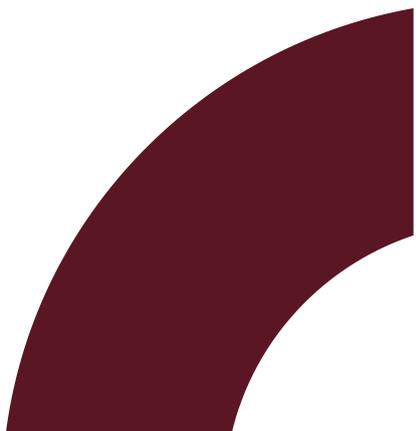


RIO LIDERANÇA FEMININA

**PROJETO
FINAL
TURMA 3**

**GESTORAS
PÚBLICAS
LIDERANDO
SUAS
TRAJETÓRIAS**



ÍNDICE

1.	SUMÁRIO EXECUTIVO	3
2.	BREVE APRESENTAÇÃO DO GRUPO	4
3.	INTRODUÇÃO.....	8
4.	PROJETO	20
5.	CONCLUSÃO.....	41
6.	REFERÊNCIAS	42
	Anexo 1	43
	Anexo 2	53
	Anexo 3	54
	Anexo 4 -	57
	Anexo 5	62
	Anexo 6	64
	Anexo 7	65

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente material tem por objetivo apresentar a política pública “Mutirão Delas”, que consiste em ampliar a participação feminina em um projeto de reflorestamento que já é desenvolvido pela Secretaria de Meio Ambiente e Clima da Prefeitura do Rio de Janeiro.

A necessidade de pensar o desenvolvimento sustentável e criar condições para a melhoria do ecossistema não só para a atual geração como para as gerações futuras é cada vez mais discutida pelos governantes em todo o mundo. A cidade do Rio de Janeiro já conta com um programa de reflorestamento consolidado voltado à restauração de áreas de mata degradadas. Esse programa alia a questão ambiental à economia popular, pois oferece uma bolsa auxílio aos moradores das localidades em recuperação ambiental que se voluntariam para ajudar no reflorestamento.

O que motivou a presente proposta de política pública foi a constatação de que o programa de reflorestamento conta com apenas 6% de mulheres em sua composição. Esse percentual nos causou estranhamento pois o serviço voluntário no mutirão tem o viés de melhorar as condições climáticas, mas também auxilia economicamente famílias que já vivem em situações de escassez de recursos financeiros. Além disso, o trabalho no mutirão tem uma rotina flexível, logo, não causaria prejuízos às atividades de quem porventura seja responsável pelo cuidado com outras pessoas da família. Por esses motivos, as mulheres poderiam formar um percentual maior do que este atual.

Após o momento de diagnose e pesquisa de campo para mapear o cenário atual e as potencialidades da política proposta, identificamos alguns entraves na forma de seleção dos participantes do programa de reflorestamento atual que deixavam as mulheres à margem desta oportunidade de trabalho voluntário. Nossa proposta se dispõe a atuar nos pontos do processo de seleção e formação dos recrutadores de modo a ampliar a perspectiva sobre o papel feminino em todas as áreas da sociedade e estimular que elas ocupem espaços antes destinados apenas aos homens.

A relevância da política pública que será apresentada a seguir está na reunião de diferentes aspectos ligados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Cidade do Rio de Janeiro, já que uma vez implementada, será capaz de contribuir para a melhoria das condições climáticas, da economia popular, da valorização dos territórios da cidade e da redução de desigualdades de gênero.

2. BREVE APRESENTAÇÃO DO GRUPO

	Alessa Passos (Secretaria Municipal de Educação - SME)
	Professora, atualmente Gestora pública na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e participante do Programa Líderes Cariocas, possui formação acadêmica em História, com graduação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2014) e mestrado em História Social pela Universidade Federal Fluminense (2017). Mãe do Ítalo e apaixonada pelas crianças cariocas.

	Camila de Souza (Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Clima - SMAC)
	Engenheira Florestal formada pela UFRRJ, com ampla experiência em Restauração Ambiental. Atual gerente do Programa Mutirão Reflorestamento, da SMAC, onde atua desde 2010 liderando iniciativas de recuperação de ecossistema. Líder Carioca, Líder Feminina, mãe da Madalena e apaixonada pela área ambiental.



Eline Moreira (Secretaria Municipal de Educação - SME)

Gestora pública na Prefeitura do Rio de Janeiro e integrante do Programa Rio Liderança Feminina. Pedagoga e doutoranda em Educação na PUC/RJ, também é Advogada, pós graduada em Direito Público pela EMERJ. Mãe, filha e esposa, acredita que todo cidadão merece ter o respeito que gostaríamos que cada um de nós recebesse ao utilizar um serviço público.



Josiane Cescon (Secretaria Municipal de Educação - SME)

Coordenadora na Secretaria Municipal de Educação, atualmente faz parte do grupo de Liderança Feminina pela Fundação João Goulart. Graduada em Ciências Biológicas na UERJ e mestre em Formação Científica, atua na formação de professores e gestão pública.



Juliana de Souza (Subsecretaria de Proteção e Defesa Civil - SUBPDEC)

Formada em Administração, com pós graduação em Gestão de Pessoas e Gestão Pública em Proteção e Defesa Civil. Faz parte do quadro de Agentes de Administração da Prefeitura do Rio desde 2016. Atualmente ocupa o cargo de Assessoria na Coordenação de Estudo, Pesquisa e Treinamento da Subsecretaria de Proteção e Defesa Civil do Rio.

	Luane Mota (Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB)
	Casada, mãe e administradora. Atua como Encarregada de Pessoal na COMLURB, a maior empresa de limpeza pública da América Latina. Líder feminina comprometida com a gestão de pessoas, o desenvolvimento profissional e a valorização dos trabalhadores. Acredita na importância da inclusão, no fortalecimento das mulheres no ambiente corporativo e na construção de políticas públicas que promovam bem-estar social e qualidade de vida.

	Maria Clara Cerqueira Paranhos Castiglia (Fundação Instituto de Geotécnica - GEO-RIO)
	Eng. ^a Civil geotécnica, formada pela UFRJ, mestre em geotecnia pela COPPE, ingressou na prefeitura em 2008, na Geo-Rio, onde permanece até hoje. Atualmente ocupa o cargo de chefe de Gabinete da Geo-Rio. Mãe, filha, neta, sobrinha, esposa, madrasta, amiga, ex corredora, tentando voltar à atividade física.

	Rachel da Nóbrega (Secretaria Municipal de Infraestrutura - SMI)
	Engenheira Civil com experiência em planejamento de obras públicas de infraestrutura. Atualmente lotada na Gerência de Planejamento e Orçamento da Coordenadoria Geral de Obras.



Rebeca Bittencourt (Secretaria Municipal de Transportes - SMTR)

Engenheira Civil, mestre em Engenharia de Transportes pela COPPE/ UFRJ. Já atuou em diversas áreas da Secretaria Municipal de Transportes e, atualmente, ocupa o cargo de assessora na Coordenadoria Geral de Concessões e Projetos.



Rosana Moreira (Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB)

Assistente II na Coleta Seletiva Sul - COMLURB. Gestora de Pessoal e Controles. Ingressou na COMLURB como gari em 2001, participou de provas internas para Progressão Vertical. Hoje atua na área de Gestão de Pessoal. Tem Especialização em Gestão de RH e MBA Gestão e Tecnologia de Resíduos para atender a área de atuação. Bacharel em Direito, formada pela Universidade Estácio de Sá em 2012. Casada com Leno Paixão, mãe de Beatriz e avó do Otto. Feliz e realizada por ver Deus em cada detalhe de sua vida.

3. INTRODUÇÃO

3.1 Contextualização do macro ao micro e definição do problema abordado pelo projeto

O Programa Mutirão Reflorestamento, instituído pela Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro em 1986, é uma política pública com o objetivo de restaurar áreas degradadas na cidade, especialmente em regiões de vulnerabilidade social - as favelas. Com um enfoque socioambiental, o programa mobiliza os moradores das comunidades atendidas através de sistema de mutirão remunerado para a execução das atividades de reflorestamento, promovendo a valorização do trabalho comunitário e incentivando a participação ativa na recuperação ambiental da cidade.

O Programa organiza as comunidades em equipes de trabalho, que desempenham as atividades de implantação e manutenção de áreas verdes. Os participantes recebem uma bolsa-auxílio de acordo com o tipo e a função desempenhada. Para as equipes de campo, os valores são R\$1.008,00 (mil e oito reais) para os serventes e R\$1.754,00 (mil, setecentos e cinquenta e quatro reais) para os líderes de equipes (denominados encarregados). Já para as equipes dos Viveiros de Produção de Mudanças, os valores são R\$1.241,52 (mil duzentos e quarenta e um reais e cinquenta e dois centavos) para os serventes e R\$2.354,56 (dois mil trezentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) para os líderes de equipes (denominados encarregados). Desta forma, o programa proporciona uma fonte de renda e a capacitação profissional para os moradores dessas comunidades.

O problema da desigualdade de gênero no Mutirão Reflorestamento se insere em um contexto global e nacional mais amplo, onde as mulheres ainda enfrentam barreiras significativas para sua plena inclusão no mercado de trabalho, especialmente em setores historicamente dominados por homens. Para entender melhor esse fenômeno, podemos contextualizá-lo do macro ao micro, analisando fatores históricos, sociais, culturais e estruturais que contribuem para a persistência dessa desigualdade.

No nível global, a desigualdade de gênero no trabalho está profundamente enraizada em normas sociais e culturais que historicamente atribuem diferentes papéis às mulheres e aos homens. Em muitas culturas, as mulheres são vistas como responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidados familiares, enquanto os homens são encarregados de atividades externas e de maior exigência física, como o trabalho no campo e em áreas industriais. Um relatório da Equal Measures 2030 revela que mais de 850 milhões de mulheres e meninas

vivem em países classificados como "muito pobres" em termos de igualdade de gênero, enfrentando restrições como gestações forçadas, casamento infantil e acesso limitado à educação (ELIGON, 2024). Ainda segundo o artigo do The Guardian, o Índice de Gênero dos ODS mostra que nenhum país alcançou plenamente as metas de igualdade de gênero estabelecidas pela ONU para 2030, e o progresso estagnou ou retrocedeu em muitos casos, com quase 40% dos países regredindo entre 2019 e 2022 .

Dados como esses mostram que estereótipos de gênero impactam a participação das mulheres em diversas áreas, incluindo no setor ambiental e de restauração, que, por ser um campo predominantemente masculino, apresenta desafios específicos para a inclusão feminina.

No Brasil, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma realidade persistente. Segundo dados do IBGE, em 2022, a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 16,8% entre os homens e 21,3% entre as mulheres. Embora a participação feminina na educação tenha aumentado significativamente nas últimas décadas, as mulheres continuam sub-representadas em muitas áreas profissionais, especialmente aquelas que exigem maior força física ou estão em setores mais especializados. Isso é refletido na maior dificuldade que as mulheres enfrentam para alcançar posições de liderança ou para se inserir em atividades econômicas consideradas "mais pesadas".

De acordo com o relatório do IBGE de 2022, o setor de atividades econômicas que abrange agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura apresenta uma significativa disparidade de gênero em cargos gerenciais. Apenas 15,8% desses cargos são ocupados por mulheres, enquanto os homens representam a ampla maioria, com 84,2%. Este mesmo relatório aponta que atividades econômicas relacionadas à educação, saúde humana e serviços sociais, apresentam cerca de 70% de mulheres ocupando cargos gerenciais enquanto os homens representam 30%. Dados do IBGE (2023) revelam que, embora as mulheres representem 53% da população em idade ativa, sua presença em determinados setores continua desproporcionalmente baixa.

No contexto específico do Programa Mutirão Reflorestamento, a desigualdade de gênero reflete essas tendências mais amplas. A divisão do trabalho no programa segue as normas de gênero tradicionais, onde as mulheres estão mais presentes em tarefas consideradas "mais leves" e "menos desafiadoras", como os viveiros, enquanto os homens dominam as áreas de campo, onde as condições de trabalho são mais adversas.

Essa segregação no trabalho também está relacionada à forma como o Programa estrutura suas atividades. Não há uma abordagem ativa para promover a inclusão das mulheres, nem políticas que incentivem a participação feminina em todas as áreas do Programa. Isso reflete uma falta de reconhecimento do potencial das mulheres para exercerem funções de liderança ou de enfrentarem condições desafiadoras de trabalho no campo, o que contribui para a sub-representação no Programa.

No nível micro, ou seja, no cotidiano das mulheres que participam do Programa Mutirão Reflorestamento, as barreiras de gênero têm um impacto direto na sua experiência e no seu desenvolvimento profissional. As mulheres podem se deparar com uma sobrecarga de trabalho, pois, além de suas responsabilidades no programa, muitas delas também têm que conciliar a vida profissional com a carga doméstica e o cuidado com a família, tarefas frequentemente atribuídas a elas pela sociedade.

Por outro lado, aquelas que tentam ingressar nas atividades de campo enfrentam desafios adicionais, como o intenso esforço físico exigido, as condições climáticas adversas e o terreno acidentado. Além disso, a falta de estrutura que leve em conta as necessidades específicas das mulheres, como a criação de espaços seguros ou a flexibilização de jornadas de trabalho, pode desmotivar ainda mais a participação.

3.1.1 - Dados sobre a Desigualdade de Gênero no Setor Ambiental

❖ Globalmente, um estudo da Organização das Nações Unidas (ONU) de 2021 apontou que as mulheres representam apenas 30% da força de trabalho no setor ambiental (UN Women, 2021). Além disso, quando observadas as lideranças em políticas ambientais, as mulheres são minoria absoluta, o que limita a inclusão de perspectivas femininas em ações de sustentabilidade e restauração ambiental.

❖ No Brasil, dados da Agência Nacional de Águas (ANA) e da Fundação Getúlio Vargas (FGV) indicam que, apesar de um aumento na presença de mulheres em áreas de pesquisa ambiental e ativismo ecológico, a participação em atividades de campo, como reflorestamento e outras práticas ambientais diretas, ainda é predominantemente masculina. A média de mulheres envolvidas em atividades de restauração ambiental no país é inferior a 25%, com menos de 10% ocupando posições de liderança e tomada de decisão nesse setor.

