRRACISTA	PRINCIPAIS PROGRAMAS QUE TRATAM A TEMÁTICA ANTIRRACISTA
Recife	<p>Há na estrutura organizacional a Gerência da Igualdade Racial, vinculada à Secretaria Executiva de Direitos Humanos. A Secretaria atua na defesa, promoção e garantia dos direitos fundamentais individuais e coletivos no desenvolvimento das políticas públicas da criança e adolescente, pessoa idosa, pessoa com deficiência, população negra e população LGBT, com dois centros que oferecem apoio à população nas áreas de violação de direitos humanos e da cidadania LGBT. Esta prefeitura possui ainda outros dois órgãos: o Conselho Municipal da Política de Promoção da Igualdade Racial do Recife (CMPPIR), e a Coordenação da Política de Saúde Integral da População Negra.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- O Site Recife sem racismo - uma plataforma eletrônica para fortalecer a política de promoção da igualdade racial, onde as pessoas vítimas ou testemunhas de violações com conotações e/ou motivações racistas podem fazer denúncias no site que serão encaminhadas aos órgãos competentes para eventuais investigações criminais. Além do caráter de atendimento, também possui caráter instrumental ao disseminar conteúdos sobre as definições sobre Racismo Estrutural, Racismo Religioso e Racismo Institucional, veicular a Legislação sobre igualdade étnico-racial, bem como apresentar explicações sobre o fluxo seguido pelas denúncias na plataforma e os contatos de instituições que podem prestar assistência às vítimas. 2- O Curso de capacitação para enfrentamento ao racismo no serviço público - iniciativa presencial, com carga horária de 12 horas, busca trazer para o debate as formas de enfrentamento ao racismo no serviço público e ao final o servidor será capaz de acolher pessoas vítimas de racismo, identificar práticas racistas e propagar ações antirracistas. O curso oferta 22 vagas por edição.

PREFEITURA	ESTRUTURA COM ATRIBUIÇÕES DA TEMÁTICA ANTIRRACISTA	PRINCIPAIS PROGRAMAS QUE TRATAM A TEMÁTICA ANTIRRACISTA
Salvador	<p>Sua estrutura traz a Secretaria Municipal da Reparação - SEMUR e o Conselho Municipal das Comunidades Negras – CMCN. A Secretaria da Reparação (SEMUR), criada pela Lei nº 6.452, de 18 de dezembro de 2003, é a instância da Prefeitura Municipal de Salvador (PMS) responsável por articular, junto às instituições governamentais e não governamentais, as políticas públicas de promoção da equidade racial, a inclusão social dos afrodescendentes e a valorização da diversidade. No seu Planejamento Estratégico 2013-2016, a PMS estipulou como uma das aspirações, na área temática Justiça Social, a ação de transformar Salvador em uma cidade mais justa, combatendo a discriminação racial de gênero e de qualquer outra natureza. A finalidade é formular e implementar políticas públicas municipais de reparação voltadas para a promoção da equidade, da proteção e defesa dos direitos de raça e de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT), bem como planejar, coordenar e executar ações afirmativas, objetivando o combate à discriminação quanto a raça, orientação sexual e identidade de gênero.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Programa Salvador Quilombola; 2- Cadastramento dos Povos e Comunidades de Terreiros; 3- Observatório da Discriminação Racial e LGBT, Violência contra Mulher; 4- Selo da Diversidade Étnico-Racial que visa reconhecer publicamente as ações de promoção da equidade racial nas políticas de gestão de pessoas e marketing das organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade do Salvador; 5- Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) - programa Internacional para o combate ao racismo institucional e a promoção da igualdade racial em todos os órgãos e entidades da administração pública municipal; 6- Repositório legal, no qual se encontram legislações e decretos em âmbitos federal, estadual e municipal sobre a política de igualdade racial. Considerando-se o princípio de transparência e integridade, uma página acessível democraticamente constitui-se como uma ferramenta de conhecimento para a população.

PREFEITURA	ESTRUTURA COM ATRIBUIÇÕES DA TEMÁTICA ANTIRRACISTA	PRINCIPAIS PROGRAMAS QUE TRATAM A TEMÁTICA ANTIRRACISTA
<p>Belo Horizonte</p>	<p>Tem em sua estrutura a Diretoria de Políticas de Reparação e Promoção da Igualdade Racial (DPIR), que é vinculada à Subsecretaria de Direitos de Cidadania (SUDC), da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania (SMASAC). É responsável pela coordenação da Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial, criada pela Lei 9.934/2010, que conta com instâncias de discussão, planejamento e avaliação, tais como o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial (COMPIR), o Comitê Gestor do Programa de Certificação em Promoção da Igualdade Racial e os Grupos Gestores de Promoção da Igualdade Racial. O principal objetivo da DPIR é enfrentar o racismo e promover a igualdade racial como premissa e pressuposto das políticas de governo, as quais terão caráter intersetorial, de modo a descentralizar e regionalizar as ações na execução das políticas públicas de promoção da igualdade racial, enfrentamento dos racismos. Neste sentido, as ações da DPIR são desenvolvidas com vistas a que cada uma das secretarias desenvolva seu papel em uma política articulada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Núcleos de Estudos das Relações Étnico-Raciais (NERER) - estratégia de formação continuada para aprofundamento teórico, socialização e reflexão sobre as práticas de promoção da igualdade étnico-racial realizadas pelas escolas e creches 2- Programa de Certificação em Promoção da Igualdade Racial de Belo Horizonte (Selo BH Sem Racismo) – visa estimular, apoiar e reconhecer instituições que possuem, em suas práticas de gestão, ações no campo da promoção da igualdade racial, do enfrentamento do racismo e do combate à discriminação étnico-racial. As instituições aprovadas na certificação recebem o selo simbólico BH sem Racismo, que vale por 2 anos. 3- Programa Rede de Identidades Culturais (RIC) - reúne Iniciativas como a Agenda RIC 2024, que traz uma série de eventos e atividades, tais como apresentações artísticas, shows musicais, exposições, entre outras atrações, voltadas à temática racial e o Conteúdo 100+10 Personalidades Negras, uma página virtual que trará a história de pessoas negras. Tem por objetivo melhorar articulação das atividades voltadas para a promoção da igualdade racial e combate ao racismo no município através da cultura. 4- Kits de Literatura Afro-brasileira, Indígena e Africana - consiste na compra e distribuição de livros (literários, informativos ou especializados e obras de referência), CDs e DVDs para escolas municipais e creches parceiras. 5- Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial

