



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

República Federativa do Brasil - Imprensa Nacional

Em circulação desde 1º de outubro de 1862

Ano CXLVIII N° 92

Brasília - DF, segunda-feira, 16 de maio de 2011



SEÇÃO



Sumário

	PÁGINA
Presidência da República.....	1
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	5
Ministério da Ciência e Tecnologia.....	6
Ministério da Cultura.....	6
Ministério da Defesa.....	11
Ministério da Educação.....	14
Ministério da Fazenda.....	24
Ministério da Integração Nacional.....	52
Ministério da Justiça.....	52
Ministério da Pesca e Aquicultura.....	60
Ministério da Saúde.....	60
Ministério das Cidades.....	74
Ministério das Comunicações.....	74
Ministério de Minas e Energia.....	74
Ministério do Desenvolvimento Agrário.....	80
Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior ...	81
Ministério do Esporte.....	88
Ministério do Meio Ambiente.....	89
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.....	91
Ministério do Trabalho e Emprego.....	96
Ministério do Turismo.....	100
Ministério dos Transportes.....	101
Conselho Nacional do Ministério Público.....	101
Ministério Público da União.....	102
Tribunal de Contas da União.....	110
Poder Judiciário.....	127
Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais .	130

Presidência da República

DESPACHOS DA PRESIDENTA DA REPÚBLICA

MENSAGEM

Nº 127, de 12 de maio de 2011. Encaminhamento ao Supremo Tribunal Federal de informações para instruir o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.588.

CASA CIVIL INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

DESPACHOS DO DIRETOR-PRESIDENTE

Em 11 de maio de 2011

Entidade: AR RBM
CNPJ: 09.313.135/0001-81
Processo Nº: 00100.000118/2011-71

TABELA DE PREÇOS DE JORNAIS AVULSOS		
Páginas	Distrito Federal	Demais Estados
de 02 a 28	R\$ 0,30	R\$ 1,80
de 32 a 76	R\$ 0,50	R\$ 2,00
de 80 a 156	R\$ 1,10	R\$ 2,60
de 160 a 250	R\$ 1,50	R\$ 3,00
de 254 a 500	R\$ 3,00	R\$ 4,50
- Acima de 500 páginas = preço de tabela mais excedente de páginas multiplicado por R\$ 0,0107		

Nos termos do parecer exarado pela Procuradoria Federal Especializada do ITI (fls.47 à 51), RECEBO a solicitação de credenciamento da Autoridade de Registro AR RBM, operacionalmente vinculada à AC SERASA RFB, com fulcro no item 2.2.2.1.2 do DOC ICP 03, versão 4.4, de 12 de agosto de 2010. Encaminhe-se o processo à Diretoria de Auditoria, Fiscalização e Normalização.

Entidade: AR RÉGLIA
CNPJ: 00.303.234/0001-08
Processo Nº: 00100.000126/2011-17

Nos termos do parecer exarado pela Procuradoria Federal Especializada do ITI (fls.36 à 40), RECEBO a solicitação de credenciamento da Autoridade de Registro AR RÉGLIA, operacionalmente vinculada à AC SINCOR RFB, com fulcro no item 2.2.2.1.2 do DOC ICP 03, versão 4.4, de 12 de agosto de 2010. Encaminhe-se o processo à Diretoria de Auditoria, Fiscalização e Normalização.

Em 12 de maio de 2011

Entidade: AR FBB
CNPJ: 64.017.221/0002-36
Processo Nº: 00100.000133/2011-19

Nos termos do parecer exarado pela Procuradoria Federal Especializada do ITI (fls.41 à 45), RECEBO a solicitação de credenciamento da Autoridade de Registro AR FBB, operacionalmente vinculada à AC SINCOR RFB, com fulcro no item 2.2.2.1.2 do DOC ICP 03, versão 4.4, de 12 de agosto de 2010. Encaminhe-se o processo à Diretoria de Auditoria, Fiscalização e Normalização.

Entidade: AR ACERTCON
CNPJ: 00.087.112/0001-21
Processo Nº: 00100.000138/2011-41

Nos termos do parecer exarado pela Procuradoria Federal Especializada do ITI (fls.05 à 08), RECEBO a solicitação de credenciamento da Autoridade de Registro AR ACERTCON, operacionalmente vinculada à AC BR RFB, com fulcro no item 2.2.2.1.2 do DOC ICP 03, versão 4.4, de 12 de agosto de 2010. Encaminhe-se o processo à Diretoria de Auditoria, Fiscalização e Normalização.