❖ Outros dados, no entanto, mostram que a crescente participação das mulheres no setor ambiental, como no estado de Minas Gerais, por exemplo: o Instituto Estadual de

Florestas (IEF) conta com 308 mulheres em um total de 751 funcionários, representando aproximadamente 41% do quadro. No Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM), as mulheres são especificamente 55% da equipe, com 117 profissionais do sexo feminino entre 213 colaboradores.

❖ Apesar de alguns avanços, a participação feminina em setores como a política ambiental ainda é limitada. De acordo com o portal FaunaNews (2023), o Brasil ocupa a 142ª posição entre 192 países em termos de representação feminina na política, o que impõe a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade de gênero e incentivem a participação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão.

Esses dados evidenciam a importância da inserção de mulheres no setor ambiental e ressaltam a importância de se continuar promovendo a equidade de gênero para que se alcance um desenvolvimento verdadeiramente sustentável.

3.1.2 Correlação com a Agenda 2030, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e o Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro

Considerando as informações expostas até o momento, entende-se que o Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro - PDS, é uma referência importante para embasar a relevância do projeto Mutirão Delas. Isto porque é possível notar a compatibilidade do projeto com diversas aspirações e metas do PDS. A Tabela 1 seguir apresenta uma correlação entre estas aspirações do PDS e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

Aspiração PDS	Definição da Aspiração	ODS relacionada
CP 2 - Engajamento para a preservação da cidade e da convivência saudável	Cariocas estarão envolvidos e envolvidas em trabalhos de cooperação, proteção e recuperação do patrimônio natural, paisagístico e cultural, fortalecendo a identidade e o pertencimento a uma cidade mais inclusiva, solidária e justa.	4, 8, 11, 12, 13 e 17

IE4 - Inclusividade e Diversidade	A cidade será reconhecida como uma das mais acolhedoras e inclusivas, com menor desigualdade social e que respeita a diversidade.	1, 2, 5 e 10
IE6 - Economia e Inovação	As atividades econômicas indutoras terão presença ampliada na cidade contribuindo para a redução da desigualdade de acesso a oportunidades de emprego.	8, 9 e 11
LB2 - Espaços públicos arborizados	Espaços públicos arborizados, equitativamente distribuídos, estimulando hábitos saudáveis na população carioca de todas as idades.	3 e 11
MCR4 - Ativos Ambientais	A cidade terá suas áreas verdes protegidas e ampliadas, recursos hídricos preservados e recuperados, valorizando a paisagem, a biodiversidade e garantindo a segurança hídrica e o manejo sustentável dos recursos naturais.	11, 13, 14 e 15
GOV2 - Liderança pelo Exemplo	A Prefeitura estará com todas as suas ações em linha com as boas práticas de desenvolvimento sustentável.	1, 2 e 17
GOV4 - Planejamento Integrado ao Clima	Planejamento urbano-ambiental integrado à lente das mudanças climáticas para gestão da cidade e proteção da vida da população.	11, 13 e 17

Tabela 1 - Correlação entre as aspirações do PDS em consonância com o “Mutirão Delas” e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

É importante ressaltar ainda que o Programa Mutirão Reflorestamento consta como um dos 63 Projetos Sustentáveis listados no PDS; isto é, projetos vinculados às aspirações, metas e ações estruturantes assumidos no planejamento sustentável da cidade. Cabe ainda destacar que um dos próximos passos listados para o projeto consiste em “Dimensionar e adequar equipe para viabilizar a realização de novas frentes de reflorestamento, da manutenção e demais atividades de manejo necessárias nas áreas reflorestadas”.

Desta forma, é possível perceber que o programa Mutirão Delas não só está alinhado com o Plano de Desenvolvimento Sustentável da cidade, como também há orientação clara no sentido de dimensionar e adequar a equipe que compõe o atual programa. Essa percepção, aliada à meta (presente no PDS) de 3.550 hectares de formações florestais implantadas em estágio inicial e médio até 2030, indica como o programa é consolidado e como é possível planejar mudanças a médio prazo nas equipes que o compõem.

3.2. Diagnóstico atual e benchmarking sobre como o problema é tratado na Prefeitura e em outros contextos

3.2.1 Diagnóstico Atual

O Programa Mutirão Reflorestamento conta com a participação de 474 mutirantes distribuídos em 58 projetos de reflorestamento, uma equipe de coleta de sementes e quatro viveiros de produção de mudas (Dados de Dez/2025). A força de trabalho é composta majoritariamente por homens, com apenas 29 mulheres envolvidas nas atividades, cujos percentuais estão apresentados na Figura 1.

Total de Mutirantes por Gênero

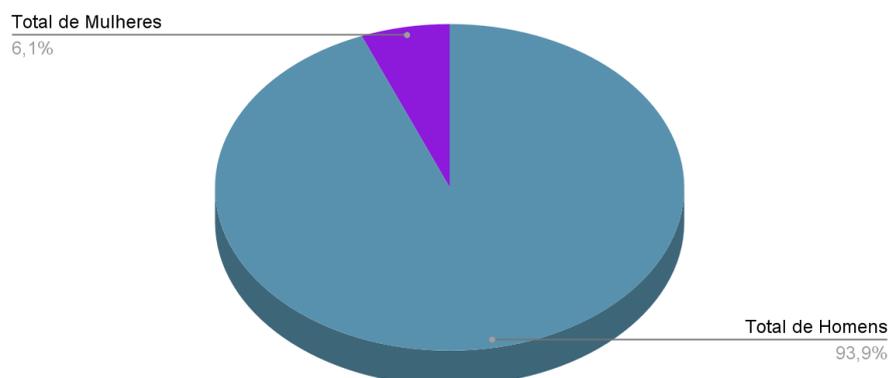


Figura 1 - Total de mutirantes por gênero

Conforme apresentado na figura 2, nos quatro viveiros de produção e na equipe de coleta de sementes (onde as condições de trabalho são mais amenas e o ambiente é mais protegido) participam 64 mutirantes (13,5% do total), sendo 57 homens (89,1%) e 7 mulheres (10,9%). Apesar da contribuição feminina, todas as lideranças nesses cinco projetos são ocupadas exclusivamente por homens, destacando uma lacuna de gênero em posições de chefia.

Distribuição Mutirantes por Gênero e Área de Atuação

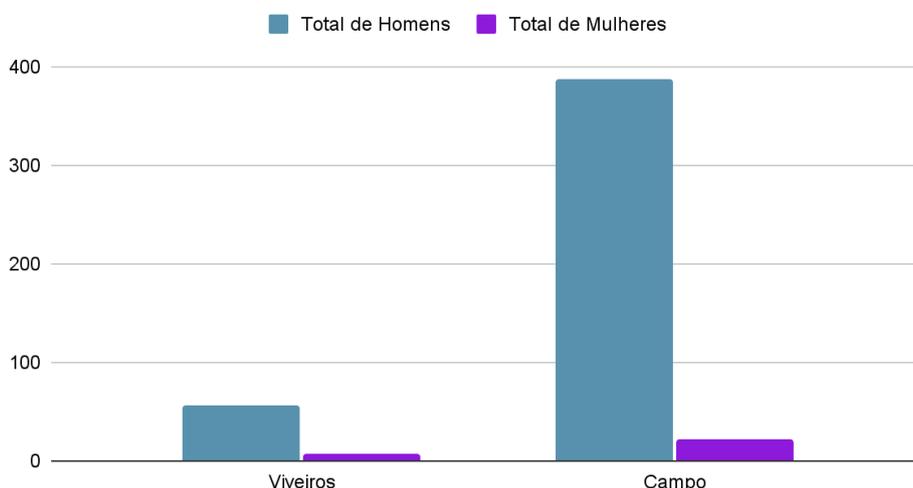


Figura 2 - Distribuição de Mutirantes por Gênero e Área de Atuação

Já nos projetos de reflorestamento voltados às atividades de campo (onde as condições de trabalho são muito mais desafiadoras — com o calor intenso, encostas declivosas, e o esforço físico elevado), estão envolvidos 410 mutirantes (86,5% do total), com 388 homens (94,6%) e apenas 22 mulheres (5,4%). Dentre as mulheres, 4 ocupam cargos de liderança/encarregadas, enquanto as demais 18 atuam como serventes, executando diretamente as atividades operacionais.

Se analisarmos o aspecto da liderança, dos 63 encarregados e líderes de equipe, apenas 4 são mulheres, o que evidencia a escassez de representação feminina em posições de liderança, refletindo uma desigualdade estrutural que persiste no programa, onde as mulheres são amplamente sub-representadas, especialmente em funções de maior responsabilidade.

Como referência, cabe ressaltar que, na cidade do Rio de Janeiro, entre a população em idade ativa (15 anos ou mais), as mulheres correspondem a aproximadamente 53%, enquanto os homens compõem cerca de 47% ([IBGE, 2023](#)).

Os dados mostram que as condições de trabalho nos viveiros, embora mais favoráveis, ainda podem ser um reflexo da percepção de que essas atividades são mais adequadas para as mulheres, enquanto os trabalhos de campo, que exigem mais força física e

enfrentamento de condições climáticas adversas, acabam sendo, em grande parte, dominados por homens. Esse cenário pode ser explicado, em parte, pela visão tradicional de que as mulheres estariam mais aptas a desempenhar atividades mais "cuidadasas" ou "leves", enquanto os homens seriam os responsáveis pelas tarefas mais intensas e árduas. Mesmo assim, a quantidade de participantes do gênero feminino nos viveiros é muito baixa.

Outro fator relevante é o ambiente de trabalho em campo, que, com suas condições insalubres, pode ser um desincentivo para a participação feminina. As dificuldades físicas associadas ao trabalho de campo, como o intenso calor, a necessidade de lidar com o terreno acidentado e a carga de esforço físico, provavelmente criam uma barreira maior para as mulheres, que podem enfrentar desafios adicionais relacionados à carga doméstica e ao cuidado com a família, frequentemente atribuída a elas na sociedade.

3.2.2 Diagnóstico

Para realizar a diagnose inicial foi realizada uma pesquisa de campo por meio de entrevistas presenciais e um questionário online via Google Forms. Na primeira fase, foram entrevistados presencialmente 13 participantes do Programa: 3 encarregados, 2 encarregadas e 8 serventes mulheres, com o objetivo de compreender melhor a realidade das atividades de campo. Questões relacionadas ao recrutamento da equipe, às habilidades necessárias para o trabalho e à organização da equipe foram abordadas. Para as mulheres, a entrevista focou em aspectos sociais, como idade, estado civil, escolaridade e situação familiar. As integrantes das equipes também responderam questões sobre o grau de dificuldade das tarefas executadas no âmbito do Programa, desafios, motivações, preconceito e sugestões de melhorias quanto à participação de mulheres. Alguns resultados merecem destaque neste documento.

Entre os critérios para a formação das equipes, destacaram-se: pessoas que possam acompanhar o ritmo de trabalho, tenham bom relacionamento, aptidão para as atividades, facilidade para chegar ao campo e disposição. As habilidades necessárias apontadas foram força, resistência, gostar do que faz e ter vontade de trabalhar. Quanto à

organização do trabalho, todos mencionaram que as tarefas são distribuídas igualmente entre homens e mulheres.

Embora não haja objeção à participação feminina no Programa, foi observado que os números contradizem essa afirmação, e os participantes não souberam explicar o motivo dessa discrepância.

No que diz respeito às mulheres, a maioria se identifica como parda, solteira, com filhos e possui o ensino fundamental como escolaridade. Em termos operacionais, a maioria considera o trabalho no Programa como moderado a pesado. Quanto aos desafios, destacam a exigência física do trabalho e a preocupação com a segurança. Uma das participantes relatou um caso de discriminação, onde duvidaram de sua capacidade de liderar uma equipe masculina. Como sugestões de melhorias, as mulheres sugeriram um valor mais adequado para o bolsa-auxílio e a implementação de metas diferenciadas de produtividade em comparação aos homens.

Na 2ª fase do diagnóstico, foi aplicado via *Google Forms* um questionário direcionado aos 63 encarregados e encarregadas do Programa. Os resultados completos desta pesquisa podem ser consultados no ANEXO 1 deste documento, mas daremos destaque a alguns mais relevantes.

A maioria dos entrevistados trabalha em equipes compostas apenas por homens e, ao surgirem vagas, não demonstram preferência por incluir mulheres. As experiências com mulheres nas equipes variam, desde quem já trabalhou com elas por muito tempo até aqueles que nunca tiveram essa experiência. Quanto à distribuição de tarefas, algumas equipes mantêm uma divisão igualitária, enquanto outras diferenciam atividades entre homens e mulheres. As principais barreiras apontadas para a participação feminina no mutirão incluem a percepção de que o trabalho é pesado para mulheres e questões relacionadas à segurança no trabalho.

Houve prevalência dos entrevistados que apontaram não perceber resistência ou preconceito dos serventes em relação às mulheres. A maioria também apontou que não recebem treinamento sobre inclusão feminina no mutirão, no entanto, uma parte significativa demonstrou interesse em receber esse tipo de capacitação. Sobre as condições de trabalho, alguns acreditam que favorecem a inclusão das mulheres, enquanto outros não têm opinião formada. A maioria afirmou não conhecer mulheres interessadas

em ingressar no mutirão. Quanto à opinião geral sobre o trabalho feminino no Programa, as respostas foram diversas, variando entre achá-lo importante, indiferente ou até mesmo não adequado.

3.2.3 Benchmarking

Como parte do processo de embasamento e aprimoramento das propostas deste projeto, o grupo de trabalho procurou outros órgãos da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro que pudessem ter relação com o objetivo macro do projeto, seja no sentido de similaridade das atribuições, seja no sentido de possível parte interessada do projeto. Desta forma, o grupo buscou consultar as melhores práticas de gestão relacionadas à mulheres junto à Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB e junto à Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e Cuidados - SPM Rio, cujas considerações estão pontuadas a seguir:

Benchmarking Comlurb

A COMLURB possui como competência principal promover as atividades de limpeza e serviços urbanos no Município do Rio de Janeiro e foi escolhida devido a similaridade do trabalho dos *Garis* com o dos serventes do Mutirão, considerando que profissionais cuidam da limpeza e retirada de lixo das vias públicas, atividade na qual se é necessário esforço físico e onde se encontram mulheres desempenhando a função.

Foi realizada uma reunião presencial na sede da COMLURB com a Diretoria de Gestão e Gente - Aline Patrícia. A ocasião permitiu que fosse traçado um breve histórico da participação feminina na empresa, conforme apresentado a seguir:

A presença feminina na COMLURB teve um início tardio, com a primeira admissão ocorrendo apenas em 1974, 13 anos após a entrada dos primeiros funcionários homens. Desde então, a evolução da participação feminina na empresa passou por oscilações significativas.