PREFEITURA	ESTRUTURA COM ATRIBUIÇÕES DA TEMÁTICA ANTIRRACISTA	PRINCIPAIS PROGRAMAS QUE TRATAM A TEMÁTICA ANTIRRACISTA
São Paulo	<p>Coordenação de Políticas de Promoção de Igualdade Racial, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, que visa implementar políticas públicas voltadas à população negra e aos povos indígenas, através de estratégias que tornam as ações mais transversais, para que outras instituições atuem como parceiras no combate à desigualdade étnico-racial. Por meio de nove Centros de Referência de Promoção da Igualdade Racial (CRPIR), oferece atendimento especializado e gratuito às vítimas de discriminação étnico-racial. Com uma equipe multiprofissional, formada por advogados/as, psicólogos/as e assistentes sociais, os CRPIR trabalham em diálogo com organizações locais, coletivos, instituições de ensino e órgãos, como a Defensoria Pública, a Delegacia Especializada (DECRADI) e Ministério Público. Além disso, busca garantir a promoção da igualdade racial e a prevenção contra o racismo, por meio da realização de cursos, oficinas, palestras e seminários.</p> <p>Para além dos serviços disponíveis nos Centros de Referência, a Coordenação atua com três Conselhos Municipais, de Promoção da Igualdade Racial (COMPIR), de Participação da Comunidade Nordestina (CMPCN) e de Defesa e Promoção da Liberdade Religiosa (COMPLIR).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Conferência Municipal da Igualdade Racial - O evento promove debates, reflexões e o encaminhamento de medidas de enfrentamento ao racismo e outras formas de discriminação étnico-racial, étnico-cultural e de intolerância religiosa na cidade de São Paulo, e tem início com uma série de conversas divididas nos eixos povos indígenas, funcionalismo público e todas as regiões da capital paulista. 2- São Paulo Afroempreendedor - A Lei 16.335/2015, regulamentada pelo Decreto 57.259/2016 foi criada para estratégias e ações para o desenvolvimento do empreendedorismo negro e de grupos e comunidades tradicionais de matrizes africanas na cidade de São Paulo. 3- Política de Cotas - A política de cotas raciais no serviço público municipal, estabelecida pela Lei 15.939/2013 e regulamentada pelo Decreto nº 57.557/2016, prevê a reserva de 20% de vagas para pessoas negras, alcançando os cargos efetivos e de livre provimento, bem como os estágios profissionais e concursos internos (de acesso), devendo ser aplicada obrigatoriamente por todos os órgãos da Administração Direta e Indireta. A Comissão de Acompanhamento da Política Pública de Cotas – CAPPIC, composta por representantes do poder público e sociedade civil, atua na execução dos procedimentos de análise da correspondência entre a autodeclaração e as características fenotípicas que identifiquem o candidato socialmente como negro, assim como na avaliação e monitoramento da política. 4- Dia Nacional da Mulher Negra Teresa de Benguela - Prêmio Luiza Mahin - Concedido a mulheres comprometidas com a valorização da cultura negra, o prêmio revela trajetórias de luta antirracista, antes invisíveis para a maioria das pessoas. A honraria é concedida anualmente, em 25 de julho, Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, a sete mulheres comprometidas com a valorização da cultura negra, a inclusão social e a luta antidiscriminatória. O Prêmio foi instituído pela Lei 14.636, de 19 de julho de 2007, e regulamentado pelo Decreto nº 52.242. 5- Prêmio Nelson Mandela - Prevista pela Lei Nº 16.829, de 6 de fevereiro de 2018, o prêmio destaca três iniciativas comprometidas com os direitos da população negra e dos demais grupos étnico-raciais no município de São Paulo, realizadas por associações, fundações, organizações não governamentais, núcleos religiosos ou artísticos, com atuação e sediados no município de São Paulo há mais de um ano. 6- Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PLAMPIR) - instituído pelo Decreto nº 58, de 23 de novembro de 2018, tem como objetivo principal reduzir as desigualdades étnico-raciais no Município de São Paulo, com ênfase na população negra e nos povos indígenas. Cabe ao Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial a avaliação e o monitoramento da execução do PLAMPIR.

Anexo III - Minuta de decreto que inclui e altera dispositivos do Código de Integridade do Agente Público Municipal do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro

DECRETO RIO XXXXX DE XX DE XXXXXXXXXX DE 2024.

INCLUI E ALTERA DISPOSITIVOS DO CÓDIGO DE INTEGRIDADE DO AGENTE PÚBLICO MUNICIPAL DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, DECRETO RIO 50.021 DE 15 DE DEZEMBRO DE 2021, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e

CONSIDERANDO a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 que cria, em âmbito nacional, o Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a participação da Cidade do Rio de Janeiro na Rede de Cidades Antirracistas por meio Pacto de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Organização das Nações Unidas, que norteiam as iniciativas do Plano Estratégico da Cidade do Rio de Janeiro, com especial destaque às relacionadas ao tema de Igualdade e Equidade;

CONSIDERANDO a constante necessidade de aperfeiçoamento dos diplomas legais no âmbito do Poder Executivo que abordem os direitos da população negra, indígena, quilombola e demais minorias raciais;

DECRETA:

Art. 1º Fica alterada a redação do inciso XII e incluídos os incisos XV e XVI ao art. 4º, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 4º (...)

XII – intolerância: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência, incluindo-se qualquer manifestação individual, coletiva ou institucional, de conteúdo depreciativo contra qualquer indivíduo, por motivação etária, religiosa, racial, de gênero, de origem, orientação sexual, nacionalidade, situação econômica ou característica física.

XV - discriminação: é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de

discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

XVI - racismo: diz respeito a todo tipo de pensamento, imagem, comportamento e atitude que desmereça, desqualifique, ridicularize, hostilize, exotize ou ofenda um indivíduo ou coletividade a partir de seu grupo étnico-racial, considerando uma lógica de inferioridade.

Art. 2º Fica incluído o inciso XX ao art. 5º, com a seguinte redação:

Art. 5º (...)

XX - enfrentamento à discriminação e ao racismo, cujas medidas devem ser tomadas por todos os agentes públicos municipais.

Art. 3º Ficam incluídos os incisos XXXIII e XXXIV e o parágrafo único ao art. 7º, com a seguinte redação:

Art. 7º (...)

XXXIII - incentivar os agentes públicos municipais a promover e intensificar ações de combate à discriminação e ao racismo em seu cotidiano profissional, dando visibilidade para ações realizadas.

XXXIV - denunciar, de forma direta, condutas discriminatórias e diferentes expressões de racismo e valorizar a população e as culturas negra e indígena.

Parágrafo Único - Aos servidores incumbidos de funções de direção, chefia ou assessoramento, sem prejuízo dos deveres acima, caberá o dever de disponibilizar aos membros de suas equipes oportunidade de desenvolvimento e crescimento profissional atentando aos princípios da equidade.