Entidade: AR PÓLO PARTICIPAÇÕES
CNPJ: 07.769.010/0001-35
Processo Nº: 00100.000139/2011-96

Nos termos do parecer exarado pela Procuradoria Federal Especializada do ITI (fls.41 à 45), RECEBO a solicitação de credenciamento da Autoridade de Registro AR PÓLO PARTICIPAÇÕES, operacionalmente vinculada à AC SERASA RFB, com fulcro no item 2.2.2.1.2 do DOC ICP 03, versão 4.4, de 12 de agosto de 2010. Encaminhe-se o processo à Diretoria de Auditoria, Fiscalização e Normalização.

RENATO DA SILVEIRA MARTINI

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES

PORTARIA Nº 43, DE 13 DE MAIO DE 2011

A SECRETÁRIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, no uso de suas atribuições que lhe conferem o artigo 22 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, resolve:

Art. 1º - Alterar a Portaria nº. 39, de 22 de setembro de 2005, em seu artigo primeiro, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º - Aprovar o "Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça", em consonância com os objetivos, normas e critérios gerais constantes do Anexo desta Portaria, com vistas à implantação e operacionalização do referido Programa.

Art. 2º - Tornar sem efeito a Portaria nº 51, de 04 de novembro de 2005.

Art. 3º - Aprovar o Guia Operacional do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, na forma de Anexo.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

IRINY LOPES

ANEXO

Guia Operacional
Programa
Pró-Equidade de Gênero e Raça
Oportunidades Iguais. Respeito às Diferenças.

Guia Operacional

Apoio

Organização Internacional do Trabalho - OIT - Escritório no Brasil

ONU MULHERES - Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

Apresentação

A garantia da autonomia econômica e social das mulheres é uma das condições estruturantes fundamentais para a transformação das condições de vida e de desigualdade vividas pelas mulheres, especialmente aquelas que vivem as discriminações decorrentes das clivagens entre desigualdade social, de gênero e racial.

O compromisso da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República - SPM/PR com a igualdade no mundo do trabalho, na perspectiva de gênero, está explicitado nos princípios e diretrizes da política nacional para as mulheres, considerando a diversidade de raça e etnia, em conformidade com as recomendações da 1ª e da 2ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizadas em 2004 e 2007, respectivamente, concretizadas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - II PNPM e explicitada no quarto objetivo estratégico do Plano Plurianual - PPA 2008-2011 do Governo Federal "fortalecer a democracia, com igualdade de gênero, raça e etnia, e a cidadania com transparência, diálogo social e garantia dos direitos humanos, visando à diminuição das desigualdades e discriminações sociais e econômicas de gênero, raça, etnia e orientação sexual no mundo do trabalho".

Desta forma, a igualdade entre mulheres e homens - gênero e etnicorracial - tem como uma das principais bases de sustentação a autonomia econômica das mulheres. As ações de promoção da autonomia econômica das mulheres e igualdade de oportunidade e tratamento por meio das relações laborais deverão, ainda, estar articuladas ao Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, na perspectiva de superação das desigualdades, opressão, violência e discriminação de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade e classe que ainda afetam, principalmente, as mulheres brasileiras.

Este Guia estabelece os procedimentos de implementação, execução, acompanhamento e avaliação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça com vistas ao recebimento do Selo de Equidade de Gênero e Raça pelas organizações públicas e privadas.

I - O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa do Governo Federal, que, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República - SPM/PR e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988.

O programa consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho. É dirigido às organizações (empresas e instituições) de médio e grande porte dos setores públicos e privados com personalidade jurídica própria que aderem voluntariamente ao Programa.

A organização ao participar do programa assina o termo de adesão, elabora o perfil da organização (diagnóstico) e um plano de ação explicitando como vai desenvolver as ações de equidade de gênero e etnicorracial de forma transversal e interseccional dentro da organização.

A organização ao executar de maneira satisfatória as ações ganha um instrumento de gestão eficiente - o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e sócio-ambientais, divulgação nacional e internacional por meio eletrônico e mídia espontânea do compromisso assumido com a equidade de gênero e etnicorracial.

Os resultados esperados são: a adoção de práticas de equidade de gênero e etnicorracial de forma sistemática, como um instrumento de gestão, que contribua para o alcance de bons resultados em termos de qualidade do ambiente de trabalho e produtividade; e a oportunidade para aprofundar a transversalidade e interseccionalidade do enfoque de gênero e etnicorracial na área econômica e sócio-ambiental, mediante a transformação da gestão de pessoas e da cultura organizacional de empresas e instituições públicas e privadas da maneira como tratam seus negócios, suas políticas e a força de trabalho.

Na área da promoção da igualdade em que estão as mulheres do mercado formal, o ponto focal do programa é a superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, onde a disparidade salarial e o acesso a cargos entre homens e mulheres, brancos (as) e negros (as) ainda é muito grande. Desta forma as organizações devem direcionar suas ações para dar visibilidade, valorização ao trabalho desenvolvido pelas mulheres para que a equidade seja efetivada.

