

# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR  
MINISTÉRIO DA FAZENDA

## 6ª EDIÇÃO DO PROGRAMA DE PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

*PREVIC*



Fevereiro, 2018

Relatório da participação da PREVIC na 6ª Edição do Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça. O programa busca disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade racial entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Na PREVIC, o tema foi inserido por meio de oito ações implementadas no âmbito da Autarquia.

# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR  
MINISTÉRIO DA FAZENDA

“O direito à cidadania nada sabe de cores, credos ou raças. Todas as pessoas nascem iguais”.

*Abraham Lincoln*

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>2. DOS FUNDAMENTOS E DESENVOLVIMENTO DAS AÇÕES</b> .....	6
2.1 Promover campanha para incentivar a autodeclaração de cor / raça no cadastro da instituição .....	8
2.2 Incluir a temática de gênero e raça nas ações constantes do Plano Anual de Capacitação – PAC e promover uma palestra sobre assédio moral .....	10
2.3 Verificar, por meio de estudo, se o plano de carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança .....	12
2.4 Implantar auxílio-creche para os servidores .....	15
2.4.1 Da abordagem conceitual .....	15
2.4.2 Do contexto histórico.....	15
2.4.3 Do contexto histórico no Brasil .....	17
2.4.4 Do direito .....	18
2.4.5 Do objetivo .....	19
2.4.6 Do valor pago .....	20
2.4.7 Da aplicabilidade na PREVIC .....	20
2.5 Adequar banheiros para funcionárias da organização .....	22
2.6 Estabelecer a Ouvidoria interna como canal de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual na PREVIC .....	24
2.7 Disponibilizar materiais informativos no site da PREVIC .....	27
2.8 Divulgar internamente a participação da autarquia no programa Pró-Equidade de Gênero e Raça .....	29
<b>3 CONCLUSÃO</b> .....	32
<b>4 REFERÊNCIAS</b> .....	38
<b>5 ANEXOS</b> .....	39

## 1. INTRODUÇÃO

A positivação dos direitos fundamentais nas Constituições de várias nações representa uma das grandes contribuições para a compreensão das políticas sociais na modernidade. Reflete a consciência de que todos os homens e mulheres são sujeitos de direitos e, portanto, credores de condições mínimas de existência capazes de assegurar sua dignidade.

O Brasil está inserido neste contexto, dado que é signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos e, com a conquista da redemocratização após a queda do regime de exceção, adveio a Carta Republicana de 1988 agregando forte caráter de proteção aos direitos individuais, coletivos e sociais. (Baruffi, 2009, p. 256p.)<sup>1</sup>

A perspectiva de universalidade sob a qual foram construídos os direitos humanos, pelo caráter generalista, não abarca a complexidade da sociedade, por não considerar todas as diversidades humanas, já que pensa o ser humano de forma ampla, sem se atentar para as especificidades dos sujeitos (se mulher, negro, criança ou idoso). Ter um parâmetro que considere o sujeito específico é essencial para a construção de políticas afirmativas, o que tornam as questões como a de gênero e a de raça de grande relevância no contexto do desenvolvimento social sob a perspectiva do direito.

Verifica-se que, ao abrigar conceitos, a República Federativa Brasileira vem implantando o chamado Estado do Bem-Estar Social, garantidor, entre outras coisas, de padrões mínimos de educação, trabalho, seguridade social, etc. Por essa razão, programas como o Pró-Equidade destinado a Gênero e Raça consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

Assim, o Pró-Equidade de Gênero e Raça foi um programa criado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, aderido voluntariamente pela Superintendência de Previdência Complementar – PREVIC, tendo como finalidade contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação, através do aperfeiçoamento das ações e adoção de boas práticas de gestão de pessoas voltadas à cultura organizacional, como se verá ao logo deste relatório.

---

<sup>1</sup> Baruffi, H. (2009). *DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS*. Fonte: Site do Portal Domínio Público: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/gd000032.pdf>

## 2. DOS FUNDAMENTOS E DESENVOLVIMENTO DAS AÇÕES

A Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM, órgão vinculado ao Ministério da Cidadania, lançou, em agosto de 2015, o Edital nº 01, de 20.08.2015, a fim de tornar pública a 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

A PREVIC em 04.01.2016, voluntariamente, assinou Termo de Compromisso para implementar ações pertencentes ao programa, cujas competências assumidas foram:

- Conscientizar, sensibilizar e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro da PREVIC;
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência das mulheres no emprego;
- Implementar as ações previstas no Plano de Ação.

O programa foi estruturado considerando 02 (dois) grandes eixos: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Cada um desses eixos possui dimensões específicas de atuação, para orientar a aplicabilidade do programa nas instituições participantes. São eles:

### a) Eixo Gestão de Pessoas

I - Recrutamento e Seleção;

II - Capacitação e Treinamento;

III - Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração;

IV - Políticas de Benefícios; e

V - Programas de Saúde e Segurança.

### b) Eixo Cultura Organizacional

VI - Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual;

VII - Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização; e

VIII - Propaganda institucional interna e externa.

A cada dimensão correspondeu uma ação, dentre aquelas sugeridas pela SPM no documento denominado “Guia Operacional”, consideradas as devidas adaptações ao contexto da Autarquia. A PREVIC, por orientação da SPM, constituiu oficialmente um grupo de trabalho para coordenar o Programa e articular as ações, tudo com o objetivo de atuar, construir e gerenciar o Plano de Ação, conforme a Portaria 917/2017 (vide - Anexo I).

Os trabalhos do Grupo tiveram início em 20/09/2017, quando da assinatura da Portaria 917/2017 e o Plano de Ação (vide - Anexo II), que foi aprovado no âmbito desta Instituição no mesmo ato, contemplou oito ações a serem executadas pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que estabeleceu as seguintes parcerias para viabilizar o programa:

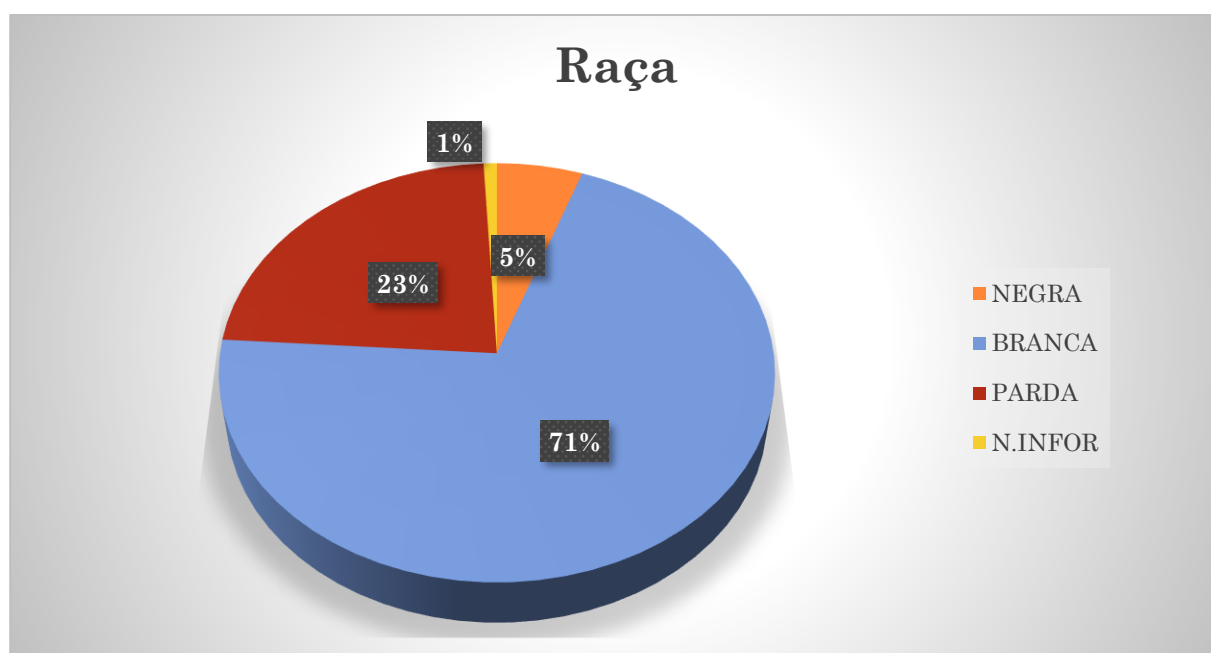
- a) Diretoria de Administração;
- b) Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas;
- c) Coordenação de Gestão de Pessoal;
- d) Coordenação de Legislação de Pessoal;
- e) Coordenação-Geral de Patrimônio e Logística;
- f) Gabinete;
- g) Ouvidoria;
- h) Assessoria de Comunicação Social e Parlamentar; e
- i) Professor Domingos Barbosa dos Santos (Prof. Dumas).

Foram, portanto, oito atividades que materializaram o Plano de Ação para execução do programa até março de 2018, que serão dimensionadas a seguir, e cujos registros podem ser consultados nos autos do processo SEI nº 44011.003022/2017-24.

