

EXPEDIENTE

Prefeitura da Cidade
do Rio de Janeiro

Prefeito
Marcelo Crivella

Secretária Municipal de Fazenda
Rosemary de Azevedo Carvalho Teixeira de Macedo

Instituto Fundação
João Goulart

Presidente
Ana Cláudia Daflon Lesçaut

Cidade iNova

Revista Carioca de Gestão Pública

Número 5
Volume 1
Março 2020
Trimestral

ISSN 2596-3236

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

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

SUMÁRIO

4 EDITORIAL

6 PALAVRA DA PRESIDENTE

8 A SATISFAÇÃO DO USUÁRIO NA GESTÃO *LEAN* DA ATENÇÃO PRIMÁRIA

12 COLUNA PAOLA FIGUEIREDO

14 UMA BREVE INTRODUÇÃO À LGPD

18 COLUNA JANA LIBMAN

22 RUAS.RIO SISTEMA DE HISTÓRICO DE RECONHECIMENTO DE LOGRADOUROS



34

28 COLUNA JOSÉ JÚNIOR

30 EQUIDADE DE GÊNERO E O FAZER ORGANIZACIONAL

34 GTT SOLÁRIO CARIOCA

36 EU, LÍDER RAQUEL CANELLAS

38 TESOUROS DO RIO OS JARDINS FORMAIS DO PARQUE DO FLAMENGO



38

40 #FICAADICA

OUTONO

“Há um lugar para ser feliz

Além de abril em Paris

Outono, outono no Rio”

(Trecho da canção “Outono no Rio”, de Ed Motta)

As águas de fevereiro e março fecharam o verão de 2020 ainda trazendo tristezas para parte da população carioca e deixando um alerta de que muito ainda temos que fazer para oferecer uma boa colheita aos nossos cidadãos.

Na Revista Cidade iNova temos o compromisso de publicar boas e inovadoras práticas de gestão pública que busquem uma caminhada neste sentido. A colheita de nosso outono de 2020 é o aniversário de um ano de nossa revista, num mês em que o mundo também se lembra da luta e do empoderamento das mulheres por equidade de gênero.

Neste primeiro ano de existência, as autoras e os autores que aqui publicaram tiveram seus textos avaliados com absoluta imparcialidade e respeito à igualdade de direitos, resultando em 18 participações de mulheres como autoras ou coautoras de artigos e o mesmo valor se verificou entre os homens. Nas colunas, tivemos 54,55% de participação feminina e 45,45% de participação masculina, enquanto em seções da revista a participação de mulheres foi de 42,11% e dos homens foi de 57,89%. Portanto, ao completar um ano da publicação em março de 2020, a Revista Cidade iNova fecha este primeiro ciclo com 48,48% de participação feminina e 51,52% de participação masculina, produzindo e compartilhando conhecimento. Percebemos um empate técnico que sinaliza para uma equidade de gênero neste espaço.

Nesta edição que ora entregamos ao leitor, destacamos trabalhos que tratam a temática sobre a mulher, especialmente o artigo “Equidade de gênero e o fazer organizacional: do específico ao geral - a igualdade faz bem para tudo e todos”, de Ilana Trombka, Diretoria-Geral do Senado Federal e a coluna assinada por Paola Figueiredo dos Santos Souza, servidora efetiva e vice-Presidente do Instituto de Previdência e Gestora do Projeto Lidera Mulher na Prefeitura de São Gonçalo, com o texto intitulado “Lidera Mulher: uma iniciativa para além da autonomia”, entre outros assuntos.

Equidade, respeito, empatia e resiliência são palavras-chave para contentamento, bem-estar e felicidade para os cidadãos cariocas. E ser feliz para além de Paris, como sugere Ed Motta em sua canção, é um desafio possível em nossa cidade. Desafio para mulheres e homens comprometidos com a coletividade.

Evoé, Rio!! Ainda há tempo para celebrar os 455 anos!

EQUIPE EDITORIAL

Editores Independentes

ALEXANDRE CHERMAN - NUDGE RIO

GEORGE ALVES - SMF

MARCIO MARTINS - SMU

MONICA ARAUJO DE SOUZA - SME

PALOMA MENDEZ - SMAC

PEDRO ARIAS MARTINS - CVL

Editores Associados

VINICIUS DE OLIVEIRA - FJG

LUCIANA FERNANDES - FJG

Revisores de Português

MONICA ARAUJO DE SOUZA

LILIAN FERREIRA

Colaboradores

CELINA MACRINI

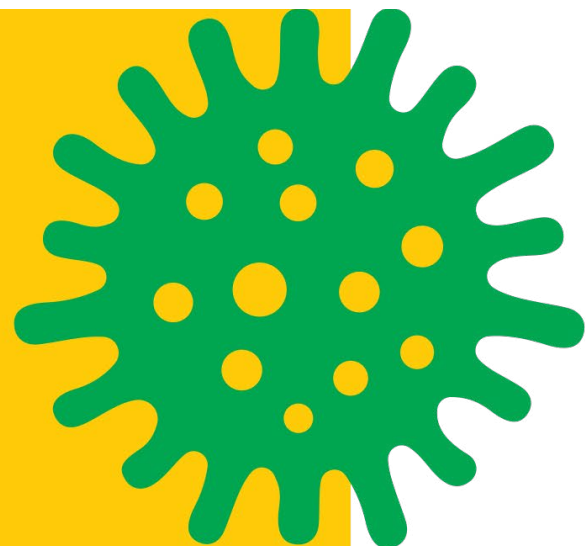
JOSÉ LUIS DA SILVA SANTOS

MÔNICA FERREIRA

Diagramação

PALOMA MENDEZ

RIO CONTRA O
C  **RONA**



Só há uma maneira de conter o coronavírus: informação.

O Rio precisa vencer mais esta batalha.
Informe-se. Previna-se.

Disque Saúde
136

Acesse
riocontraocorona.rio
saiba mais.



2020 COMEÇOU E ESTAMOS A PLENO VAPOR



Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Gestão Executiva Municipal, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Gestão em Saúde, e graduada em Administração de Empresas, atua há 24 anos na administração pública municipal com Planejamento de RH, Gestão Institucional e Desenvolvimento de Pessoas. Preside o Instituto Fundação João Goulart desde agosto.

ANA CLÁUDIA DAFLON LESÇAUT

O World Economic Forum divulgou as 10 competências que serão mais exigidas dos líderes a partir deste ano. São elas:

1- Capacidade de solução de problemas complexos - De acordo com o relatório do Fórum Econômico Mundial, nos próximos quatro anos 36% das atividades em todos os setores da economia deverão exigir habilidade para solução de problemas complexos.

2- Pensamento crítico - Pensamento estruturado, capacidade de comunicação clara, habilidade de fazer as perguntas certas, de reconhecer o problema atrás do problema e de olhar para uma questão sob diferentes perspectivas.

3- Criatividade - Habilidade de olhar problemas sob ângulos diferentes, para criar soluções ou produtos inovadores, e produzir mais com menos dinheiro e tempo.

4- Gerenciamento de pessoas -A capacidade de motivar, desenvolver pessoas e de identificar talentos. É vista como uma habilidade chave até 2020.

5- Coordenação - A capacidade de coordenar as próprias ações de acordo com as ações de outras pessoas e atuar em colaboração e facilitação de processos. Para líderes, trata-se de uma competência crítica.

6- Inteligência Emocional - Segundo o economista espanhol José Ramón Pin, professor da IESE Business School, a gestão adequada das emoções é uma habilidade que pode fazer profissionais passarem pela crise com mais serenidade e sem perder o “espírito de luta”.

7- Capacidade de julgamento e de tomada de decisões - Habilidade de analisar dados e ambiente e tomar decisões são características exigidas de um bom líder em ambientes de alta complexidade.

8- Orientação para servir - habilidade indispensável no serviço público.

9- Negociação - habilidades de negociação e conciliação de diferenças.

10- Flexibilidade cognitiva - capacidade de se manter atualizado e ser flexível para aprender informações novas e de diferentes áreas.

Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



...NOSSOS
PROCESSOS
FORMATIVOS
FORAM ALINHADOS
PARA OFERECER O
DESENVOLVIMENTO
DESSAS
COMPETÊNCIAS
QUER SEJA NOS
PROGRAMAS PARA
GESTORES OU
PARA OS LÍDERES
CARIOCAS.



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

Com a visão de nos tornamos um Centro de excelência em gestão e inovação para a Prefeitura, nossos processos formativos foram alinhados para oferecer o desenvolvimento dessas competências, quer seja nos programas para gestores ou para os Líderes Cariocas.

Com esse propósito iniciamos a programação anual das atividades para os líderes Cariocas com uma palestra sobre criatividade. Também incluímos nos nossos programas de desenvolvimento gerencial - PDG, desenvolvido em parceria com os órgãos da PCRJ, disciplinas para desenvolvimento dessas competências e iniciaremos, ainda no primeiro semestre, uma série de encontros temáticos, intitulados "Gestão em debate".

A FJG segue na sua missão de formar líderes e gestores da Prefeitura e contribuir para a solução de problemas complexos, através dos grupos transversais de trabalho - GTT's (falamos sobre eles na última edição. Dá uma olhada lá) e a Nudge.Rio.

Quer conversar sobre o tema? Vem tomar um café conosco!

A SATISFAÇÃO DO USUÁRIO NA GESTÃO LEAN DA ATENÇÃO PRIMÁRIA

Detectando problemas, desenvolvendo soluções e acompanhando desempenhos

INTRODUÇÃO E OBJETIVO:

A pesquisa de satisfação em Atenção Primária à Saúde (APS) foi construída como um projeto de pesquisa-ação, tendo como objetivo estabelecer métricas de satisfação dos usuários com os serviços das unidades básicas de saúde da Subsecretaria de Promoção, Atenção Primária e Vigilância à Saúde (SUBPAV) do Município do Rio de Janeiro. Para além da definição das métricas de satisfação, a pesquisa é realizada em ciclos, buscando analisar quais fatores se associam com uma avaliação negativa ou positiva por parte daqueles que utilizam os serviços de APS municipais, que podem indicar oportunidades de melhoria na rede.

Metodologicamente, a pesquisa-ação é uma forma de pesquisa participante que tem por objetivo a intervenção na realidade, visando à resolução de problemas e à transformação coletiva dos objetos da ação (THIOLLENT, 2008; BOSI; MERCADO, 2007). As pesquisas participantes, em especial a pesquisa-ação, possibilitam a obtenção de dados socialmente mais relevantes, quando comparadas às pesquisas tradicionais, que não almejam, necessariamente, a alteração da realidade analisada ou que esta mudança ocorra já durante o processo investigativo (GIL, 1987). Nesse sentido, não se busca apenas um retrato de uma dada realidade, mas entender seu funcionamento para que seja possível aprimorá-la na prática.

Tal modalidade de pesquisa, frequentemente, não está amparada por teorias prontas, sendo indispensável que estas sejam construídas no próprio processo de investigação (TRIPP, 2005). Nesse sentido, para que o resultado fosse obtido em um tempo oportuno para a atuação e acompanhamento da gestão, foi necessária a adaptação de métodos pré-existentes por parte da equipe técnica da SUBPAV, de modo a dar mais agilidade aos processos.¹

Em um contexto mais amplo de gestão, no âmbito da SUBPAV, a preocupação da detecção da satisfação dos usuários de APS está relacionada à implantação da filosofia Lean Healthcare na gestão da Subsecretaria. A filosofia Lean tem como pressuposto que o valor de um produto ou serviço é atribuído ou referenciado pelo seu cliente, (ZIDEL, 2006, p. 5) em nosso escopo, o usuário de atenção primária. Nesse sentido, a determinação da satisfação dos usuários se torna peça fundamental no processo de implantação dessa filosofia, uma vez que suas métricas serão utilizadas tanto na detecção de problemas quanto no acompanhamento dos produtos derivados das soluções e, por consequência, da variação da satisfação do usuário.

¹ Para além dos autores já mencionados no presente artigo, compuseram a equipe técnica os pesquisadores da Rede SEGS, Brígida Dantas e Gabriel Andrade.

ESTRATÉGIA E METODOLOGIA:

No segundo semestre de 2019 foram aplicados 7039 questionários fechados e estruturados aos usuários das unidades de APS municipais do Rio de Janeiro, correspondendo ao mínimo de 30 usuários por unidade básica de saúde, com confiabilidade, para o município, de 95% e margem de erro de 1,2%.

Como métrica de satisfação, foi utilizado o conceito Net Promoter Score (NPS) (REICHHELD, 2003). O NPS aferido pela pergunta “Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria a unidade para um amigo ou parente?” centraliza a avaliação de satisfação e fidelidade do usuário, permitindo sua classificação em detratores, neutros e promotores que, por sua vez, indicam, respectivamente, insatisfação, neutralidade e fidelização em relação aos serviços avaliados.