Principais Marcos e Evolução por Décadas:

- **1974-1984:** Admissão de apenas **68 mulheres** em uma década, indicando um ingresso ainda bastante restrito.
- **1985-1995:** Crescimento lento, com **114 novas admissões**.

- **1996-2006:** Aumento expressivo, com **1.245 contratações femininas**, evidenciando maior abertura da empresa à inclusão de mulheres.
- **2007-2017:** O maior avanço ocorreu nesse período, com **3.738 mulheres admitidas**, destacando-se o ano de **2013**, com a maior contratação anual registrada (**806 mulheres**).
- **2018-2024:** Forte redução nas admissões femininas, totalizando **apenas 62 contratações** em sete anos, sugerindo uma possível estagnação ou retração na inclusão de mulheres na empresa, o que pode indicar mudanças na política de contratação ou outros fatores que impactaram negativamente a inclusão feminina na empresa. Mais informações podem ser consultadas no ANEXO 2 deste documento.

Benchmarking Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e Cuidados - SPM Rio

Foi realizada uma reunião com uma profissional integrante da Assessoria de Planejamento e Projetos Especiais do gabinete da SPM-Rio, Secretaria que possui como competência principal formular, coordenar e articular políticas e programas destinados à garantia de direitos, à erradicação de discriminações, ao acolhimento, bem como, o combate à violência cometida contra as mulheres.

Na ocasião foi possível entender um pouco mais sobre a dinâmica da Secretaria, seus equipamentos denominados "Casas da Mulher" e "Salas da Mulher", com maior concentração na zona oeste da cidade. Nestes espaços, são desenvolvidas atividades como oficinas, rodas de conversa, acompanhamento psicológico, entre outras. O público-alvo é formado por mulheres jovens e adultas.

A SPM Rio não possui, atualmente, nenhuma iniciativa voltada especificamente para a conscientização dos homens sobre o papel da mulher na sociedade. Durante a reunião, foi dado conhecimento ao grupo sobre o documento **Mapa da Mulher**, que reúne uma série de dados relevantes sobre o perfil das mulheres da cidade, incluindo aquelas atendidas pelos projetos da secretaria. Por fim, as representantes da Secretaria ressaltaram o interesse em apoiar o projeto Mutirão Delas, reconhecendo sua relevância na promoção da participação feminina em áreas menos convencionais.

3.3. Detalhamento do público-alvo e dados relevantes

O público-alvo do projeto Mutirão Delas são mulheres acima de 18 anos, moradoras

das comunidades contempladas pelo programa, com foco naquelas em situação de vulnerabilidade socioeconômica que buscam oportunidades de geração de renda e capacitação profissional. O projeto visa alcançar mulheres de diferentes perfis, sejam elas jovens em busca do primeiro emprego, mães e chefes de família que necessitam de uma atividade remunerada com flexibilidade de horário, além daquelas que já possuem experiência em trabalhos manuais e ambientais, mas ainda enfrentam barreiras de acesso ao mercado de trabalho de alguma forma. A iniciativa também busca sensibilizar e engajar mulheres interessadas em contribuir para a preservação ambiental e o desenvolvimento sustentável de suas comunidades, promovendo sua inclusão em um setor historicamente ocupado por homens.

Em relação à faixa etária alvo do projeto e seus rendimentos, dados do Sistema de Assentamentos de Baixa Renda (SABREN)¹, coordenado pelo Instituto Pereira Passos (IPP), apontam que existem aproximadamente 145.293 mulheres com mais de 20 anos vivendo em comunidades da cidade do Rio de Janeiro. Além disso, o SABREN também indica que 37,31% dos domicílios particulares nessas comunidades possuem um rendimento nominal mensal per capita entre meio e um salário mínimo. Quando considerado o recorte de gênero, a média da renda nominal mensal por comunidade é de aproximadamente R\$879,33 para homens e R\$523,34 para mulheres. Neste mesmo cenário, a plataforma SABREN aponta que as mulheres na faixa etária de 15 a 49 anos representam 77% das mulheres alfabetizadas.

Sobre regionalização, dados da Secretaria de Meio Ambiente e Clima (SMAC) apontam que, das 69 comunidades atendidas pelo Programa Mutirão de Reflorestamento, 46% estão localizadas na Área de Planejamento 5 (AP5), que corresponde à zona oeste da cidade.

3.4. Objetivo macro/principal do projeto

Promover a inclusão ao ampliar a participação de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento, com o objetivo de fomentar a equidade de gênero nas ações de restauração ambiental.

¹ <https://sabren-pcrj.hub.arcgis.com/> Última atualização: Censo IBGE 2010

4. PROJETO

4.1. Introdução e objetivos específicos.

O projeto Mutirão Delas surge como uma resposta à persistente desigualdade de gênero no Programa Mutirão Reflorestamento, que, apesar de sua relevância para a restauração ambiental no município, apresenta uma clara sub-representação das mulheres, com apenas 6% de participação nas equipes. Este cenário não só reflete um problema estrutural de inclusão e equidade de gênero, mas também impede que o potencial das mulheres seja plenamente aproveitado em um setor fundamental para o desenvolvimento sustentável.

O Mutirão Delas surge como uma estratégia para corrigir a histórica exclusão das mulheres de atividades que envolvam força física, frequentemente associadas a papéis masculinos, mesmo em funções que demandem esforços de baixa ou média intensidade. Essa exclusão não apenas limita o campo de atuação das mulheres no mercado de trabalho, mas também reforça estereótipos que subestimam sua capacidade e eficiência. Como consequência, as mulheres enfrentam barreiras adicionais para explorar plenamente seu potencial, especialmente em setores estratégicos como o ambiental, que requerem diversidade de perspectivas e habilidades.

A grande ambição do projeto é desmistificar esses preconceitos e provar, por meio de ações concretas, que as mulheres têm competência e excelência para desempenhar uma ampla gama de funções em ambientes tradicionalmente masculinos. Além de criar novas oportunidades de trabalho, o Mutirão Delas busca promover uma mudança cultural ao desafiar paradigmas e valorizar as contribuições únicas que as mulheres podem oferecer ao setor de restauração ambiental. Essa abordagem não apenas beneficia as participantes diretamente envolvidas e suas comunidades, mas também estabelece um precedente transformador para outros programas e iniciativas semelhantes.

O projeto apresenta uma excelente oportunidade de transformação social, já que as mulheres participantes do Mutirão Delas terão a oportunidade de receber uma bolsa em dinheiro, que contribuirá diretamente para o sustento de suas famílias e despesas domésticas. Além de ampliar as oportunidades de trabalho, o projeto é especialmente pensado para atender à realidade de mulheres que enfrentam barreiras adicionais no mercado laboral, como mães e mães solo. A proximidade das atividades com suas residências e a flexibilidade das jornadas tornam o trabalho compatível com as demandas

de cuidado dos filhos e afazeres domésticos, superando um dos maiores entraves para a inserção feminina em empregos formais – a ausência de uma rede de apoio.

Ao proporcionar uma renda extra e fortalecer a autonomia financeira e social das mulheres, o Mutirão Delas contribui para o fortalecimento das comunidades atendidas, permitindo que elas sejam protagonistas na geração de renda e no desenvolvimento sustentável local. O impacto se estende além das participantes diretas, ao influenciar a dinâmica econômica e social das regiões envolvidas, contribuindo para a cidade caminhar em busca de uma sustentabilidade social, econômica e ambiental.

Nosso objetivo principal é ampliar a participação feminina no programa, por meio de ações estratégicas de recrutamento, engajamento e apoio contínuo às voluntárias. Como um dos objetivos específicos, buscamos estabelecer uma política de recrutamento de voluntários para o Programa, que defina percentuais mínimos de vagas para mulheres nas próximas seleções, garantindo que o recrutamento feminino seja obrigatório até que se alcancem os percentuais desejados. Além disso, o projeto propõe a criação de metas anuais para aumentar progressivamente a participação feminina e a implementação de uma medição diferenciada de produtividade, que considere as particularidades do trabalho de mulheres e homens, respeitando suas condições físicas e contextos de trabalho.

Como um segundo objetivo específico, buscamos promover a sensibilização e capacitação dos líderes de equipe, por meio de oficinas e treinamentos com um foco especial nas questões de gênero e nas especificidades do trabalho feminino no campo. Para isso, propomos que 80% dos atuais encarregados, tanto homens quanto mulheres, sejam capacitados até o final de 2026.

Ao garantir maior participação feminina nas ações de restauração, o projeto avança rumo a um modelo mais justo e eficiente, capaz de inspirar mudanças duradouras em políticas públicas, iniciativas semelhantes e na nossa sociedade.

4.2. Matriz FOFA

PROJETO MUTIRÃO DELAS

AMBIENTE INTERNO	FORÇAS	FRAQUEZAS
	Apoio Institucional: O projeto conta com o respaldo da Secretaria de Meio Ambiente e Clima (SMAC) e faz parte de uma política pública consolidada;	Valor baixo da bolsa auxílio paga aos participantes do Programa;

	Oportunidade de Geração de Renda para Mulheres: A bolsa oferecida é um incentivo financeiro importante, que pode atrair mulheres interessadas em complementar a renda familiar;	Barreiras Culturais e Sociais: Há uma resistência cultural à inclusão de mulheres em atividades “pesadas” historicamente ocupadas por homens;
	Reputação e Experiência do Programa: O Mutirão Reflorestamento é uma política pública que já opera há 38 anos, com experiência e credibilidade entre as comunidades;	Orçamento do projeto insuficiente (dificulta a aquisição de recursos que afetam na entrega final do trabalho);
	Impacto Ambiental Positivo: Aumentar a participação feminina nas atividades de reflorestamento fortalece a atuação do programa e pode trazer benefícios diretos para o meio ambiente;	Dificuldades de acesso e Permanência das mulheres: Sem suporte adequado, como redes de apoio e condições seguras de trabalho, a retenção das participantes pode ser um desafio;
	Contribuição para Equidade de Gênero: Incentiva a igualdade de gênero no mercado de trabalho e nas políticas ambientais, reforçando a inclusão social e econômica das mulheres;	Avaliação de desempenho atual baseado em fatores relacionados à força masculina;
		Medo de trabalhar em ambiente majoritariamente masculino (violência);
		Natureza do trabalho (por ser um trabalho que necessite de esforço físico, pode existir certa resistência prévia das mulheres);
		Condições de trabalho não convidativas (exposição ao sol, necessidade de força física, etc);
		A falta de exemplos e referências femininas no campo pode desencorajar mulheres a se envolverem;
	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
AMBIENTE EXTERNO	Alinhamento com a Agenda de Equidade e Sustentabilidade: A inclusão de mulheres em ações ambientais vai ao encontro de objetivos globais de sustentabilidade e empoderamento feminino, podendo atrair parcerias e financiamentos externos;	Resistência Cultural e Discriminação de Gênero: Alguns membros das comunidades e mesmo das equipes podem resistir à inserção de mulheres, dificultando a integração e criando um ambiente de trabalho hostil;
	Parcerias com Organizações Sociais e ONGs: Parcerias com coletivos femininos e organizações ambientais podem fortalecer as ações de mobilização,	Descontinuidade de Recursos: A dependência de recursos públicos para pagamento das bolsas pode ser um risco, principalmente em cenários de cortes orçamentários;

	treinamento e suporte para as participantes (escolas próximas);	
	Ampliação do Impacto Socioeconômico: O projeto oferece uma nova possibilidade de ocupação e fonte de renda para as mulheres, contribuindo para a redução da vulnerabilidade socioeconômica nas comunidades;	Condicionantes Naturais e Climáticas: Como o projeto atua em áreas de encostas, condições climáticas adversas podem impactar a execução das atividades e trazer riscos de segurança, especialmente para participantes menos experientes;
	Engajamento da Juventude Feminina: O projeto pode atrair mulheres jovens que buscam qualificação e emprego, promovendo o desenvolvimento de habilidades que podem ser úteis em outros setores	Segurança e Saúde no Trabalho: Sem o preparo adequado, as mulheres podem estar mais expostas a riscos relacionados ao trabalho em campo e em áreas de difícil acesso;

Tabela 2 - Matriz FOFA

4.2.1 Interpretações e Cruzamentos Relevantes com Base na Matriz FOFA

4.2.1.1 Estratégias para potencializar o impacto positivo do programa (Forças + Oportunidades)

- Apoio Institucional + Alinhamento com a Agenda de Equidade e Sustentabilidade: A presença de um respaldo consolidado da SMAC e a compatibilidade com os ODS (como o ODS 5 – Igualdade de Gênero) podem ser alavancas para atrair novos financiamentos, parcerias e ampliar a participação feminina.
- Oportunidade de Geração de Renda + Ampliação do Impacto Socioeconômico: A bolsa-auxílio pode ser um atrativo para mulheres em situação de vulnerabilidade, permitindo que o programa seja usado como meio de inclusão econômica e ambiental.

4.2.1.2 Estratégias para mitigar riscos com base nos pontos fortes (Forças + Ameaças)

- Apoio Institucional + Resistência Cultural e Discriminação de Gênero: A SMAC deve trabalhar em políticas de conscientização para combater preconceitos nas comunidades e entre equipes masculinas, promovendo campanhas educativas e suporte.
- Impacto Ambiental Positivo + Condicionantes Naturais e Climáticas: O reforço na formação e segurança das mulheres pode mitigar os desafios de atuar em condições adversas (como terrenos de encosta).
- Credibilidade do Programa + Descontinuidade de Recursos: A reputação do programa pode ser usada como argumento para sensibilizar os gestores públicos e garantir a continuidade orçamentária.

4.2.1.3 Estratégias para transformar fraquezas em vantagens competitivas (Fraquezas + Oportunidades)

- Bolsa-Auxílio Baixa + Parcerias com ONGs: As parcerias podem complementar o incentivo financeiro com capacitações e benefícios extras, reduzindo o impacto do baixo valor da bolsa.
- Dificuldades de Acesso + Engajamento Feminino Jovem: Implementar suporte (como creches e horários flexíveis) pode atrair mães e mulheres jovens, ampliando a adesão.
- Falta de Exemplos Femininos + Alinhamento com Sustentabilidade: Promover histórias de mulheres participantes (modelos inspiradores) alinhadas aos objetivos de empoderamento pode atrair novas voluntárias.