## 2.1 Promover campanha para incentivar a autodeclaração de cor / raça no cadastro da instituição

A identificação de cor/raça do corpo funcional foi incentivada no âmbito da PREVIC, sobretudo para se conhecer a diversidade de seus servidores. Deu-se por meio das informações de autodeclaração contidas no sistema SIAPE. No campo das Informações Pessoais, o servidor preencheu todos os seus dados (nome, endereço, data de nascimento, RG, CPF, etc) e opta por declarar cor/raça. A partir da análise dos dados extraídos do SIAPE, em 31.10.2017, foi possível conhecer melhor, do ponto de vista étnico-racial, a população de servidores da PREVIC.

O resultado do levantamento dessa informação, como se pode ver, está materializado no gráfico abaixo:

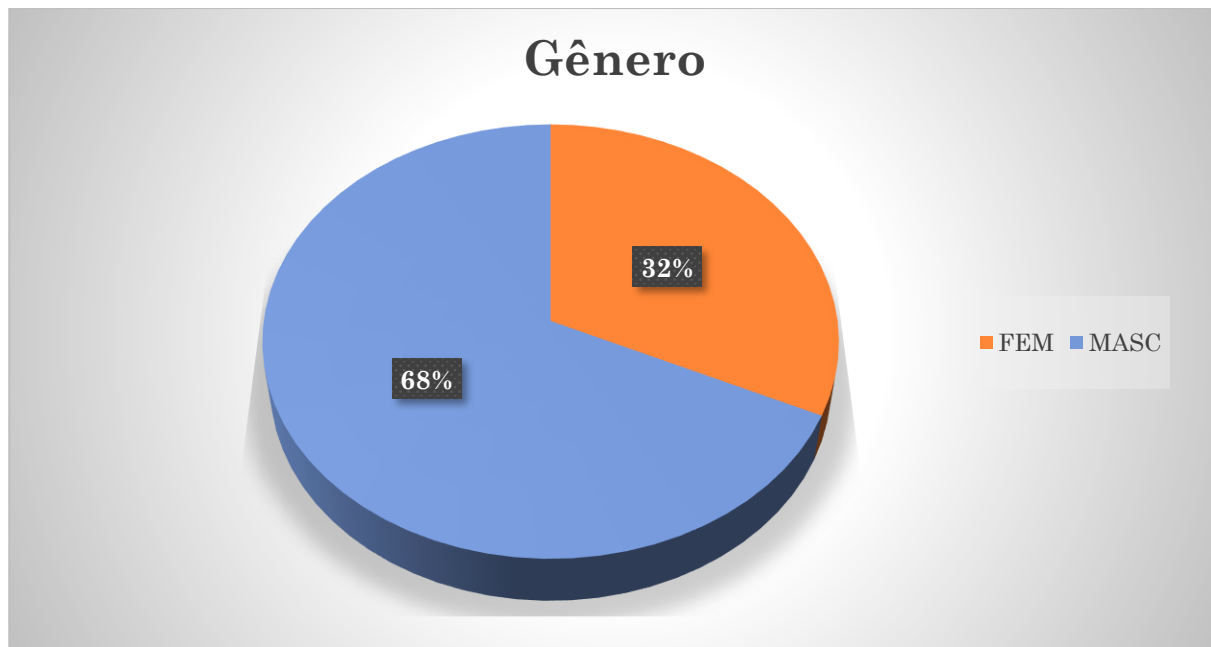


Averiguou-se, em vista disso, que no universo dos 238 servidores da autarquia, 71% dos postos de trabalho são ocupados por brancos; 23% por pardos; e 5% por negros. Registra-se que 1% não informou cor/raça.

Quanto ao gênero, de acordo com as informações sinalizadas no processo que norteou a coleta de informações, constatou-se que os homens representam 68% do conjunto dos



servidores e as mulheres o percentual de 32%, conforme exemplificação no gráfico em destaque:



É de se concluir, ante a análise dos dados coletados nessa variável, que a maioria dos servidores da PREVIC é composta por homens de cor/raça branca. Sabe-se que o órgão é vocacionado para formação de atuários e economistas, em grande parte cursados por homens, mas também representado por mulheres.

Essas informações são necessárias. Como se sabe, a autarquia foi criada no ano de 2009, conforme regramento estabelecido na Lei nº 12.154, de 2009, de modo que até esta data houve somente um concurso. Para os próximos concursos, poderá a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, embasada neste levantamento, monitorar a evolução do acesso aos cargos públicos, considerando o aspecto de gênero e de raça dos atuais e futuros ocupantes dos cargos públicos da PREVIC.

Cabe registrar que todos esses dados foram divulgados internamente e estão melhor detalhados na ação 8. Ressalta-se que à luz das premissas apresentadas nesta ação, ficou demonstrado seu desfecho com resultados positivos.

## 2.2 Incluir a temática de gênero e raça nas ações constantes do Plano Anual de Capacitação – PAC e promover uma palestra sobre assédio moral

Quanto à inclusão da temática de gênero e raça nas ações constantes do Plano Anual de Capacitação – PAC, a referida ação foi concluída no momento em que o Plano Anual de Capacitação foi publicado no Boletim de Serviço nº 17, de 27 de setembro de 2017, para o exercício de 2017-2018, contendo em seu teor a previsão de ações e orçamento para o programa.

As imagens abaixo são recortes do documento publicado e demonstram a quantidade mínima de servidores a serem capacitados, bem como a representatividade dentro do PAC:

### PROGRAMAS DE INCENTIVO

Ação	Competência a Desenvolver	Nº de servidores a serem capacitados	Diretoria	Vinculação	Complemento
Processo Seletivo – Bolsas de Pós-Graduação	Competência Técnica	12	TODAS	PE	G1
Programa de Língua Estrangeira – PILE	Competência Transversal	15	TODAS	PE	G1
Programa de Pró-Equidade Gênero e Raça	Competência Transversal	30	TODAS	-	-



Para esta ação a PREVIC realizou, no dia 23.11.2017, das 15h30 às 17h, no auditório do 3º andar da Sede em Brasília-DF, a Palestra "Consciência Negra: Os direitos e valores de um povo", cumprindo com a ação 2 do Plano de Ação proposto, constando dos arquivos a lista de presença, a apresentação utilizada e a matéria de divulgação interna do evento encaminhada a todos os servidores da Autarquia como forma de disseminação do tema abordado.

Ministrada pelo professor Domingos Barbosa dos Santos, mestre em Filosofia Política pela Universidade Federal de Goiás (UFG) e Secretário Geral do Movimento Negro a palestra abordou diversos temas, dentre eles os estereótipos, racismo e machismo na sociedade brasileira. Segundo o professor Domingos, todas essas questões estão atreladas à cultura. “Ninguém nasce negro, preconceituoso, homofóbico ou machista. Nós aprendemos a ser”, aponta.

O palestrante convidado explorou metodologia adequada, utilizou-se de dinamismo e bom humor na apresentação, trouxe luz ao tema tão controverso e possibilitou, através da materialização da ação, aquisição de informação, reflexão e ressignificação de conceitos, como pode ser percebido na foto ilustrativa abaixo:



O professor mencionou ainda o fato da população brasileira ser em sua grande maioria negra, 54% em 2014, segundo dados do IBGE. “Somos o segundo país mais negro do mundo. No entanto, não há visibilidade, o que tira a voz e causa o desempoderamento do povo negro”, explicou.

Ação concluída, portanto, com louvor.

## 2.3 Verificar, por meio de estudo, se o plano de carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança

Nesta ação teve-se com objetivo verificar se o plano de carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança. A metodologia utilizada foi análise documental, especialmente da legislação que rege o tema, bem como dados quantitativos extraídos do SIAPE.

A Lei 12.154, de 23/12/2009, criou a PREVIC, sob o regime de autarquia de natureza especial, dotada de autonomia administrativa e financeira e patrimônio próprio, à época vinculada ao Ministério da Previdência Social, com sede e foro no Distrito Federal e atuação em todo o território nacional. Atualmente, a PREVIC está vinculada ao Ministério da Fazenda, por força da Medida Provisória nº 726, de 2016, convertida na Lei nº 13.341, de 2016.

O mencionado dispositivo legal criou o Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC no seu Quadro de Pessoal, composto por cargos de provimento efetivo regidos pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

O Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC – PCCPREVIC é assim composto:

- I. Cargo de Especialista em Previdência Complementar, de nível superior, com atribuições de alto nível de complexidade;
- II. Cargo de Analista Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível superior;
- III. Cargo de Técnico Administrativo, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas; e
- IV. Demais cargos de provimento efetivo de nível superior, intermediário e auxiliar.

Os cargos efetivos acima mencionados estão estruturados em classes e padrões, conforme Anexo III. O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-ão por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, sendo, portanto, meritório.