Com o intuito de compreender as notas atribuídas pelo método NPS, outras questões foram formuladas em relação à motivação da visita do usuário à unidade; ao recebimento de visita domiciliar por Agente Comunitário de Saúde (ACS) e sua periodicidade; à resolução da demanda principal da visita; à avaliação de atendimento na recepção/acolhimento e pelos profissionais de saúde; à avaliação sobre o tempo de permanência na unidade.

Os questionários foram disponibilizados a partir da plataforma Survey123 for ArcGIS,

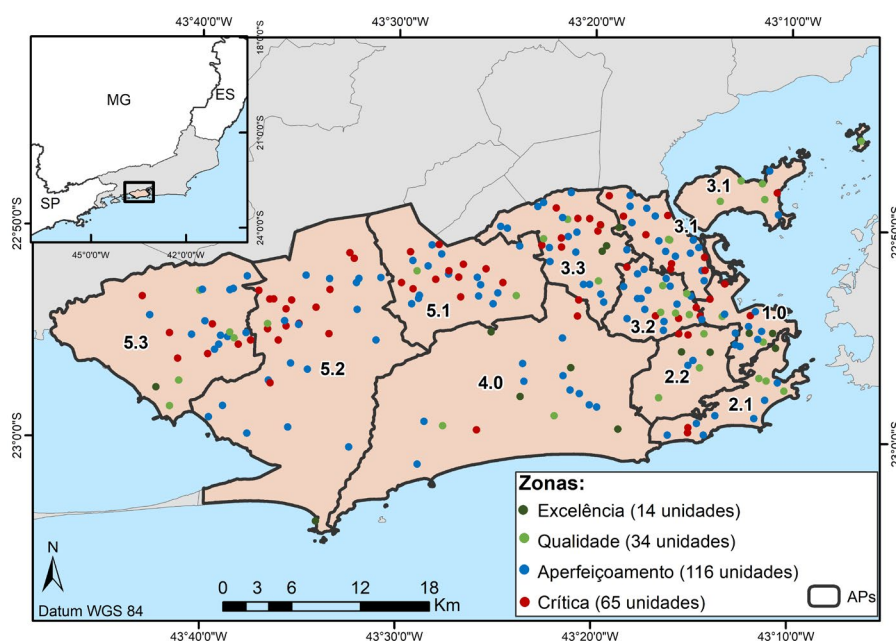
para a centralização digital das informações coletadas pelos entrevistadores, em tempo real e com geolocalização, dentre outras funcionalidades.

DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES DERIVADAS DAS OPORTUNIDADES DE MELHORIA INDICADAS PELOS USUÁRIOS:

Considerando as escalas de avaliação da metodologia NPS, foi aferido que, dentre o total de entrevistados, 44% são considerados Promotores; 33% de Neutros, e 23% de Detratores. Considerando que a pontuação do NPS é calculada pelo percentual de Promotores subtraído pelo percentual de Detratores, o município teve seu NPS em Atenção Primária avaliado em 21 pontos, o que o coloca, segundo a metodologia do NPS, na Zona de Aperfeiçoamento, significando que há oportunidades de melhoria nos serviços prestados.

As características da coleta dos dados permitem que, para além dos pontos NPS do município, fossem calculados os dados das Áreas Programáticas da Saúde e de cada uma das unidades básicas pelas quais foram realizadas a pesquisa (conforme figura 1).

Considerando, especificamente, o contexto da Atenção Primária, os ditos neutros da metodologia NPS são considerados “satisfeitos passivos”, ou seja, avaliam positivamente a experiência que tiveram, mas não a ponto de promovê-la. Em se tratando de saúde pública, tais usuários compõem um perfil de satisfação relevante para a gestão. Para essa proposta metodológica foram contabilizadas as médias simples das notas dadas pelos usuários entrevistados, ou seja, sem valores desconsiderados. Para esta metodologia complementar, a média aferida considerando as 7039 entrevistas, foi de 7,7 pontos.



[Figura 1: espacialização das unidades por classificação NPS]

A partir da análise dos fatores de impacto na nota NPS e na avaliação de satisfação obtidas pelas entrevistas, foram identificados que os três temas presentes no questionário que mais influenciaram negativamente na composição das notas, em ordem de relevância, foram: tempo de permanência; não resolução da demanda; avaliação do atendimento na recepção/acolhimento. Já para as avaliações consideradas positivas, em ordem decrescente, os temas que mais influenciaram nas notas foram: avaliação do atendimento com profissional de saúde, avaliação do atendimento na recepção/acolhimento; avaliação da limpeza.

As questões apontadas pelos Detratores foram identificadas como oportunidades de melhorias nos serviços oferecidos nas unidades básicas de saúde. Nesse sentido, sobre o tempo de permanência da unidade, um estudo foi realizado pela SUBPAV em conjunto com seus parceiros institucionais, resultando na remodelagem dos processos de porta de entrada das Unidades de Atenção Primária, projeto este que se encontra em implantação e acompanhamento. Já a não resolutividade das demandas, apesar de representar apenas um pequeno percentual dos usuários entrevistados, também foi alvo das revisões na padronização do atendimento e do novo modelo de acolhimento das unidades. Por fim, a avaliação do atendimento na recepção e no acolhimento foi diretamente abordada na já mencionada reformulação da Porta de Entrada e a partir da criação do Manual de Procedimentos Operacionais Padrão da SUBPAV, que será publicado ainda este ano, e servirá de base para as capacitações dos profissionais das unidades de APS a partir do mês de março de 2020.

PRÓXIMOS PASSOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A utilização da metodologia NPS foi considerada uma estratégia condizente com os objetivos da SUBPAV na identificação de problemas, proposição de melhorias e acompanhamento da implantação de soluções baseadas na filosofia Lean Healthcare, que é orientada pela perspectiva do usuário. Da mesma forma, as escolhas metodológicas em relação aos temas

abordados nos questionários e os ciclos de re-visita se mostram adequados ao objetivo do projeto.

Considerando a construção do projeto como uma pesquisa-ação, tais resultados serão comparados no histórico de aplicações da pesquisa e a própria metodologia de trabalho será aprimorada para refinar os dados coletados e viabilizar o desenvolvimento de indicadores e metas de gestão.

As soluções implantadas e previstas para os próximos meses serão acompanhadas em novos ciclos de pesquisa, para garantir que os nossos usuários da Atenção Primária estejam sendo positivamente impactados pelas mudanças organizacionais.

REFERÊNCIAS:

- BOSI, M. L. M.; MERCADO, F. J. Pesquisa qualitativa de serviços de saúde. 2. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2007.
- GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisas Sociais. São Paulo: Atlas, 1987.
- REICHHELD, F. The one number you need to grow. Harvard Business Review, v. 81, n. 12, p. 46-57, 2003.
- THIOLLENT, M. Metodologia da pesquisa-ação. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- TRIPP, D. Pesquisa-ação: uma introdução metodológica. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 31, n. 3, p. 443-466, dec. 2005.
- ZIDEL, T. G. A lean guide to transforming healthcare: How to implement lean principles in hospitals, medical offices, clinics, and other healthcare organizations. Milwaukee, USA: Quality, 2006.

AUTORES

Leonardo de Oliveira El-Warrak Mestre em Saúde Pública, especialista em Gestão Hospitalar e Programação em Saúde (FIOCRUZ) Subsecretário de Promoção, Atenção Primária e Vigilância à Saúde (SUBPAV).

Marcio Antonio Pinto da Silva Administrador (FSJ), especialista em Gestão Pública Municipal (Subsecretaria de Estado e Pesquisas em Administração Pública) e especialista em Recursos Humanos para Saúde (ENSP), coordenador da Rede Suporte Estratégico e Gestão em Saúde (SEGS) e assessor da SUBPAV.

Juliana Salgado Raffaeli Doutora, mestra (UFRJ) e especialista em Educação da Rede SEGS e da SUBPAV.

Genilson Estácio da Costa Especializando em Geoprocessamento (PUC-MG) e Geógrafo (UFRJ) da Assessoria Especial de Atenção Primária.

CIDADE DAS ARTES

O MAIOR CENTRO CULTURAL
DA AMÉRICA LATINA.



AV. DAS AMÉRICAS, 5300, BARRA DA TIJUCA
RJ | 21 3325-0102 | cidadedasartes.rio
📍 [cidadedasartes](https://www.instagram.com/cidadedasartes) @cidadedasartes_ 📍 [fundcda](https://www.instagram.com/fundcda)

“Lidera Mulher”:

Uma iniciativa para além da autonomia

PAOLA FIGUEIREDO

O mês de março é lembrado em todo mundo pelas causas das mulheres. Imaginar que, no início do século XX, elas lutavam por direitos civis e que, após 100 anos, estes direitos ainda estão desiguais, leva as mulheres da nova geração a pleitearem o protagonismo civil, político e social, em ondas crescentes por toda parte. Em relatório 2019-2020 da ONU Mulheres, garantir a autonomia econômica da mulher se torna recomendação aos formuladores de políticas públicas, para atingir o objetivo da ODS 5 de “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

O “Lidera Mulher” atua nesta perspectiva. Projeto, criado em 2018, voltado à mulher empreendedora dos eixos de gastronomia, moda, beleza e artesanato, com ações que buscam a ampliação de network através da Rede Lidera Mulher, capacitação financeira e de gestão dos negócios, somada às oficinas de empoderamento socioemocional e, ainda, com monitoramento por equipe técnica de psicólogas e assistentes sociais e estímulo a participações em feiras e eventos, como no Espaço Lidera Mulher, elaborado para este fim. Até hoje, cerca de 223 mulheres já foram beneficiadas, com previsão de aumento para este ano até atingirmos a meta inicial de 250 mulheres em 03 anos de atuação.

É fato que, empoderando economicamente as mulheres, elas atingem uma maior autonomia em diversas áreas de suas vidas, seja familiar, social ou mesmo política. Precisamos ir além e recuperar os processos históricos relativos à psique feminina, para que as mulheres se tornem, efetivamente, donas de suas escolhas de vida.



Paola Figueiredo dos Santos Souza é servidora efetiva e Vice Presidente do Instituto de Previdência e Gestora do Projeto Lidera Mulher na Prefeitura de São Gonçalo.

“**PRECISAMOS IR ALÉM E RECUPERAR OS PROCESSOS HISTÓRICOS RELATIVOS À PSIQUE FEMININA, PARA QUE AS MULHERES SE TORNEM, EFETIVAMENTE, DONAS DE SUAS ESCOLHAS DE VIDA.**”



LICENCIAMENTO SANITÁRIO ONLINE

- ✓ Desburocratização e agilidade
- ✓ **Transparência nas ações**
- ✓ Melhores condições de higiene
- ✓ **Serviços de qualidade**
- ✓ Cuidados com a saúde
- ✓ **Proteção ao cidadão e muito mais**



Acesse o Licenciamento Sanitário em: **carioca.rio**

facebook.com/PrefeituradoRio
youtube.com/PrefeituraRio

prefeitura.rio/vigilanciasanitaria [@visa_rio](https://twitter.com/visa_rio) [@visa_rio](https://instagram.com/visa_rio)
[/vigilanciasanitariario](https://www.facebook.com/vigilanciasanitariario) [/vigilanciasanitariario](https://www.youtube.com/vigilanciasanitariario)

**É a Subsecretaria de Vigilância,
Fiscalização Sanitária e Controle
de Zoonoses avançando na prevenção
de riscos à saúde da população.**



UMA BREVE INTRODUÇÃO À LGPD

*Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
(Lei Nº 13.709 de 14 de agosto de 2018)
Parte (1): das motivações, objetivos,
abrangência e vigência.*

INTRODUÇÃO

Em pouco menos de um ano de sua promulgação, já é possível perceber os impactos da LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, inclusive sua aplicação, mesmo que de forma indireta, por parte de algumas autoridades brasileiras, em especial o Ministério Público, em resposta a cenários de risco relacionados à proteção de dados pessoais. Basta uma simples busca no Google com “Ministério Público proteção de dados” e podemos confirmar o início de novos tempos no que diz respeito ao tema Proteção de Dados Pessoais. Diante desse fato, torna-se vital para organizações públicas e privadas uma compreensão adequada da LGPD visando a possibilitar que as medidas de adequação sejam tomadas o quanto antes.

Para quaisquer organizações, a jornada entre a compreensão e a adequação à LGPD passa necessariamente por algumas questões fundamentais:

- Quais as motivações da LGPD?
- Quais são seus objetivos?
- Qual a sua abrangência?
- Quando entra em vigor?
- Como se adequar?

Nesta primeira parte do artigo, serão tratadas as primeiras questões acima, deixando a última, e provavelmente a que mais desperta preocupação, para a parte 2.

QUAIS AS MOTIVAÇÕES DA LGPD?

Cada vez mais, organizações de todos os segmentos de negócio têm coletado quantidades crescentes de dados pessoais de clientes, colaboradores e parceiros por intermédio de sistemas de informação e processos corporativos cada vez mais complexos e sofisticados, principalmente valendo-se de soluções e serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Seja por imperícia, imprudência ou negligência, têm ocorrido diversos incidentes envolvendo dados pessoais, que acabam por gerar riscos elevados aos direitos fundamentais, em especial à privacidade, trazendo grande preocupação para governos e a sociedade em geral. É nesse cenário, ou melhor, em resposta a ele, que nasce a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Convém citar ainda outro importante aspecto que impulsionou o surgimento da LGPD no cenário nacional: o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (GDPR em inglês), que acabou por constituir-se numa importante referência para a LGPD.