4.2.1.4 Estratégias para reduzir riscos e vulnerabilidades (Fraquezas + Ameaças)

- Bolsa-Auxílio Baixa + Descontinuidade de Recursos: Buscar financiamento externo ou parcerias privadas para aumentar a remuneração das participantes e garantir estabilidade.
- Barreiras Culturais + Resistência e Violência: Criar espaços seguros de trabalho para mulheres, com protocolos claros contra assédio e discriminação.
- Condições de Trabalho Adversas + Segurança e Saúde no Trabalho: Investir em EPIs e treinamentos pode minimizar os riscos físicos e reforçar a confiança das mulheres no programa.

4.3. Atores relevantes, potenciais clientes e parceiros estratégicos, detalhando interesses e graus de influência.

Para o sucesso deste projeto, é essencial identificar os stakeholders relevantes, compreender seus interesses e analisar o grau de influência de cada um. A seguir, detalham-se os principais atores, tanto os já definidos quanto os sugeridos, que desempenharão papéis estratégicos ao longo da execução da iniciativa.

- **Prefeito** (Manter Satisfeito) - O prefeito tem um papel crucial na implementação de políticas públicas e no direcionamento estratégico de recursos municipais. Seu interesse reside em garantir que a gestão pública seja bem avaliada, com foco em iniciativas que promovam a sustentabilidade ambiental e a igualdade de gênero. Seu grau de influência é alto, uma vez que as decisões políticas e os investimentos necessários para o projeto dependem diretamente de sua aprovação.

- **Secretaria de Meio Ambiente e Clima** (Gerenciar de perto e envolver) A Secretaria de Meio Ambiente é responsável pela execução do programa de reflorestamento e pela gestão das políticas públicas ambientais. Seu interesse está em fortalecer as ações de preservação e reflorestamento, enquanto busca integrar a temática de gênero de forma inclusiva. A Secretaria detém grande poder de influência no andamento das atividades do projeto, sendo um dos principais parceiros para garantir a viabilidade e o impacto das ações ambientais.
- **Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e Cuidados** (Gerenciar de perto e envolver) A Secretaria da Mulher desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero, e sua atuação será essencial para garantir que o projeto atenda às necessidades e desafios das mulheres no campo. Seu interesse está em ampliar a participação feminina nas áreas de sustentabilidade e reflorestamento, fortalecendo políticas públicas inclusivas. Sua influência é alta, uma vez que a Secretaria pode direcionar políticas, apoio financeiro e mobilização para o sucesso do projeto.
- **Encarregados** (Monitorar) Os encarregados são líderes operacionais dentro do programa e têm grande influência nas práticas cotidianas de trabalho. Eles são responsáveis pela gestão das equipes de reflorestamento e, com a capacitação proposta pelo projeto, podem transformar a forma como as questões de gênero são tratadas no ambiente de trabalho. Embora sua influência sobre as decisões estratégicas seja limitada, sua capacidade de mobilizar as equipes e influenciar os resultados operacionais é significativa.
- **Cidadãs, ONGs de Apoio a Mulheres e Defesa Civil** (Manter Informado) As cidadãs, especialmente aquelas que residem em áreas mais vulneráveis, são as beneficiárias diretas do projeto. As ONGs de apoio a mulheres podem fornecer suporte em termos de mobilização comunitária e apoio logístico. A Defesa Civil, por sua vez, é uma parte importante no monitoramento das condições de segurança nas áreas de reflorestamento. O grau de influência desses atores é médio, mas suas contribuições em termos de engajamento social e apoio logístico são essenciais para o sucesso do projeto.

Matriz de Stakeholders



Figura 4 - Matriz de Stakeholders

4.4. Metas (SMART)

OBJETIVO 1: Ampliar a participação de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento de 6% para 30%, até 2030, por meio de ações específicas de recrutamento, engajamento e apoio às voluntárias.

OBJETIVO 2: Capacitar 80% dos atuais líderes de equipe (encarregados) do Programa Mutirão Reflorestamento (homens e mulheres) sobre questões de gênero e o trabalho das mulheres no campo até o final de 2026.

4.5. Iniciativas no Formato 5W2H

OBJETIVO 1	Ampliar a participação de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento de 6% para 30%, até 2030, por meio de ações específicas de recrutamento, engajamento e apoio às voluntárias.
-------------------	---

INICIATIVA		Estabelecer uma política de recrutamento de voluntárias para o programa Mutirão Reflorestamento
5W	O QUE?	Gerar um documento guia para o recrutamento, que determine todas as regras para a inclusão de mulheres e que estabeleça o mínimo de 30% de vagas para mulheres
	PORQUE?	Não existem regras a respeito do gênero atualmente; Não há equidade de gênero no projeto mutirão (apenas 6% das vagas são ocupadas por mulheres)
	ONDE?	Mutirão de reflorestamento - Secretaria de Meio Ambiente e Clima
	QUANDO?	A partir da aprovação do projeto, com o prazo de 1 mês para a entrega do documento (o documento terá revisão semestral)
	QUEM?	Grupo 4 do Liderança Feminina em conjunto com a Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento
2H	COMO?	<ul style="list-style-type: none"> ● Criando a política e divulgando para os responsáveis pela seleção ● Estipulando critérios diferenciados para avaliar desempenho ● Divulgando para as mulheres da comunidade (estar contido na Política)
	QUANTO?	Sem custos adicionais

INICIATIVA		Estabelecer a obrigatoriedade de inclusão de mulheres nas próximas vagas abertas nos viveiros
5W	O QUE?	Implementar a obrigatoriedade de incluir mulheres nas próximas vagas abertas nos viveiros
	PORQUE?	Porque a pouca participação de mulheres está desalinhada com o ODS 5 – Igualdade de Gênero
	ONDE?	Nos 4 viveiros do programa Mutirão Reflorestamento
	QUANDO?	A partir da próxima abertura de vagas, com uma avaliação semestral da execução da política
	QUEM?	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento com os responsáveis pelo recrutamento (encarregados) das equipes dos viveiros
2H	COMO?	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar formalmente, a obrigatoriedade de recrutamento de mulheres até que se atinja o mínimo de 50% de participação feminina em todos os viveiros • Estabelecer e comunicar claramente a política para todos os envolvidos, garantindo que os recrutadores sigam as diretrizes.
	QUANTO?	Custos relacionados à comunicação interna, que podem ser feitos dentro do orçamento do programa, sem custos adicionais.

INICIATIVA		Instituir percentual progressivo de participação feminina no Programa de Reflorestamento
5W	O QUE?	Estabelecer um percentual progressivo para aumentar a participação das mulheres no programa Mutirão Reflorestamento, com metas anuais de crescimento até atingir os 30%.
	PORQUE?	Para garantir que a participação feminina no programa aumente de forma gradual e sustentável, promovendo a equidade de gênero nas equipes de trabalho e fomentando a inclusão das mulheres nas atividades de reflorestamento
	ONDE?	Em todas as áreas do programa Mutirão Reflorestamento, tanto nos viveiros quanto no campo
	QUANDO?	O percentual progressivo será implementado imediatamente, com metas anuais de aumento de participação feminina. O objetivo é alcançar 30% de participação feminina no programa até o 6º ano.
	QUEM?	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento
2H	COMO?	Estabelecer um plano de ação com metas de percentual de mulheres a serem alcançadas a cada ano. Sugere-se um crescimento de 4% ao ano, obtendo-se 10% de participação feminina total no projeto em 2025, 14% em 2026, 18% em 2027, 22% em 2028, 26% em 2029 e 30% em 2030, desde de que o programa seja aprovado em 2025. A implementação pode incluir ações de recrutamento direcionadas, capacitação e suporte específico para as mulheres, e acompanhamento contínuo dos dados de participação. (Minuta de Decreto constante no Anexo 3).
	QUANTO?	Sem custos associados a essa iniciativa.

INICIATIVA		Medição diferenciada de produtividade para mulheres e homens
5W	O QUE?	Implementar uma medição diferenciada de produtividade, levando em consideração as especificidades do trabalho de mulheres e homens, como condições físicas e contextos de trabalho
	PORQUE?	Para garantir uma avaliação mais justa e equitativa da produtividade de todos os participantes, reconhecendo as diferenças nas condições de trabalho e fisiológicas entre homens e mulheres, e incentivando a participação feminina
	ONDE?	Em todas as áreas do programa Mutirão Reflorestamento
	QUANDO?	A partir do início do projeto e em operação contínua. Sugere-se que até o 3º mês depois da aprovação do projeto já haja parâmetros estabelecidos
	QUEM?	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento e encarregados das equipes
2H	COMO?	Estabelecer uma metodologia de avaliação de produtividade que considere variáveis como o esforço físico, o tipo de atividade e as condições de trabalho (Inicialmente com parâmetros de provas físicas baseados em editais da Comlurb em 80%, com ajuste periódico conforme o aumento de mulheres no programa). Além disso, será necessário treinar os encarregados para que possam aplicar o novo cálculo de medição.
	QUANTO?	Sem custos associados a essa iniciativa

OBJETIVO 2	Capacitar 80% dos atuais líderes de equipe (encarregados) do Programa Mutirão Reflorestamento (homens e mulheres) sobre questões de gênero e o trabalho das mulheres no campo até o final de 2026.
-------------------	--

INICIATIVA		Realização de oficinas e treinamentos presenciais e/ou online
5W	O QUE?	Realizar oficinas e treinamentos presenciais e/ou online semestrais sobre questões de gênero e o trabalho das mulheres no campo
	PORQUE?	Para capacitar os participantes sobre temas de igualdade de gênero e sensibilizá-los quanto às dificuldades enfrentadas pelas mulheres no setor ambiental e no trabalho de reflorestamento
	ONDE?	Nos locais de trabalho do programa ou auditório da Prefeitura (presenciais) e em uma plataforma online (preferencialmente <i>Teams</i> para treinamentos virtuais)
	QUANDO?	A partir do primeiro ano do projeto até o prazo final de 2026
	QUEM?	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento, especialistas em gênero, instrutores de capacitação e facilitadores externos (caso necessário), mulheres líderes de referência.
2H	COMO?	Planejar a grade de conteúdo abordando questões como o papel das mulheres no campo, desafios de gênero, e boas práticas de equidade. A logística presencial das oficinas pode envolver eventos mensais, enquanto os treinamentos online serão disponibilizados de forma contínua, a cada semestre.
	QUANTO?	Custos associados a honorários de facilitadores, plataforma de videoconferência (caso seja necessário), pacote de dados para os voluntários, materiais de apoio (cartilhas, cartazes, vídeos canetas e cadernos) e custos relacionados à logística de eventos presenciais, como <i>coffee break</i> .

INICIATIVA		Criação de grupos de discussão e reflexão
5W	O QUE?	Criar grupos (presenciais ou online) de discussão e reflexão com os participantes para debater questões de gênero e o trabalho das mulheres no campo
	PORQUE?	Para estimular a troca de experiências e reflexões sobre as barreiras de gênero no programa, promovendo um ambiente de diálogo e aprendizado contínuo
	ONDE?	Nos locais de trabalho (presenciais) ou em grupos virtuais
	QUANDO?	Mensalmente, a partir do início do 1º ano do projeto
	QUEM?	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento, facilitadores especializados em gênero e mediadores de grupos
2H	COMO?	Organizar encontros mensais com duração de 1h, podendo ser presenciais ou virtuais, com temas relacionados ao empoderamento feminino no campo, destacando desafios enfrentados pelas mulheres e lições aprendidas.
	QUANTO?	Custos associados a honorários de facilitadores, plataforma de videoconferência (caso seja necessário), pacote de dados para os voluntários, materiais de apoio (cartilhas, cartazes, vídeos canetas e cadernos) e custos relacionados à logística de eventos presenciais, como <i>coffee break</i>

INICIATIVA		Campanha de sensibilização (interna e externa)
5W	O QUE?	Criar uma campanha interna (SMAC e Prefeitura) e externa (Comunidade) para sensibilização sobre a importância da equidade de gênero e as questões enfrentadas pelas mulheres no campo.
	PORQUE?	Para promover uma cultura interna mais inclusiva, aumentar a conscientização sobre a desigualdade de gênero e engajar todos os participantes na construção de um ambiente de trabalho mais justo.
	ONDE?	No local do programa (presencialmente), por meio de cartazes, materiais educativos, e também via canais digitais (e-mail, redes sociais internas, etc.).
	QUANDO?	A campanha será lançada no segundo mês após a aprovação do projeto e continuará ao longo do período de capacitação dos encarregados com periodicidade trimestral.
	QUEM?	Grupo 4 do Programa de Liderança Feminina em conjunto com a Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento e Assessoria de Comunicação da SMAC.
2H	COMO?	Produzir materiais educativos (cartazes nos equipamentos públicos da Comunidade - escolas, clínicas da família e Casas da Mulher - mensalmente), posts nas redes sociais - semanalmente, divulgação em rádio comunitária - diariamente, realizar ações de sensibilização em eventos (anualmente) e integrar o tema da equidade de gênero em todas as comunicações internas da SMAC.
	QUANTO?	Custos de design e produção de materiais, recursos para campanhas digitais (como anúncios) e possíveis eventos de sensibilização. A mão de obra utilizada será voluntária.

INICIATIVA		Parcerias com ONGs de Gênero e Meio Ambiente
5W	O QUE?	Firmar parcerias com ONGs que trabalham com questões de gênero e meio ambiente para capacitação e apoio técnico
	PORQUE?	Para trazer expertise externa, recursos educativos e apoio na implementação de ações de capacitação de gênero no contexto do reflorestamento, além de fortalecer a rede de apoio ao projeto
	ONDE?	No programa Mutirão Reflorestamento, com o envolvimento das ONGs em ações de capacitação, eventos e <i>workshops</i>
	QUANDO?	A partir do 1º ano, com revisões e novos acordos sendo feitos anualmente
	QUEM?	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento e representantes das ONGs parceiras
2H	COMO?	Entrar em contato com organizações relevantes, negociar acordos de colaboração e integrar seus programas educativos de gênero no contexto do programa.
	QUANTO?	Sem custos adicionais

4.6. Cronograma consolidado das iniciativas

Objetivo 1: Ampliar a participação de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento de 6% para 30%, até 2030.