Quanto ao desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo do PCCPREVIC, este ocorrerá mediante progressão funcional e promoção. Segundo a Lei, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma

classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior. Assim, os requisitos todos estão previstos em lei, sendo ato vinculado, o que afasta privilégios e apadrinhamento.

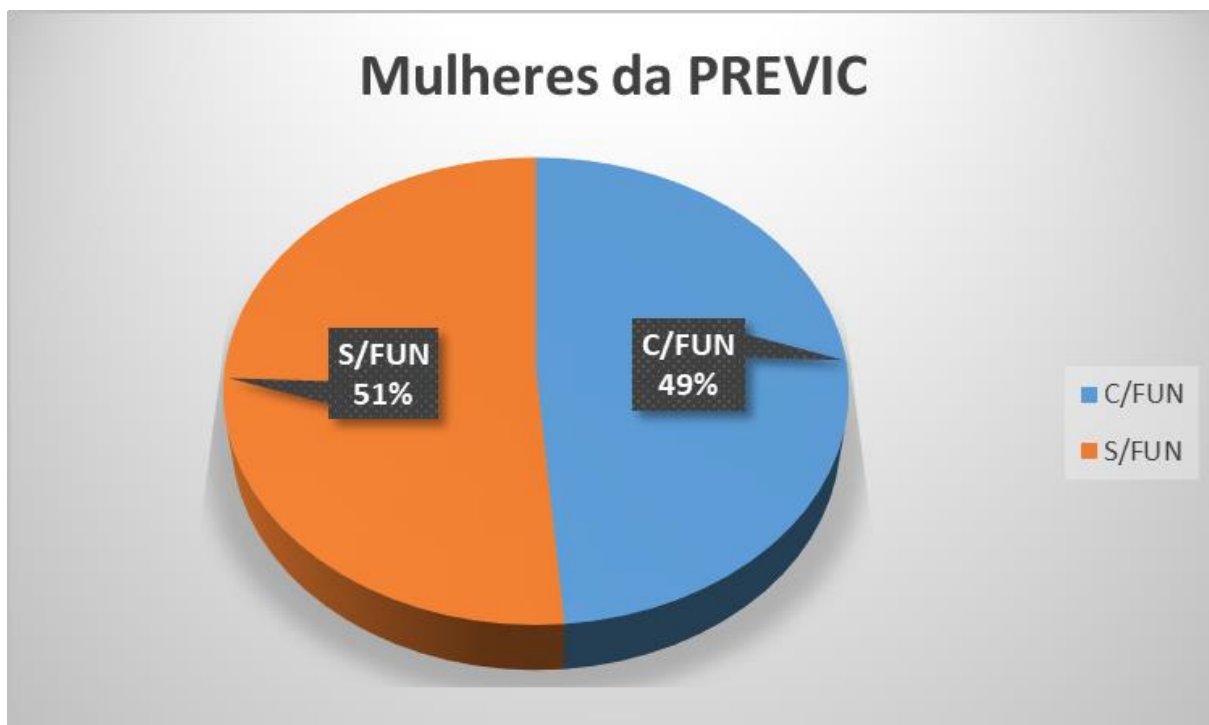
Até aqui apresentou-se a forma de provimento dos cargos efetivos da PREVIC, que se dá por meio de concurso público, um processo que homenageia a meritocracia. Sob esse aspecto, não há qualquer óbice ao acesso aos cargos por mulheres ou por qualquer pessoa dos demais grupos étnicos-raciais. Vale reforçar que este estudo tem por delimitação o grupo feminino.

Com relação à promoção e progressão na carreira, a Lei igualmente fixou critérios objetivos, conforme explicitado acima, não havendo obstáculo para promoção e progressão das mulheres na carreira da PREVIC.

Quanto aos cargos em comissão e funções de confiança, o Decreto nº 8.992, de 20 de fevereiro de 2017, aprovou a nova estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança da PREVIC. Além disso, remanejou cargos em comissão e substituiu cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo – FCPE.

Com esse movimento, setenta e um cargos em comissão foram extintos e proporcionalmente, criadas 71 funções comissionadas de ocupação exclusiva por servidores públicos concursados, afastando eventual apadrinhamento para o exercício dessas funções.

Basicamente, as FCPEs são cargos de liderança, assim como os cargos comissionados. Em 31/12/2017, foram extraídos dados do SIAPE, dos quais temos que dos 238 servidores à época, 162 são do sexo masculino e 76 do sexo feminino. No universo feminino, 49% delas ocupam alguma função de liderança. O número é proporcional quando comparado ao universo masculino. Entre eles, 51% ocupam alguma função de liderança.



Assim, pode-se inferir, considerando a análise documental contida no processo que instruiu este estudo, especialmente com base na previsão legal e análise de dados quantitativos extraídos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, que o plano de carreira existente não impede as mulheres de assumir cargos de liderança.

Revela consignar, ainda, que a área de desenvolvimento da PREVIC está trabalhando para viabilizar as chamadas “*trilhas de desenvolvimento*”, que tem por finalidade determinar os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que o candidato possa ocupar cargos de liderança e gerenciamento no âmbito da Autarquia. Portanto, busca-se criar critérios claros e objetivos entre os próprios servidores concursados, homenageando, uma vez mais, um espírito da meritocracia.

A ação, deste modo, já está implantada e considerada concluída.

## 2.4 Implantar auxílio-creche para os servidores

### 2.4.1 Da abordagem conceitual

Historicamente esse tipo de assistência era fornecida às mulheres com crianças pequenas, com o objetivo de deixar sob a guarda da trabalhadora a necessidade de amamentação da criança, considerando a perspectiva do quantitativo de trabalhadoras e da idade.

Isso ao longo do tempo evoluiu para os servidores em regime estatutário. Trata-se, portanto, de uma indenização a título de auxílio creche/pré-escolar destinados aos dependentes dos servidores, contemplando as formas de assistência a serem utilizadas: berçário, maternal, ou assemelhados, jardim de infância e pré-escola, quantitativo de beneficiários, previsão de custos e cotas-partes dos servidores beneficiados.

Não é de caráter remuneratório em razão da inexistência da habitualidade, já que o benefício cessa quando o menor ultrapassa a faixa etária. Tem como objetivo fornecer aos servidores, durante a jornada de trabalho, condições de atendimento aos seus dependentes de forma a propiciar, condições favoráveis ao desenvolvimento infantil abarcando os aspectos físicos, sociais, psicológicos, educacionais, de proteção e vigilância à saúde, conforme parágrafos 1º a 3º do Decreto 977, de 10 de novembro de 1993 (BRASIL, 1993).<sup>2</sup>

### 2.4.2 Do contexto histórico

O trabalho é elemento constitutivo da história de cada pessoa e da sociedade como um todo. Mas, o trabalho nem sempre foi do jeito como conhecemos hoje, a sociedade está sempre em movimento e com isso, muda a forma como o homem enxerga o trabalho e também a forma de se relacionar com ele.

Revisitando a história encontraremos marcos importantes sobre o homem e sua relação com o trabalho. A escravidão, período feudal, guerras e pós-guerra, a

---

<sup>2</sup> BRASIL. (1993). *Decreto nº 977, de 10 de novembro de 1993*. Brasília, DF. Acesso em janeiro de 2018, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d0977.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d0977.htm)



industrialização, etc. No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas –CLT, Constituição Federal de 1988, Decreto 977, entre outros.

Evoca-se aqui a revolução industrial ocorrida em meados do século XVIII que muda todo o cenário mundial a respeito do trabalho e marca a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Não se pode afirmar que a Revolução industrial trouxe consequências econômicas, sociais e jurídicas, de maiores conquistas para a classe trabalhadora, pois houve uma multiplicação do poder econômico e a riqueza da burguesia, aprofundando assim as desigualdades sociais.

Do ponto de vista subjetivo do trabalho, com a industrialização, os locais de trabalho tiveram que se adequar minimamente para a entrada das mulheres no espaço laboral, o que mais tarde, através de movimentos sindicais e sociais, fez emergir a necessidade de se pensar a mulher como força de trabalho, como mãe e chefe de família.

Sob o prisma jurídico, neste período, não havia direitos trabalhistas, era um direito civil regido por um contrato. Vale ressaltar também que a história do trabalho se difere da história do direito do trabalho, porém elas estão entrelaçadas, sendo, praticamente impossível destacar a segunda sem nos valermos da primeira.

Com as fábricas a todo vapor, teve como consequência o aumento do número de sindicatos, de movimentos sociais, greves.

Com a Revolução Francesa em 1789 cria-se a ideia de que os homens são livres e iguais em direitos.

Na primeira metade do século XIX um fato marcante é a intervenção do Estado, que, começa a participar diretamente da vida dos seus cidadãos e também, a partir daí a proclamar leis trabalhistas. É a partir deste momento da história que surge o Direito do Trabalho.

Na virada do século XIX para o século XX há a constitucionalização dos direitos trabalhistas e sociais. A primeira constituição que menciona o direito trabalhista foi a da Carta Magna da Suíça de 1884.