Art. 4º Fica alterada a redação do inciso VIII e incluem-se os incisos IX e X ao art. 8º, passando a vigorar com a seguinte redação:

Art. 8º (...)

VIII - fomentar a instituição de debates, ações e programas que garantam a efetivação da igualdade de oportunidades, promovendo práticas de antirracismo, antigênero, anti-homofobia, antimisoginia, antirreligiosa, anti-xenofobia, bem como quaisquer outras em defesa dos direitos individuais, coletivos e difusos.

IX – incentivar os servidores públicos municipais no que tange a mobilização de competências para o desenvolvimento de intervenções antirracistas, guardadas as condições concretas em que se dá o fazer profissional.

X – incorporar o enfrentamento à discriminação racial de forma estruturante na formação e na capacitação profissional dos servidores públicos municipais.

XI – incorporar o acolhimento, escuta e orientação aos servidores expostos a situações de discriminação, racismo, intolerância e assemelhados, nas práticas de valorização do servidor.

XII – fomentar o desenvolvimento de lideranças e a ocupação de posições de chefia por servidores oriundos de grupos minorizados.

Art. 5º Ficam incluídos os incisos XXX e XXXI ao art. 9º, com a seguinte redação:

Art. 9º (...)

XXX - a utilização de quaisquer ações, linguagens, instrumentos e técnicas para criar, manter ou reforçar preconceitos, estigmas, estereótipos, discriminação étnico-racial, xenofóbica ou de qualquer outra natureza;

XXXI - constranger, impedir ou criminalizar manifestações artísticas, culturais, religiosas, estéticas, dentre outras de matrizes africanas, bem como indígenas ou outras populações tradicionais, sendo tais condutas consideradas racistas e discriminatórias.

Art. 6º Fica incluído o art. 11-A, com a seguinte redação:

Art. 11-A É dever do agente público municipal, no exercício profissional, ao presenciar atos que concorram, por ação ou omissão, para fato ou conduta assediada, discriminatória, preconceituosa, de intolerância religiosa ou outras elencadas nos arts. 10 e 11, denunciar tal conduta à autoridade competente a fim de que seja aberta sindicância administrativa.

Parágrafo Único. No caso de a conduta descrita no caput tratar-se de ato tipificado como crime, o agente público municipal deverá orientar o cidadão, subordinado, ou responsável legal - no caso de menor ou incapaz - a denunciar o ocorrido à autoridade policial.

Art. 7º Fica incluído o art. 11-B, com a seguinte redação:

Art. 11-B A autoridade administrativa competente, ao tomar conhecimento de fatos ou denúncias relativas a atos e práticas de discriminação, preconceito contra raça, cor, etnia e/ou intolerância religiosa contra pessoas jurídicas ou contra indivíduos que não sejam agentes públicos municipais, poderá, após análise e a seu critério, encaminhar às autoridades competentes para apuração e/ou oferecer representação, quando cabível ao Ministério Público.

Art. 8º Fica incluído o art. 26-A, com a seguinte redação:

Art. 26-A Os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta poderão estabelecer procedimentos complementares às obrigações, vedações e recomendações destes Decreto, considerando as peculiaridades de atuação de cada uma, desde que não contrariem os princípios gerais ora estabelecidos.

Art. 9º Os demais dispositivos permanecem inalterados.

Art. 10 Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Anexo IV – Minuta de Criação do Comitê de Acolhimento e Orientação (CAO)

DECRETO RIO XXXXX DE XX DE XXXXXXXXXXXX DE 2024.

Institui o Comitê de Acolhimento e Orientação ao Agente Público para casos de discriminação, racismo, intolerância religiosa e assédio, no âmbito da Administração Pública Municipal.

O **PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**, no uso das suas atribuições legais e

CONSIDERANDO a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 que cria, em âmbito nacional, o Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a Decreto Rio 50.021 de 15 de dezembro de 2021 que institui o Código de Integridade do Agente Público Municipal do Poder Executivo do Rio de Janeiro, e suas alterações posteriores;

CONSIDERANDO participação da Cidade do Rio de Janeiro na Rede de Cidades Antirracistas por meio Pacto de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Organização das Nações Unidas, que norteiam as iniciativas do Plano Estratégico da Cidade do Rio de Janeiro, com especial destaque às relacionadas ao tema de Igualdade e Equidade;

CONSIDERANDO a constante necessidade de aperfeiçoamento dos diplomas legais no âmbito do Poder Executivo que abordem os direitos da população negra, indígena, quilombola e demais minorias raciais;

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído o Comitê de Acolhimento e Orientação para os casos de discriminação, racismo, intolerância e assédio, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com a finalidade de orientar

Parágrafo Único O comitê de que trata o caput terá a finalidade de promover a escuta, o acolhimento e a orientação aos agentes públicos, em especial diante das situações decorrentes de relações de trabalho que incorram em discriminação de qualquer natureza, racismo, intolerância religiosa e assédio.

Art. 2º A atuação do comitê terá enfoque nas ações não punitivas, em especial:

I - ações de prevenção do assédio e da discriminação, utilizando-se de estratégias educativas, formação e sensibilização de agentes públicos;

II - destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio, discriminação, racismo e intolerância;

III – orientação e proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

Parágrafo Único O comitê adotará os procedimentos administrativos necessários à garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo bem como outros que resguardem o agente público acolhido, com vistas a evitar a revitimização.

Art. 3º A existência e atuação do comitê ora estabelecido não implicará em prejuízo nos procedimentos de apuração administrativa sobre as condutas de assédio, racismo, intolerância e discriminação por meio das esferas administrativas competentes.

Art. 4º O Comitê divulgará, anualmente, um relatório de atividades, com o objetivo de avaliar a eficácia das ações implementadas e identificar novas necessidades.

Art. 5º Caberá a Secretaria Municipal de Integridade e Transparência a estruturação de fluxos de trabalho e instâncias que garantam a efetividade do Comitê.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Anexo V – Cartilha de Boas Práticas Antirracistas



APRESENTAÇÃO

A Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ) reconhece a importância de combater o racismo em suas unidades administrativas. O combate ao racismo está alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), como o ODS 10 de redução das desigualdades e ODS 16 de Paz, Justiça e Instituições Eficazes, além de estar presente em iniciativas do Planejamento Estratégico 2021 - 2024 da PCRJ com projetos e métricas associadas.

No Plano Estratégico da PCRJ, os temas de Igualdade e Equidade e Cooperação e Paz se relacionam com as Metas estratégicas MI18, que se refere a “Fomentar oportunidades para população negra e fortalecer a agenda antirracista e da igualdade racial da cidade” e MC5 “capacitar 100% dos agentes públicos municipais que atuam na ponta, com objetivo de fomentar a cultura da paz, respeito à diversidade religiosa e a mitigação das violências de gênero e do racismo institucional”.