As organizações têm um potencial enorme que precisa ser explorado para abordar as questões de igualdade de gênero, considerando que podem adotar boas práticas laborais com critérios de equidade, como oportunidades para melhorar a gestão empresarial e fomentar a inovação tecnológica, a economia, a produtividade e a eficiência de bens e serviços de qualidade.

Um programa desta natureza oferece para as empresas, instituições, sindicatos, movimentos de mulheres e governos a possibilidade de combater as desigualdades na economia e no emprego incluindo as mulheres em outros níveis de educação e de trabalho, considerando que as desigualdades de gênero afetam o rendimento de homens e mulheres no local de trabalho, na família e o clima laboral da organização.

O programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, ao distinguir com um *Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça* as organizações comprometidas com a justiça social, a igualdade de gênero, etnicorracial e o trabalho decente, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, considerando que a igualdade entre homens e mulheres constitui atualmente um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito empresarial.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL IMPrensa NACIONAL

DILMA VANA ROUSSEFF
Presidenta da República

ANTONIO PALOCCI FILHO
Ministro de Estado Chefe da Casa Civil

BETO FERREIRA MARTINS VASCONCELOS
Secretário Executivo da Casa Civil

FERNANDO TOLENTINO DE SOUSA VIEIRA
Diretor-Geral da Imprensa Nacional

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO SEÇÃO 1

Publicação de atos normativos

JORGE LUIZ ALENCAR GUERRA
Coordenador-Geral de
Publicação e Divulgação

ALEXANDRE MIRANDA MACHADO
Coordenador de Editoração e
Divulgação Eletrônica dos Jornais Oficiais

FRANCISCO DAS CHAGAS PINTO
Coordenador de Produção

A Imprensa Nacional não possui representantes autorizados para a comercialização de assinaturas impressas e eletrônicas

<http://www.in.gov.br> ouvidoria@in.gov.br
SIG, Quadra 6, Lote 800, CEP 70610-460, Brasília - DF
CNPJ: 04196645/0001-00
Fone: 0800 725 6787

O programa possibilita o uso permanente de saberes e competências de trabalhadores e trabalhadoras que as organizações devem usar em processos coletivos de aprendizagens, a fim de adaptarem-se aos desafios do mercado e edificarem uma economia mais inovadora e mais justa socialmente.

A organização também tem a oportunidade de aproveitar a transformação social e cultural em curso com novos segmentos de consumidoras e consumidores preocupados com as condições sociais, econômicas e ambientais em que os bens e serviços adquiridos são produzidos na perspectiva do comércio justo e sustentável.

Desde 2005, já foram realizadas três edições do programa. A primeira edição foi ofertada apenas para as empresas estatais do Governo Federal e contou com a adesão de 15 empresas, das quais 11 receberam o Selo.

A partir da 2ª edição o programa foi aberto às empresas privadas e às instituições públicas e privadas, em função dos resultados positivos apresentados. Na segunda edição, 36 organizações participaram efetivamente, sendo que 23 foram premiadas.

A 3ª edição, lançada em 2009, contou com a participação de 71 organizações públicas e privadas, das quais 58 concluíram satisfatoriamente as ações e receberam o Selo.

Os documentos elaborados e distribuídos pela SPM encontram-se na página do programa na internet em <http://www.spmulheres.gov.br>.

II - Objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;
- Conscientizar, sensibilizar e estimular empregadores e empregadoras em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações;
- Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho;
- Promover a rede Pró-Equidade de Gênero e Raça;
- Disponibilizar um banco de práticas de equidade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.

III - Áreas de Incidência

Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional

O Plano de ação, instrumento operacional do compromisso assumido pela direção da organização, deve contemplar ações nos dois blocos em que se divide a área de incidência. As ações visam introduzir, aprofundar e demonstrar o compromisso com a equidade de gênero e raça.

Gestão de Pessoas:

- Recrutamento e seleção;
- Processos de capacitação e treinamento interno;
- Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração;
- Programas de saúde e segurança no trabalho;
- Políticas de benefícios.

Cultura Organizacional

- Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, etnia, estado gestacional e orientação sexual);
- Mecanismos de combate à ocorrência de assédio moral e sexual;
- Práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero e raça na cadeia de relacionamentos da organização;
- Propaganda institucional interna e externa.

IV - As Bases do Programa

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem requisitos fundamentais como pressupostos basilares para sua execução e êxito:

Legitimidade. O programa está incluído no Plano Plurianual do Governo Federal (PPA 2008 a 2011), no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, sendo reconhecido como exitoso nas várias regiões onde é desenvolvido pelos atores, empresas, governos, instituições e entidades em âmbito nacional e internacional, respondendo a uma demanda social e um processo participativo e democrático da sociedade brasileira.