No século XX, foi criada a OIT - Organização Internacional do Trabalho. A OIT tinha a função de criar um direito que institua um patamar mínimo de proteção ao



trabalhador, evitando, assim, condições de miséria extremada, maus tratos no trabalho e entre outras condições de fundamental importância para a dignidade do trabalhador.

Após a II Guerra Mundial, em 1945, surge a ONU que declara falência total da Liga das Nações. A OIT se vincula à ONU em 1946 e passa a atuar como uma Agência Especializada da mesma e assim há a edição de uma constituição da OIT. Assim, com o aumento da preocupação social, a OIT apresenta uma nova proposta para ser discutida na convenção de 1948 e de 1949: o direito coletivo.

Em 1998 a OIT edita a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho com os seguintes temas: eliminação de todas as formas de trabalho forçado; eliminação do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação; liberdade sindical (seria um meio para se opor ao poder econômico, vista a fraqueza dos Estados para tal); Negociação coletiva; diálogo social para a criação de novos direitos.

### 2.4.3 Do contexto histórico no Brasil

O registro histórico da primeira lei trabalhista é de 1923, a Lei Elói Chávez. Porém esta lei regulava apenas a situação dos trabalhadores ferroviários. Mais tarde com o estabelecimento de novas categorias, surgiu a necessidade de rever esta perspectiva. Em 1930 no início do governo de Getúlio Vargas o Brasil saiu do imenso vazio a respeito de uma legislação que regulasse as relações de emprego e passa a ter a Consolidação das Leis Trabalhistas da Era Vargas e também a criação do Ministério do Trabalho. A partir de então, um aparato legislativo precisou ser construído através de decretos, portarias, instruções normativas, etc.

Em 1º de maio do ano de 1941 é inaugurada a Justiça do Trabalho e em 1º de Maio de 1943 é promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas através do Decreto Lei 5.452. Estabelece-se então uma relação de emprego formal que garante aos trabalhadores uma série de direitos, previstos na CLT, o auxílio-creche foi um deles. Originalmente, ele seria previsto apenas para as mulheres, e se destinava a garantir que a criança fosse alimentada exclusivamente com leite materno até os seis meses de idade, conforme instrução do Ministério da Saúde.

Com o fim da ditadura militar se estabelece novamente no Brasil uma democracia direta. É promulgada em 1988 a Constituição Federal, esta é uma constituição bem cuidadosa quanto aos direitos do cidadão, sem dúvida a Constituição de 1988 preconiza a democracia nas relações de trabalho e valoriza sobremaneira o próprio direito do trabalho. Os direitos dos trabalhadores tradicionalmente situados no capítulo da Ordem Econômica e Social, finalmente ganha a qualidade e estatura de direitos humanos fundamentais.

Em 1991, a Lei 8.212, disciplina sobre o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado e o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observando o limite máximo de seis anos de idade, quando devidamente comprovada as despesas realizadas (Grifou-se).

Outro marco importante é a Lei 9.394/1996, de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, embora ela trate da questão do ensino no país ela reconhece a importância dos cuidados educacionais para crianças com a oferta da Educação infantil para crianças até 05 anos de idade (*BRASIL, 1996*)<sup>3</sup>.

Este marco é reforçado pelo Estatuto da Criança e Adolescente criado pela Lei 8.069 de 13 de julho de 1990 (*BRASIL, 1990*), o qual estabelece que é dever do estado assegurar à criança e ao adolescente o atendimento em creche e pré-escola de crianças de zero a cinco anos.

Atualmente o normativo vigente que assegura o direito ao auxílio creche é o Decreto nº 977 de 10 de novembro de 1993.

#### 2.4.4 Do direito

O Decreto 997, de 1993, disciplina que os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autarquia e fundações deverão adotar planos de assistência pré-escolar, destinados aos dependentes dos servidores, contemplando as formas de assistência

---

<sup>3</sup> BRASIL. (1996). *Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional*. Brasília, DF. Acesso em Janeiro de 2018, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)

a serem utilizadas: berçário, maternal, ou assemelhados, jardim de infância e pré-escola, quantitativo de beneficiários, previsão de custos e cotas-partes dos servidores beneficiados.

Direito básico - Tem direito o filho ou dependente de servidor, na faixa etária compreendida desde o nascimento até completar 6 anos.

Critérios básicos de concessão - O auxílio pré-escolar será concedido:

1. Quando os cônjuges forem servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional, somente a um deles;
2. Tratando-se de pais separados, ao que detiver a guarda legal dos dependentes;
3. Ao servidor que acumular cargos ou empregos na Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional, somente ao vínculo mais antigo.
4. No caso de dependentes com deficiência, considera-se como limite para pagamento, a idade mental correspondente à fixada, comprovada mediante laudo médico.
5. A concessão do auxílio é devida a partir da data do requerimento, não cabendo pagamento retroativo.
6. Na hipótese de divórcio ou separação judicial, será concedido ao servidor que mantiver a criança sob guarda.
7. O Auxílio Pré-Escolar será prestado em período integral ou parcial, a critério do servidor

#### 2.4.5 Do objetivo

A assistência pré-escolar de que trata este decreto tem por objetivo oferecer aos servidores, durante a jornada de trabalho, condições de atendimento aos seus dependentes, que propiciem:

1. Educação anterior ao 1º grau, com vistas ao desenvolvimento de sua personalidade e a sua integração ao ambiente social;
2. Condições para crescerem saudáveis, mediante assistência médica, alimentação e recreação adequadas; proteção à saúde, através da utilização de métodos próprios de vigilância sanitária e profilaxia;
3. Assistência afetiva, estímulos psicomotores e desenvolvimento de programas educativos específicos para cada faixa etária;
4. Condições para que se desenvolvam de acordo com suas características individuais, oferecendo-lhes ambiente favorável ao desenvolvimento da liberdade de expressão e da capacidade de pensar com independência.

#### 2.4.6 Do valor pago

Nos achados mais atuais, consta a Portaria nº 10 do Ministério do Planejamento onde estabelece o valor máximo a ser pago ao benefício de Assistência Pré-Escolar, o chamado auxílio-creche, fixado em R\$ 321,00. O parâmetro seguido foi o valor mensal por aluno estimado pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) para a creche pública integral. O teto estipulado deverá ser observado em todas as unidades da Federação. (Portaria nº 10 de 13 de janeiro de 2016 do Ministério do Planejamento).

#### 2.4.7 Da aplicabilidade na PREVIC

Dos 238 servidores existentes na força de trabalho da PREVIC, verifica-se que destes, apenas 26 possuem direito ao recebimento do auxílio creche, perfazendo um total de 11% que possuem o usufruto desta indenização.

Trata-se, à vista disso, de uma política adotada pelas administrações direta e indireta da União, perfilada com os princípios e fundamentos que motivaram a concessão

# PREVIC

*SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR*  
**MINISTÉRIO DA FAZENDA**

desse direito, inicialmente, aos trabalhadores da iniciativa privada, sendo posteriormente estendido, pelo princípio da simetria, a todos os servidores federais estatutários.

Desta maneira, considera-se esta ação implantada no âmbito da PREVIC, ao tempo em que está concluída para fins deste programa.

## 2.5 Adequar banheiros para funcionárias da organização

Convém anotar, sobre esta ação, que quando a PREVIC aderiu ao Programa, em abril de 2016, a autarquia estava em negociações para renovação contratual do aluguel relativo a antiga Sede, eis que visava a adequação orçamentária em atenção à contenção de gastos atual do Governo Federal.

As negociações foram infrutíferas, de modo que não restou outra opção a não ser iniciar negociações para instalação de uma nova sede para a PREVIC em Brasília - DF.

Sob essas circunstâncias, cumpre observar que no processo de locação do atual prédio destinado à instalação da PREVIC, resguardou-se seus gestores no sentido de disponibilizar banheiros adequados aos seus colaboradores, observando o gênero e suas necessidades peculiares.

A autarquia dispõe hoje de banheiros femininos adequados nas 2 alas de cada um dos 4 andares (3º, 7º, 9º e 12º) ocupados no Edifício Venâncio 3000, no Setor Comercial Norte de Brasília. Vede a foto de uma das instalações físicas destinadas às suas servidoras:



Registra-se o cuidado e atenção dados à condição peculiar da atual Diretoria Colegiada da PREVIC, composta por um Diretor-Superintendente, três Diretores e apenas uma Diretora.

Houve a preocupação dos gestores no sentido de disponibilizar um banheiro feminino exclusivo para atender a essa Diretora, tudo com o propósito de preservar sua intimidade em relação aos seus pares.

Deve-se acrescentar, ainda, que os banheiros seguem os padrões técnicos, sendo eles iluminados e arejados, contando com 2 (dois) a 4 (quatro) boxes com blindex, vaso sanitário, ducha higiênica, 2 (duas) a 3 (três) pias com espelho fixado acima e espaço com chuveiro adequado à necessidade de banho, quando for o caso. Além disso, o ambiente é mantido sempre bem limpo, com atenção pela equipe de limpeza que faz a assepsia completa do banheiro pelo menos 2 vezes ao dia.