A LGPD DISPÕE SOBRE O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS COM O OBJETIVO DE PROTEGER OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DE LIBERDADE E DE PRIVACIDADE E O LIVRE DESENVOLVIMENTO DA PERSONALIDADE DA PESSOA NATURAL.

O GDPR é a lei europeia para proteção dos dados pessoais de cidadãos da União Europeia (UE). A UE promulgou o GDPR em 2016, que após prazo de adequação de 2 (dois) anos, entrou em vigor em 2018.

Ao entrar em vigor, o GDPR passou a exigir que os países que buscassem manter relações comerciais com a UE também deveriam possuir uma legislação de proteção de dados pessoais semelhante ao GDPR, ficando aqueles que não a possuísem sujeitos a algum tipo de barreira econômica ou dificuldade de fazer negócios. Surgiu, então, um risco de isolamento para o Brasil, visto que a ausência de lei específica de proteção de dados pessoais traria alto risco de diminuição da competitividade de empresas brasileiras no cenário internacional. Promulgada em 2018, a LGPD preencheu a lacuna existente no ordenamento jurídico nacional, o que acabou por reduzir esse risco de isolamento.

QUAL É O OBJETIVO DA LGPD?

De acordo com o texto da norma, em seu art. 1º, a LGPD dispõe sobre o tratamento de dados pessoais com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

A proteção à privacidade é um dos pilares da LGPD. Essa preocupação é mais do que justificável, e se dá sobre diferentes aspectos. Um deles refere-se à redução dos riscos de incidentes de vazamento de dados pessoais. O caso da rede social Google+ é um exemplo. Entre 2015 e 2018, após uma falha de software, meio milhão de usuários da rede social tiveram dados pessoais como nome, e-mail, profissão, gênero e idade, expostos aos desenvolvedores de aplicativos vinculados ao Google+, mesmo estando esses dados classificados como privados. Embora a Google tenha alegado não ter havido compartilhamento de publicações, mensagens ou números de telefone, a rede social foi encerrada em 2019.

Outro aspecto consiste no risco à privacidade quando a organização coleta dados pessoais além do que é necessário para a prestação de seus serviços, seja com permissão do cliente ou não. O caso do aplicativo FaceApp, utilizado para envelhecer os rostos dos usuários, é ilustrativo. Febre na Internet durante o ano de 2019, o aplicativo compartilhava dados pessoais coletados com os anunciantes. Embora a coleta de dados estivesse prevista nos termos de uso do aplicativo, a quantidade chamava atenção: entre os dados recolhidos, estavam imagens e quaisquer outros materiais publicados pelo aplicativo, bem como o histórico de navegação do usuário na internet. Entre os usos previstos também estavam o compartilhamento com parceiros de publicidade de certas informações como os cookies - pequenos arquivos instalados na máquina para identificar tendências e comportamentos online. Para tornar o cenário ainda mais preocupante, os dados coletados eram armazenados fora do Brasil, o que poderia dificultar o acionamento judicial em caso de vazamento e/ou uso indevido desses dados.

Fica evidente, portanto, a importância da privacidade no quadro geral da Proteção de Dados Pessoais. Nessa linha, a LGPD dispensa atenção destacada ao tema, pois, além de integrar o objetivo da norma, o respeito à privacidade é fundamento da proteção de dados pessoais, segundo o art. 2º da Lei.

QUAL É A ABRANGÊNCIA DA LGPD?

A LGPD tem atuação extraterritorial. Assim, além de proteger as ações de tratamento de dados pessoais dentro do território nacional, a lei ultrapassa limites territoriais e se aplica também às atividades de tratamento que ocorram fora do país, nos seguintes casos:

- os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional;
- a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional.

Embora as pessoas físicas e jurídicas estejam cobertas pela LGPD em diversas situações, há hipóteses de tratamento de dados pessoais que não sofrem a aplicação da lei, quando:

- realizado para uso pessoal sem fins econômicos;
- realizado para fins exclusivamente jornalísticos, artísticos ou acadêmicos;
- realizado para fins exclusivos de suporte a atividades de interesse público (segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado, atividades de investigação e repressão de infrações penais); ou
- referente ao tratamento de dados provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto na LGPD.

QUANDO A LGPD ENTRARÁ EM VIGOR?

A lei foi publicada em 14 de agosto de 2018 e tem previsão de entrar em vigor em agosto de 2020 – vinte e quatro meses após a data de publicação da lei, de acordo com o texto legal. Esse período deverá ser utilizado pelas organizações para se adequarem às novas regras para o tratamento de dados pessoais.

CONCLUSÃO

As motivações que levaram à criação da LGPD, assim como as respostas das autoridades aos riscos relacionados à proteção de dados pessoais, que em tese tendem a ser cada vez mais duras, principalmente a partir da entrada em vigor da lei, ratificam a relevância e criticidade, e por que não dizer a imprescindibilidade, da jornada que organizações públicas e privadas devem trilhar rumo à conformidade à LGPD. É exatamente essa constatação que acaba por levar naturalmente à seguinte pergunta: “Como se adequar?”, tema da parte 2 deste artigo.

Referências Bibliográficas:

Introdução à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), versão 1.0 / IPLANRIO/PRES/RCS – Rio de Janeiro: Conformidade, 2019.

PINHEIRO, Patrícia Peck. Proteção de Dados Pessoais – Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). São Paulo: Saraiva Jur, 2018.



Antonio Sergio de Oliveira Luiz

- Graduado em Informática pela UERJ;
- Pós-Graduado em Tecnologia de Informação na Administração de Negócios pela UCM - Universidade Cândido Mendes;
- Certificado em Segurança da Informação pela Modulo Security (MCSO: Modulo Certified Security Officer)
- Coordenador do Escritório de Riscos, Conformidade e Segurança.



**Programa Ambulante Legal.
Uma cidade organizada
compra essa ideia.**



Igualdade de gênero: desafios para a agenda 2030

JANA LIBMAN

São muito os motivos para se falar sobre igualdade de gênero. Para ser mais específica, pelo menos 257: esse é o número de anos que o relatório 2020 do Fórum Econômico Mundial prevê que a igualdade de gênero, em termos de participação econômica, será atingida no mundo. Dado que nos aponta um fato importante: nem a nossa geração nem a geração das nossas filhas e filhos terão a oportunidade de viver essa realidade. Sim, as lacunas são imensas. O esforço para alcançar a igualdade, também. Mas saber onde estamos e, principalmente, onde queremos chegar, independentemente do tempo que irá levar, é manter o foco na criação de um mundo mais justo e inclusivo.

Na esfera governamental, conquistas importantes se consolidaram nas últimas décadas. A Organização das Nações Unidas (ONU) vem empreendendo inúmeros esforços com o objetivo de orientar os governos a estabelecerem compromissos de criar políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero. Alguns exemplos: Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW); Declaração e Plataforma de ação de Pequim, adotadas pelos governos na Conferência Mundial sobre a Mulher de 1995; Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU sobre Mulheres, Paz e Segurança (2000), que reconheceu que as mulheres sofrem de forma diferente os impactos de guerra. A partir desse último movimento, ficou muito clara a necessidade de reforçar o papel das mulheres na tomada de decisão com relação à prevenção e resolução de conflitos.

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, que culminaram na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), são uma consequência bem-vinda na construção desse novo olhar voltado para as políticas públicas. Neste sentido, o objetivo de número cinco é bem específico:

“Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, acabando com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte, eliminando todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos (...), garantindo a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em to-



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

dos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública (...), adotando e fortalecendo políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis” (texto completo em www.nacoesunidas.org)

Ainda que na esfera governamental as ações para a igualdade de gênero tenham sido ratificadas pela agenda 2030 da ONU, no mercado de trabalho a participação das mulheres aumentou pouco. Uma recente pesquisa da McKinsey (2018) compilou cinco anos de informações de 590 empresas americanas, que empregam 22 milhões de pessoas. Alguns dados interessantes emergiram:

- No período de cinco anos pesquisados, ainda que tenha havido progresso – de 17% para 21% - nos níveis sêniores de carreira, as mulheres estão sub representadas, e ainda há um caminho longo rumo à igualdade de gênero. Das empresas pesquisadas, 78% dos CEOs eram homens e 22% eram mulheres – no Brasil, esse percentual cai para 8,4%.

- Além de esbarrarem na dificuldade de ascensão profissional a níveis mais altos de gestão (é o que se denomina como glass ceiling ou “teto de vidro”, uma barreira invisível que impede a ascensão a cargos de alta liderança) as mulheres encontram dificuldades para ascender profissionalmente ainda no início da carreira – para cada 100 homens contratados e promovidos ao cargo de gerente, só 72 mulheres tem a mesma oportunidade. Aqui a barreira é horizontal, ou seja, são os glass walls, ou “muros de vidro” que as mulheres encontram no dia a dia do seu trabalho, e são construídos a partir da forma que se espera que as mulheres se comportem (gentis, emocionais, preocupadas com os outros), em contraponto ao arrojo, decisão e performance, qualidades atribuídas aos homens desde a infância. Esses vieses, de difícil identificação e muitas vezes subestimado pelos departamentos de Recursos Humanos nas organizações, impactam diretamente no percentual de mulheres que ascendem profissionalmente ao longo dos anos, dificultando ainda mais o acesso aos níveis mais altos da carreira.

Hoje no mundo, 55% das mulheres em idade entre 15 e 64 anos estão inseridas no mercado de trabalho, contra 78% dos homens. E em nenhum país os homens gastam o mesmo tempo que as mulheres no trabalho doméstico. Segundo relatório de 2018 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos últimos 20 anos a quantidade de tempo da mulher no trabalho doméstico praticamente não diminuiu; para o mesmo tipo de trabalho, a participação dos homens aumentou em apenas oito minutos. Se a mulher está mais envolvida no trabalho doméstico, sobra menos tempo para o seu desenvolvimento e qualificação profissional, o que impacta na ascensão profissional e na ocupação de cargos mais bem remunerados e de maior visibilidade e liderança, reforçando ainda mais o glass ceiling.



HOJE NO MUNDO, 55% DAS MULHERES EM IDADE ENTRE 15 E 64 ANOS ESTÃO INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO, CONTRA 78% DOS HOMENS.

De acordo com o Índice Global de Diferença de Gênero 2020, do Fórum Econômico Mundial, a participação das mulheres no mercado de trabalho mais amplo estacionou e as disparidades financeiras estão aumentando. Embora os índices de escolaridade, saúde e sobrevivência estejam muito mais próximas da paridade (96,1% e 95,7%, respectivamente), uma área importante de preocupação é a participação e a oportunidade econômicas. Essa é a única dimensão em que o progresso regrediu e os números são preocupantes, com uma situação onde a paridade de gênero está em 57,8%, o que, com o tempo, representa 257 anos massivos antes que a paridade de gênero possa ser alcançada efetivamente. O relatório destaca três razões principais para isso: as mulheres têm maior representação nas funções que estão sendo automatizadas, há um número insuficiente de mulheres ingressando em profissões onde o crescimento salarial é maior (mais obviamente, mas não exclusivamente, tecnologia) e as mulheres enfrentam o eterno problema de infraestrutura insuficiente de assistência e acesso a capital.

Ainda segundo o Índice, o Brasil ocupa o 92º lugar num ranking de 153 países, com uma das maiores diferenças de gênero na América Latina, ocupando o 22º lugar entre 25 países da região e quase 90 lugares atrás da Nicarágua (80,4%, quinto), então o melhor desempenho. Ainda que tenha diminuído as lacunas de gênero nas áreas de saúde e educação, o Brasil também está muito distante da igualdade no âmbito político: com uma pontuação de 13,3%, o país ocupa a 104ª posição no mundo. Em junho de 2019, apenas duas posições no gabinete de 22 membros foram ocupadas por mulheres (122º), que representam apenas 18% dos membros do parlamento (114º).

Conforme a cartilha da ONU Mulheres,

“num mundo cada vez mais globalizado e interligado, a utilização de todos os ativos socioeconômicos é crucial para o desenvolvimento dos negócios e sustentabilidade do planeta. No entanto, as mulheres continuam a enfrentar a discriminação, marginalização e exclusão,

ainda que a igualdade entre homens e mulheres seja um preceito internacional universal, um direito humano fundamental e inviolável.”

Ou seja, se queremos um mundo mais justo, fraterno, com participação plena e efetiva de todas e todos, e que seja sustentável para as gerações futuras, com sociedades mais estáveis e justas e com economias fortes, onde homens e mulheres sejam livres para tomarem decisões e desenvolverem suas capacidades e talentos pessoais, com direitos, oportunidades e necessidades igualmente respeitados (e como agentes públicos temos um papel fundamental para a construção desse mundo) precisamos sim, continuar falando e trabalhando (muito!) em prol da igualdade de gênero.