Nesta cartilha você vai encontrar diretrizes claras sobre práticas antirracistas, além de conceitos principais e orientações sobre comportamento para os servidores.

É fundamental que todos os colaboradores da Prefeitura estejam engajados no combate ao Racismo, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos. Juntos podemos construir uma cidade mais igualitária e justa para todos os cidadãos.



SUMÁRIO

- 01** O que é racismo?
- 02** Tipos de Racismo
- 03** Como identificar práticas de racismo?
- 04** Racista, eu?

- 05** Exemplos de expressões racistas que devem ser retiradas do nosso dia a dia
- 06** O que fazer em casos de Racismo?
- 07** Deu caô? Procura a CAO !!!
- 08** Boas práticas desenvolvidas na Prefeitura do Rio
- 09** Referências

AFINAL, O QUE É RACISMO?

“ **Racismo** é quando alguém é tratado de forma injusta por causa de sua raça, origem étnica ou cor. ”

A pessoa que pratica o racismo se acha superior à vítima e quer impedir que ela tenha os mesmos direitos e liberdades que os outros, seja na política, na economia, na sociedade, na cultura ou em qualquer outra área da vida.



No Brasil, o racismo é considerado crime de acordo com a Lei 14.532 de 11 janeiro de 2023 que equipara a injúria racial ao crime de racismo, aumentando a pena para dois a cinco anos de reclusão, além de multa.

Não cabe mais fiança e o crime é imprescritível. Qualquer atitude discriminatória que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida a grupos minoritários é considerada crime.

A pena será aumentada se o crime for cometido por mais de uma pessoa ou por funcionário público.

Caso o racismo ocorra em contextos de descontração, diversão ou recreação, a pena também será aumentada. Se o crime ocorrer em atividades esportivas, religiosas, artísticas ou culturais, a pessoa condenada poderá ser proibida de frequentar esses locais por três anos.

TIPOS DE RACISMO

RACISMO INSTITUCIONAL

Conjunto de práticas, princípios e comportamentos discriminatórios no ambiente de trabalho resultantes de ideias preconceituosas. Pode se manifestar através de assédio moral, invisibilização, isolamento e apropriação intelectual, afetando o desenvolvimento profissional das pessoas que sofrem com este tipo de preconceito.

RACISMO RECREATIVO

É a prática de utilizar o humor, piadas ou comentários para disfarçar atitudes racistas e preconceituosas. Essas "brincadeiras" muitas vezes perpetuam estereótipos negativos sobre grupos raciais minoritários, como negros, indígenas e asiáticos. Ex: estereotipação de pessoas negras a partir de personagens com características depreciativas, ridicularização de pessoas negras em rodas de amigos, com a justificativa da "intimidade".

RACISMO RELIGIOSO

Forma específica que envolve a discriminação religiosa a partir do racismo, ou seja, negativiza a imagem de práticas e manifestações religiosas ligadas a grupos raciais específicos, criando estereótipos, perseguições e intolerância. Ex: discriminação às religiões de matriz africana, aos mulçumanos, entre outros.

RACISMO ESTRUTURAL

Racismo presente na construção das relações sociais na história brasileira. Fundamentado na hierarquização e manutenção de privilégios de pessoas brancas, que se manifesta a partir de hábitos, práticas e falas cotidianas, de maneira consciente ou não.

COMO IDENTIFICAR **AS PRÁTICAS DE RACISMO?**

Muitas vezes, o racismo acontece de forma disfarçada no dia a dia, como em brincadeiras, quando a pessoa age com preconceito, mas não reconhece isso.

Mesmo que não seja óbvio, a vítima tem o direito de denunciar qualquer situação de desrespeito, constrangimento ou humilhação.

São exemplos de **práticas racistas**:

Restringir o acesso a elevadores sociais

Dificultar o acesso a empregos e tratar a pessoa como inferior intelectualmente

Negar a entrada em locais públicos

Desrespeitar os costumes e tradições de determinada etnia

RACISTA, EU?

As pessoas podem até admitir que existe racismo no Brasil, mas a maioria não se reconhece racista.

“**Racista** é sempre o outro.”

Como posso ser racista se empreguei alguém negro?

Tenho amigos negros, não sou racista!



É difícil não ser racista em uma sociedade racista.

Quando entendemos o racismo como construção da história do Brasil, estas respostas não fazem sentido.

É algo que está dentro de nós e contra o qual devemos lutar **SEMPRE**.

EXEMPLOS EXPRESSÕES RACISTAS QUE DEVEM SER RETIRADAS DO NOSSO DIA A DIA

AMANHÃ É DIA DE BRANCO

Faz referência a ideia de que o **negro** é sempre visto como **malandro** ou **preguiçoso**.

LISTA NEGRA

Expressão usada para agrupar coisas **ruins** ou **proibidas**, vinculando a palavra **negra** de forma pejorativa.

MERCADO NEGRO

O **negro** nesta expressão tem sentido de **ilegal, ilícito**, com uma conotação **negativa**.

A COISA TÁ PRETA

Associação entre **preto** e uma situação **desconfortável, desagradável, difícil, perigosa**.

DENEGRIR

É usada como sinônimo de **difamar** ou **caluniar**. Isso reforça o ser **negro** como algo **negativo**.



<p>TUPINIQUIM</p> <p>Essa expressão de origem indígena quando associada a algo brasileiro é carregada de preconceito, arraigado de uma ideia de algo subdesenvolvido.</p>	<p>TABAJARA</p> <p>É usado de forma pejorativa associando o nome de um povo indígena como expressão que designa algo falsificado ou ruim.</p>
<p>TRIBO</p> <p>Expressão generalista, remete a ideia de uma população incivil, primitiva, desorganizada, carregando imaginário depreciativo.</p>	<p>PROGRAMA DE ÍNDIO</p> <p>A expressão é usada quando a atividade é ruim ou entediante, é uma forma pejorativa de se referir às culturas indígenas. O termo correto é Povos Indígenas, pela variedade de etnias e costumes</p>

CHUTA QUE É MACUMBA

Essa expressão é carregada de preconceito religioso e racial, associando as **religiões de matriz africana** a algo negativo.