OBJETIVO 1				
Iniciativa	Prazo de Início	Prazo de Conclusão	Periodicidade de	Responsável
Estabelecer uma política de recrutamento para o Programa Mutirão Reflorestamento	1º mês após a aprovação do projeto	1 mês	Revisão semestral da política	Grupo 4 do PRLF em conjunto com a Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento
Obrigatoriedade de inclusão de mulheres nas vagas abertas nos viveiros	1º mês após a aprovação do projeto	Até que se atinja o mínimo de 50% de participação feminina em todos os viveiros	Revisão semestral da política	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento com os encarregados das equipes dos viveiros

Instituir percentual progressivo de participação feminina no Programa de Reflorestamento (metas % anuais)	1º mês após a aprovação do projeto	4% de crescimento por ano até o atingimento dos 30%.	Avaliação anual	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento
Medição diferenciada de produtividade para mulheres e homens	2º mês após a aprovação do projeto	Ação contínua	Monitoramento contínuo; Avaliação anual dos parâmetros	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento e encarregados das equipes

Objetivo 2: Capacitar 80% dos líderes de equipe sobre questões de gênero até o final de 2026

Iniciativa	Prazo de Início	Prazo de Conclusão	Periodicidade	Responsável
Realização de oficinas e treinamentos presenciais e/ou online	2º mês após a aprovação do projeto	31 de dezembro de 2026	Semestral	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento, especialistas em gênero, instrutores de capacitação e facilitadores externos (caso necessário), mulheres líderes de referência.
Criação de grupos de discussão e reflexão	2º mês após a aprovação do projeto	Ação contínua	Mensal	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento, facilitadores especializados em gênero e mediadores de grupos
Campanha de sensibilização (interna e externa)	2º mês após a aprovação do projeto	Até 31 de dezembro de 2026	Trimestral	Grupo 4 do Programa de Liderança Feminina em conjunto com a Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento e Assessoria de Comunicação da SMAC.
Parcerias com ONGs de Gênero e Meio Ambiente	1º mês de aprovação do projeto	Ação contínua	Anual	Coordenadoria de Restauração Ambiental/Gerência de Mutirão Reflorestamento e representantes das ONGs parceiras

CRONOGRAMA MUTIRÃO DELAS																		
OBJETIVO 1: Ampliar a participação de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento de 6% para 30%, até 2030, por meio de ações específicas de recrutamento, engajamento e apoio às voluntárias.																		
INICIATIVAS	1º ano após a aprovação do projeto (2025)																	
	1º mês	2º mês	3º mês	4º mês	5º mês	6º mês	7º mês	8º mês	9º mês	10º mês	11º mês	12º mês						
1 - Estabelecer uma política de recrutamento de voluntárias para o programa Mutirão Reflorestamento													2x	2x	2x	2x	2x	Revisão semestral da política
2- Estabelecer a obrigatoriedade de inclusão de mulheres nas próximas vagas abertas nos viveiros													Até que se atinja no mínimo 50% de participação feminina em todos os viveiros	2x	2x	2x	2x	<ul style="list-style-type: none"> •A partir da próxima abertura de vagas •Revisão semestral da política
3 - Instituir percentual progressivo de participação feminina no Programa de Reflorestamento													4% de crescimento por ano até o atingimento de 30%					<ul style="list-style-type: none"> •Avaliação anual •O percentual anual será alterado em função do ano em que o projeto for aprovado
4 - Medição diferenciada de produtividade para mulheres e homens																		<ul style="list-style-type: none"> •Monitoramento contínuo •Avaliação anual dos parâmetros

OBJETIVO 2: Capacitar 80% dos atuais líderes de equipe (encarregados) do Programa Mutirão Reflorestamento (homens e mulheres) sobre questões de gênero e o trabalho das mulheres no campo até o final de 2026.																		
INICIATIVAS	1º ano após a aprovação do projeto (2025)																	
	1º mês	2º mês	3º mês	4º mês	5º mês	6º mês	7º mês	8º mês	9º mês	10º mês	11º mês	12º mês						
1 - Realização de oficinas e treinamentos presenciais e/ou online													2x	2x	2x	2x	2x	<ul style="list-style-type: none"> •Dois encontros presenciais por ano •Oficinas podem ser mensais •Até 31/12/2026
2 - Criação de grupos de discussão e reflexão																		Ação contínua
3 - Campanha de sensibilização (interna e externa)																		Campanhas mensais
4 - Parcerias com ONGs de Gênero e Meio Ambiente																		Ação contínua

4.6.1 Detalhamento de Metas Anuais para Participação Feminina

A Figura 5 apresenta uma sugestão de crescimento progressivo da participação feminina no projeto Mutirão Delas, partindo de 6% em 2024 (cenário atual) e atingindo 30% até 2030. O planejamento prevê um aumento gradual de 4 pontos percentuais por ano, garantindo uma inclusão estruturada e sustentável das mulheres no projeto. Essa estratégia possibilita a adaptação das participantes e da equipe organizadora, promovendo ações afirmativas e políticas de incentivo à equidade de gênero.

Total da Participação Feminina (%) e % de Crescimento Anual

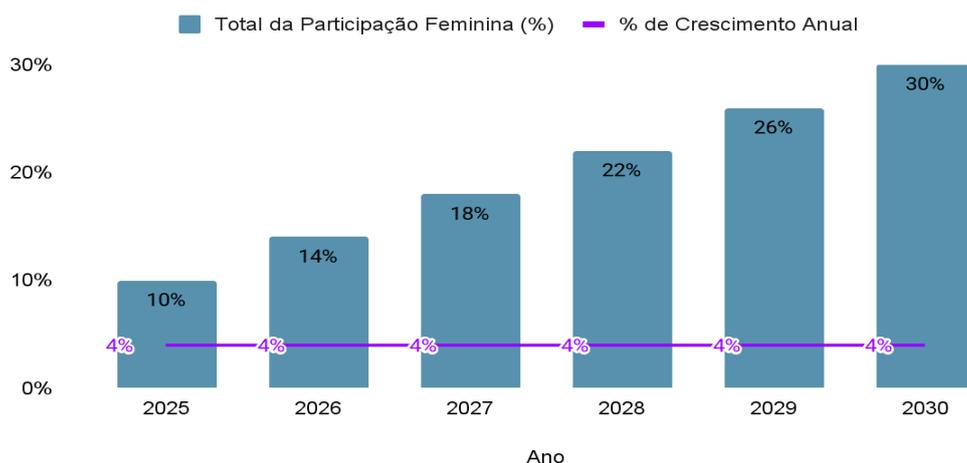


Figura 5 - Sugestão de crescimento progressivo da participação feminina no projeto Mutirão Delas

4.7. Orçamento detalhado, incluindo parcerias e custos potenciais.

O orçamento abaixo reflete os custos potenciais para a execução das iniciativas planejadas, que incluem a realização de oficinas e treinamentos presenciais/online, a promoção de campanhas de sensibilização e a aquisição de materiais diversos necessários para o sucesso do projeto. O valor anual estimado do projeto é de R\$ 34.992,08 (trinta e quatro mil novecentos e noventa e dois reais e oito centavos). Considerando 6 anos de execução prevista para o projeto, o valor total é de R\$ 209.952,48 (duzentos e nove mil novecentos e cinquenta e dois reais e quarenta e oito centavos).

INICIATIVA	ITEM	UNIDADE DE MEDIDA	VALOR UNITÁRIO	QUANTIDADE	SUB-TOTAL
Oficinas e Treinamentos presenciais/online	Palestrantes/ Conferencistas/ Consultores	Hora/aula	R\$ 141,88	16	R\$ 2.270,08
Coffee-Break	Cardápio Tipo 1 (anexo)	Unidade	R\$ 19,90	400	R\$ 7.960,00
Material Didático	Kit: caneta, bloco de anotações, pasta plástica, crachá	Unidade	R\$ 38,76	200	R\$ 7.752,00
Campanha de Sensibilização (interna e externa)	Cartazes nas comunidades	Unidade	R\$ 4,00	3780	R\$ 15.120,00
Pacote de Dados	Internet 5GB (Claro)	Unidade	R\$ 30,00	63	R\$ 1.890,00
				TOTAL	R\$ 34.992,08
				6 ANOS	R\$ 209.952,48

4.8. Monitoramento dos indicadores e fontes de comprovação.

Para garantir a efetividade das iniciativas propostas pelo projeto Mutirão Delas, indicadores claros são essenciais para medir o progresso e o impacto das ações ao longo do tempo; os mesmos servirão como uma espécie de bússola para apontar o alcance dos objetivos ou mesmo a necessidade de ajustes.

Objetivo 1: Ampliar a participação de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento até 2030

INDICADORES:

- % de vagas preenchidas por mulheres (aferição mensal);
- % de vagas abertas nos viveiros preenchidas por mulheres (aferição mensal);
- Taxa de crescimento anual de participação feminina (aferição anual);
- Produtividade de mulheres em comparação com homens (aferição mensal);

Objetivo 2: Capacitar 80% dos líderes de equipe sobre questões de gênero até 2026

INDICADORES:

- % de líderes de equipe capacitados sobre questões de gênero (aferição trimestral);
- Número de sessões de discussão realizadas (aferição semestral);
- Número de parcerias firmadas com ONGs de Gênero e Meio Ambiente (aferição

anual);

As fontes de confirmação dos indicadores propostos têm como objetivo garantir a precisão e a transparência na medição dos avanços do projeto. Para os indicadores relacionados à ampliação da participação de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento, as principais fontes de confirmação serão os relatórios de recrutamento e seleção, que registrarão a quantidade de vagas preenchidas por mulheres, permitindo acompanhar a distribuição de vagas nos viveiros e a evolução anual da participação feminina. Além disso, a produtividade diferenciada entre homens e mulheres será medida por meio de relatórios de produtividade que monitoram o desempenho no campo.

Já no que diz respeito ao objetivo de capacitar os líderes de equipe sobre questões de gênero, as fontes de confirmação para os indicadores serão os registros de participação nas oficinas e treinamentos, que podem ser obtidos por meio de fichas de presença, relatórios de capacitação ou registros em plataformas de cursos online. O número de sessões de discussão e a participação em campanhas de sensibilização serão confirmados por relatórios específicos que documentam esses eventos, como agendas de atividades e registros de presença. Por fim, as parcerias firmadas com ONGs serão confirmadas por meio de documentos formais de parceria, como contratos e memorandos de entendimento, bem como por relatórios de parcerias que detalham os termos de colaboração e as ações realizadas.

Essas fontes de confirmação, que incluem registros em sistemas de gestão, relatórios de progresso do projeto e documentos formais, são fundamentais para garantir que os indicadores sejam monitorados de forma contínua e eficaz, permitindo ajustes estratégicos ao longo da execução do projeto e assegurando o cumprimento das metas estabelecidas.

4.9. Perenidade e Sustentabilidade do Projeto.

O Mutirão Delas é uma política pública com potencial de perdurar no tempo. Em primeiro lugar porque a necessidade de ações voltadas ao clima e ao desenvolvimento sustentável são primordiais para a vida e os seres humanos e no momento em que todas as áreas planejadas forem reflorestadas (em uma realidade utópica, pois encontramos cada vez mais áreas sendo desmatadas com a finalidade de construções irregulares na cidade do Rio de Janeiro) ainda teremos a necessidade de manutenção do ecossistema das comunidades. Essa *expertise* criada pelo Mutirão (como por exemplo a consciência

ambiental e as formas de manejo do solo) tem a condição de se propagar por diversas gerações e prosseguir mesmo com poucos recursos financeiros.

Outro ponto é a inserção da mulher em atividades diferentes das usuais. A relevância de ter as mulheres no campo, no manejo com a terra - ainda que em zona urbana - quebra o paradigma de que as mulheres não dispõem de habilidade ou força física para trabalhos semelhantes aos realizados no reflorestamento. A partir da consciência coletiva de que as mulheres são capazes de ocupar diferentes espaços, as desigualdades de gênero tendem a ser reduzidas. Por esse motivo as iniciativas do projeto são destinadas aos recrutadores para participação no mutirão e para a comunidade que está no entorno. É primordial que as mulheres que residam nessas áreas saibam que elas contam com uma opção para contribuir com seu entorno e tem uma possibilidade de auxílio financeiro para ajudar nas despesas domésticas por meio de uma atividade com horário flexível.

Por fim, a inserção das mulheres no reflorestamento tem um cunho educativo diferenciado. Isso porque em geral são mulheres que educam as crianças. O apreço pelo espaço onde vivemos perpassa pelo quanto nos dedicamos para que ele se consolide daquela forma. Certamente as mulheres que reflorestarem uma área da cidade ensinarão às crianças que aquele lugar tem um valor especial, para que todo aquele trabalho realizado não se perca. É esse ensinamento de geração em geração que tem o poder de criar uma relação positiva com o meio ambiente onde vivemos, de modo que a população apoie e se movimente para manter o ecossistema restaurado.



5. Conclusão

O projeto "Mutirão Delas" representa um avanço significativo na promoção da equidade de gênero em políticas públicas ambientais, demonstrando que a inclusão feminina não apenas fortalece o impacto socioeconômico das iniciativas governamentais, mas também amplia o alcance e a efetividade das ações de reflorestamento. Ao diagnosticar e enfrentar as barreiras que limitam a participação das mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento, este projeto propõe soluções concretas para promover a inclusão, capacitação e valorização da força de trabalho feminina em um setor historicamente dominado por homens.

Por meio de estratégias bem delineadas, como a implementação de uma política de recrutamento que estabeleça percentuais mínimos de participação feminina, a criação de metas progressivas de inclusão, a oferta de treinamentos e capacitações para líderes de equipe e a promoção de campanhas de sensibilização, o projeto busca romper com estereótipos de gênero e criar um ambiente mais inclusivo e equitativo. Além disso, o envolvimento de parceiros estratégicos, como ONGs e outras instituições públicas, reforça a sustentabilidade da iniciativa e assegura que sua implementação seja viável e eficaz a longo prazo.

A importância do "Mutirão Delas" vai além da geração de emprego e renda. Ele contribui para a construção de uma cidade mais sustentável, onde a participação feminina na recuperação ambiental não só melhora a qualidade de vida das comunidades envolvidas, mas também fortalece o compromisso coletivo com a preservação do meio ambiente. O impacto positivo do projeto também se reflete na formação de uma consciência ambiental mais ampla, visto que muitas das mulheres envolvidas atuam como agentes multiplicadoras de boas práticas em suas comunidades e no núcleo familiar.