Fontes de consulta:

Princípios de Empoderamento das Mulheres.
Disponível em www.onumulheres.org.br.

A Quantum Leap for Gender Equality: for a better future for work at wall. International Labor Organization, 2019.
Disponível em www.ilo.org.

Women in the Workplace 2019. McKinsey & Company, 2018.
Disponível em www.mckinsey.com.

Global Gender Gap Report 2020.
Disponível em www.weforum.org

Declaração Universal dos Direitos Humanos.
Disponível em www.nacoesunidas.org

A SUBSECRETARIA DE ESPORTE E LAZER É RESPONSÁVEL PELO DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PERTINENTES AO ESPORTE E LAZER NO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

Conheça as Vilas Olímpicas

Espaço gratuito para crianças, jovens, adultos e pessoas com deficiência praticarem atividades físicas. Além de serem espaços de lazer para a população, nos finais de semana.

PROCURE A VILA MAIS PRÓXIMA DE VOCÊ!

ZONA OESTE

Vila Olímpica Dr. Sócrates Brasileiro
Rua Bidu Sayão, S/N – Peá. s/n - Pedra de Guaratiba

Vila Olímpica Dias Gomes
Estrada do Camboatá, s/n – Deodoro

Vila Olímpica Mestre André
Rua Marechal Falcão, s/n – Padre Miguel

Vila Olímpica Oscar Schmidt
Rua das Palmeiras Imperiais, 83 – Santa Cruz

Pólo Jardim Bangu
Rua Roque Barbosa, s/n – Bangu

Vila Olímpica Jornalista Ary de Carvalho
Rua Paulino do Sacramento, s/n - /Vila Kennedy

Vila Olímpica Professor Manoel José Gomes Tubino
Rua Cândido Benício, 2.973 – Praça Seca (Mato Alto)

Centro Esportivo Miécimo da Silva
Rua Olinda Ellis, 470 – Campo Grande

Centro Esportivo Waldir Pereira - DIDI
Av. Alfredo Balthazar da Silveira, 335 - Recreio dos Bandeirantes

ZONA NORTE

Vila Olímpica Félix Mielli Venerando
Rua Urarará, s/n – Honório Gurgel

Vila Olímpica Clara Nunes
Rua Pedro Jório, s/n – Acari

Vila Olímpica da Maré
Rua Tancredo Neves, s/n – Maré

Vila Olímpica Nilton Santos
Estrada Rio Jequiá, s/n – Ilha do Governador

Vila Olímpica Artur da Távola
Rua Visconde de Santa Izabel, s/n – Vila Isabel

Vila Olímpica da Mangueira
Rua Santos Melo, 73 – Mangueira

GREIP – Grêmio Recreativo e Esportivo dos Industriários da Penha
R. Santa Engrácia – Penha

Vila Olímpica do Encantado
R. Bento Gonçalves, 457A - Encantado

Vila Olímpica Carlos Castilho
Estrada do Itararé, 460 – Complexo do Alemão

Parque das Vizinhanças de Ramos (Piscinão) Av. Guanabara, s/n – Ramos

Vila Olímpica Dr. Ivanir de Mello Rua Aripuã, s/n - Ricardo de Albuquerque

ZONA SUL

Vila Olímpica Dr. Sócrates Brasileiro
Rua Bidu Sayão, S/N – Peá. s/n - Pedra de Guaratiba

ZONA CENTRAL

Vila Olímpica Mané Garrincha
Rua Carlos Seidl, 1.388 – Caju

CIAD – Centro Integrado de Atenção à Pessoa com Deficiência
Avenida Presidente Vargas, 1.997 – Centro

Vila Olímpica da Gamboa
Rua da União, s/n – Gamboa

Vila Olímpica Parque Machado de Assis
Rua do Pinto, 100 - Santo Cristo

Acompanhe nossas redes e conheça nosso trabalho!

@subelrio



RUAS.RIO

SISTEMA DE HISTÓRICO DE RECONHECIMENTO DE LOGRADOUROS

Portal desenvolvido pela Secretaria Municipal de Urbanismo e a IplanRio permite acesso online e na hora, a certidão de quase 14.000 logradouros reconhecidos na cidade.

Abrir um chamado na Central de Serviços 1746, aguardar até dez dias úteis pela resposta e se deslocar até a sede da prefeitura, na Cidade Nova, era o caminho a ser seguido pelo cidadão que precisava atualizar ou corrigir o endereço no registro do seu imóvel ou no carnê do IPTU. Com o lançamento, em abril de 2019, do Portal RUAS.RIO, essa rotina mudou.

O QUE É O PORTAL RUAS.RIO

O RUAS.RIO, que pode ser acessado pelo endereço eletrônico <http://ruas.rio>, é a concretização de uma ideia formulada há pelo menos uma década, com o objetivo de reduzir a burocracia e melhorar o atendimento aos cidadãos cariocas e aos próprios funcionários da Prefeitura, a partir da sistematização das informações relativas a logradouros reconhecidos da cidade.

A Secretaria Municipal de Urbanismo (SMU) e a IplanRio se uniram para desenvolver o portal RUAS.RIO, onde o cidadão pode obter, online e na hora, a certidão de quase 14.000 logradouros reconhecidos. O RUAS.RIO está em constante atualização e os demais logradouros reconhecidos – de um total estimado em 20.000 – estão sendo incorporados gradualmente ao sistema.

A Prefeitura, através do reconhecimento de um logradouro, atribui a ele nomenclatura oficial e assume sobre ele a prestação de serviços públicos dentro de sua competência. A Certidão de Histórico de Reconhecimento de Logradouros é o documento que atesta os limites e a evolução dos nomes oficiais de uma rua, travessa, praça etc. Até o lançamento do RUAS.RIO, as solicitações desse serviço eram realizadas via Central de Serviços 1746, levando até dez dias úteis para que o documento fosse emitido para ser retirado na sede da Prefeitura, no Centro Administrativo São Sebastião (CASS).



A numeração oficial de edificações licenciadas é atribuída, desde a década de 70, pelo sistema métrico. Isto é, a distância desde o início definido do logradouro até a metade da testada do lote. Em casos de confusão ou desordem na numeração oficial, é necessário proceder à revisão da numeração daquele logradouro - outra responsabilidade da Gerência de Logradouros e Revisão de Numeração (GLN). A Certidão de Revisão de Numeração Oficial de Edificações comprova essa mudança.

Além de facilitar o acesso direto à informação, a substituição da emissão de certidões analógicas por digitais representa economia para o município, que reduz custos processuais e operacionais e não precisa mais produzir em papel as cerca de 3.500 certidões anuais; e também para o cidadão, que deixa de gastar com o deslocamento até o Centro do Rio.

COMO FOI O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PROJETO

Durante a fase de diagnóstico do Projeto RUAS.RIO, a Gerência de Logradouros e Revisão de Numeração (GLN) realizou o mapeamento e a análise de todo o fluxo de processo, além do levantamento das bases de dados sobre logradouros, para a prestação de informações e a emissão de Certidões de Histórico de Reconhecimento de Logradouros e de Revisão de Numeração Oficial de Edificações.

Como resultado do diagnóstico, além de falhas processuais no tratamento dos chamados, foram identificados alguns fatores críticos que comprometiam a qualidade da prestação do serviço de informações ao cidadão. Dentre eles, destacam-se a multiplicidade de sistemas e de bases de dados para a produção de



Macroprocesso de emissão de Certidões até abril de 2019, contemplando múltiplas fontes de dados analógicas e digitais.

Conjunto de arquivos físicos com as fichas de registros de logradouros, com universo estimado em 20.000 logradouros reconhecidos.



certidões: quatro diferentes sistemas informatizados (nenhum corporativo) e 8 fontes de informações analógicas e digitais, contemplando 4.300 croquis de numeração, 48 livros de revisão de numeração oficial de edificações e aproximadamente 20.000 fichas de histórico de reconhecimento de logradouros.

O Projeto RUAS.RIO foi todo concebido e implementado por técnicos da Secretaria Municipal de Urbanismo (SMU) e sua plataforma desenvolvida pelos técnicos da Empresa Municipal de Informática - IplanRio, envolvendo custos fixos, sem ônus extras ao Tesouro Municipal.

A partir do diagnóstico realizado, foram identificadas as principais ações a serem tomadas no intuito de implementar a modernização do serviço de prestação de informações aos cidadãos e a revisão do processo de emissão de Certidões de Histórico de Reconhecimento de Logradouros e de Revisão de Numeração Oficial de Edificações. O Projeto do Portal RUAS.RIO surge com duas principais frentes de traba-

lho: a digitalização de dados analógicos e unificação de múltiplas fontes de informações, liderada pela equipe da SMU; e o desenvolvimento de uma plataforma capaz de prestar o serviço ao cidadão com qualidade e eficiência.

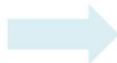
A primeira frente contou com uma força tarefa para a construção de uma base de dados unificada de histórico de logradouros, sendo formada por cerca de 15 funcionários (técnicos administrativos, arquitetos, engenheiros, geógrafos) de toda a Coordenadoria de Planejamento Territorial (CPT) e liderada pela GLN. Esta equipe foi responsável pela digitalização e validação das informações relativas aos históricos dos logradouros reconhecidos da cidade.

A segunda frente de trabalho do projeto foi capitaneada pela 7ª Gerência Técnica de Informática Setorial da IplanRio. Após a etapa de levantamento de requisitos, e visando a otimização de recursos, foi definida a estratégia de implantação do RUAS.RIO em módulos, sendo o emissor de Certidões de Histórico de Re-

conhecimento de Logradouros, o módulo prioritário.

Tanto a estratégia de criação de uma força tarefa para unificação e validação de banco de dados de logradouros reconhecidos da cidade, quanto a estratégia de desenvolvimento modular do sistema, mostraram-se exitosas nesse projeto. O primeiro módulo do sistema foi implantado com sucesso em abril de 2019, contemplando um universo de 10.000 logradouros cadastrados, validados e disponíveis para consulta e emissão de Certidões de Histórico de Reconhecimento de Logradouros de maneira automatizada.

“O PROJETO FOI TODO CONCEBIDO E IMPLEMENTADO POR TÉCNICOS DA SMU E SUA PLATAFORMA DESENVOLVIDA PELOS TÉCNICOS DA IPLANRIO”



Fluxo do novo processo de emissão contemplando apenas uma fonte de dados e a emissão online da Certidão de Histórico de Reconhecimento de Logradouro.

O processo de alimentação da base de dados de logradouros e o desenvolvimento de novos módulos (Revisão de Numeração Oficial de Edificações, Nominação de Logradouros...) continuaram após a implantação do primeiro módulo do RUAS.RIO. Dessa forma, os recursos, até então envolvidos na produção manual tradicional de certidões, puderam, em boa parte, ser incorporados na construção da base unificada e no desenvolvimento de novos módulos do sistema, graças ao novo processo implantado na GLN.

RESULTADOS ALCANÇADOS (REFERÊNCIA 30/01/2020)

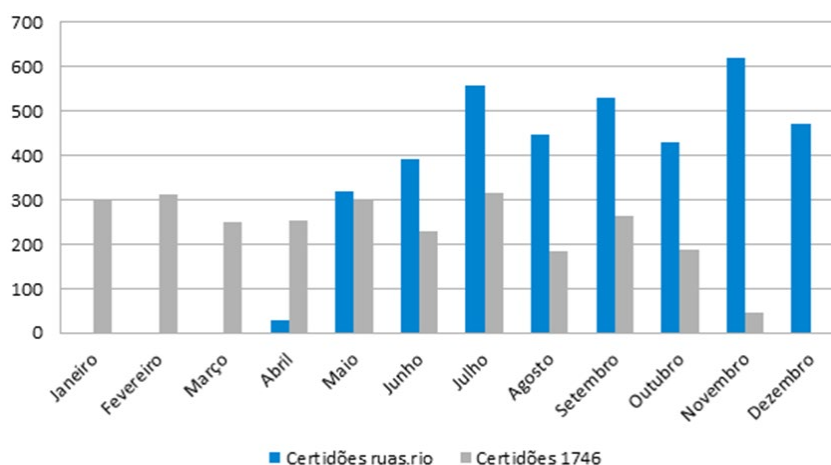
Desde seu lançamento, em 26 de abril de 2019, o Portal RUAS.RIO teve cerca de 16.000 acessos, 9.000 consultas a logradouros realizadas e 4.246 Certidões de Histórico de Reconhecimento de Logradouro emitidas.

A partir de novembro de 2019, todas as certidões fornecidas pela Gerência de Logradouros e Revisão de Numeração passaram a ser emitidas exclusivamente pelo Portal RUAS.RIO. O gráfico a seguir ilustra o crescimento no número de certidões emitidas através do RUAS.RIO e o decréscimo do número de certidões emitidas por chamados da Central de Serviços 1746, até a interrupção desse serviço em dezembro de 2019.