INVEJA BRANCA

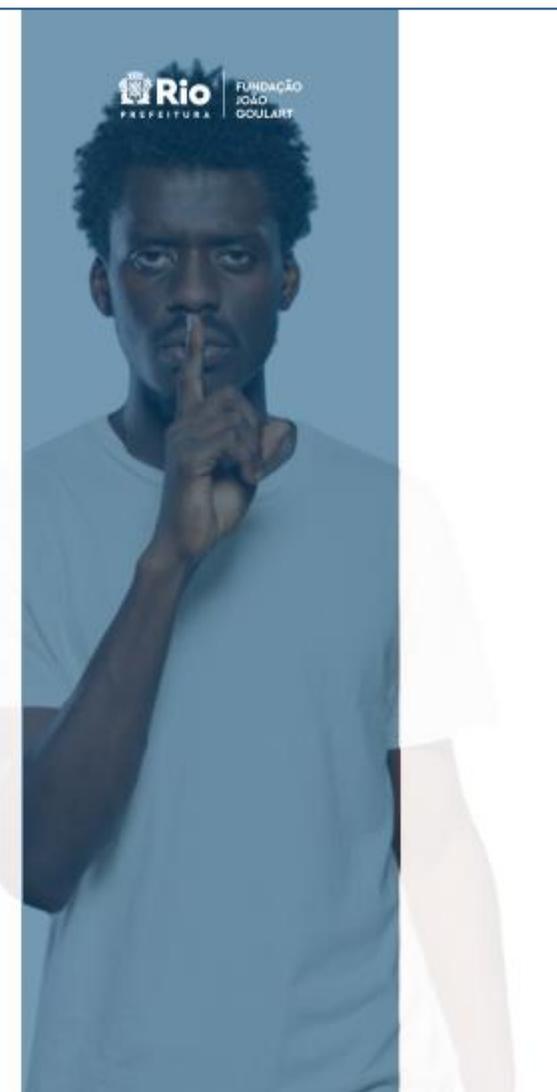
O **comportamento negativo** é suavizado por estar associado à brancura.

GALINHA DE macumba

Expressão muito ofensiva, fazendo referência desrespeitosa às práticas rituais de **religiões de matriz africana**.

PRETO DE ALMA BRANCA

A expressão é usada na **tentativa de elogiar** uma pessoa negra por comportamento creditado ao “ideal” branco ou pessoas negras que são reconhecidas por **reproduzirem comportamentos “domesticados”**.



O QUE FAZER EM CASOS DE RACISMO?

Ao ser vítima ou ao identificar uma situação de racismo, o que podemos fazer? Indicamos alguns canais para atendimento, escuta e orientações.

“Ter compromisso público é exercitar ser um **agente antirracista.**”

DENÚNCIA 1746

NA SAÚDE - DISK 100

REGISTRO DE OCORRÊNCIA -
DELEGACIA DE CRIMES RACIAIS
E DELITOS DE INTOLERÂNCIA -
DECRADI

CÓDIGO DE ÉTICA DO SERVIDOR

COMPETÊNCIAS DO GESTOR

COMITÊ DE ACOLHIMENTO
E ORIENTAÇÕES - CAO

CANAL DE ATENDIMENTO
(21) 3460-1746





DEU CAÔ?!

PROCURA A CAO !!!

O **Comitê de Acolhimento e Orientação - CAO** é o serviço especializado da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro para escuta sensível, acolhimento e orientações aos servidores e à população em geral. A desinformação e o silenciamento são as molas propulsoras das práticas discriminatórias e racistas, por isso o CAO é lugar de fala, de escuta e de conhecimento!

“ O combate ao racismo perpassa pela ferramenta e capacidade técnica qualificada dos servidores.
Todos juntos contra o racismo! ”

BOAS PRÁTICAS DO COMBATE AO RACISMO E PROMOÇÃO DE IGUALDADE RACIAL NA PCRJ



GM Sem Preconceito é um Programa da Guarda Municipal que desde 2016 promove acolhimento e apoio ao público interno e às famílias dos servidores. É um exemplo de boa prática na condução da escuta sensível e encaminhamento das situações de discriminação, além da promoção de oficinas, palestras e orientações que visam a orientação dos servidores em exercício.



Rio + Diverso é uma iniciativa da Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial e da Secretaria de Políticas e Promoção da Mulher que promove formação dos Servidores Públicos para os temas de: Gênero, Diversidade Sexual, Diversidade Religiosa e Antirracismo



O **Curso de Políticas Públicas e Relações Étnico-Raciais** é promovido pela Coordenadoria de Direitos e Conselhos, na Secretaria de Assistência Social; ofertado aos servidores com qualidade técnica e oferta de um e-book com artigos que subsidiaram os módulos do curso.



A **Gerência de Relações Étnico-Raciais**, na Secretaria Municipal de Educação, é órgão consultivo, mediador e de planejamento estratégico que garante a implementação das Leis 10.639/03 e 11.645/08 no currículo da educação básica. A Gerência promove ainda as trilhas de equidade racial para o quadro de profissionais da pasta.

REFERÊNCIAS

Cartilha Discriminação Étnico-Racial: Conheça seus direitos. Disponível em https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/igualdade-etnico-racial/publicacoes/cartilha_discriminacao-etnico-racial_defeso.pdf

Cartilha Educativa Pequeno Glossário de LETRAMENTO RACIAL para trabalhadores e trabalhadoras da Secretaria da Cultura do Ceará. Disponível em <https://www.secult.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/43/2023/12/Cartilha-Educativa-Pequeno-Glossario-de-Letramento-Racial-para-trabalhadores-e-trabalhadoras-da-Secretaria-da-Cultura-do-Ceara.pdf>

RIBEIRO, Djamilia. **Pequeno Manual Antirracista.** São Paulo: 1ª Companhia das Letras, 2019.

Lei 14.532 de 11 janeiro de 2023.

Secretaria de Estado de Direitos Humanos do Espírito Santo - **Expressões Racistas.** Disponível em <https://sedh.es.gov.br/Not%C3%ADcia/novembro-negro-conheca-algumas-expressoes-racistas-e-seus-significados>.

INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

PREFEITO

Eduardo Paes

PRESIDENTE

Rafaela Bastos

COORDENADOR DE DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS E TRANSVERSALIDADE

André Appariz

ASSESSOR

George Alves

COMUNICAÇÃO E BRANDING

Flávia Santos

ESTAGIÁRIO DE DESIGN

Lucas Simões

COORDENADORA DE GESTÃO DE LIDERANÇAS

Bárbara do Nascimento

MEMBROS DOS GTTS

ENVOLVIDOS NESTE PROJETO

DANIELLA MUDESTO ROSA SÃO

THIAGO

DANIELLE PAULA DE JESUS DE

SOUZA

CYNTHIA MARIA CANDIDA

VALLIM

JOANA ELISA COSTA OSCAR

RAQUEL PEREIRA FLORES

Anexo VI – Atributos antirracistas para a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores

As competências essenciais de gestão descritas na Matriz e requeridas aos gestores públicos cariocas são relevantes recursos para instrumentalizá-los para lidar com os desafios da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro ao assumirem a função para a qual foram designados.