Relevância. A estratégia desenvolvida pelo programa vem respondendo de forma continuada e sistemática às necessidades e aos interesses das mulheres, dos homens, das organizações participantes e do governo.

Sustentabilidade. As ações desenvolvidas pelas organizações participantes vêm gradativamente alcançando os objetivos e resultados previstos no programa, como a eliminação de todas as formas de discriminações e desigualdades no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego e de estímulo às práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o reconhecimento público do compromisso das organizações com a equidade de gênero e etnicorracial com demonstração exemplar no banco de práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional.

Diálogo Social. As ações e os resultados do programa contam efetivamente com o apoio e a colaboração na execução, no acompanhamento, na avaliação e na divulgação de diferentes sujeitos sociais locais, nacionais e internacionais de organizações governamentais, empresariais, não-governamentais, movimentos feministas, de mulheres, de negros, entidades sindicais, universitárias e comunitárias, entre outras.

Inovação, Conhecimento e Socialização. As ações e práticas de equidade na gestão de pessoas e na cultura organizacional geram conhecimentos, procedimentos, políticas, metodologias, instrumentos inovadores e criativos de promoção das igualdades de gênero e etnicorracial nas relações de trabalho que devem ser socializados.

V - Princípios Fundamentais

Um programa de equidade de gênero e equidade etnicorracial numa organização busca identificar, compreender e fazer a gestão de processos inter-relacionados que contribuam com a igualdade de direitos entre homens e mulheres que constituem a força de trabalho no interior destas organizações.

A concessão do *Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça* às organizações que aderirem ao programa está sujeita ao cumprimento destes princípios expressos de forma quantitativa e qualitativa no Plano de ação de cada uma delas.

Princípios:

- Incorporação no patrimônio da organização informações, práticas e instrumentos sobre como tratar a diversidade de gênero, etnicorracial e de orientação sexual no contexto da responsabilidade sócio-cultural-ambiental e comercial dos grandes temas sociais de igualdade de oportunidades.
- Incorporação de indicadores da diversidade de gênero e etnicorraciais na seleção, contratação e promoção da força de trabalho.
- Incorporação de medidas orientadas para combater a desigualdade e a discriminação que colocam trabalhadoras e trabalhadores em lugares de desvantagem, compensando grupos mais vulneráveis dentro da organização.
- Incorporação da diversidade de experiências, atitudes e conhecimentos no quadro da organização, garantindo critérios equitativos para a valorização de tarefas, postos e lugares de decisão, considerando o equilíbrio entre o número de homens e mulheres e as responsabilidades familiares, na perspectiva etnicorracial.
- Incorporação dos direitos das mulheres, estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e nas convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

VI - Metas

As organizações que aderirem ao programa terão que cumprir com as metas estabelecidas em quantidade (%) e qualidade da efetivação da equidade de gênero e raça, que deverão estar expressas no plano de ação de cada organização.

a) Metas político-ideológicas

A igualdade de gênero e etnicorracial entre homens e mulheres no âmbito laboral para obter maior efetividade requer que todas as pessoas da gestão (presidência, diretorias, gerências) e da força de trabalho dentro da hierarquia organizacional estejam sensibilizadas e que participem positivamente do processo de mudança na perspectiva da equidade dentro da organização.

Os gestores e gestoras da área de pessoal que tratam da seleção, acesso, contratação, permanência e promoção que é a entrada e saída da vida laboral formal e que tem o poder de tomar as decisões acerca de quem merece entrar, ser promovido ou reconhecido por seu trabalho na empresa ou na instituição, em vista deste importante poder decisório devem estar sensibilizados e comprometidos com a equidade.

Assim, uma das metas do plano de ação da organização participante do programa deve ser a sensibilização e capacitação da igualdade de gênero e raça destas pessoas, para transformar a cultura da alta direção e da gestão de pessoas, assumindo o protagonismo do compromisso com a implementação e êxito do programa na organização.

b) Metas estruturais

Estas metas estão relacionadas com a instalação de procedimentos e dispositivos para uma transformação efetiva de estruturas laborais assimétricas na organização.



Este programa de equidade de gênero e raça, objetiva mudar a lógica de gestão das empresas e das instituições públicas e privadas para que trabalhadores e trabalhadoras sejam tratados (as) com respeito e tenham possibilidades de desenvolvimento profissional com igualdade de direitos.