Sob esses fundamentos, conclui-se que a ação está implantada e foi cumprida com êxito.

## 2.6 Estabelecer a Ouvidoria interna como canal de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual na PREVIC

Quanto ao tema, vale ressaltar que, desde sua criação, com a edição da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009 e do Decreto nº 7.075, de 26 de janeiro de 2010, recentemente revogado pelo Decreto nº 8.992, de 20 de fevereiro de 2017

, a Autarquia conta com a Ouvidoria em sua estrutura básica, conforme disposto a seguir:

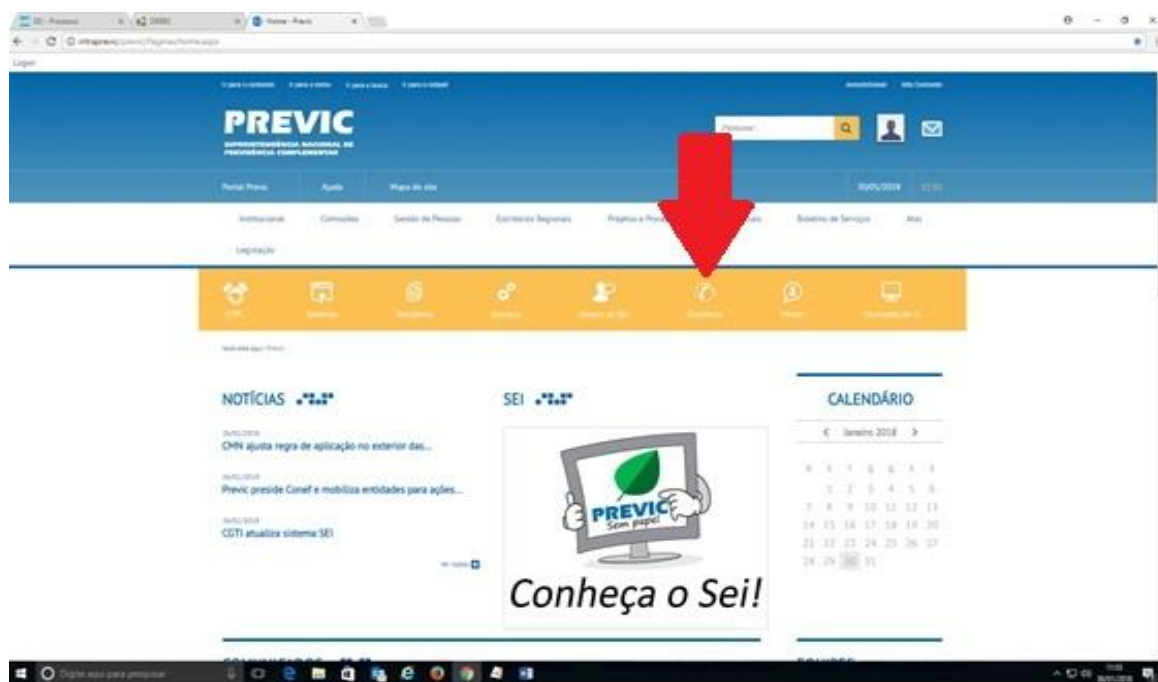
Por meio dos Decretos citados, foi atribuída à Ouvidoria da PREVIC a competência de atuar como “*canal adicional de comunicação entre o servidor e o Diretor-Superintendente da PREVIC*”, caracterizando-se como uma unidade de atendimento também do público interno. Considera-se público interno: servidores, aposentados, contratados, dependentes ou beneficiários, pensionistas, prestadores de serviço à Autarquia, entre outros.

Esse serviço é realizado por meio de canal exclusivo na *intranet* (figura abaixo), que permite que o usuário registre sua manifestação, inclusive com ressalva do repasse de dados pessoais, caso em que a área ou o gestor responsável pela matéria não terá acesso à identificação do demandante, preservado o direito de resposta e, também, será possível o registro de manifestação anônima - tal como recomendado pelos órgãos de controle -, que será acolhida e analisada. Porém, nesse caso, sem a possibilidade de resposta ao demandante.



# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR  
MINISTÉRIO DA FAZENDA



A manifestação registrada no espaço próprio na *intranet* é direcionada para o e-mail departamental da Ouvidoria da PREVIC, que enviará a demanda para análise e resposta do setor competente no prazo de até 20 (vinte) dias a partir de seu recebimento, sempre cientificando o Diretor-Superintendente da PREVIC. Além desse, existem 2 (dois) canais adicionais por meio dos quais o usuário/servidor poderá encaminhar sua manifestação: pelo sistema e-OUV e telefone.

Registra-se que a Ouvidoria ainda é pouco utilizada pelo público interno. Tal fato pode decorrer do desinteresse do servidor em se valer desse canal para a comunicação ascendente com os gestores da Autarquia.

Diante do Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na PREVIC coordenado pelo Grupo de Trabalho, em que a Autarquia, no eixo “*Clima Organizacional*”, deve estabelecer e divulgar canal de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual na PREVIC, percebeu-se a oportunidade de divulgar a Ouvidoria como esse canal institucional específico para tais denúncias.

Sob esse aspecto, verifica-se que a Ouvidoria já possui hoje um canal interno destinado a recepção de eventuais denúncias para dar tratamento em âmbito organizacional, inclusive com mecanismos internos orientando os servidores a exercer seus direitos ou cientificar as autoridades constituídas sobre eventual violação no campo ético, moral e até mesmo disciplinar.

Diante disso, foi encaminhado e-mail para divulgar internamente o canal da Ouvidoria.



### **Você sabia que a Ouvidoria da Previc funciona também como Ouvidoria Interna?**

A Ouvidoria da Previc é um canal institucional específico que propicia a oferta de sugestões, elogios e reclamações dos servidores e colaboradores para o aprimoramento da gestão e governança da organização.

Por meio dessa ferramenta também podem ser realizadas as manifestações decorrentes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na Previc.

O endereço para acesso na IntraPrevic é <http://intraprevic/previc/Paginas/ouvidoria.aspx>.

---

Compete assentar que todas as mensagens enviadas por e-mail também foram publicadas na *intranet* da PREVIC, fortalecendo a divulgação interna nos canais disponíveis.

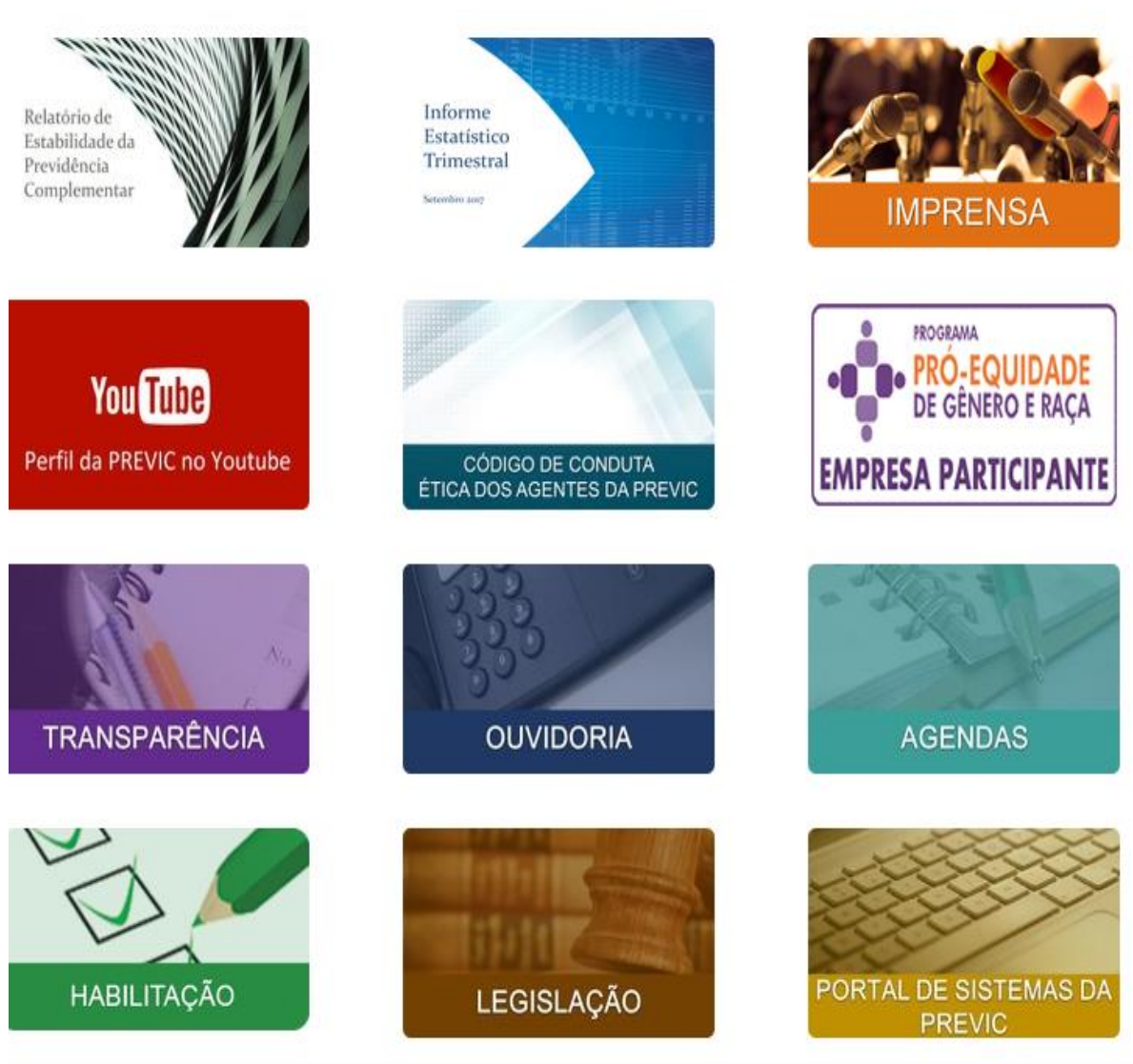
Pode-se concluir, então, sob essa perspectiva, que o canal interno já está implantado e em funcionamento, determinando-se êxito na conclusão desta ação.

# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR  
MINISTÉRIO DA FAZENDA

## 2.7 Disponibilizar materiais informativos no site da PREVIC

Quanto à disponibilização de materiais informativos no site da PREVIC, o banner do Programa que indica que a PREVIC é empresa participante, consta da página inicial do endereço [www.previc.gov.br](http://www.previc.gov.br).



Essa ação teve como propósito dar ampla e irrestrita publicidade aos mecanismos institucionais seja pela informação, seja para acesso aos canais de denúncia. Eis, a título exemplificativo, o *print* da página da internet.

## Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - abril de 2016

A Previc faz parte do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, que consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

O programa possui ênfase em três pilares:

- Promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego de mulheres e homens.
- Compromisso com a igualdade gênero e raça, priorizando a gestão de pessoas e a cultura organizacional da instituição.
- Difusão de práticas exemplares entre as empresas e instituições que promovem a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações.

As oito atividades que compõem o plano de ação da Previc para execução do programa até Março de 2018 são:

- Promover campanha para incentivar a autodeclaração de cor/raça no cadastro da instituição;
- Incluir a temática de gênero e raça nas ações constantes do Plano Anual de Capacitação – PAC e promover uma palestra sobre assédio moral
- Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança;
- Implantar auxílio-creche para os servidores;

Adequar banheiros para funcionárias da organização;

Estabelecer a Ouvidoria interna como canal de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual na Previc;

Disponibilizar materiais informativos no site da Previc;

Divulgar internamente a participação da autarquia no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

### **Termo de Compromisso do Programa Pró-Equidade**

### **Livreto Programa Pró-Equidade**

---

Anote-se, por necessário, que ao se clicar no banner o público tem acesso ao conteúdo. A página do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça disponibiliza ainda dois documentos: o Termo de Compromisso e o Livreto do programa.

Portanto, resta demonstrado que a ação foi exitosa, dada a sua conclusão como fartamente demonstrada.

## 2.8 Divulgar internamente a participação da autarquia no programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

A PREVIC disponibilizou, internamente, material sobre sua participação no Programa de Pró-Equidade na *intranet*, da mesma forma que disponibilizou no site de acesso à comunidade em geral. Além disso, como já explicitado, foi publicada em Boletim de Serviço a Portaria de constituição do GT, dando publicidade à comunidade de servidores sobre a execução do projeto, sendo, inclusive, encaminhados e-mails de divulgação do Programa, conforme Anexo I.

Importa revelar que além de convidar os servidores para a palestra que celebrou o Dia da Consciência Negra, divulgou-se também o perfil étnico/racial da comunidade da PREVIC, tudo com o objetivo de disseminar essas informações pelos canais institucionais em franco atendimento ao comando do programa. Eis a materialização dessa iniciativa, conforme *print* abaixo:

De: PREVIC - Assessoria de Comunicação Social  
Enviado em: segunda-feira, 20 de novembro de 2017 10:34  
Para: PREVIC Todos - PREVICDF  
Assunto: Palestra "Consciência Negra – Os Direitos e Valores de um Povo" será realizada na quinta-feira

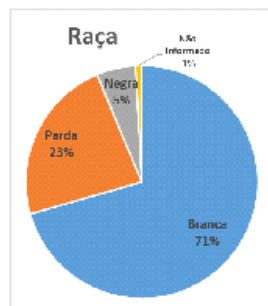


### Palestra "Consciência Negra – Os Direitos e Valores de um Povo" será realizada na quinta-feira

Para celebrar o Dia da Consciência Negra, a Previc convida os servidores para participar da palestra "Consciência Negra – Os Direitos e Valores de um Povo", que será realizada na quinta-feira (23), às 15h30, no auditório do 3º andar.

A palestra será ministrada pelo Professor Domingos Barbosa dos Santos, mestre em Filosofia Política pela Universidade Federal de Goiás e Secretário Geral do Movimento Negro.

No universo de 238 servidores da Previc, 71% dos postos de trabalho são ocupados por brancos, 23% por pardos e 5% por negros. Quanto ao gênero, os homens representam 68% e as mulheres 32%.



Desde março do ano passado, a Previc participa do Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República. As principais ações da Previc para o programa são:

- Promover campanha para incentivar a autodeclaração de cor/raça no cadastro da instituição;
- Incluir a temática de gênero e raça nas ações constantes do Plano Anual de Capacitação – PAC e promover palestras relacionadas ao programa;

(O inteiro teor dos e-mails consta dos autos do processo SEI nº 44011.003022/2017-24.)



# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR  
MINISTÉRIO DA FAZENDA

Não obstante os esforços já empreendidos, verifica-se que o recorte abaixo, foi um lembrete ao convite para a palestra “Consciência Negra – Os Direitos e Valores de um Povo”.

De: PREVIC - Assessoria de Comunicação Social  
Enviado em: quinta-feira, 23 de novembro de 2017 10:46  
Para: PREVIC Todos DF - PREVICDF  
Assunto: Assista à palestra “Consciência Negra” logo mais no Auditório



**Assista à palestra “Consciência Negra” hoje à tarde no auditório**

Hoje à tarde ocorrerá a palestra “Consciência Negra – Os Direitos e Valores de um Povo”. O evento será às 15h30, no auditório do 3º andar. A palestra será ministrada pelo Professor Domingos Barbosa dos Santos, mestre em Filosofia Política pela Universidade Federal de Goiás e Secretário Geral do Movimento Negro. **Participe!**

Na sequência das mensagens de divulgação interna, foi encaminhado o e-mail abaixo com a cobertura do evento:

De: PREVIC - Assessoria de Comunicação Social  
Enviado em: sexta-feira, 24 de novembro de 2017 14:01  
Assunto: Palestra discute a falta de representatividade do negro e o preconceito no Brasil

**Palestra discute a falta de representatividade do negro e o preconceito no Brasil**

Nesta quinta-feira, 23 de novembro, a Previc realizou na sede em Brasília, a palestra “Consciência Negra – Os Direitos e Valores de um Povo”, ministrada pelo professor Domingos Barbosa dos Santos, mestre em Filosofia Política pela Universidade Federal de Goiás (UFG) e Secretário Geral do Movimento Negro.

A palestra abordou diversos temas, dentre eles os estereótipos, racismo e machismo na sociedade brasileira. Segundo o professor Domingos, todas essas questões estão atreladas à cultura. “Ninguém nasce negro, preconceituoso, homofóbico ou machista. Nós aprendemos a ser”, aponta.

O professor mencionou ainda o fato da população brasileira ser em sua grande maioria negra, 54% em 2014, segundo dados do IBGE. “Somos o segundo país mais negro do mundo. No entanto, não há visibilidade, o que tira a voz e causa o desempoderamento do povo negro”, explicou.

Ao final da palestra o professor respondeu às perguntas dos participantes, que abordaram as temáticas das cotas raciais nas universidades e no serviço público e a “escola sem partido”.

Posteriormente, foi enviado e-mail para divulgar internamente o canal da Ouvidoria, conforme dito anteriormente no item 2.6 deste Relatório.

# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR  
MINISTÉRIO DA FAZENDA

Compete assentar que todas as mensagens enviadas por e-mail também foram publicadas na *intranet* da PREVIC. Considerando que a divulgação interna foi amplamente realizada nos canais disponíveis e, considerando ainda, que houve participação significativa dos servidores nas ações propostas, reputa-se, em plenitude, concluída esta ação.