Foram estabelecidas 5 competências essenciais de gestão e 83 atributos de CHA. A definição dessas competências é um referencial para as ações de capacitação e desenvolvimento, os processos seletivos, a avaliação de desempenho e, também, proporciona transparência do que se espera dos gestores públicos municipais. Dessa forma, a Matriz de Competências Essenciais do Gestor Carioca deve ser considerada como um eixo fundamental na capacitação e desenvolvimento de gestores.

A imagem abaixo apresenta as 5 competências essenciais de gestão e seus atributos de CHA:



■ HABILIDADES DE UM GESTOR COM COMPROMISSO PÚBLICO

ARTICULAÇÃO

Criar conexões de saberes, pessoas e experiências, considerando a diversidade de ideias, na realização de programas, projetos e outras ações.

DESENVOLVIMENTO DE ALIANÇAS

Realizar acordos de cooperação entre organizações por meio dos quais os parceiros visam atingir objetivos estratégicos previamente definidos. Envolve troca, compartilhamento ou co-desenvolvimento de produtos, tecnologias ou serviços. Deve estreitar contato com as diferentes esferas, setores, governos estrangeiros e organizações internacionais.

APROXIMAÇÃO DO CIDADÃO

COM A GESTÃO PÚBLICA

Trabalhar para uma administração mais colaborativa e participativa com os cidadãos, de forma a identificar demandas e propor soluções efetivas.

EXECUÇÃO

Utilizando da melhor forma os recursos em busca de resultados, pautando-se nos princípios da administração pública para gerenciar pessoas, estratégia e ações, com sustentação, monitoramento e correção, estando atento não só ao resultado, como também às metas intermediárias e ao andamento das ações, entregando resultados concretos.

■ ATITUDES DE UM GESTOR COM COMPROMISSO PÚBLICO

DISCIPLINA

Seguir uma rotina com dedicação e empenho para que possa atingir o objetivo proposto, mantendo hábitos positivos para si e para a gestão da equipe.

INTEGRIDADE

Adotar uma postura ética e íntegra conforme seus princípios morais e os da Unidade Administrativa em que está inserido.

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Preservar sua função de servir à sociedade com foco no interesse coletivo, atendendo com rigor aos programas de governo e tendo empatia com o público, construindo laços com a comunidade.

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E RACISMO NO TRABALHO

Implementar mecanismos eficazes para prevenir e combater o assédio moral e o racismo no ambiente de trabalho, garantindo um ambiente seguro e respeitoso para todos.

■ HABILIDADES DE UM GESTOR INOVADOR

↳ CRIATIVIDADE

Aplicar a imaginação e o pensamento coletivo para proporcionar uma nova ideia, uma nova forma de abordagem ou uma nova solução para um problema, saindo do óbvio e do habitual.

↳ APRENDIZAGEM ATIVA

Adquirir continuamente conhecimentos e buscar informações para oferecer melhores respostas aos problemas atuais e futuros.

↳ CONFIANÇA

Desenvolver relações interpessoais com autenticidade, abertura e transparência, cumprindo os compromissos firmados e estabelecendo um ambiente de segurança psicológica.

↳ VISÃO SISTEMICA

Enxergar o cenário completo, analisando todos os agentes e situações que o compõem e o influencia, adotando uma visão estratégica e a perspectiva global.

■ ATITUDES DE UM GESTOR INOVADOR

↳ TOLERANCIA AOS ERROS

Aceitar que o erro é componente do processo evolutivo das novas ideias permitindo que haja experimentação e a análise lógica dos resultados finais.

↳ PROPENSAO AOS RISCOS

Ter disposição para assumir riscos, ultrapassando o medo de errar, administrando-os de forma a potencializar as oportunidades que estão vinculadas a eles.

↳ LIDAR COM INCERTEZAS

Equilibrar emoções e reações ao novo, à imprevisibilidade e à ambiguidade, encarando-as com naturalidade e entendendo-as como necessárias.

↳ CURIOSIDADE

Manter-se ativo, atento às tendências e às oportunidades, agindo com iniciativa e estratégia na proposição de novas ideias e possíveis soluções.

↳ PROATIVIDADE

Manter-se ativo, atento às tendências e às oportunidades, agindo com iniciativa e estratégia na proposição de novas ideias e possíveis soluções.

↳ INTRAEMPREENDEDORISMO

Ter o "espírito empreendedor e de inovação", com uma postura proativa, propondo ideias de novos serviços na Prefeitura e gerando oportunidades de projetos e programas em prol da sociedade.

PROMOÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE LIDERANÇA

Incentivar e apoiar ativamente o desenvolvimento e a ascensão de pessoas negras em cargos de liderança.

■ HABILIDADES DE UM GESTOR COM LIDERANÇA COLABORATIVA

COLABORAÇÃO

Capacidade de construir pontes ajudando o grupo no alcance de objetivos em comum, buscando respostas integradas para os problemas e percebendo a diversidade de ideias como um ganho.

COMUNICAÇÃO

Dialogar de forma transparente, objetiva e permanente em várias direções utilizando os todos os meios adequados abrangendo todas as partes interessadas permitindo uma melhor articulação das ações.

FORMAÇÃO DE SUCESSORES

Desenvolver servidores para assumirem futuros cargos de gestão, de forma a perpetuar os princípios da administração pública e ter comprometimento com a melhoria da qualidade da gestão e dos serviços prestados.

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Capacitar e instruir os servidores, desenvolvendo métodos apropriados para lidar com diversas situações.

RECONHECIMENTO

Identificar o talento e valorizar o que a equipe tem de melhor, potencializando os pontos fortes e identificando as fraquezas como oportunidade de aprimoramento.

LIDERANÇA ANTIRRACISTA

Desenvolver a capacidade de liderar a construção de uma Administração Pública mais justa, equânime e inclusiva para todas as pessoas, independentemente de sua raça ou etnia e construir propostas para combater o racismo estrutural e suas diversas manifestações, além de atuar como agente de transformação social, inspirando e motivando outros servidores públicos a se engajarem na luta contra o racismo.

DELEGAÇÃO

Identificar o que pode ser delegado, oferecendo orientação e distribuindo as tarefas, bem como as responsabilidades adequadas ao perfil e as competências de cada membro de sua equipe.

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS

Entender e identificar os problemas complexos, com a adoção da abordagem sistêmica e a participação de todas as partes interessadas, no sentido de criar respostas integradas, soluções únicas e desenhar melhores políticas públicas.

LIDERANÇA

Formar equipes com competências adequadas para as funções e demandas, de maneira a inspirar e influenciar os comportamentos dos servidores para uma visão compartilhada em busca de resultados positivos.

NEGOCIAÇÃO

Buscar entendimento e consenso, garantindo que os envolvidos estejam satisfeitos com os termos de um acordo.