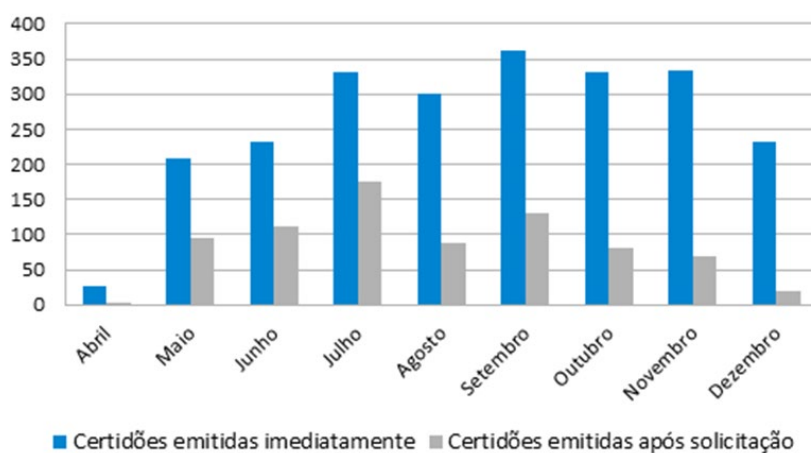
Atualmente, o RUAS.RIO conta com cerca de 14.000 logradouros reconhecidos cadastrados e validados no seu banco de dados. Um aumento de 40% no total disponível para consulta e emissão de certidões automatizadas em relação à data de seu lançamento. Quanto mais próximo do universo estimado de 20.000 logradouros reconhecidos oficialmente na cidade, mais eficiente será o RUAS.RIO na prestação de serviço ao cidadão.

Na medida em que novos logradouros são validados e incorporados ao RUAS.RIO, há uma diminuição no Tempo Médio de Atendimento (TMA) dos serviços, uma vez que as solicitações referentes a logradouros cadastrados e validados na base unificada serão atendidas de maneira automática pelo sistema.

O TMA para a conclusão de 100% dos chamados de Certidão de Histórico de Reconhecimento de Logradouros, realizados através da Central de Serviços 1746, no ano de 2018, era de sete dias úteis. Em janeiro de 2020, o TMA



para a conclusão das solicitações realizadas através do Portal RUAS.RIO foi reduzido de maneira drástica: 88,4% das solicitações foram atendidas de maneira imediata, enquanto 11,6% das solicitações foram atendidas com TMA de oito horas úteis. E a tendência é que esses números melhorem ainda mais, na medida em que o processo de validação e atualização da base de dados do Portal RUAS.RIO avance.



Durante o processo de implantação do Ruas.Rio, na medida em que o número de logradouros cadastrados na base de dados aumenta, há o aumento na automatização da emissão de Certidões de Histórico de Logradouros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto RUAS.RIO alcançou excelentes resultados em seus primeiros meses de lançamento. Esse projeto promoveu mudanças em processos de trabalho estruturados há dezenas de anos, construindo ao longo de sua implantação uma nova cultura organizacional focada na eficiência da prestação do serviço público de qualidade ao cidadão. Do ponto de

vista do cidadão, representou a diminuição da burocracia e a redução de custos diretos e indiretos para solicitação e retirada de certidões.

O RUAS.RIO ilustra a capacidade de realização de projetos complexos pela Prefeitura e seu quadro técnico, objetivando a melhoria contínua na prestação de serviços ao cidadão carioca.

AUTORES

Wanderson Barreto Corrêa

Geógrafo e mestre em Geografia – Ordenamento Territorial pela UFF, Líder Carioca, aperfeiçoamento em Governança Territorial pela École Nationale D'Administration. Ex-Gerente de Logradouros na Secretaria Municipal de Urbanismo, atualmente ocupa a função de Ouvidor Institucional da Prefeitura.

André Luis Gomes Pinto Peixoto

Arquiteto e urbanista pela UFRJ, com Mestrado em Engenharia da Computação pela UERJ (Geomática) e extensão em Gestão Pública na COPPEAD-UFRJ, Columbia University (Nova York) e École Nationale d'Administration (Paris), atua como Coordenador de Planejamento Territorial na Secretaria Municipal de Urbanismo.

Juliana Povoleri

Arquiteta e urbanista pela UFRJ, com Pós graduação em Território e Arquitetura Sustentável pelo Instituto Politécnico de Milão, atua como urbanista na Gerência de Logradouros e Revisão de Numeração na Secretaria Municipal de Urbanismo.

Ana Paula da Silva Faria

Arquiteta e urbanista pela UFRJ, com MBE em Economia e gestão da sustentabilidade com ênfase em projeto de habitação de interesse social pela UFRJ, atua como urbanista na Gerência de Logradouros e Revisão de Numeração na Secretaria Municipal de Urbanismo.

Márcio Vinícius Mendes Pinheiro

Arquiteto e urbanista pela UFRJ, com extensão em Gestão Pública pela Estácio, atua como urbanista na Gerência de Logradouros e Revisão de Numeração na Secretaria Municipal de Urbanismo.

O PODER DO DISTANCIAMENTO SOCIAL



Nasce uma escola

O sonho de criar um território educativo em Senador Camará.

JOSÉ JÚNIOR

Resignificar espaços e criar identidades. Este pode ser o resumo da proposta pedagógica desenvolvida na Escola Municipal Professora Ivone Nunes Ferreira. Em nove meses de trabalho, a comunidade escolar tem mantido como foco a perspectiva de formar um território educativo, com potencial para impactar efetivamente o bairro de Senador Camará.

Meu nome é José Marcos Couto Júnior. Atuei nos últimos 10 anos como professor da SME em várias escolas da Rede. Nesse período, elaborei e pus em prática diversos projetos, que tinham como objetivo desenvolver a criticidade dos meus alunos, através da conscientização de que a sua bagagem cultural é importante. Como resultado, pude ajudar no empoderamento de muitos deles, o que lhes permite tornarem-se sujeitos ativos de suas histórias.

Em 2018, participei com um desses projetos do Prêmio Educador Nota 10, organizado pela Fundação Victor Civita. O trabalho, desenvolvido em parceria com a também professora de História Ana Beatriz Souza, tinha o título de “As Caravanas, Limites da Visibilidade”. Ao final do concurso, acabei eleito educador do ano, entre mais de quatro mil professores inscritos de todo país.

O convite para tornar-me diretor surgiu no esteio desta premiação. Dadas as circunstâncias, mais do que um cargo comissionado, essa primeira experiência como gestor escolar pode ser classificada como um grande presente da 8ª Coordenadoria Regional de Educação.

Afirmo isso porque a minha lotação inicial na Prefeitura do Rio de Janeiro aconteceu na Escola Municipal Abraão Jabour, localizada a pouco mais de 600 metros da escola que dirijo. Desta forma, acabo revendo constantemente ex-alunos que, atualmente, são responsáveis dos meus alunos na Ivone Nu-



A COMUNIDADE ESCOLAR TEM MANTIDO COMO FOCO A PERSPECTIVA DE FORMAR UM TERRITÓRIO EDUCATIVO, COM POTENCIAL PARA IMPACTAR EFETIVAMENTE O BAIRRO DE SENADOR CAMARÁ

nes. Além deste fator, na Abrahão, lecionei entre 2009 e 2015 e, com isto, tive a possibilidade de acompanhar o surgimento da comunidade na qual, hoje, se encontra a escola onde sou o gestor.

Com as obras finalizadas em 2012, nos seus sete anos de existência, o espaço ainda não definiu nem mesmo o seu nome. “Minha Casa, Minha Vida”, “Sapo II”, “Brasilit”, ou o mais utilizado “Perereca”, são as formas como popularmente ficou conhecida a microárea onde a Ivone Nunes está inserida. Assim, vislumbramos infinitas possibilidades de consolidação, como um diamante bruto a ser lapidado pela própria comunidade, em parceria com a escola. Dessa forma, se constrói um território educativo.

A Escola, inaugurada em março de 2019, já nasceu com a responsabilidade de tornar-se alicerce social, educacional e cultural de um território que conta com mais de 2200 apartamentos, divididos em seis condomínios. Esse espaço, há pouco menos de dez anos, era um terreno baldio, mas, por décadas, abrigou uma fábrica de telhas que fechou as portas no início dos anos de 1990. Além da perda de empregos, a falência da fábrica deixou como legado uma área de quase 1000 metros quadrados de solo contaminado pelo descarte de amianto.

Não à toa, uma das vertentes de projetos da escola baseia-se na sustentabilidade, como o cultivo de uma Horta Orgânica. Desde o primeiro semestre, nossos alunos plantam e cuidam de sementes e mudas em canteiros onde, atualmente, colhemos alface, cheiro verde, cebolinha, couve, entre outras hortaliças. Estas acabam servindo como motores para atividades que fomentam a alimentação saudável e o trato com o meio ambiente.

É fato que a área de construção de escola foi descontaminada antes da obra, mas isto não elimina o simbolismo de extrairmos alimentos orgânicos e saudáveis de uma terra onde anos atrás tínhamos veneno.

Em paralelo às atividades sustentáveis, buscamos criar identidades e o pertencimento do espaço escolar, com a proposição de ações que valorizem os talentos dos alunos e que incluam os responsáveis na missão de educar. Projetos como “Minha Escola, Minha Vida”, “Talentos da Ivone” e a “Primeira Mostra de Artes da Ivone”, permitem que os discentes exponham as suas produções e aptidões à comunidade, ratificando o nosso paradigma do desenvolvimento de uma escola aberta, participativa e feliz.



José Marcos Couto Júnior

Professor de História e Mestre em Educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Em 2018 foi eleito Educador do Ano pelo Prêmio Educador Nota 10. Atualmente é diretor da Escola Municipal Professora Ivone Nunes Ferreira e colunista da Revista Nova Escola, na coluna Gestão Escolar.

EQUIDADE DE GÊNERO

E o fazer organizacional:

do específico ao geral - a igualdade faz bem para tudo e todos

A ideia deste texto é compartilhar. Algo, aliás, que deveria estar entre os primeiros mandamentos na bíblia das organizações: compartilhar experiências, momentos, sentimentos e boas práticas. Afinal, o que todas as instituições têm em comum é que são compostas por seres humanos, compartilhar é o que nos agrega.

Ao contar uma experiência sobre política de equidade que o Senado Federal vem desenvolvendo de forma árdua e atenta, buscamos evitar que a “roda seja reinventada”. E ao falar dessas ações, das dificuldades em implantá-las, dos resultados por elas trazidos, tratamos de evitar (não menos importante) o sentimento de solidão do gestor. Pois, ao ser informado de que outro órgão diagnostica, sente e atua sobre a equidade de gênero, talvez algum colega gestor público que tenha esse anseio, mas que não percebe a sua volta o apoio que crê ser necessário, sintam-se estimulados. Você não está só! A experiência do Senado está ao seu lado; e a administração do órgão, aberta para lhe ajudar.

A perspectiva de gênero e raça foi introduzida nas práticas administrativas do Senado em 2011, com a adesão ao Programa Pró-Equidade do Governo Federal. Em 2015 foi criado o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça¹, por meio da portaria da Diretoria-Geral nº 2511. Com a criação

1 [comite-de-promocao-a-igualdade-de-genero](#)

do Comitê, o comprometimento com a causa foi reiterado e, como é permanente, acabou por solidificar as diversas ações implantadas na área. Em 2019, além da continuidade e do crescimento das ações nessa área, foi possível lançar o Plano de Equidade de Gênero e Raça², instrumento com validade de 24 meses que torna públicas todas as ações que comporão o tema até setembro de 2021. Fruto de 17 encontros com 18 áreas distintas, o Plano permite um melhor planejamento, monitoramento, bem como acompanhamento dos resultados e, como é fruto de uma criação coletiva, compromete a todos com sua realização.

Chegar ao grau de maturidade para envolver os mais variados setores em um diálogo horizontalizado que planeja e acorda ações de curto, médio e longo prazo é a linha de chegada de nossa história. Antes disso foi necessário atuar para que a equidade de gênero fosse incorporada à cultura da organização, alçando-a como algo relevante na cadeia de valores dos servidores e agentes públicos da Casa.

É bem verdade que durante um longo período o interesse e a atuação mais importantes em torno do assunto estiveram centrados - senão restritos - nas mulheres. Num primeiro momento, por meio de um pequeno grupo já atuante na causa e convicto do papel do feminismo nos direitos humanos. Essas servidoras, muito bem formadas e engajadas pessoal

2 [plano-de-equidade-de-genero-e-raca](#)

e profissionalmente na causa da equidade de gênero, foram a mola dessa transformação. Hoje, mantêm-se como importante esteio para o desenvolvimento das estratégias, mas a causa da equidade de gênero já conquistou os homens e os diferentes segmentos que interagem para o funcionamento do Senado Federal.