Por fim, a implementação do "Mutirão Delas" reforça a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade de gênero de forma ativa e estratégica. A experiência adquirida com este projeto pode servir de modelo para futuras iniciativas que busquem reduzir desigualdades estruturais e ampliar oportunidades para as mulheres em diferentes setores. Assim, ao integrar inclusão social e desenvolvimento sustentável, o "Mutirão Delas" não apenas transforma realidades individuais, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

6. Referências

BEREVOESCU, Ionica e BALLINGTON, Julie. Women's representation in local government: a global analysis. Disponível em: <https://ucaz.org.zw/wp-content/uploads/2019/08/Womens-Representation-In-Local-Government.pdf>. Acesso em 14 jan. 2025

ELIGON, John. Gender equality stalling or going backwards for 1bn women and girls. The Guardian, 4 set. 2024. Disponível em: <https://www.theguardian.com/global-development/article/2024/sep/04/gender-equality-stalling-or-going-backwards-for-1bn-women-and-girls>. Acesso em: 23 fev. 2025.

IEF - INSTITUTO ESTADUAL DE FLORESTAS (Minas Gerais). Mulheres são presença marcante no trabalho desenvolvido nos órgãos ambientais em Minas. S.l., 2024. Disponível em: <https://www.ief.mg.gov.br/w/mulheres-sao-presenca-marcante-no-trabalho-desenvolvido-nos-orgaos-ambientais-em-minas>. Acesso em: 01 fev. 2025.

IBFC: INSTITUTO BRASILEIRO DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO: Concurso Público - COMLURB. Disponível em: <https://concursos.ibfc.org.br/informacoes/244/>

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero : indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 14 dez. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Liv102066_informativo.pdf. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d.]. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 23 jan. 2025.

MARQUES, Gláucia. Liderança, diversidade étnica e de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Dissertação (Mestrado em gestão). Escola de administração de Empresas de São Paulo - Fundação Getúlio Vargas:2020

PADUA, Suzana. Um futuro feminino na educação ambiental. Fauna News, S.l., 2023. Disponível em: <https://faunanews.com.br/um-futuro-feminino-na-educacao-ambiental/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

RIO DE JANEIRO (Município). Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Prefeitura, 2021. Disponível em: https://www.rio.rj.gov.br/dlstatic/10112/12937849/4337195/PDSCOMPLETO_0406_errata_09062021compactado.pdf. Acesso em: 18 dez. 2024.

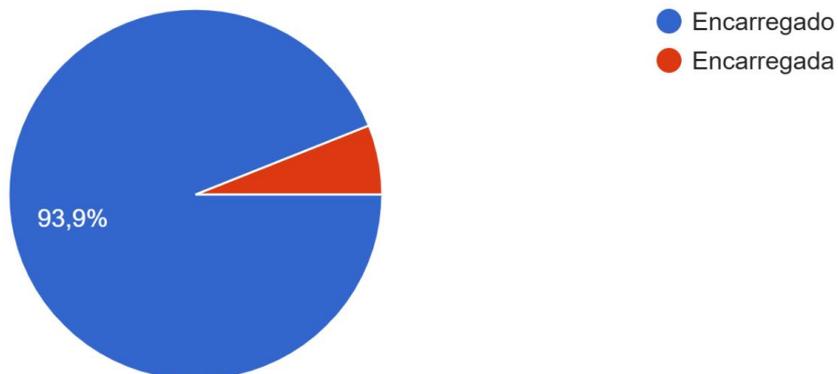
SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES DO RIO DE JANEIRO. Mapa da Mulher Carioca. Rio de Janeiro: SPM Rio, [s.d.]. Disponível em: <https://drive.google.com/drive/folders/1zyNr4Od2fg0XBVkrfTvmvbuYFrpohE5A>. Acesso em: 02 JAN. 2025.

Anexo 1

Respostas ao questionário direcionado aos 63 encarregados e encarregadas do Programa.

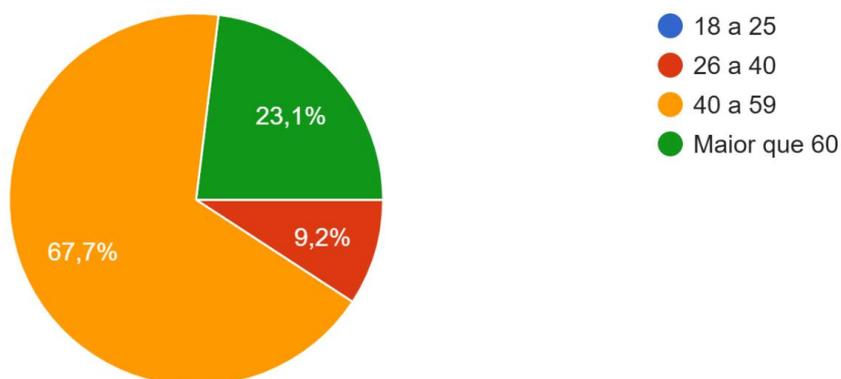
Você é:

66 respostas



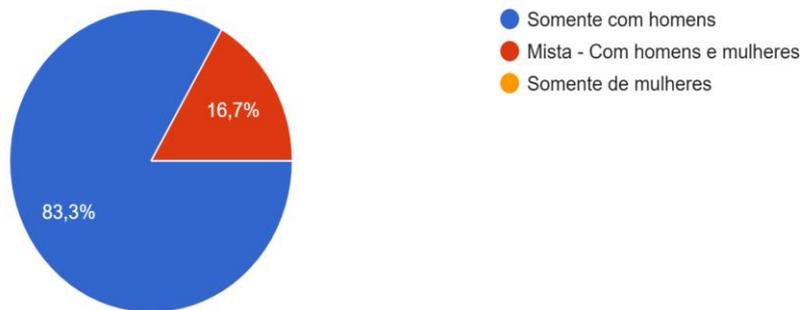
Qual sua idade?

65 respostas



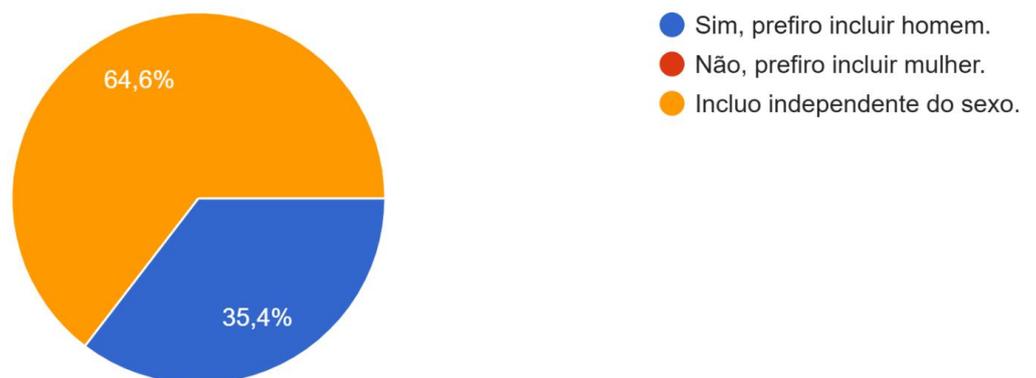
Você trabalha em uma equipe:

66 respostas



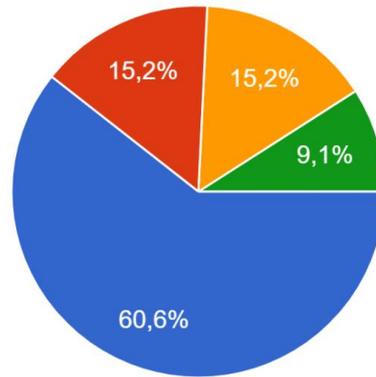
Quando tem vaga na equipe, você prefere incluir homem do que incluir mulher?

65 respostas



Qual a sua experiência em ter mulheres no seu projeto?

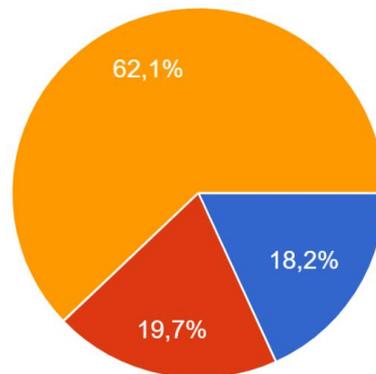
66 respostas



- Nunca trabalhei com mulher na equipe.
- Já tive mulher na equipe mas durou pouco tempo.
- Já tive mulheres por muito tempo na equipe.
- Sempre tenho mulheres na minha equipe.

A divisão de tarefas é diferente para homens e para mulheres?

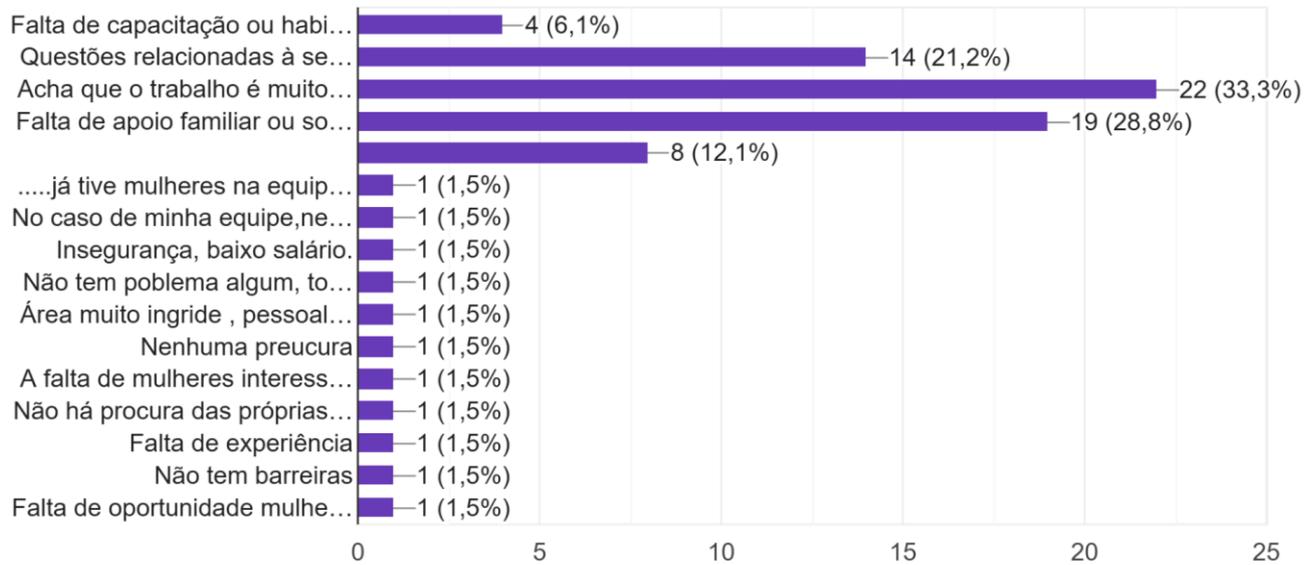
66 respostas



- Sim, As atividades são distribuídas de forma diferente, de acordo com o nível de esforço da atividade.
- Não, As atividades são distribuídas igualmente para homens e mulheres.
- Não tenho mulheres na minha equipe.

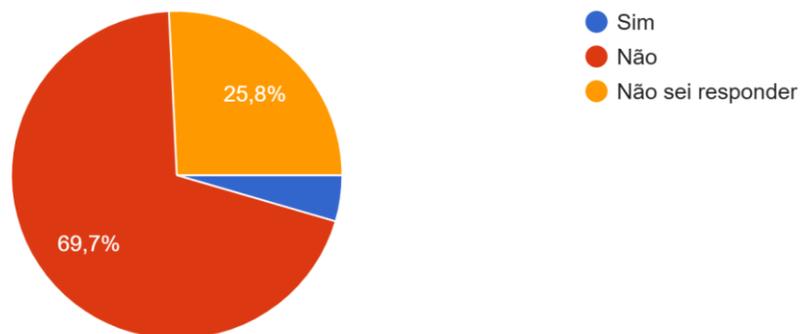
Na sua opinião, quais as principais barreiras para a participação de mulheres no PMR? (Marque todas que se aplicam).

66 respostas



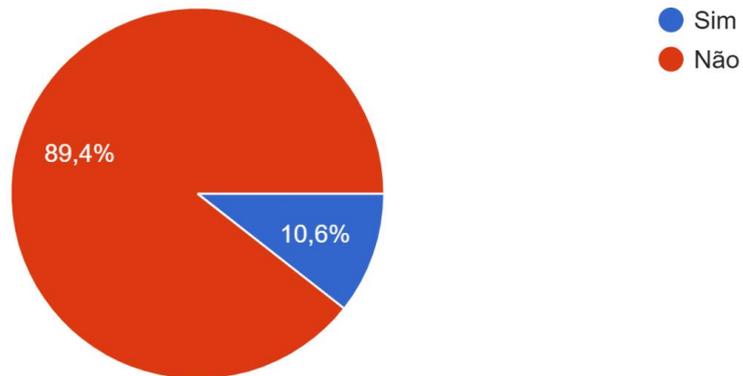
Você percebe algum tipo de resistência ou preconceito por parte dos serventes ao trabalhar com mulheres?

66 respostas



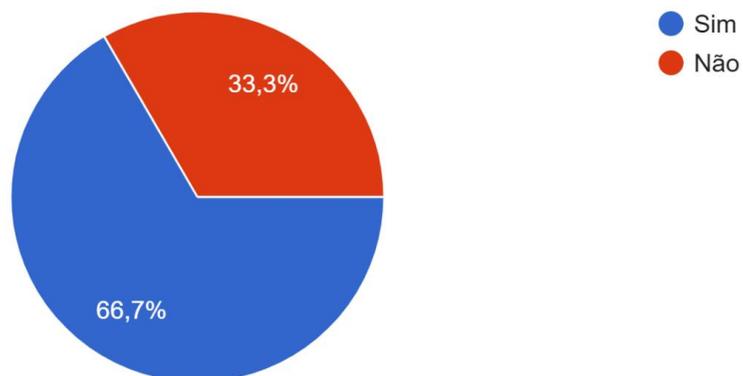
Você recebe treinamento sobre como promover a inclusão de mulheres no Mutirão?