Para tanto, o programa propõe que a organização estabeleça como uma das metas/ações a mudança dos procedimentos, mecanismos e estruturas da vida cotidiana (recrutamento, seleção, capacitação, sistema de promoção de pessoas e de compensações, entre outros), sobre bases mais justas, mediante medidas institucionalizadas a favor de uma maior igualdade entre homens e mulheres e a busca para erradicar condutas discriminatórias, de assédio moral e sexual.

c) Metas para redução das desigualdades entre homens e mulheres.

A implementação deste programa nas organizações tem como um dos objetivos contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Para tanto, é necessário que seja incorporado pelas organizações mecanismos de recrutamento e desenvolvimento da carreira e acesso a cargos de direção mais transparentes e abertos para todas as pessoas, com comissões de seleção e de promoção capacitados em gênero e raça, com o apoio de medidas de ação afirmativa para fomentar a seleção e promoção de mulheres a postos de responsabilidades melhor remunerados. Também a revisão de escalas de remuneração e de competências identificadas para os trabalhos de forma que sejam valorizadas as ocupações femininas, na perspectiva etnicorracial para a concretude da equidade.

VII - A condução do programa na organização

A direção da organização deve constituir oficialmente um **Comitê Gestor de Gênero e Raça** ou similar para sensibilizar, mobilizar e coordenar o programa dentro da organização com objetivo de atuar, construindo e gerenciando o processo de forma coletiva, possibilitando, pela sua permanente atuação, que a equidade entre homens e mulheres - gênero e raça seja inserida na rotina cotidiana da gerência e da força de trabalho, criando mecanismos, instrumentos e disponibilizando recursos financeiros e humanos que viabilizem sua atuação com o compromisso assumido pela empresa ou instituição com o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres.

O Comitê ou similar deverá ter a participação da representação de trabalhadores e trabalhadoras, gestores e gestoras de todas as áreas da organização, em especial: Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Comunicação Social, Ouvidoria e áreas Técnicas.

Para tanto, é preciso observar as seguintes etapas:

a) **Sensibilização** - Realizar um evento para apresentar e discutir o tema, a fim de que as pessoas sejam sensibilizadas e tenham contato com a problemática da discriminação e da desigualdade e seus efeitos no indivíduo, na organização e na sociedade;

b) **Motivação** - Apresentar dados das pesquisas oficiais e da Ficha Perfil iniciando um processo de auto-reflexão e troca de conhecimentos com as pessoas presentes possibilitando o estabelecimento das bases para a automotivação e o engajamento para trabalhar o tema.

c) **Capacitação** - Iniciar o processo de implementação de ações de equidade de gênero e raça, pela capacitação do comitê, pois exigirá maior conhecimento teórico-prático sobre a questão, trabalhando conceitos e tendo acesso aos mecanismos e instrumentos de trabalho de combate à discriminação e à desigualdade de gênero, raça/cor e etnia no mundo do trabalho.

d) **Inserção na Rotina de Trabalho** - O Comitê deve ter um caráter multissetorial que possibilite o estabelecimento do nexo entre o conhecimento sobre equidade, discriminação, desigualdade e as áreas específicas de trabalho da organização, possibilitando que a temática seja inserida na rotina de trabalho de cada pessoa e, por meio dela, em cada setor e, conseqüentemente, em toda a organização tornando o tema uma ação coletiva.

VIII - Critérios de Participação

A organização deve cumprir com as seguintes etapas:

a) Adesão voluntária ao programa;

b) Preenchimento da ficha perfil (diagnóstico) que será disponibilizada no site da SPM/PR <http://www.spmulheres.gov.br> ;

c) Elaboração do plano de ação cujo modelo será disponibilizado no site da SPM/PR <http://www.spmulheres.gov.br> ;

d) Pactuação a partir da análise e parecer do plano de ação realizada pela coordenação do programa junto com os comitês *Ad Hoc* e Técnico-Institucional;

e) Assinatura do Termo de Compromisso entre a Ministra da SPM/PR e a Direção da Organização;

f) Execução do Plano de ação;

g) Monitoramento da execução do plano de ação pela SPM/PR e comitês;

h) Acompanhamento realizado pela SPM/PR. Deverão ser disponibilizadas as evidências do cumprimento das ações;

i) Visitas *in loco* na organização pela coordenação e pelos comitês *Ad Hoc* e Técnico-Institucional para verificação do cumprimento das ações.

j) Relatório final da execução das ações.

IX - Condições para a Adesão

Participantes:

- Empresas e instituições públicas e privadas (médias e grandes);

As organizações devem ter personalidade jurídica própria e estar em dia com as obrigações trabalhistas.

X - Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça

O **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** tem o objetivo de estimular a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, valorizando e evidenciando o compromisso das organizações públicas e privadas com esta equidade.