## 3 CONCLUSÃO

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no ambiente do trabalho. A adesão, por parte da PREVIC, foi voluntária, e teve como intenção a busca e o aperfeiçoamento de boas práticas que viabilizassem a igualdade entre homens e mulheres no ambiente institucional, considerando que as discriminações e os preconceitos afetam o rendimento de homens e mulheres no clima laboral da organização.

A execução deste programa deu-se em 02 (dois) grandes eixos, quais sejam: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Com base nessas premissas, atribui-se oito dimensões para os eixos, seguindo-se nesta ordem: **(i) Gestão de Pessoas:** a) recrutamento e seleção; b) capacitação e treinamento; c) ascensão funcional e plano de cargos e carreira - salário e remuneração; d) políticas de benefícios; e e) programas de saúde e segurança; e **(ii) Cultura Organizacional:** a) mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual; b) prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização; e c) propaganda institucional interna e externa.

Para materializar as dimensões, conforme disciplinado do Plano de Ação, foi atribuída uma ação para cada dimensão, tudo com o fito de implantá-las no âmbito da PREVIC, sendo elas:

Para recrutamento e seleção a ação proposta foi: promover campanha para autodeclaração de cor/raça no cadastro da instituição, observando-se o seguinte resultado:

Ação foi devidamente implantada, de modo que os servidores da PREVIC realizaram essa autodeclaração por meio do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE. Dessa base dados, averiguou-se que no universo dos 238 servidores da autarquia, 71% dos postos de trabalho são ocupados por brancos; 23% por pardos; e 5% por negros. Registra-se que 1% não informou cor/raça.

Quanto ao gênero, constatou-se que os homens representam 68% do conjunto dos servidores e as mulheres o percentual de 32%.



Esses dados serão valiosos, em tempo futuro, na medida em que poderá a autarquia aferir a diversidade em relação ao gênero, raça e etnia de seu corpo funcional, partindo-se da premissa que é uma autarquia com menos de 10 anos de criação, que ainda luta por um segundo certame visando dar provimento aos cargos efetivos.

Para capacitação e treinamento a ação proposta foi: incluir a temática de gênero e raça nas ações constantes do Plano Anual de Capacitação – PAC, verificando-se o seguinte resultado:

A ação foi devidamente executada dentro da previsão disciplinada pelo Plano de Ação, de sorte que a temática foi incluída no PAC, sendo realizada na PREVIC, no dia 23.11.2017, a Palestra "Consciência Negra: Os direitos e valores de um povo".

O palestrante, em linhas gerais, abordou temas sobre direito e consciência negra, dando enfoque que a população brasileira em sua maioria é negra, ou seja, em percentual correspondente a 54% dos mais de duzentos e cinco milhões de brasileiros, segundo dados do IBGE. No entanto, não há visibilidade dessa massa expressiva, o que retira a voz do povo negro e, sobretudo, causa o desempoderamento dessa parcela da população.

Para a ascensão funcional e plano de cargos e carreira, salário e remuneração, a ação proposta foi: verificar, por meio de estudo, se o plano de carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança, observando-se o seguinte resultado:

Esta ação foi implantada e logrou êxito. Neste particular, pode-se aferir que, dos 238 servidores que compõe a força de trabalho da PREVIC, 162 são do sexo masculino e 76 do sexo feminino. No universo feminino, verifica-se que 49% delas ocupam funções de liderança. O número pode ser considerado equilibrado quando comparado ao universo masculino, dado que entre os servidores homens, 51% deles também ocupam função ou cargos de liderança.

Revela consignar, ainda, que a área de desenvolvimento da PREVIC está trabalhando em viabilizar as chamadas “trilhas de desenvolvimento”, que tem por finalidade determinar os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que o candidato possa ocupar cargos de

liderança e gerenciamento. Portanto, busca a Autarquia alicerçar critérios claros e objetivos para que os servidores e servidoras concursados acessem aos cargos de direção, homenageando, uma vez mais, o espírito da meritocracia em detrimento do clientelismo.

Para a Políticas de Benefícios foi proposta a ação: implantar auxílio-creche para os servidores, observando-se o seguinte resultado:

O auxílio-creche no âmbito das administrações direta e indireta da União está implantado, conforme disciplina o Decreto nº 977, de 10 de novembro de 1993, que dispõe sobre a assistência pré-escolar destinada aos dependentes dos servidores públicos federais. Este benefício é pago em pecúnia ao servidor no valor correspondente a R\$ 321,00 (trezentos e vinte uns reais), tendo em vista a determinação contida na Portaria nº 10 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MP.

No âmbito da PREVIC o benefício já está devidamente concedido aos servidores que fazem jus, sendo que, no universo dos 238 servidores, foi verificado que 26 deles o recebem, correspondendo a um percentual da ordem de 11% da força de trabalho da autarquia.

Para os programas de Saúde e Segurança foi proposta a ação: adequar banheiros para funcionárias da organização, observando-se o seguinte resultado:

Ação foi devidamente implantada, uma vez que a autarquia dispõe de banheiros femininos adequados nas duas alas de cada um dos quatro andares (3º, 7º, 9º e 12º) ocupados no Edifício Venâncio 3000, no Setor Comercial Norte de Brasília.

Deve-se acrescentar, ainda, que os banheiros seguem os padrões técnicos, sendo eles iluminados e arejados, contando com 2 (dois) a 4 (quatro) boxes com blindex, vaso sanitário, ducha higiênica, 2 (duas) a 3 (três) pias com espelho fixado acima e espaço com chuveiro adequado à necessidade de banho, quando for o caso. Além disso, o ambiente é mantido higienizado, com atenção pela equipe de limpeza que faz a assepsia completa pelo menos duas vezes ao dia.

Registra-se, por fim, o cuidado e a atenção dados à condição peculiar do gênero feminino que integra o corpo funcional da PREVIC. A título exemplificativo, a Diretoria

Colegiada é composta por um Diretor-Superintendente, três Diretores e apenas uma Diretora. Houve, nesse sentido, a preocupação dos gestores da autarquia em disponibilizar um banheiro feminino exclusivo para atender e preservar a intimidade dessa Diretora em relação aos seus pares.

Para os mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual foi proposta a ação: estabelecer a Ouvidoria interna como canal de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual na PREVIC, observando-se o seguinte resultado:

A ação foi implantada com êxito. A Ouvidoria da PREVIC foi criada com a edição da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, tendo sua competência administrativa regulada na estrutura da autarquia, ditada pelo Decreto 8.992, de 20 de fevereiro de 2017.

Sob esse aspecto, verifica-se que a Ouvidoria já possui disponível um canal interno destinado a recepção de denúncias para dar tratamento em âmbito organizacional, inclusive com mecanismos internos orientando os servidores a exercer esses direitos ou cientificar as autoridades constituídas para adoção de procedimentos necessários ao combate de eventual assédio moral ou sexual, quer no campo ético/moral, quer no disciplinar, sem prejuízo, quando cabível, de encaminhamento dessa denúncia aos órgãos competentes uma vez exauridas as competências da PREVIC.

Para a prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização foi proposta a ação: disponibilizar materiais informativos no site da PREVIC, observando-se o seguinte resultado:

Esta ação também foi implantada com sucesso. A disponibilização de materiais informativos no site da autarquia foi devidamente executada, inserido banner do programa Pró-Equidade na internet da PREVIC, indicando que é empresa participante, podendo ser verificado no seguinte endereço: [www.previc.gov.br](http://www.previc.gov.br).

Cumprir observar que a Assessoria de Comunicação Social e Parlamentar da PREVIC mantém essas informações atualizadas em sítio, de forma a garantir precisão na informação.

Para a propaganda institucional interna e externa foi proposta a seguinte ação: divulgar internamente a participação da Autarquia no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, observando-se o seguinte resultado:

A ação foi executada nos termos da previsão contida no Plano de Ação. Cumpre anotar que a PREVIC disponibilizou, internamente, material sobre sua participação no Programa de Pró-Equidade (intranet), da mesma forma que disponibilizou no site de acesso à comunidade em geral.

Além disso, como já explicitado, foi publicada em Boletim de serviço a Portaria de constituição do GT, dando publicidade à comunidade de servidores sobre a execução do projeto, sendo, inclusive, encaminhados e-mails de divulgação do Programa nos termos do Anexo I.

Necessário enfatizar que todas as mensagens enviadas por meio eletrônico ao corpo funcional da autarquia também foram publicadas na intranet. A divulgação interna, por conseguinte, foi amplamente difundida nos canais disponíveis e, considerando, ainda, que houve participação significativa dos servidores nas ações propostas, reputa-se, em plenitude, concluída esta ação.

A autarquia, como já verificado, concluiu irrestritamente todas as ações determinadas no Plano de Ação para materialização das 8 dimensões fixadas para o programa, considerando os eixos Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, quando, em verdade, poderia concluir apenas 70% do planejamento inicial, segundo regramento instituído pela Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM para se obter o selo do Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Destaque-se que com os dados levantados, bem como as políticas já implementadas na PREVIC, visualizou-se o exercício dos direitos dos servidores e servidoras, demonstrando cumprimento com o pacto estabelecido na justiça social, na igualdade de gênero e raça, considerando que a igualdade entre mulheres e homens constitui atualmente um pilar fundamental na moderna administração.