Apenas como exemplos pontuais, podemos citar audiências públicas envolvendo a Comissão de Direitos Humanos do Senado³ e a Comissão Mista de Combate à Violência contra as Mulheres⁴; oferecimento do curso sobre a Lei Maria da Penha-modalidade à distância para os estagiários e estagiárias⁵; Programa Mãe Nutriz⁶, que permite redução de carga horária sem redução salarial para servidoras efetivas e comissionadas até os 24 meses de seus filhos; trabalhos específicos e exclusivos para a discussão da “nova masculinidade”⁷, direcionados aos servidores; criação e produção de série de vídeos⁸ para serem disseminados em grupos de whatsapp integrados por terceirizados; e realização de ciclo de oficinas com conteúdo voltado à faixa etária dos menores aprendizes⁹, incluindo temas como gravidez na adolescência e relacionamentos abusivos; entre outros. Como se pode notar, o alcance das campanhas é amplo. Com suas variadas abordagens, elas abrangem todos os atores, desde os parlamentares até os menores aprendizes. Em paralelo, a Casa realiza campanhas gerais como a de combate ao assédio sexual e moral e de doação de cabelos para as mulheres vítimas de câncer de mama.

3 [enfrentamento-da-violencia-contra-as-mulheres](#)

4 [apresentacao-do-plano-de-equidade-de-genero-e-raca](#)

5 [maria-da-penha](#)

6 [programa-mae-nutriz](#)

7 [homem-tambem-deve-promover-equidade-de-genero](#)

[talk-show-promove-reflexao-sobre-mudancas-de-paradigma-masculino](#)

8 [pro-equidade/videos/equidade-1-programas/pro-equidade/videosproequidade](#)

9 [jovens-aprendizes-discutem-genero-gravidez-e-sexualidade-na-adolescencia](#)

Entre tantas ações específicas, foi talvez uma iniciativa sustentada em diferentes níveis – setores diversos, ambiente laboral como um todo e sociedade civil – a que mais impactou a cultura organizacional desta Casa. Refiro-me ao Programa de Assistência a Mulheres em Situação de Vulnerabilidade Econômica em Decorência da Violência Doméstica e Familiar, criado pelo Ato da Comissão Diretora n. 4 de 2016¹⁰, uma verdadeira política pública nascida no âmbito da Câmara Alta.

... O ALCANCE DAS CAMPANHAS É AMPLO. COM SUAS VARIADAS ABORDAGENS, ELAS ABRANGEM TODOS OS ATORES, DESDE OS PARLAMENTARES ATÉ OS MENORES APRENDIZES.

Em março de 2016 o Senado aderiu à campanha beneficente “Com que bolsa eu vou?”, promovida pelo Governo do Distrito Federal com o objetivo de arrecadar bolsas com itens de higiene pessoal e beleza para mulheres que viviam em situação de vulnerabilidade ou pobreza, entre elas as que estavam temporariamente vivendo no abrigo de mulheres. O acolhimento no abrigo pode durar até três meses e, além de atendimento à saúde, elas participam de programas para conseguir a autonomia financeira.

Na ocasião da entrega dos 155 kits arrecadados foi possível detectar que, apesar dos cursos oferecidos, como pintura e artesanato, faltava a oportunidade real de entrada ou retorno para o mercado de trabalho (boa parte das mulheres agredidas são, gradualmente, isoladas pelos agressores, o que, em boa parte das vezes, significa seu afastamento do ambiente

10 [ato-da-comissao-diretora-no-4-de-2016](#)

laboral). Isso acabava por dificultar e até impedir que seguissem uma vida diferente e, por vezes, ao sair do abrigo voltavam ao ambiente violento e à rotina de agressões.

Para interferir e mudar essa realidade, o Senado Federal criou o Programa que, aprovado pela Comissão Diretora, determina que os contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados com mais de 50 postos de trabalho reservem, no mínimo, 2% das vagas para mulheres atendidas nos programas de combate à violência doméstica, tendo elas a qualificação necessária.

A CADA OPORTUNIDADE, A CADA ESPAÇO DADO EM EVENTOS, BRASIL AFORA, LEVANTAMOS ESSA BANDEIRA.

Como forma de operacionalizar o preconizado pelo ATC 4 de 2016, foi assinado o Acordo de Cooperação Técnica n. 2017/0012¹¹ com a própria Secretaria de Estado do Distrito Federal que cuida do desenvolvimento social e proteção às mulheres. O órgão ficou responsável por encaminhar os currículos das candidatas às empresas vencedoras das licitações e atestar, a cada 90 dias, o cumprimento da cota nos contratos. Importante ressaltar que as empresas devem manter a identidade das trabalhadoras contratadas em sigilo.

A partir da base legal e da construção dessa parceria, começamos a colher resultados: as duas primeiras colaboradoras terceirizadas beneficiadas pelo Programa foram contratadas já no ano seguinte (contrato 0027/2017)¹² na função de motoristas. De lá para cá, foram abertas 24 vagas para esse público e, em 2022,

11 [acordo-de-cooperacao-tecnica-no-2017-0012](#)

12 [contrato-no-27-2017](#)

o Senado chegará à implantação integral da cota, contabilizando 60 posições no mercado de trabalho formal.

Os anos de 2018 e 2019 foram dedicados ao aprimoramento das estruturas internas para recepção e convivência desse público no Senado, e os casos dessa chaga social deixaram de ser entendidos apenas como manchetes de jornal ou notícias de televisão para se transformarem em uma realidade próxima, que assola pessoas que estão no nosso ambiente de trabalho. Com isso, aumentou o grau de empatia para com o tema e as ações envolvendo gênero realmente passaram a significar um assunto de interesse e responsabilidade de todos.

Também fizemos um grande esforço de disseminação dessa ação em diversos órgãos públicos em todo o território nacional. A cada oportunidade, a cada espaço dado em eventos, Brasil afora, levantamos essa bandeira. Investimos ainda em artigos na mídia de massa e em estratégias específicas nas mídias sociais¹³. Resultado disso é que a cota foi implantada na Câmara Legislativa do DF¹⁴, Ministério Público do Distrito Federal e Territórios¹⁵, Governo do Estado de Goiás¹⁶, Governo do Estado de Santa Catarina¹⁷, Câmara Municipal de São Paulo¹⁸ e Governo do Estado do Rio Grande do Norte¹⁹, entre outros. A iniciativa também foi acolhida pela senadora Rose de Freitas, que

13 [projeto-do-senado-promove-inclusao-de-vitimas-de-violencia-no-mercado-ilana-trombka-trabalha-para-o-fim-do-assedio-moral-e-sexual-no-senado/ilana-trombka-diretora-geral-do-senado-em-busca-de-uma-sociedade-mais-inclusiva](#)

14 [pro-equidade/pamsv/pdf-1/camara-legislativa-do-df](#)

15 [ministerio-publico-do-distrito-federal-e-territorios](#)

16 [governo-do-estado-de-goias](#)

17 [governo-do-estado-de-santa-catarina](#)

18 [camara-municipal-de-sao-paulo](#)

19 [governo-do-estado-do-rio-grande-do-norte](#)

é autora do Projeto de Lei nº 244, de 2017, já aprovado no Senado e atualmente em análise na Câmara dos Deputados.

Uma política séria, continuada e estável em torno da equidade de gênero resultou na conscientização geral dos servidores e colaboradores do Senado. Tanto que, em dois anos, o número de mulheres em cargos de chefia no Senado quase triplicou. Outro dado relevante é que mais de 60% dos servidores afirma que o Senado promove ações de respeito à diversidade dos seus trabalhadores em pesquisa de clima organizacional. Nossa convicção vai além: temos certeza de que essa transformação cultural e o enriquecimento informacional foram transmitidos aos seus familiares e amigos, formando uma espiral de consciência pela igualdade de oportunidades e pelo combate à violência doméstica e familiar. Internamente, os reflexos são notórios, seja pelas respostas positivas quanto à atuação de nossa organização, seja pela adesão crescente às ações voluntárias desta Casa.

Posso afirmar, enfim, que fomos indutores de uma política pública eficiente por meio de uma experiência institucional que possibilitou mudar a vida de algumas dezenas de mulheres e suas famílias. E o que começou no âmbito do Senado Federal e já se espalhou por unidades da Federação pode, se aprovada como norma legislativa nacional, ajudar a mudar em definitivo uma realidade que apenas nos envergonha e entristece.

Ilana Trombka

Diretora-geral do Senado Federal desde 2015.

Anteriormente atuei como Secretária de Relações Públicas; Assessora da Secretaria da Coordenação Técnica e Relações Institucionais da Presidência do Senado. Atuação como chefe da Assistência Parlamentar do Ministério da Integração Nacional.

Mestre em Comunicação Social e graduada em Relações Públicas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especializada em Direito Legislativo pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS).

Cofundadora da Frente Parlamentar do Programa Antártico Brasileiro, que tem entre seus objetivos incentivar a continuidade das pesquisas realizadas por cientistas brasileiros no Continente. Também cofundadora do Grupo Mulheres do Brasil, seção do Distrito Federal.

Membro do Conselho de Administração FINAME, do Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES) e membro do Conselho Editorial do Senado Federal.

Finalista do Prêmio viva 2018 e vencedora de duas edições do Prêmio Opinião Pública (POP).

UMA POLÍTICA SÉRIA, CONTINUADA E ESTÁVEL EM TORNO DA EQUIDADE DE GÊNERO RESULTOU NA CONSCIENTIZAÇÃO GERAL DOS SERVIDORES E COLABORADORES DO SENADO.



PROJETO SOLÁRIO CARIOCA

A Prefeitura do Rio de Janeiro iniciou, em 11 de dezembro de 2018, a elaboração de seu Plano de Ação Climática, com uma meta ousada, em benefício do meio ambiente: zerar, até 2050, a emissão de dióxido de carbono e outros gases causadores do efeito estufa e, por consequência, do aquecimento global.

O plano, que já tem ações colocadas em prática pela administração municipal, começará a ser implementado já em 2020. A iniciativa é resultado de um compromisso assinado pelo Prefeito Marcelo Crivella no ano de 2018 com o C40, grupo de grandes cidades do planeta empenhadas em combater o aquecimento global.

Para atingir a meta de redução da emissão de GEE através de consumo de energia de fontes renováveis, a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro assumiu o compromisso de implementar um Projeto de Geração de Energia Solar, objeto deste GTT.

Após análise apurada da Regulamentação, foram observados os parâmetros para Geração Distribuída - GD, que, resumidamente, consiste na geração de energia, remota ou local, e disponibilização na rede da concessionária para consumo. Observaram-se, ainda, as limitações de geração, pois cada usina está limitada à geração máxima de 5MW.



Exemplos já instalados de fazendas solares. A maior fazenda solar do Brasil, em São Gonçalo, PI e a Ponte Blackfriars, em Londres, completamente integrada à paisagem urbana.

O GTT iniciou as pesquisas e o benchmarking para preparar uma proposta de escopo do projeto, já vislumbrando que uma metrópole como a cidade do Rio de Janeiro não consegu-

ria cobertura de 100% e que a probabilidade de encontrar um local para a implantação de todas as usinas necessárias seria remota.

Foi proposto, então, à SUBPAR, o desenvolvimento de um Programa de Energia Fotovoltaica, com várias usinas solares distribuídas pela cidade.

Em seguida, partiu-se para a busca dos dados de consumo de toda a Prefeitura, cabendo destacar a imensa dificuldade em conseguir os dados em face da magnitude da PCRJ. Ou seja, milhares de unidades de consumo e de diferentes tipos de fornecimento de energia.

Na sequência à obtenção dos dados de consumo, iniciou-se exaustivo trabalho de análise dos elementos para agrupamento das unidades aptas à proposta de GD.

Uma vez apurados e classificados os consumos, verificou-se uma necessidade de, aproximadamente, 60.000 MWh, desconsiderando as instalações de média tensão e as instalações de iluminação pública. Para atender esse consumo serão necessárias 16 usinas de 5 MW cada, totalizando uma potência instalada de 80 MW.

Apurou-se que cerca de 60% deste consumo pertence à Secretaria Municipal de Educação, seguida da Secretaria Municipal de Saúde com 17%.

Concomitante à análise dos dados, foram feitas pesquisas de Projetos de Fazendas/Usinas implementadas no mundo.

A busca por próprios municipais com áreas livres não foi exitosa em face da pouca disponibilidade de áreas com viabilidade técnica e livre para projetos desta natureza.

Foram feitos estudos preliminares de viabilidade de todos os modelos de projetos propostos, levando-se em consideração a localização, a dificuldade de montagem da estrutura metálica e as con-

dições do solo para execução das fundações, chegando-se a um payback entre 9 e 10 anos, de forma bem conservadora, uma vez que o observado nos projetos privados gira em torno de 6 a 7 anos. A média de custo de implantação de R\$23 Milhões, com um custo estimado médio de operação de R\$62 mil/mês.

Face à envergadura deste tipo de projeto, este GTT confirmou sua proposta inicial de desenvolvimento de um Programa de Energia Fotovoltaica, com diversas possibilidades de implementação, como captação de recursos de investidores internacionais, nacionais como o BNDES através de investimentos em Projetos de Energia Sustentável, adesão ao ProGD do Governo Federal e Parceria Público Privada - PPP.