NETWORKING

Formar uma rede de contatos, mantendo relacionamentos interpessoais empáticos e colaborativos em busca de objetivos comuns.

EMPATIA

Habilidade de compreender os próprios sentimentos e dos outros, com uma escuta ativa e uma expressão autêntica, se colocando ao lado para apoiar e partilhar experiências.

■ ATITUDES DE UM GESTOR COM LIDERANÇA COLABORATIVA

COERENCIA

ter uma postura de auto-reflexão sobre si mesmo, mantendo uma relação de semelhança entre o que pensa, sente, fala e age.

DETERMINAÇÃO

manter-se persistente para conseguir o que se deseja, a fim de alcançar um objetivo, ajudando a equipe a enfrentar os problemas com foco e sem distrações.

PROPOSITO

oferecer uma visão da gestão e buscar continuamente o alinhamento dos sonhos da equipe, criando assim um propósito coletivo.

JUSTIÇA

tratar as pessoas de forma equânime e respeitosa, em uma abordagem compassiva de proporcionar o bem-estar para todos.

LIDERANÇA PELO EXEMPLO

ter atitudes que possam inspirar as pessoas através do exemplo, em prol do objetivo comum.

TRANSPARENCIA

explicar à equipe o contexto em que a unidade administrativa está inserida, apresentando os motivos das decisões, compartilhando os resultados e informações necessárias para o desempenho das atividades.

INICIATIVA

assumir responsabilidades para enfrentar os desafios, solicitando e oferecendo ajuda para equipe.

SEGURANÇA PSICOLÓGICA E CULTURA DE FEEDBACK

Criar estratégias para criar um ambiente de trabalho seguro psicologicamente, onde os servidores se sintam confortáveis para se expressar, correr riscos e aprender com seus erros. Praticar e receber feedback de forma construtiva, utilizando-o como ferramenta para o desenvolvimento profissional individual e coletivo.

RESILIÊNCIA

Capacidade de superar pressões, obstáculos e problemas, sabendo identificar momentos que tendem a um conflito emocional ou psicológico e enfrentar as adversidades de forma estratégica e positiva.

■ CONHECIMENTOS DE UM GESTOR COM RESILIÊNCIA

AUTOCONHECIMENTO

Processo de identificação dos sentimentos, mapeamento dos seus pontos fortes e fracos, bem como o de apropriação da sua história, de forma a gerir suas emoções e refletir em como o autoconhecimento interfere na sua relação com os outros.

MINDFULNESS

Técnica para manter a atenção plena no momento presente e reduzir estresse e ansiedade, ao ter maior consciência sobre seu corpo, mente e compaixão por si mesmo.

34

VISÃO CRÍTICA DAS DESIGUALDADES E DO RACISMO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Conhecer e analisar criticamente as estruturas, práticas e decisões da Administração Pública, identificando como estas perpetuam as desigualdades raciais e sociais, e na proposição de soluções inovadoras e eficazes para o combate a essas desigualdades.

CONSCIÊNCIA SOBRE VIESES

Identificar e compreender os diferentes tipos de vieses que podem influenciar seu julgamento e suas decisões, analisar criticamente suas próprias decisões e ações, buscando mitigar os efeitos dos vieses na tomada de decisões e promover uma cultura organizacional livre de vieses.

VISÃO ESTRATÉGICA

Capacidade de projetar no tempo os objetivos a serem alcançados e agir no presente para atingir esses resultados, sabendo tomar decisões assertivas, lidar com prioridades e identificar os impactos de suas decisões na gestão das ações, projetos e políticas públicas e das pessoas.

■ CONHECIMENTOS DE UM GESTOR COM VISÃO ESTRATÉGICA

CULTURA ORGANIZACIONAL:

Compreender como a cultura organizacional está estabelecida na sua Unidade Administrativa e a partir disso buscar a transformação dos comportamentos de acordo com as estratégias que deseja implementar, tendo em vista o contexto externo e as mudanças da própria Prefeitura.

GESTÃO DE PROCESSOS

Conjunto de práticas que visam mapear, estabelecer, analisar, monitorar e otimizar os processos da Prefeitura, gerando mais valor aos serviços prestados à população.

GESTÃO DE RISCOS

Conjunto de ações que visa identificar, mensurar, prevenir e tratar os riscos associados às atividades, diante de potenciais ameaças que podem ocorrer.

GESTÃO DO TEMPO

Conjunto de técnicas para organizar e otimizar a execução das tarefas, considerando o melhor aproveitamento do tempo, aliando a produtividade com a qualidade.

TOMADA DE DECISÃO

Compreender as etapas do processo decisório e as interferências dos vieses cognitivos, que podem dificultar uma escolha racional.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Processo dinâmico que sistematiza as metas e objetivos que a Prefeitura deve seguir a longo prazo e proporciona maior comunicação para servidores e população de onde estão empregados os esforços e recursos da gestão municipal.

GESTÃO DE PROJETOS

Conjunto de estratégias, ferramentas e técnicas que visam melhorar o gerenciamento de um projeto, aumentando sua efetividade e reduzindo riscos.

GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Desenvolver a capacidade de formular, implementar e avaliar políticas públicas de forma eficaz e eficiente, contribuindo para a resolução de problemas públicos e a promoção do bem-estar social, além de dominar os instrumentos e técnicas necessários para o ciclo completo das políticas públicas, desde a sua concepção até a sua avaliação de impacto.

Anexo VII – Minuta de criação de cotas cargos de confiança por pessoas pretas e pardas

DECRETO RIO XX.XXX DE XX DE XXXXXXXX DE 2024

Dispõe sobre o preenchimento de percentual mínimo de cargos de fidúcia por pessoas pretas e pardas no âmbito da administração pública municipal.

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, no uso das suas atribuições legais e

CONSIDERANDO a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 que cria, em âmbito nacional, o Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.548, de 23 de agosto de 2024 que cria, em âmbito municipal, o Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a participação da Cidade do Rio de Janeiro na Rede de Cidades Antirracistas por meio Pacto de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Organização das Nações Unidas, que norteiam as iniciativas do Plano Estratégico da Cidade do Rio de Janeiro, com especial destaque às relacionadas ao tema de Igualdade e Equidade;

CONSIDERANDO a constante necessidade de aperfeiçoamento dos diplomas legais no âmbito do Poder Executivo que abordem os direitos da população negra, indígena, quilombola e demais minorias raciais;

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º Este Decreto dispõe sobre o preenchimento de percentual mínimo de cargos de fidúcia por pessoas pretas e pardas no âmbito da administração pública municipal.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput aos entes da administração direta, autárquica, fundacional e às empresas públicas vinculadas dessa administração.