A adesão ao programa teve como objetivo, portanto, eliminar todas as formas de discriminação entre os servidores/servidoras em âmbito organizacional, reconhecendo e

# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR  
MINISTÉRIO DA FAZENDA

instituindo boas práticas de administração, de modo a assegurar, do ponto de vista institucional, a integralidade e a singularidade das pessoas, garantindo-se o bem-estar com vista a mitigar eventuais conflitos entre gêneros.

Pode-se concluir, então, que o propósito para este projeto está alcançado, dado que suas ações foram executadas em sua integralidade, cabendo, em conclusão, a seguinte afirmação: em um ambiente organizacional não se deve medir a capacidade das pessoas considerando cores, credos ou raças, mas, sim, viabilizar tratamento isonômico às partes, ou seja, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Brasília, 27 de fevereiro de 2018.

**ELIZABETH CUSTÓDIO**

Coordenadora/CGGP - Membro

**FÁBIO DE OLIVEIRA NOBRE  
FORMIGA**

Chefe de Assessoria de Comunicação Social e  
Parlamentar - Membro

**FLÁVIA CRISTINA GONÇALVES  
TRANNIN**

Coordenadora/CGGP - Membro

**NÁDIA DE MOURA CHAGAS SOUZA**

Ouvidora-Chefe - Membro

**ROBERTO DE OLIVEIRA MOTA**

Coordenador/CGPL - Membro

**JEANITON SOUZA PINTO**

Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas  
Coordenador do GT

## 4 REFERÊNCIAS

- Baruffi, H. (2009). *DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS*. Fonte: Site do Portal Domínio Público: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/gd000032.pdf>
- BRASIL. (1943). *Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília, DF. Acesso em janeiro de 2018, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)
- BRASIL. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico.
- BRASIL. (1990). *Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente*. Brasília, DF. Acesso em Janeiro de 2018, disponível em [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8069.htm)
- BRASIL. (1993). *Decreto nº 977, de 10 de novembro de 1993*. Brasília, DF. Acesso em janeiro de 2018, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d0977.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d0977.htm)
- BRASIL. (1996). *Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional*. Brasília, DF. Acesso em Janeiro de 2018, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)
- BRASIL. (2013). *Direitos Humanos* (4ª ed.). Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas. Acesso em 06 de fevereiro de 2018, disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/508144/000992124.pdf?sequence>
- ONUBR, N. U. (2018). *Nações Unidas*. Fonte: ONU Brasil: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>

## 5 ANEXOS

### ANEXO I – Portaria 917/2017

BOLETIM DE SERVIÇO – Nº 16 – extra 5 de 21 de setembro de 2017 – Página 3

#### Diretoria de Administração

#### Portaria nº 917, de 19 de setembro e 2017

Dispõe sobre a constituição de Grupo de Trabalho para coordenar o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no âmbito da Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC.

A DIRETORA DE ADMINISTRAÇÃO SUBSTITUTA DA SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, CONSIDERANDO o Termo de Compromisso, de 19 de abril de 2016, SEI nº 0031801, cujo objeto é a implementação da 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, instituído pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos; e CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 44011.003022/2017-24, R E S O L V E :

Art. 1º Constituir Grupo de Trabalho - GT com o objetivo de coordenar o Programa e articular as ações, com o objetivo de atuar e gerenciar o Plano de Ação SEI nº 0071211.

§ 1º A participação no GT será considerada serviço público relevante, não ensejando, por si só, qualquer remuneração.

§ 2º O GT deverá apresentar relatório final após conclusão dos trabalhos, nos termos do Guia Operacional do Pró-Equidade.

§ 3º O relatório de que trata o § 2º será submetido à Diretoria de Administração para a provação e posterior encaminhamento.

§ 4º O GT desenvolverá suas atividades até 28 de fevereiro de 2018, conforme indicado no Plano de Ação.

Art. 2º Ficam designados para compor o Grupo de Trabalho os seguintes membros:

- I - Jeaniton Souza Pinto, Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas;
- II - Elizabeth Custódio, Coordenadora da CGGP;
- III - Fábio de Oliveira Nobre Formiga, Chefe de Assessoria de Comunicação Social e Parlamentar;
- IV - Flávia Cristina Gonçalves Tramin, Coordenadora da CGGP;
- V - Nádia de Moura Chagas Souza, Ouvidora-Chefe; e
- VI - Roberto de Oliveira Mota, Coordenador da CGPL.

Parágrafo único. O GT será coordenado pelo Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas.

Art. 3º Poderão ser convidados outros servidores, com vistas a colaborar com as atividades do Grupo de Trabalho.

Art. 4º As reuniões do GT acontecerão mensalmente, mediante convocação de seu Coordenador, sendo suas decisões reduzidas em ata.

Parágrafo único. Poderá ser convocada, em razão da necessidade de serviço, reunião extraordinária.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**RITA DE CASSIA CORREA DA SILVA**  
Diretora de Administração - Substituto



## ANEXO II – Plano de Ação

PLANO DE AÇÃO DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA PREVIC					
EIXO	DIMENSÃO	OBJETIVO	AÇÃO PROPOSTA	PRAZO DE EXECUÇÃO	INDICADOR
GESTÃO DE PESSOAS	Recrutamento e Seleção	Identificar cor/raça do corpo funcional da Autarquia e inserir a informação no cadastro de novos servidores	1. Promover campanha para incentivar a autodeclaração de cor/raça no cadastro da instituição	Fevereiro/2018	Campanha realizada e novos cadastros ajustados com a informação "cor/raça"
	Capacitação e Treinamento	Propor a realização de ações que promovam a disseminação de práticas de equidade de gênero e raça na Autarquia	2. Incluir a temática de gênero e raça nas ações constantes do Plano Anual de Capacitação - PAC	Fevereiro/2018	Orçamento previsto para as ações deste Plano; 1 palestra sobre assédio moral realizada
	Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira; Salário e Remuneração	Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança	3. Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança	Fevereiro/2018	Nova estrutura implementada; Transformação dos DAS em FCPE
	Políticas de Benefícios	Implantar auxílio-creche para os servidores	4. Implantar auxílio-creche para os servidores	Fevereiro/2018	Benefício implantado
	Programas de Saúde e Segurança	Adequar banheiros para funcionárias da organização.	5. Adequar banheiros para funcionárias da organização.	Fevereiro/2018	Banheiros adequados, higienizados e exclusivos para as mulheres
CULTURA ORGANIZACIONAL	Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual	Estabelecer e divulgar canal de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual na Previc	6. Estabelecer a Ouvidoria interna como canal de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual na Previc	Fevereiro/2018	Ouvidoria interna estabelecida como canal de denúncias
	Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização	Disponibilizar materiais informativos sobre a igualdade racial entre mulheres e homens no mundo do trabalho	7. Disponibilizar materiais informativos no site da Previc	Fevereiro/2018	Site com material sobre a igualdade racial entre mulheres e homens no mundo do trabalho
	Propaganda institucional interna e externa	Divulgar a participação da Autarquia no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	8. Divulgar internamente a participação da Autarquia no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	Fevereiro/2018	Intranet com material sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça



## ANEXO III – Estrutura de Classes e Padrões do PCCPREVIC

### ANEXO I

#### ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DA PREVIC – PCCPREVIC

a) Tabela I: Carreira de Especialista em Previdência Complementar, composta do cargo de Especialista em Previdência Complementar, de nível superior

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Especialista em Previdência Complementar	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	IV
		III
		II
		I
	B	IV
		III
		II
		I
	A	IV
		III
		II
		I
INICIAL	I	

b) Tabela II: Carreira de Analista Administrativo, composta do cargo de Analista Administrativo, de nível superior

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Analista Administrativo	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	IV
		III
		II
		I
	B	IV
		III
		II
		I
	A	IV
		III
		II
		I
INICIAL	I	

# PREVIC

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

MINISTÉRIO DA FAZENDA

c) Tabela III: Carreira de Técnico Administrativo, composta do cargo de Técnico Administrativo, de nível intermediário

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Técnico Administrativo	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	IV
		III
		II
		I
	B	IV
		III
		II
		I
	A	IV
		III
		II
		I
INICIAL	I	

d) Tabela IV: Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC – PCCPREVIC

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC – PCCPREVIC	ESPECIAL	III
		II
		I
		VI
	C	V
		IV
		III
		II
		I
		VI
	B	V
		IV
		III
		II
		I
		VI
	A	V
		IV
		III
		II
I		

e) Tabela V: Demais cargos de provimento efetivo, de nível auxiliar do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC – PCCPREVIC

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Demais cargos de provimento efetivo, de nível auxiliar do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC – PCCPREVIC	ESPECIAL	III
		II
		I