A definição do melhor modelo requer maior aprofundamento dos estudos do Programa e das possibilidades hoje disponíveis no Brasil e no mundo.

O GTT é composto por:

Alexandre Cherman – Astrônomo -Nudge Rio

Débora Barros – Engenheira Química – Coordenadora Áreas Verdes SMAC

Kátia Souza – Engenheira Civil – Assessora Especial – EGP-RIOURBE

Maurício Tostes – Engenheiro Civil – Superintendência Barra da Tijuca

Walner Mattoso – Advogado – DAF - IPLAN



"NÃO PODEMOS PREVER O FUTURO, MAS PODEMOS CRIÁ-LO"

Peter Druker

RAQUEL CANELLAS SOARES

Olá, meu nome é Raquel Canellas Soares, sou Arquiteta e Urbanista pela UFF, Tecnóloga em Gestão Ambiental com Ênfase em Controle Ambiental e Técnica em Edificações pelo CEFET-RJ. Além disso, sou professora de Judô há 10 anos - atualmente SANDAN (4º DAN) - e não menos importante, sou mãe do João Pedro e do Guilherme, que me capacitam e me capacitaram para enfrentar as coisas da vida de um modo que jamais eu imaginaria. Sou funcionária da Prefeitura desde 2013.

Antes de entrar na prefeitura, pode-se dizer que já tinha conquistado uma carreira de sucesso. Logo após ter me formado, fui convidada para ser sócia do escritório de arquitetura onde eu já trabalhava como estagiária. Como eu já tinha formação técnica anterior, desde estagiária acabava já tendo grandes responsabilidades. Lá trabalhávamos com o planejamento e controle de projetos e grandes obras, e desde 2008 com a tecnologia BIM, sendo um dos pioneiros com a tecnologia no Rio de Janeiro, dávamos palestras sobre a tecnologia em SINDUSCONS, AU University e em diversos eventos. Foi uma decisão muito difícil deixar o que já havia construído, mas mesmo tendo que começar tudo de novo, aceitei o desafio e entrei na carreira pública que sempre foi um dos meus desejos. Tive pais funcionários públicos que

me deixaram um enorme exemplo do impacto positivo que se pode alcançar com o funcionalismo público.

Na Prefeitura, comecei na secretaria de urbanismo, em uma unidade de licenciamento e fiscalização descentralizada e escondida dos olhos dos grandes gestores, onde ao chegar e tentar me informar sobre a prefeitura, a primeira coisa que uma funcionária de anos me explicou foi que não tinha jeito: se entrei lá ficaria ali para sempre. As expectativas de carreira e crescimento eram mínimas de acordo com os colegas de trabalho. Mesmo sem essas expectativas, sempre me dediquei e fiz o meu melhor. Pouco a pouco fui abraçando cada vez mais responsabilidades. Cheguei a ter como área de licenciamento e fiscalização uma extensa área incluindo os bairros de Glória, Catete, Flamengo, Urca, Leme e meia Copacabana além de distribuir e responder ao 1746, atender audiências, fazer vistorias e atender à escala de plantões técnicos. Após anos de trabalho nesse setor, surgiu um convite para um grupo de trabalho onde precisavam de funcionários com o meu perfil. |Após uma negativa inicial e um pouco de negociação, consegui integrar a Comissão de Contrapartida, uma comissão responsável por analisar processos de contrapartida com um enorme passivo a ser vencido, metas e a legislação de todo município a ser consi-

derada. Lá recebi meu primeiro cargo logo que voltei da minha licença maternidade e foi onde completei três anos de prefeitura, na mesma época em que abriu uma nova oportunidade no programa Líderes Cariocas. O programa foi um novo fôlego profissional para mim. Acho que o que aconteceu comigo acontece com muitos funcionários: ficamos muito fechados em nossos setores, secretarias e órgãos, acreditamos que aquela realidade é a única realidade da prefeitura, que devemos aceitá-la e acabamos nos enquadrando no sistema aceitando seus defeitos como se não houvesse alternativa.

O simples intercâmbio de conhecimentos e realidades que o curso inicial já proporcionou já serviu para me fazer enxergar outras realidades e horizontes. Os demais cursos e o coaching então foram de enorme valia ao meu crescimento pessoal e profissional. Não estou dizendo que agora sei tudo e que vou mudar todo o sistema. Estou dizendo que foi plantada a semente em mim e em muitos líderes, para que juntos com pequenos esforços pouco a pouco sejamos capazes de realizar pequenas mudanças positivas em nossa volta, que por sua vez gerarão mais mudanças como uma onda positiva.

Continuando sobre a minha trajetória na prefeitura, fui indicada pela líder Maíra, a qual fez parte da minha banca de seleção para o programa dos líderes, para uma vaga na Subsecretaria de Patrimônio Imobiliário. Novamente estive diante de mim uma escolha de começar tudo de novo. Após estudar e trabalhar durante anos com toda uma legislação específica, conversei com a minha chefia da época a também líder Sabrina Gassner, que me apoiou e falou para que eu fosse, uma vez que naque-

le momento não enxergava oportunidades de crescimento para mim no setor e secretaria onde eu estava naquele momento. Em concordância a ela, também falaram o Coordenador do Licenciamento e Fiscalização central e sua assessora, e assim eu fui para mais um salto para o desconhecido, um novo setor com muita demanda e um trabalho completamente novo para mim. Graças ao programa líderes cariocas eu estava pronta e motivada para encarar mais esse desafio.

E assim continuo me preparando e me dedicando sempre para ser uma pessoa e uma profissional cada vez melhor, fazendo um pouco a cada dia sem nunca me deixar esmorecer alinhada nesse desejo de sempre, inspirada pela história dos meus pais, e hoje em dia inspirada também pela história de muitos colegas, a gerar uma enorme onda e impacto positivo na vida das pessoas. Atualmente estou de licença maternidade, mas sigo participando dos cursos e capacitações quando possível e, mesmo de licença, continuei atuante no GTT que participava.

Algumas pessoas sabem que já fiz o trekking para o Monte Roraima. Foram cerca de 85 km em poucos dias, com muito pouca estrutura. Alguns dizem que é loucura ter feito isso, mas eu fiz porque sabia que outros já fizeram, porque sabia que era possível ser feito, acho que essa iniciativa da revista assim como as diversas iniciativas do programa dos líderes cariocas tem muito disso: capacitar-nos e mostrar que é possível, motivar-nos para os enormes desafios que temos em nossas realidades na prefeitura. A semente está sendo plantada, agora cabe a cada um de nós, líderes cariocas e funcionários públicos, germinar e multiplicar.

Raquel Canellas Soares

Arquiteta e Urbanista, Gestora Ambiental, Mestranda em Engenharia Civil, Lotada na Subsecretaria de Patrimônio Imobiliário da SMF, nas horas vagas praticante de Judô, Yoga, Dança, Trekking... e tudo que seja um desafio, incluindo o maior deles: a maternidade.

OS JARDINS FORMAIS DO PARQUE DO FLAMENGO

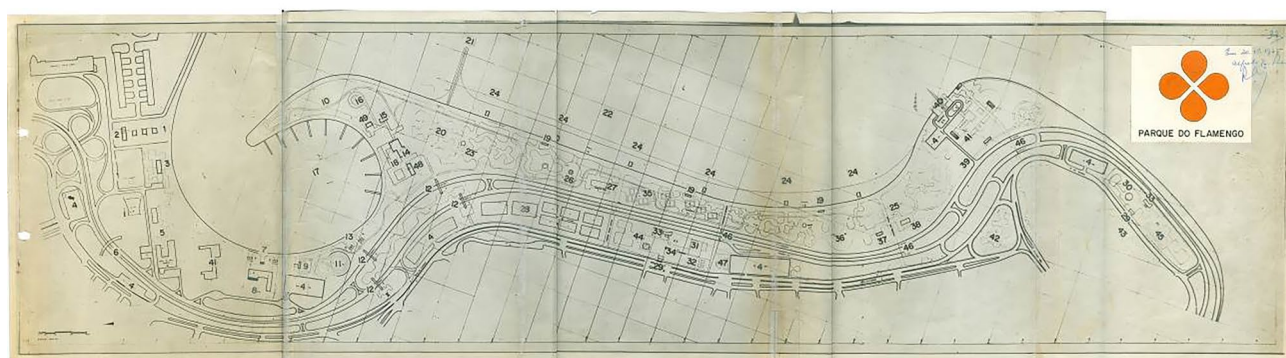


Fig. 1 - Projeto original do Parque DE 1962 (Acervo do ETPC/IRPH)

Os jardins do Parque do Flamengo, com mais de 7,0 Km de extensão, se estendem da Praça Senador Salgado Filho, próxima ao Aeroporto Santos Dumont, até a Praia de Botafogo e se integram a museus, monumentos, marina, ciclovias, entre outros espaços voltados às práticas de esportes e lazer. Trata-se de uma paisagem agenciada pelo homem, idealizada a partir de um projeto de inspiração modernista e rodoviarista, ocupando área de aterro, entre a Baía da Guanabara e a cidade consolidada.

O projeto urbanístico do Parque, elaborado na década de 1960, pelo Grupo de Trabalho comandado por Lota de Macedo Soares e projetado pelo arquiteto Affonso Eduardo Reidy, permitiu uma melhor articulação do tráfego entre o Centro e a Zona Sul da cidade, através de pistas largas em mão única, cortadas por passarelas amplas e passagens subterrâneas, facilitando o acesso dos pedestres às diversas áreas ajardinadas e de lazer (fig.1). O paisagismo, de autoria de Roberto Burle Marx e

Arquitetos Associados, é composto por grandes áreas de jardins constituídos por diversos arranjos, formados por espécies nativas e exóticas que contemplam árvores, arbustos, palmeiras, herbáceas e amplos espaços gramados. O Parque é um dos principais componentes do Sítio Paisagens Cariocas, declarado Patrimônio Mundial na categoria de Paisagem Cultural pela UNESCO em 2012.



Fig. 2 - Foto Jardim MAM (Acervo do ETPC/IRPH)

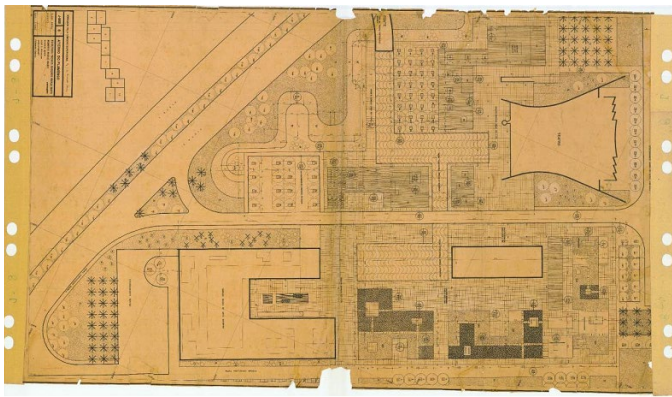


Fig. 3 - Projeto Jardim do MAM (Acervo do ETPC/IRPH)

Entre os inúmeros canteiros e áreas definidas no projeto do Parque do Flamengo, ganham destaque os jardins formais, assim intitulados, que representam composições com desenhos e arranjos diferenciados, de inspiração geométrica, que se integram ao Parque ao mesmo tempo que emolduram os monumentos e edificações da arquitetura moderna, compondo uma obra de inegável beleza cênica que encanta cariocas e turistas. Dentro do conceito de jardins diferenciados ou formais, podemos citar os Jardins do MAM (fig.2 e 3), do antigo restaurante Rio's, restaurado em 2017 (fig. 4 e 5), além do paisagismo no entorno do Monumento Nacional aos Mortos da Segunda Guerra Mundial.

Esses jardins, mesmo integrados e compondo o paisagismo do Parque, demandam cuidados peculiares na sua conservação e manutenção, devido a suas características especiais, tanto pelo desenho e colorido quanto pela natureza de sua vegetação - geralmente de ciclos mais curtos. Alguns desses jardins, ao longo do tempo, foram perdendo parte de suas ca-

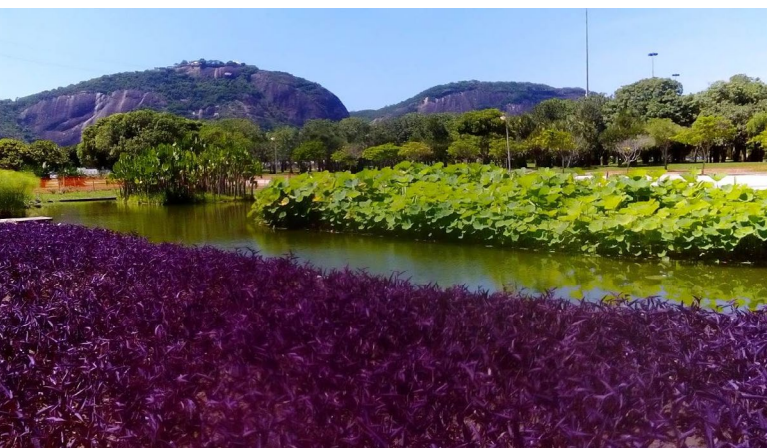


Fig. 4 - Foto Jardim Restaurante Rio's (Acervo do ETPC/IRPH)

racterísticas, necessitando ser restaurados, a fim de valorizar suas feições originais, de elevado valor estético e paisagístico. A requalificação e conservação do patrimônio vegetal, especialmente dos inúmeros jardins históricos existentes em nossa cidade, devem levar em conta a reposição dos elementos vegetais perdidas ao longo do tempo, bem como a remoção de espécies em desacordo com as especificações do projeto original, e quaisquer ações ou adaptações em seu uso devem ser compatibilizadas com o paisagismo tombado e acompanhadas pelos órgãos de proteção do Patrimônio Cultural.