Art.2º Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se pessoas pretas e pardas aquelas que assim se autodeclararem, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e que possuem traços fenotípicos que as caracterizem como de cor preta ou parda.

Parágrafo único. A autodeclaração deverá estar atualizada nos dados pessoais do servidor no sistema informatizado de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

RESERVA DE VAGAS NOS CARGOS DE FIDÚCIA

Art.3º Os órgãos e as entidades da administração pública municipal deverão observar o percentual de no mínimo 30% (trinta por cento) de ocupantes dos cargos de fidúcia pretos ou pardos, observado o disposto a seguir:

I – no mínimo 30% das funções gratificadas;

II – no mínimo 30% dos cargos em comissão até DAS-08;

III – no mínimo 30% dos cargos em comissão entre os DAS-09 e DAS-10.A;

IV – no mínimo 30% dos cargos de Secretário Municipal, Presidente, Diretor Presidente e Inspetor-Geral.

§1º Os percentuais mínimos de que tratam os incisos I, II e III devem ser observados, em separado, para símbolos de assessoramento (A-DAI/ADAS) e de direção (D-DAI/D-DAS).

§2º Os percentuais que trata esse artigo deverão ser alcançados até a data de 31 de dezembro de 2025, sendo de responsabilidade dos titulares dos órgãos a promoção das medidas internas que viabilizem o seu atingimento.

§3º Nos órgãos em que haja grande quantidade de unidades descentralizadas nos territórios, deverá ser observada a proporção mencionada nos incisos deste artigo, observada a distribuição de cargos nessas unidades.

§4º O preenchimento do percentual de ocupação de cargos de que trata este Decreto observará a equidade de gênero.

CAPÍTULO III

CONTROLE, MONITORAMENTO E APURAÇÃO DE IRREGULARIDADES

Art. 4º A competência para o monitoramento e controle das regras ora dispostas ficará a cargo da Secretaria Municipal de Integridade e Transparência e em conjunto com a Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada, órgão gestor do Sistema Municipal de Administração.

Art. 5º Em caso de denúncias ou de suspeitas de irregularidades na autodeclaração da pessoa como preta ou parda, será constituída comissão de heteroidentificação para a apuração dos fatos, respeitado o direito à ampla defesa.

Parágrafo Único A banca supramencionada deverá contar obrigatoriamente com representantes da Secretaria Municipal de Integridade e Transparência, da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada e da Coordenadoria Executiva de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 6º Ato conjunto das autoridades investidas estabelecerá:

I - a forma de monitoramento e controle da ocupação dos cargos em comissão e das funções de confiança nas entidades da administração pública federal autárquica e fundacional.

II - os procedimentos a serem adotados nos casos previstos no art 5º.

Art. 7º A Secretaria Municipal de Integridade e Transparência e em conjunto com a Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada divulgarão o percentual de ocupação

de cargos por pessoas pretas e pardas no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública municipal registrado no sistema informatizado de recursos humanos no Portal da Transparência Rio.

Art. 8º Para o acompanhamento do cumprimento do percentual de ocupação estabelecido neste Decreto, será considerada como parâmetro inicial a proporção de pessoas pretas e pardas ocupantes de cargo de fidúcia na data de 30 de setembro de 2024.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 9º As informações e os dados necessários para garantir a transparência e o controle social do disposto neste Decreto deverão ser disponibilizadas em transparência ativa em até 15 dias após a publicação deste ato.

Art.10 A Secretaria Municipal de Integridade e Transparência e em conjunto com a Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada poderão editar normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto.

Art.11 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Anexo VIII – Minuta de projeto de lei e decreto de dispensa de ponto em datas especiais para servidores que professam religiões de matriz afro-brasileira

MINUTA DE PROJETO DE LEI

PROJETO DE LEI Nº XXXXX, DE XX DE XXXXX DE 2024.

Prevê hipótese para dispensar o ponto dos servidores nas condições que menciona, e dá outras providências.

Autor: Poder Executivo

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO,

Faço saber que a Câmara Municipal do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Os servidores do Poderes Legislativo e Executivo, da Administração Direta e Indireta, que professam religiões de matriz afro-brasileira, ficam dispensados de assinar ponto nos dias que, segundo os preceitos de sua religião, lhes seja vedado o exercício de trabalho ou haja imposição de recolhimento.

Parágrafo Único Serão computados como de efetivo exercício, estes dias, não acarretando ao servidor prejuízos de seus direitos e vantagens.

Art. 2º Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, xxx de xxxxxxxxxxxx de 2024.

DECRETO RIO XXXXX DE XX DE XXXXXXXXXXXX DE 2024

Regulamenta hipótese para dispensar o ponto dos servidores nas condições que menciona, e dá outras providências.

Autor: Poder Executivo

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, no uso das suas atribuições legais e

CONSIDERANDO a Lei Municipal nº XXXX de xx de XXXXXXXX de 2024, que prevê hipótese para dispensar o ponto dos servidores nas condições que menciona;

CONSIDERANDO Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 que cria, em âmbito nacional, o Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a Decreto Rio 50.021 de 15 de dezembro de 2021 que institui o Código de Integridade do Agente Público Municipal do Poder Executivo do Rio de Janeiro, e suas alterações posteriores;

CONSIDERANDO participação da Cidade do Rio de Janeiro na Rede de Cidades Antirracistas por meio Pacto de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Organização das Nações Unidas, que norteiam as iniciativas do Plano Estratégico da Cidade do Rio de Janeiro, com especial destaque às relacionadas ao tema de Igualdade e Equidade;

CONSIDERANDO a constante necessidade de aperfeiçoamento dos diplomas legais no âmbito do Poder Executivo que abordem os direitos da população negra, indígena, quilombola e demais minorias raciais;

Art. 1º Ficam dispensados de assinar o ponto, os servidores do Poderes Legislativo e Executivo, da Administração Direta e Indireta, que professam religiões de matriz afro-brasileira, nos dias determinados ao recolhimento decorrente das obrigações religiosas.

Parágrafo Único Serão computados como de efetivo exercício, estes dias, não acarretando ao servidor prejuízos de seus direitos e vantagens.

Art. 2º Para concessão da dispensa prevista no art. 1º deste Decreto, será necessária a apresentação de documento oficial da instituição religiosa indicando ser imprescindível o afastamento do servidor de suas atividades profissionais.

Parágrafo Único O documento apresentado deverá mencionar os dias e os horários nos quais o servidor estará impossibilitado de trabalhar com base no preceito religioso.

Art. 3º A Coordenadoria Geral de Recursos Humanos da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada, da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento poderá publicar orientação normativa complementar sobre a aplicação do presente Decreto.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Rio de Janeiro, xxx de xxxxxxxxxxxx de 2024.