O Selo representa o reconhecimento do trabalho feito pelas organizações no desenvolvimento cotidiano de *novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional* para alcançarem a equidade entre homens e mulheres - gênero e raça no mundo do trabalho, eliminando todas as formas de discriminação, evidenciando publicamente o compromisso da organização com a equidade de gênero e etnicorracial na promoção da cidadania e a difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho para a efetivação da equidade.

É uma certificação que atesta que a organização ou a instituição no âmbito público ou privado promove ativamente a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores e que faz mediante a adoção de requisitos do programa.

O Selo de Equidade se expressa em um logotipo que referenda a adequada adoção dos requisitos do programa pró-equidade de gênero e raça para a redução das desigualdades e discriminações de gênero e etnicorracial no emprego de forma sistemática.

O mesmo deverá ser utilizado nos produtos, serviços, documentos, nas mídias eletrônicas da organização, em sua imagem institucional e em qualquer outra aplicação que permita a difusão de seu compromisso com a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.

XI - A Concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

a. A concessão do selo às empresas e instituições públicas e privadas é o coroamento do processo como um todo, comprova o compromisso da organização com a equidade de gênero e raça, consta da análise de cada empresa e instituição em si, para averiguar o porte e natureza das mudanças na promoção de igualdade de oportunidades e tratamento no interior da organização. A organização premiada recebe um troféu e um certificado comprovando este compromisso.

b. Receberá o Selo a organização que cumprir com:

- as etapas, os objetivos, as diretrizes, os princípios e as metas do programa expressas qualitativamente e quantitativamente no plano de ação, das duas áreas de incidência - **gestão de pessoas e cultura organizacional** -, aprovadas pela Coordenação do Programa;

- os prazos estabelecidos pela Coordenação do Programa.

c. As organizações com denúncias de assédio que **não foram apuradas** não poderão receber o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

d. Para receber o Selo, a organização terá que alcançar o mínimo de 70% de execução das ações pactuadas e qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório. Os aspectos qualitativos serão avaliados de acordo com os princípios e metas estabelecidas neste guia operacional.

e. Categorias do Selo:

1. **Categoria Bronze** - destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização **da força de trabalho, da média e da alta direção** (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, desigualdades e assédio moral e sexual).

2. **Categoria Prata** - destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização **da força de trabalho, da média e da alta direção** (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, desigualdades e assédio moral e sexual) e de **transformações estruturais na gestão de pessoas** (sistema de recrutamento e seleção, processos de capacitação e treinamento interno, programas de saúde e segurança no trabalho e políticas de benefícios) e na **cultura organizacional** (mecanismos de combate às práticas de discriminação, assédio moral e sexual, propaganda institucional interna e externa).

3. **Categoria Ouro** - destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização **da força de trabalho, da média e da alta direção** (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, de-

sigualdades e assédio moral e sexual) e de **transformações estruturais na gestão de pessoas** (sistema de recrutamento e seleção, processos de capacitação e treinamento interno, programas de saúde e segurança no trabalho, políticas de benefícios, processo de ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração) e na **cultura organizacional** (mecanismos de combate às práticas de discriminação, assédio moral e sexual, propaganda institucional interna e externa, práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da organização).

XII - Comitês Pró-Equidade de Gênero e Raça

O programa conta com dois comitês:

a. **Comitê Técnico-Institucional** - tem como finalidade assessorar a Coordenação do Programa, sob a responsabilidade da SPM/PR, nas seguintes etapas do referido programa:

i. Adesão - analisar e aprovar as propostas de adesão remetidas à coordenação do programa;

ii. Obtenção do Selo - avaliar os resultados alcançados pelas organizações participantes do programa e emitir parecer pela concessão ou não do selo;

Compete aos Membros do Comitê:

- Participar das reuniões do Comitê;
- Receber e manter, sob sigilo, os dados e informações referentes às organizações;
- Emitir parecer sobre a concessão do selo às organizações;
- Emitir parecer sobre situações não previstas no Regulamento do Programa;

O Comitê é formado por 32 membros titulares, cada instituição indicará 1 titular com seu respectivo suplente, tendo o seguinte escopo:

Representantes do Governo Federal (14):

1. Secretaria de Política para as Mulheres (coordenação);
2. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial;
3. Secretaria de Direitos Humanos;
4. Ministério do Trabalho e Emprego;
5. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
6. Ministério da Indústria e Comércio;
7. Ministério da Justiça;
8. Ministério da Cultura;
9. Ministério da Educação;
10. Ministério da Ciência e Tecnologia;
11. Ministério da Saúde;
12. Ministério da Previdência Social;
13. Ministério de Minas e Energia;
14. Ministério Público do Trabalho.