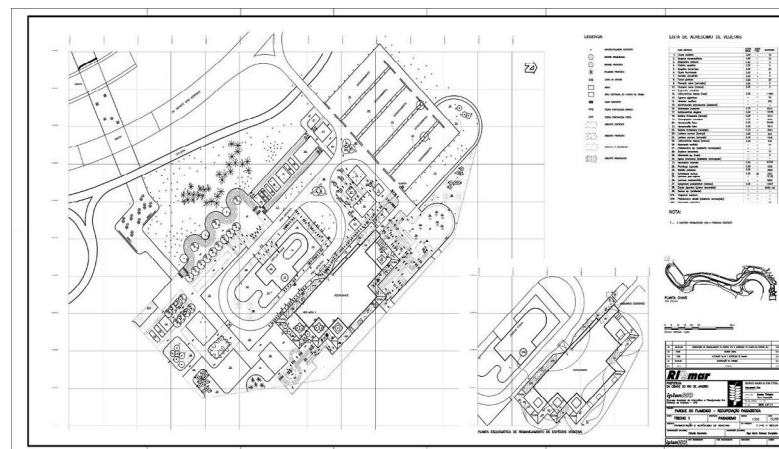


Fig. 5 - Projeto Jardim Restaurante Rio's (Acervo do ETPC/IRPH)

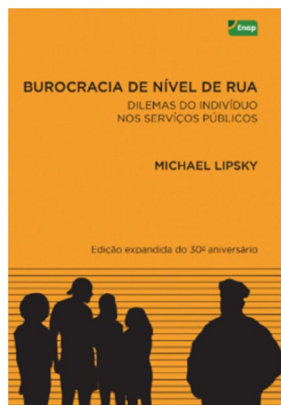
Dessa maneira, considerando a importância desse relevante patrimônio paisagístico para a paisagem cultural carioca, entendemos que a preservação dos jardins históricos devem ser incentivadas por meio de políticas públicas que estimulem programas de conservação do patrimônio cultural e programas de adoção de jardins públicos, em uma parceria entre governo, iniciativa privada e sociedade civil, a fim de trazer benefícios à cidade do Rio de Janeiro que tem, na sua paisagem, seu maior ativo econômico.

AUTORES

Ivana Gomes de Emery – arquiteta e engenheira florestal, é servidora municipal e atua no Escritório Técnico da Paisagem Cultural – ETPC do IRPH desde 2014.

Paula Merlino Machado – arquiteta e mestre em arquitetura, é servidora municipal desde 2009 e atua como gerente do Escritório Técnico da Paisagem Cultural – ETPC do IRPH desde 2017.

MELHORES DICAS E SUGESTÕES



DICAS PROFSSIONAIS

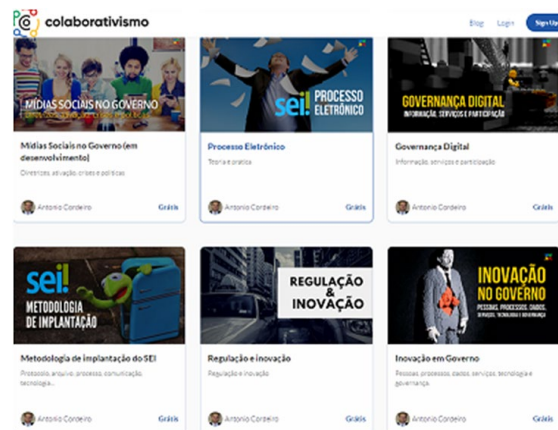
A tendência das pessoas ao iniciar o ano é revisar objetivos alcançados e desenhar novas metas. Seguindo essa onda, vamos dar dicas e sugerir sua adesão ao movimento #desafie-se, propondo algumas metas, como sugerido pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, que lança o desafio dos 12 livros para Gestores Públicos a serem lidos ao longo de 2020.

O melhor dessa proposta é que são obras super atualizadas e a ENAP oferece 5 deles, de forma gratuita, para serem baixados. Você não pode ficar fora do desafio ENAP!

Segue abaixo o Link para acesso aos títulos! Boa leitura!

<https://www.enap.gov.br/index.php/pt/noticias/desafioenap-12-livros-para-voce-ler-em-2020>

Mantendo o foco na inovação, para quem não conhece, vale conferir o Business Model Canvas. Adriana Valle na plataforma <http://negociossemimimi.rds.land/treinamento-bmc-para-inovacao> oferece gratuitamente o passo a passo do processo.



COLABORATIVISMO

Mantendo a linha de desafios e metas para 2020, que tal aproveitar e aumentar o conhecimento em alguns cursos? E nem precisa se preocupar com “a conta”, pois o mercado de cursos em EAD tem disponibilizado cursos e workshops gratuitos de excelente reputação, como é o caso da plataforma COLABORATIVISMO, administrada por Antônio Cordeiro. Na plataforma são encontrados vários cursos gratuitos disponibilizados para servidores públicos. Basta acessar o link para ter acesso a cursos recheados de ideias e inovações, para pensar fora da caixinha, e ainda a oportunidade de fazer parte do time de colaboradores.

<https://colaborativismo.teachable.com/courses/>



DICAS CULTURAIS

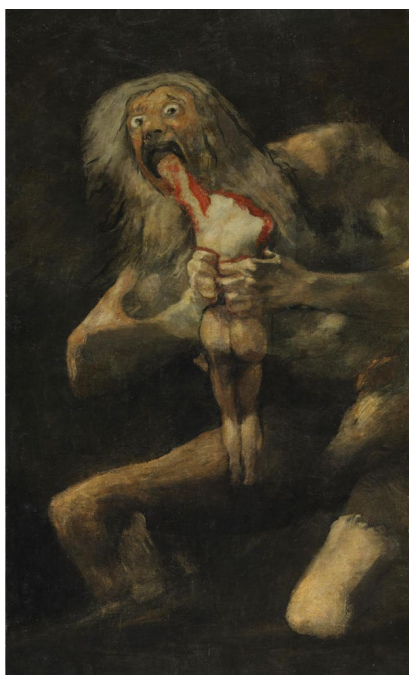
O Rio de Janeiro é uma cidade que convida a passeios, repleta de pontos turísticos e de cultura. Normalmente é sobre isso que gostamos de falar nessa seção. Mas esta edição da Cidade iNova está sendo lançada sob o forte impacto de uma pandemia e esse não é o momento de explorar a cidade (nem mesmo o seu bairro!). No melhor espírito “quarentena-fique-em-casa”, seguem algumas dicas para aproveitar o seu tempo de confinamento!

A Galeria dos Ofícios, em Florença, possui uma excelente visita virtual, e você pode acessá-la em <https://www.uffizi.it/en/artworks>. Que tal dar uma conferida na Vênus de Boticelli?



Ou você pode preferir ir ao Museu do Prado, em Madri, e navegar por mais 5.700 quadros digitalizados. Desses, 546 só de Francisco de Goya! Inclusive o tenebroso “Saturno Devorando seus Filhos”...

Acesse em <https://www.museodelprado.es/en/the-collection/art-works>



O Louvre, museu mais visitado do mundo, lhe aguarda em <https://www.louvre.fr/en/visites-en-ligne>. O sorriso da Mona Lisa pode ser terapêutico em tempos de crise...



Atravessando o Canal da Mancha, chegamos ao British Museum, em:

<https://www.britishmuseum.org/collection>.

E do outro lado do Atlântico, o Metropolitan de Nova York abre sua galeria virtual em

<https://www.metmuseum.org/>.

Aqui em terras brasileiras, você pode conhecer o Museu da Imagem e do Som, em São Paulo:

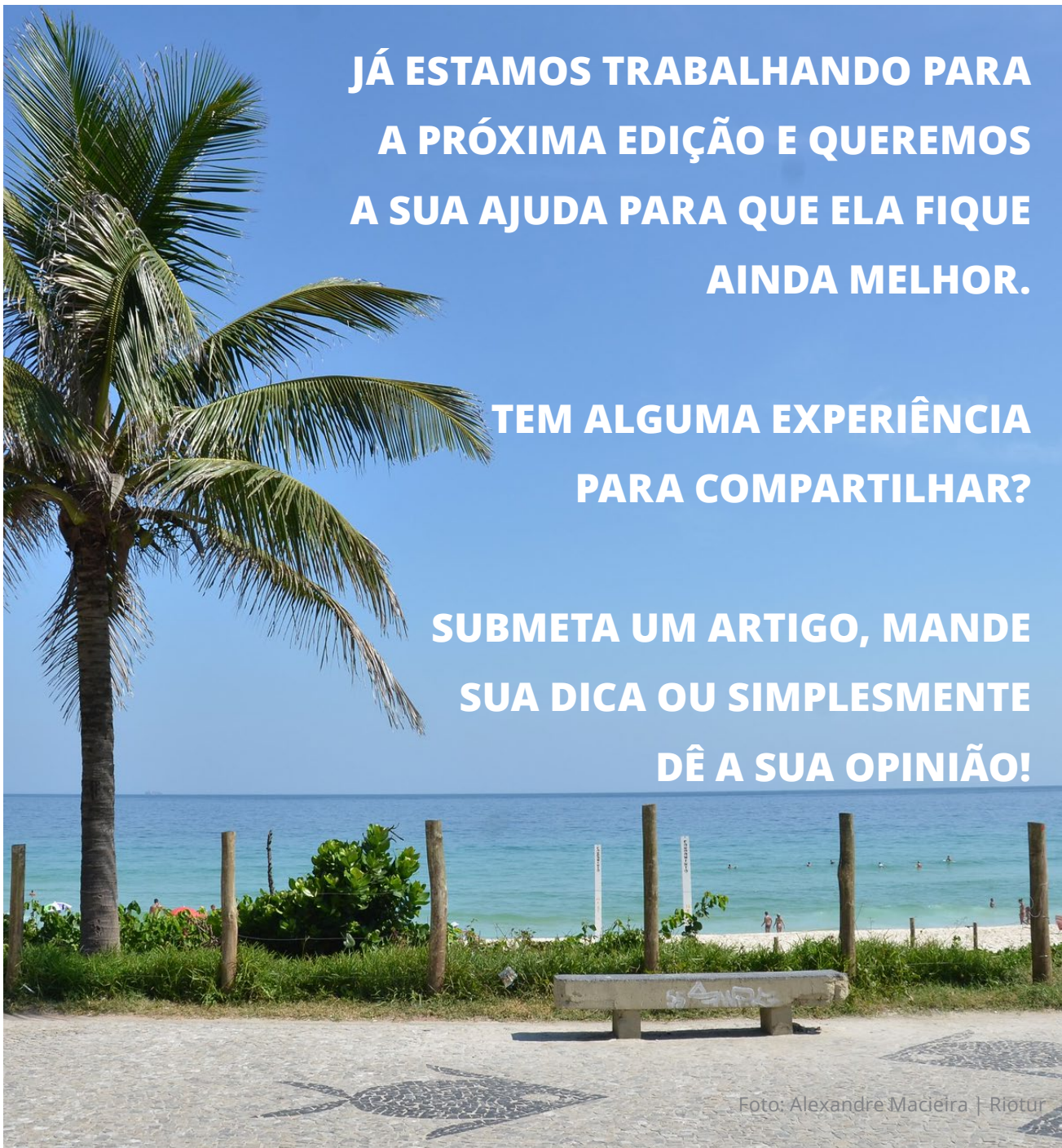
<https://www.mis-sp.org.br/acervo/online>.

Ou o Museu Casa de Portinari, <https://www.museucasadeportinari.org.br/exposicoes-virtuais/>

Ou, ainda, a Pinacoteca:

<http://pinacoteca.org.br/>.

Um pouco de arte e beleza, nesses dias tão diferentes, nos fará a todos muito bem!



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

**TEM ALGUMA EXPERIÊNCIA
PARA COMPARTILHAR?**

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

Foto: Alexandre Macieira | Riotur

PRAZO FINAL PARA SUBMISSÃO DE RESUMOS DE ARTIGOS: FUNDAÇÃO JOÃO GOULART
02/05

**Para ter acesso aos critérios de submissão e regras de
formatação, acesse o site:**
www.rio.rj.gov.br/web/fjg

Outras dúvidas, envie um e-mail para:
revistacidadeinova@gmail.com

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

FUNDAÇÃO
JoãoGoulart