66 respostas



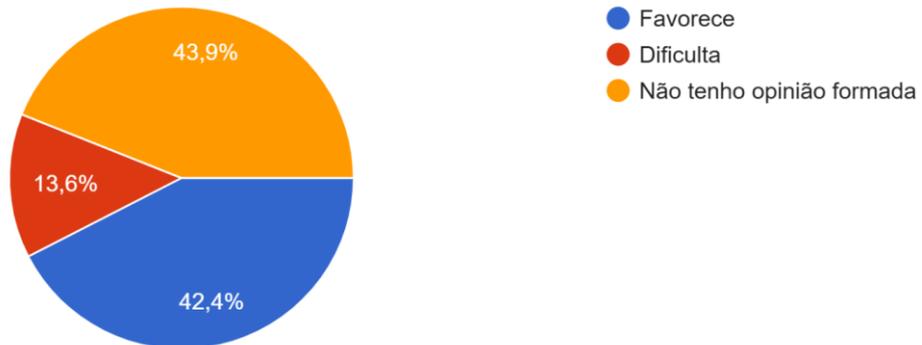
Você gostaria de receber este tipo de treinamento?

66 respostas



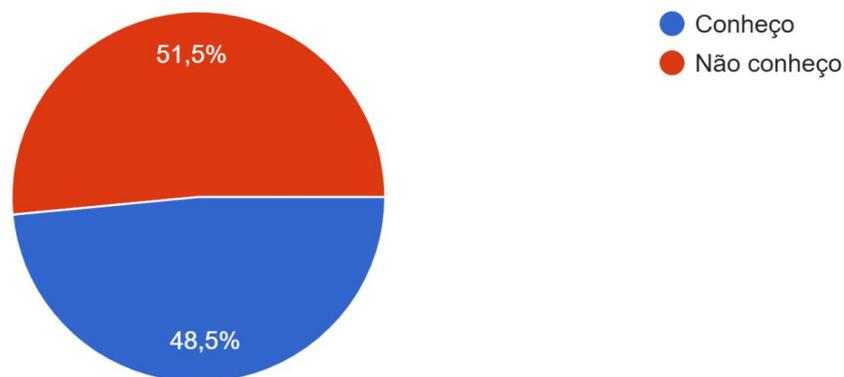
Você considera que os horários e as condições de trabalho do Mutirão, favorece ou dificulta a inclusão de mulheres?

66 respostas



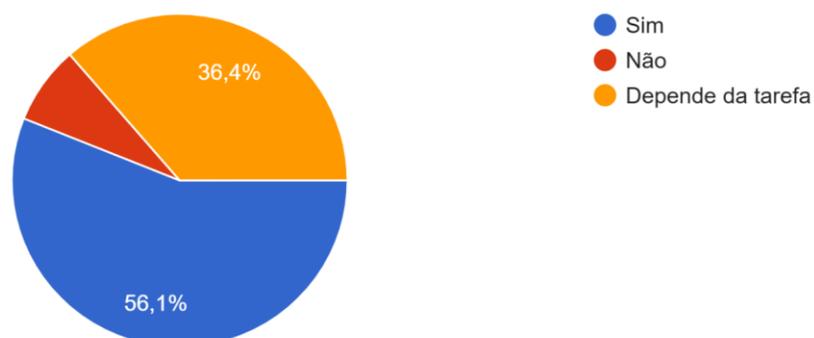
Você conhece outras mulheres que gostariam de trabalhar no Mutirão?

66 respostas



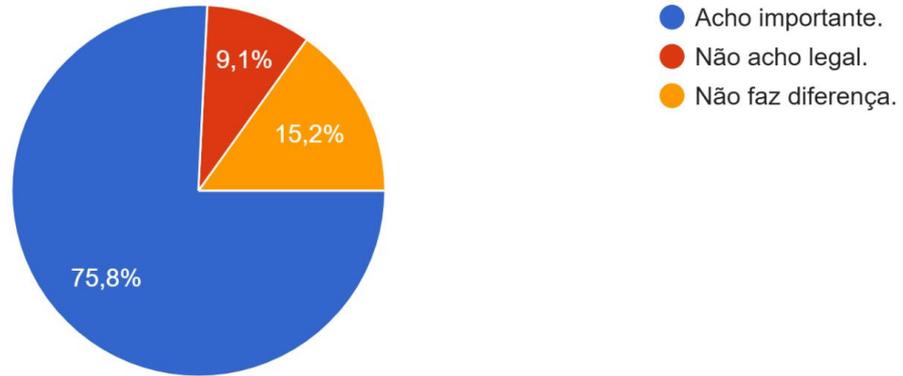
Você acha que as mulheres tem a mesma capacidade de realizar o trabalho no campo do que os homens?

66 respostas



Qual sua opinião sobre o trabalho de mulheres no Mutirão?

66 respostas



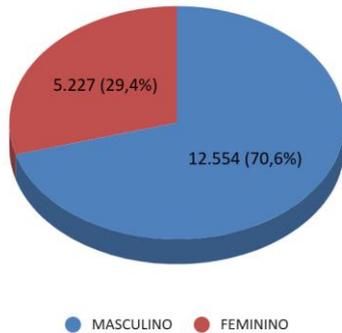
Entrevistado	A divisão de tarefas é diferente para homens e para mulheres?	Na sua opinião, quais as principais barreiras para a participação de mulheres no PMR? (Marque todas que se aplicam).	Você percebe algum tipo de resistência ou preconceito por parte dos servidores ao trabalhar com mulheres?	Você recebe treinamento sobre como promover a inclusão de mulheres no Nutríão?	Você gostaria de receber este tipo de treinamento?
1	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Nenhuma precuura	Não	Não	Sim
2	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho	Não	Não	Sim
3	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Sim
4	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Não
5	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não sei responder	Não	Não
6	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho, f	Não	Não	Sim
7	Não tenho mulheres na minha equipe.		Não sei responder	Não	Sim
8	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Não tem problema algum, todas se adaptam muit	Não	Não	Não
9	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
10	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Sim
11	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho, /	Não sei responder	Não	Não
12	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não sei responder	Não	Sim
13	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Questões relacionadas à segurança no trabalho, /	Não	Não	Não
14	Não tenho mulheres na minha equipe.	A falta de mulheres interessadas em trabalhar no	Não	Não	Sim
15	Não, As atividades são distribuídas igualmente p		Não	Sim	Sim
16	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Sim
17	Não tenho mulheres na minha equipe.		Não sei responder	Não	Não
18	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Falta de apoio familiar ou social	Sim	Não	Sim
19	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Falta de capacitação ou habilidades necessárias	Sim	Não	Sim
20	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho	Não	Não	Não
21	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
22	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não sei responder	Não	Sim
23	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Falta de capacitação ou habilidades necesárias,	Não	Não	Sim
24	Não tenho mulheres na minha equipe.		Não	Não	Sim
25	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho	Não	Não	Não
26	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho, /	Não sei responder	Não	Não
27	Não tenho mulheres na minha equipe.		Não	Não	Sim
28	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho, /	Não sei responder	Não	Não
29	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
30	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho,	Não sei responder	Não	Sim
31	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Não
32	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Não
33	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não sei responder	Não	Não
34	Não tenho mulheres na minha equipe.	Não tem barreiras	Não	Não	Sim
35	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho	Não sei responder	Não	Sim
36	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho	Não sei responder	Não	Sim
37	Não, As atividades são distribuídas igualmente p		Não	Sim	Sim
38	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de oportunidade mulheres que queiram esse	Não sei responder	Não	Sim
39	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Questões relacionadas à segurança no trabalho	Não	Não	Não
40	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
41	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Falta de apoio familiar ou social	Não	Sim	Sim
42	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
43	Não tenho mulheres na minha equipe.	Não há procura das próprias mulheres	Não	Não	Sim
44	Não tenho mulheres na minha equipe.	No caso de minha equipe, nenhuma mulher se inte	Não	Não	Sim
45	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Sim
46	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Não
47	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Não
48	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Não
49	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
50	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não sei responder	Não	Sim
51	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
52	Não tenho mulheres na minha equipe.	Questões relacionadas à segurança no trabalho	Não sei responder	Não	Não
53	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Falta de experiência	Não	Sim	Sim
54	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não	Não	Sim
55	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Sim	Não	Não
56	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Sim
57	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	...já tive mulheres na equipe e nunca tive proble	Não	Sim	Sim
58	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Não
59	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não sei responder	Não	Não
60	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Sim	Sim
61	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Sim
62	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de apoio familiar ou social	Não sei responder	Não	Sim
63	Não tenho mulheres na minha equipe.	Falta de capacitação ou habilidades necessárias	Não	Não	Sim
64	Sim, As atividades são distribuídas de forma difer	Insegurança, baixo salário.	Não	Não	Não
65	Não, As atividades são distribuídas igualmente p	Falta de capacitação ou habilidades necessárias	Não	Sim	Sim
66	Não tenho mulheres na minha equipe.	Acha que o trabalho é muito pesado para mulher	Não	Não	Sim

Entrevistado	Você considera que os horários e as condições de trabalho do Mutirão, favorece ou dificulta a inclusão de mulheres?	Você conhece outras mulheres que gostariam de trabalhar no Mutirão?	Você acha que as mulheres tem a mesma capacidade de realizar o trabalho no campo do que os homens?	Qual sua opinião sobre o trabalho de mulheres no Mutirão?
1	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Não acho legal.
2	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Não faz diferença.
3	Favorece	Conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
4	Não tenho opinião formada	Não conheço	Não	Não faz diferença.
5	Favorece	Não conheço	Sim	Não faz diferença.
6	Difículta	Conheço	Sim	Acho importante.
7	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Acho importante.
8	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
9	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
10	Difículta	Não conheço	Sim	Acho importante.
11	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
12	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
13	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
14	Não tenho opinião formada	Conheço	Sim	Acho importante.
15	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
16	Favorece	Não conheço	Sim	Acho importante.
17	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Acho importante.
18	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
19	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
20	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
21	Difículta	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
22	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
23	Favorece	Conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
24	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Acho importante.
25	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Acho importante.
26	Difículta	Não conheço	Depende da tarefa	Não faz diferença.
27	Não tenho opinião formada	Conheço	Sim	Não faz diferença.
28	Não tenho opinião formada	Não conheço	Não	Não acho legal.
29	Favorece	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
30	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
31	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
32	Difículta	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
33	Favorece	Não conheço	Sim	Não faz diferença.
34	Favorece	Conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
35	Favorece	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
36	Favorece	Conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
37	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
38	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
39	Não tenho opinião formada	Conheço	Sim	Acho importante.
40	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
41	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
42	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
43	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Não faz diferença.
44	Favorece	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
45	Difículta	Não conheço	Sim	Acho importante.
46	Não tenho opinião formada	Não conheço	Não	Acho importante.
47	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
48	Não tenho opinião formada	Conheço	Depende da tarefa	Não acho legal.
49	Não tenho opinião formada	Conheço	Sim	Acho importante.
50	Não tenho opinião formada	Conheço	Sim	Acho importante.
51	Difículta	Conheço	Sim	Acho importante.
52	Não tenho opinião formada	Não conheço	Depende da tarefa	Não faz diferença.
53	Favorece	Conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
54	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Não faz diferença.
55	Difículta	Não conheço	Não	Não acho legal.
56	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
57	Favorece	Conheço	Sim	Acho importante.
58	Não tenho opinião formada	Conheço	Depende da tarefa	Não acho legal.
59	Não tenho opinião formada	Conheço	Depende da tarefa	Não acho legal.
60	Favorece	Conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
61	Não tenho opinião formada	Conheço	Sim	Não faz diferença.
62	Não tenho opinião formada	Não conheço	Sim	Acho importante.
63	Favorece	Não conheço	Depende da tarefa	Acho importante.
64	Difículta	Não conheço	Sim	Acho importante.
65	Favorece	Não conheço	Sim	Acho importante.
66	Não tenho opinião formada	Conheço	Não	Acho importante.

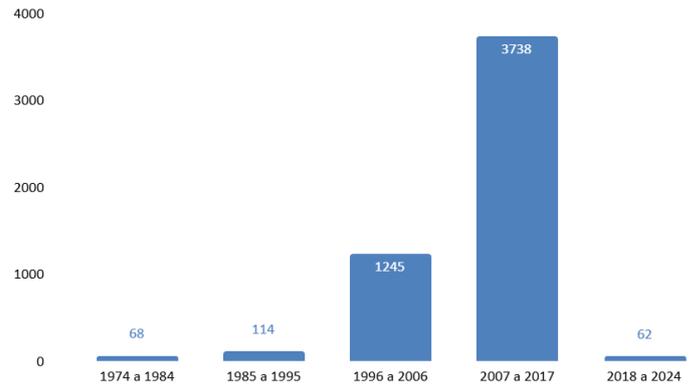
Anexo 2

Dados sobre a COMLURB

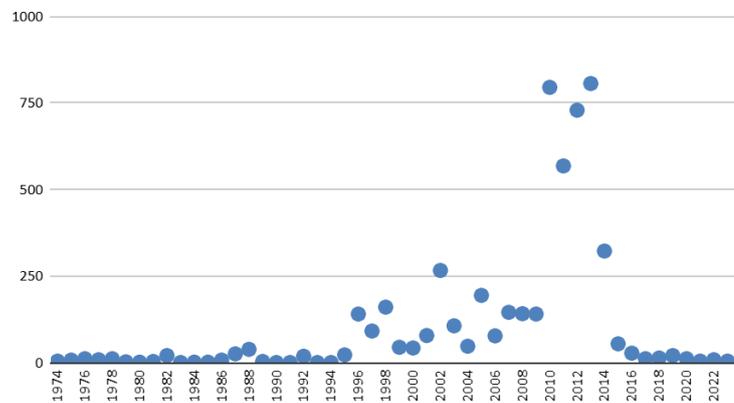
TOTAL DE EMPREGADOS - DIVISÃO DE GÊNERO



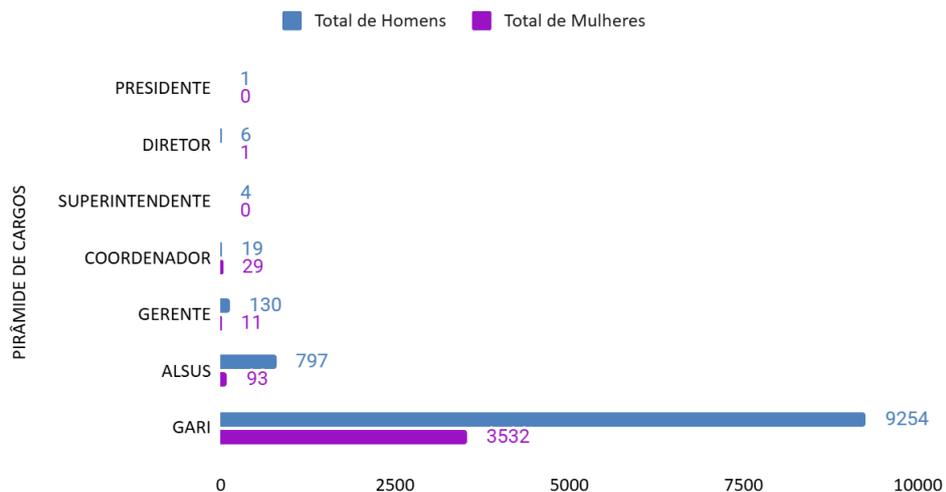
TOTAL DE CONTRATAÇÕES FEMININAS POR DÉCADAS



OSCILAÇÕES DAS CONTRATAÇÕES FEMININAS



Total de Homens e Mulheres Por Cargo



Anexo 3

Minuta de Resolução - Recrutamento Mutirão Delas

RESOLUÇÃO SMAC Nº XXX/2025

DISPÕE SOBRE O RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE VOLUNTÁRIOS BOLSISTAS NO ÂMBITO DO PROGRAMA "MUTIRÃO DELAS" E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A **SECRETÁRIA DE MEIO AMBIENTE E CLIMA**, no uso das competências que lhe são conferidas pela legislação em vigor e,