Representantes das Centrais Sindicais (06):

1. Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB);
2. Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB);
3. Central Única dos Trabalhadores (CUT);
4. Força Sindical (FS);
5. Nova Central de Trabalhadores (NCST);
6. União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Representantes das Confederações Empresariais (05):

1. Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC);
2. Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA);
3. Confederação Nacional da Indústria (CNI);
4. Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CONSIF);
5. Confederação Nacional do Transporte (CNT)

Outras Representações (07)

1. Conselho Nacional dos Direitos da Mulher -CNDM (1)

2. Organização Internacional do Trabalho - OIT - Escritório no Brasil (1)

3. ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (1).

4. Especialistas nas questões de gênero, raça e trabalho (4).

a) **Comitê Ad Hoc**

O Comitê terá a finalidade de assessorar a coordenação do Programa nas seguintes etapas de:

a. Compromisso - analisar o plano de ação das organizações e emitir parecer;

b. Monitoramento - acompanhar a implementação das ações e, emitir parecer e relatórios sobre o monitoramento das atividades desenvolvidas pelas organizações, incluindo visitas de monitoramento;

c. Avaliação - avaliar os resultados alcançados pelas organizações participantes do programa e apresentar relatório com parecer pela concessão ou não do selo;

O Comitê recebe da Coordenação do Programa os planos de ação das organizações mantendo, sob sigilo, os dados e informações referentes a estas organizações;

O Comitê é constituído por representantes dos núcleos de gênero das universidades (1 titular e 1 suplente):

1. Núcleo Temático da Mulher e Cidadania -UFAL - AL.

2. Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares de Relações de Gênero no Amazonas -NEIREGAM/UFAM - AM.

3. Centro de Estudos Afro-Orientais -CEAO/UFBA - BA.

4. Núcleo de Estudos em Gênero, Política Social e Serviços Sociais - GENPOS/UNB - BSB.

5. Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre Gênero, Idade e Família -NEGIF/UFC - CE.

6. Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisa Mulher, Cidadania e Relações de Gênero -NIEPEM/UFMA - MA.

7. Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher - NEPEM/UFMG - MG.

8. Grupo de Estudos e Pesquisas "Eneida de Moraes" sobre a Mulher e Relações de Gênero- GEPEM/UFPA - PA.

9. Núcleo Família, Gênero e Sexualidade -FAGES/UFPE -PE.

10. Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero -NEPEM/UFPI - PI.

11. Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares sobre a Mulher e Relações de Gênero - NPIMG - UFS.

12. Núcleo de Saúde Reprodutiva e Trabalho Feminino -UFRJ - RJ.

13. Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre a Mulher e Gênero -UFRG/RS - RS.

14. Grupo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e as Relações de Gênero -GEPGENERO/UNIR-RO.

15. Núcleo de Estudos sobre Identidade e Relações Interétnicas - NUER/UFSC-SC.

16. Núcleo de Estudos da Mulher -PUC/SP - SP.

17. Núcleo de Estudos de Gênero -PAGU/UNICAMP - SP.

18. Núcleo de Estudos de Gênero e Pesquisa sobre a Mulher - NEGUEM-UFU.

19. Socialização e Relações de Gênero e Raça -USP-SP.

As representações do Comitê são convidadas e designadas em portaria da Ministra de Políticas para as Mulheres da Presidência da República.

A participação no Comitê *Ad Hoc* do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça será considerada prestação de serviços relevantes e não será remunerada.

Monitoramento e Avaliação

Monitoramento

O monitoramento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como foco o acompanhamento da execução das ações previstas no plano de ação de cada organização, pactuado com a Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM/PR, a partir das orientações contidas no documento norteador do Programa - **Guia Operacional**.

O monitoramento tem por objeto a análise dos processos, produtos e dos resultados referentes às ações executadas pelas organizações participantes do programa.

O monitoramento é realizado pela equipe técnica da área de Programas e Ações do Trabalho da SPM/PR e Comitê *Ad Hoc* do Programa.

A sistemática de monitoramento adotada pelo programa contempla a formação de quatro etapas distintas, a saber:

a) acompanhamento da execução dos planos, através de envio de evidências à SPM/PR, oficinas técnico-pedagógicas, entre outros mecanismos;

b) visitas às organizações;

c) reuniões de monitoramento;

d) análise e validação do acompanhamento do plano pela coordenação e comitês do programa.

O processo de monitoramento contempla:

a) Análise das informações contidas na ficha perfil e no plano de ação;

b) Análise da execução do plano de ação das áreas de incidência - *gestão de pessoas e cultura organizacional*, (ações realizadas e os responsáveis, divulgação, mudanças, barreiras encontradas na definição e na execução das ações, fontes e meios de verificação, parcerias, sustentabilidade do plano de ação);

c) Entrevista com os/as responsáveis pelo plano;

d) Correções nas estratégias metodológicas, gerenciais e técnicas necessárias para assegurar os resultados previstos;

e) Elaboração de um relatório que registra os dados obtidos durante a visita à organização.