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 6.787, de 18 de maio de 1987, que institui o Programa de Reflorestamento e Preservação de Encostas da cidade do Rio de Janeiro, com o objetivo de preservar as encostas e promover o reflorestamento em áreas estratégicas da cidade, bem como as diretrizes estabelecidas pela **RESOLUÇÃO SECONSERMA nº 005**, de 07 de março de 2018, que regulamenta os procedimentos relativos aos projetos desenvolvidos sob o regime de mutirão;

CONSIDERANDO a necessidade de ampliar a participação feminina no Programa Mutirão Reflorestamento, em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o ODS 5 - Igualdade de Gênero;

CONSIDERANDO a política de inclusão e equidade de gênero no mercado de trabalho, fomentando a inserção de mulheres em atividades de restauração ambiental;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer regras claras para o recrutamento e seleção de voluntários bolsistas, garantindo transparência e critérios justos para a composição das equipes;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Programa Mutirão Delas no âmbito da Secretaria de Meio Ambiente e Clima da cidade do Rio de Janeiro

Parágrafo único: A presente Resolução traz regras para o recrutamento, seleção, capacitação e acompanhamento de voluntárias bolsistas no Programa Mutirão Delas.

Art. 2º O Programa Mutirão Delas tem como objetivo promover a inclusão de mulheres no Programa Mutirão Reflorestamento, garantindo equidade de gênero e oportunidades para mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 3º O recrutamento será realizado a partir das necessidades do Programa Mutirão Reflorestamento, observando as novas vagas abertas e as vagas ociosas, em atenção aos percentuais mínimos de participação feminina.

Art. 4º A meta do Programa Mutirão Delas é aumentar progressivamente a participação feminina nas ações de reflorestamento, iniciando com um crescimento de 4% ao ano, obtendo-se 10% de

participação feminina total no projeto em 2025, 14% em 2026, 18% em 2027, 22% em 2028, 26% em 2029 e 30% em 2030.

Art. 5º Todas as vagas para trabalho voluntário nos viveiros serão destinadas ao Programa Mutirão Delas. As vagas ociosas podem ser destinadas ao Programa Mutirão Reflorestamento e podem também ser ocupadas por homens.

REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO

Art. 6º Poderão participar do processo seletivo as candidatas que atenderem aos seguintes critérios:

I - Ser mulher com idade mínima de 18 anos;

II - Residir na comunidade contemplada pelo Programa Mutirão Reflorestamento;

III - Ter disponibilidade para atuar nas atividades do programa, conforme cronograma estabelecido;

IV - Apresentar atestado de saúde que comprove condição física para a realização de trabalho no campo e no viveiro.

Parágrafo único: Terão prioridade na seleção as mulheres que estão em situação de vulnerabilidade social comprovada por meio do CADÚnico ou mulheres que passaram por situação de violência doméstica.

INSCRIÇÕES E SELEÇÃO

Art. 7º As inscrições serão recebidas pela entidade representativa da comunidade local e em unidades da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e Cuidados. As candidatas deverão apresentar os seguintes documentos:

I - Documento de identidade com foto;

II - Comprovante de residência atualizado;

III - Comprovante de renda ou declaração de vulnerabilidade socioeconômica;

Art. 8º A seleção das participantes do projeto Mutirão Delas será realizada com base nos princípios constitucionais da impessoalidade e da igualdade, sendo fundamental que as escolhidas possuam a habilidade necessária para realizar as atividades e sejam residentes da comunidade beneficiada.

PARTICIPAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

Art. 9º As voluntárias bolsistas selecionadas participarão de capacitação obrigatória sobre reflorestamento e equidade de gênero.

Art. 10 A atuação será acompanhada periodicamente pela equipe técnica da SMAC, que avaliará o desempenho e adaptação das voluntárias.

Art. 11 Será implementada por meio de regulamento próprio uma medição diferenciada de produtividade, respeitando especificidades físicas e contextuais das atividades e a natureza do trabalho realizado. Para isso, a produtividade será avaliada por meio dos seguintes critérios:

I - Adaptação progressiva das voluntárias às atividades, considerando esforço físico e tempo de execução;

II - Análise qualitativa do desempenho, com acompanhamento técnico e feedback contínuo;

III - Registro de indicadores de produtividade ajustados à capacidade individual e às condições ambientais;

IV - Avaliação periódica para ajustes nos métodos de trabalho, garantindo equidade na distribuição das tarefas;

V - Consideração de fatores como carga horária flexível, condições climáticas e segurança no local de trabalho.

BOLSA AUXÍLIO

Art. 12 As voluntárias bolsistas receberão bolsa auxílio conforme os valores estabelecidos pelo Programa Mutirão Reflorestamento.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pela Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Clima, no âmbito da Coordenação de Restauração Ambiental e sua Gerência de Mutirão Reflorestamento, em conjunto com a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e Cuidados.

Art. 14 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

RIO DE JANEIRO, XX DE XXXXXXXX DE 2025.

SECRETÁRIA MUNICIPAL DE MEIO AMBIENTE E CLIMA

Anexo 4 - COTAÇÕES

Cotação do Coffee-Break



PROPOSTA
BUFFET DIAS DE FESTAS

SMAC/SUBBIO/CRA/GMR
Prefeitura do Rio de Janeiro



Quem somos

Fundado em **2009** por Marcia Clara Dias, somos especialistas em transformar grandes ocasiões em experiências memoráveis, garantindo a **execução perfeita**, até mesmo para eventos de **grande porte**.

Sabemos que cada evento é **único**, por isso, personalizamos tudo para **refletir as expectativas** dos nossos clientes. Com um cardápio diversificado e uma equipe de profissionais qualificados, nos destacamos na realização de eventos corporativos, coquetéis e eventos de grande porte.

Escolha o Buffet Dias de Festas e torne seu próximo evento um momento **histórico!**





Primeiro menu

01

Esse primeiro menu representa um coffee break mais básico, que será servido em 10 eventos, para um público de 1.080 pessoas. Este é uma resposta ao "Cardápio 1" solicitado no termo de referência.

Pasta de Queijo c/Damasco

MENU 01

- Alimentação:
 - Mini Esfirra de Carne;
 - Pão de Queijo;
 - Bolo de Banana Caramelizada;
 - Biscoitos de Leite.
- Bebidas:
 - Água Mineral s/Gás Garrafas 500ml;
 - Garrafas Térmicas c/Café;
 - Garrafas Térmicas c/Água Quente;
 - Sachês de Chá Preto, Erva Doce & Hortelã;
 - Coca-Cola;
 - Coca-Cola ZERO;
 - Fanta Guaraná;
 - Suco de Manga.



Esfirra de Carne

Bolo de banana caramelizada

Investimentos

Serviços	Valor p/Pessoa	Valor p/Evento	Valores Totais
Coffee Break Menu I	R\$ 19,90	R\$21.492,00 para 1.080 pessoas	R\$214.920,00 para 10 eventos
Coffee Break Menu II	R\$ 59,90	R\$19.168,00 para 320 pessoas	R\$76.672,00 para 4 eventos

Total de R\$ 291.592,00

Cotação Material Didático



Orçamento

À Gerência de Mutirão Reflorestamento da Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Clima do Rio de Janeiro.Recebemos do Restaurante

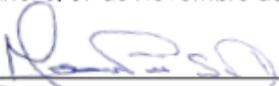
Material	Unidades	Material	Unidades
Caneta azul	200	Apostila encadernada colorida 70 páginas	132
Caneta vermelha	200	Banners 90 x 120 cm	12
Blocode anotação	200	Certificados coloridos, papel couchê fosco gramatura: 250g/m2.	132
Pastade papel personalizada	150		
Crachá de identificação com cordão nylon	150		

200 Canetas vermelhas personalizadas	R\$ 1.290,00
200 Canetas azuis personalizadas	R\$ 1.290,00
200 Plocos personalizados A5	R\$ 1.690,00
150 Pastas com bolso personalizadas	R\$ 1.590,00
150 Crachás personalizados com cordão	R\$ 1.990,00
132 Apostilas encadernadas coloridas c/ 70 paginas	R\$ 14.290,00
12 Banners 90x120cm	R\$ 1.490,00
132 Certificados A4 frente e verso couche 250g	R\$ 690,00

VALOR TOTAL..... R\$ 24.320,00

Forma de pagamento: a combinar
Prazo de entrega: a combinar

Rio de Janeiro, 01 de Novembro de 2024


ARTDUART

ARTDUART - CNPJ: 48.083.204/0001-60
Rua Ernesto de Souza, 73 - 303 - andaraí
Fone: 21 988788-6700

Emails: artduartvisual@gmail.com
contato@artduart.com.br
Site: www.artduart.com.br

Cotação Cartazes

+ DE 100.....R\$ 2,80 UNID.	
A4 COUCHÉ/ADESIVO - 170/250G	
01 A 14.....	R\$ 4,00 UNID.
15 A 29.....	R\$ 3,50 UNID.
30 A 99.....	R\$ 2,90 UNID.
+ DE 100.....R\$ 2,30 UNID.	
A3 COUCHÉ/ADESIVO - 170/250G	
01 A 14.....	R\$ 5,50 UNID.
15 A 29.....	R\$ 5,00 UNID.
30 A 99.....	R\$ 4,60 UNID.
+ DE 100.....R\$ 4,00 UNID.	
A4 COUCHÊ - 300G	
01 A 14.....	R\$ 5,00 UNID.
15 A 29.....	R\$ 4,50 UNID.

Cotação Pacote de Dados - CLARO 5 GB

CHIP CLARO PRÉ

Compre seu chip avulso ou contrate a oferta completa que deseja, com chip + recarga + promoção.

15GB 12GB livres + 3GB de YouTube	R\$ 30,00	<input checked="" type="radio"/>
17GB 12GB livres + 5GB de Free Fire	R\$ 34,99	<input type="radio"/>
17GB 12GB livres + 5GB de TikTok	R\$ 34,99	<input type="radio"/>
Claro chip avulso Com novo número Claro Pré Pago	R\$ 19,99	<input type="radio"/>

Anexo 5

Tabela de referência de valores - MEC e Memória de Cálculo do Orçamento

ANEXO II - TABELA REFERENCIAL⁷ DE REMUNERAÇÃO DE H/A PARA PRESTADORES DE SERVIÇO NA ÁREA DE CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS/2019

PALESTRAS ISOLADAS / COMPOSIÇÃO DE MESA S REDONDAS E CONSULTORIAS		VALOR HORA / AULA (TETO) R\$
PALESTRANTES/ CONFERENCISTAS/ CONSULTORES	DOUTOR / MESTRE	344,37*
	PÓS-GRADUADO	303,05
	GRADUADO	199,74
	MODERADOR / COORDENADOR	141,88
CURSOS, OFICINAS, VIVÊNCIAS, WORKSHOPS, REUNIÕES TÉCNICAS		VALOR HORA / AULA (TETO) R\$
INSTRUTORES/ DINAMIZADORES/ OFICINEIROS / AUXILIARES	DOUTOR / MESTRE	141,88**
	PÓS-GRADUADO	121,22
	GRADUADO	99,18
	PROFISSIONAL SEM NIVEL SUPERIOR	68,87

* Remuneração da contratada foi enquadrada como serviço de consultoria de profissional com qualificação em grau de Doutor equivalendo ao valor hora/aula (teto) de R\$ 344,37 (trezentos e quarenta e quatro reais e trinta e sete centavos) no que se refere ao item I da pretensa contratação.

** Remuneração da contratada foi enquadrada como serviço de instrutor/dinamizador/oficineiro/auxiliar com qualificação em grau de Doutor equivalendo ao valor hora/aula (teto) de R\$ 141,88 (cento e quarente e um reais e oitenta e oito centavos) no que se refere ao item II da pretensa contratação.

⁷ Tabela de fls. 11/13 no processo 05/003.314/2013 aprovada por publicação no DO Rio nº 78, de 10/07/2019, pág. 13, 2ª coluna.

MEMÓRIA DE CÁLCULO

ITEM		UNIDADE DE MEDIDA	QUANTIDADE	OBSERVAÇÃO
Oficinas e Treinamentos presenciais/online	Palestrantes/ Conferencistas/ Consultores	Hora/aula	16	Refere-se a dois dias de capacitação, com carga horária de 4 horas, por semestre.
Coffee-Break	Cardápio Tipo 1 (anexo)	Unidade	400	Coffee-break 63 líderes mais 57 "convidados" (palestrantes, técnicos, autoridades e demais participantes).
Material Didático	Kit: caneta, bloco de anotações, pasta plástica, crachá	Unidade	200	Material Didático para a capacitação, para 100 pessoas, por semestre.
Campanha de Sensibilização (interna e externa)	Cartazes nas comunidades	Unidade	3780	Considerando 5 cartazes por projeto, por mês.
Pacote de Dados	Internet 15GB (Claro)	Unidade	63	Número de encarregados no Programa Mutirão Reflorestamento (Dez/24).

Anexo 6

Proposta de Identidade Visual



Imagem 1 - Logotipo atual do Programa Mutirão Reflorestamento e proposta de logotipo para o Projeto Mutirão Delas

Anexo 7 Registros Fotográficos

Programa Mutirão Reflorestamento e Pesquisa de Campo























Benchmarking - SPM Rio e COMLURB