OBS: As organizações encaminham à SPM/PR o Relatório Final das ações realizadas.

Avaliação

A Coordenação e o Comitê *Ad Hoc* de acordo com os Relatórios do Monitoramento e os Relatórios Finais das Organizações participantes do programa, avaliam o desempenho destas, nas áreas de incidência - *gestão de pessoas e cultura organizacional* a partir das ações expressas e pactuadas no plano de ação e executadas no mínimo em 70% e, qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório. Os aspectos qualitativos serão avaliados de acordo com os objetivos, princípios e metas estabelecidas neste guia operacional.

O Comitê Técnico-Institucional analisa a matriz geral dos resultados e delibera sobre a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

O resultado final é homologado pela Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres e divulgado pela SPM através do *site* <http://www.spmulheres.gov.br>.

**SECRETARIA DE ASSUNTOS ESTRATÉGICOS
FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISA
ECONÔMICA APLICADA**

PORTARIA Nº 139, DE 10 DE MAIO DE 2011

Approva a instituição e o funcionamento da equipe de tratamento e resposta a incidentes em redes computacionais do IPEA.

O COMITÊ DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA, com fundamento no inciso IV do art. 3º da Portaria Nº 321, de 21 julho de 2010, e

Considerando a) manter a segurança da informação e comunicações de uma organização em um ambiente computacional mundialmente interconectado como grande desafio e que a estratégia de segurança da informação é implementada por meio de várias iniciativas, sendo uma delas a criação de Equipes de Tratamento e Resposta a Incidentes em Redes Computacionais - ETIR;

Considerando b) a portaria nº 456, de 2 de dezembro de 2010, que institui a Política de Segurança da Informação e Comunicações - POSIC, no âmbito do IPEA;

Considerando c) a Instrução Normativa Nº 01 do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República, de 13.06.2008, que disciplina a gestão de segurança da informação e comunicações no âmbito da Administração Pública Federal;

Considerando d) a Norma Complementar Nº 05 à Instrução Normativa Nº 01 do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República, de 04.08.2009, que disciplina a criação de Equipe de Tratamento e Resposta a Incidentes em Redes Computacionais - ETIR nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, direta e indireta - APF;

Considerando e) a Norma Complementar Nº 08 à Instrução Normativa Nº 01 do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República, de 19.08.2010, que disciplina o gerenciamento de Incidentes de Segurança em Redes de Computadores realizado pelas Equipes de Tratamento e Resposta a Incidentes de Segurança em Redes Computacionais - ETIR dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, direta e indireta - APF;

Resolve:

Art. 1º Fica aprovada na forma desta resolução a instituição e o funcionamento da equipe de tratamento e resposta a incidentes em redes computacionais do Ipea, em complemento à diretriz estabelecida pelo inciso II do art. 7º da Política de Segurança da Informação e Comunicações - POSIC do IPEA, conforme definido a seguir.

CAPÍTULO I - DA ABRANGÊNCIA E CAMPO DE APLICAÇÃO

Art. 2º A equipe de resposta a Incidentes de Segurança em Redes Computacionais do IPEA, ETIR-IPEA, tem por missão receber, analisar e responder a notificações e atividades relacionadas a incidentes de segurança da informação e comunicações em sistemas computacionais no âmbito do IPEA, atuando também de forma proativa com o objetivo de minimizar vulnerabilidades e ameaças que possam comprometer o negócio da Instituição.

Art. 3º O público alvo das atividades pertinentes à ETIR-IPEA incluem:

I - Todos os servidores e colaboradores que exercem suas atividades no âmbito do IPEA;

II - Demais equipes de resposta a incidentes de segurança da informação e comunicações da Administração Pública Federal;

III - Centro de Tratamento de Incidentes de Segurança em Redes de Computadores da Administração Pública Federal - CTIR GOV;

IV - Órgãos, entidades e empresas, públicas ou privadas, que tenham contratos, acordos ou convênios com o IPEA para o intercâmbio de informações;

V - Departamento de Segurança da Informação e Comunicações do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República.

CAPÍTULO II - DOS TERMOS E DEFINIÇÕES

Art. 4º - Para efeitos desta resolução, ficam estabelecidos os seguintes termos e definições, em complemento daqueles definidos na POSIC do IPEA:

I - Agente Responsável: Servidor Público ocupante de cargo efetivo ou militar de carreira de órgão ou entidade da Administração Pública Federal, direta ou indireta incumbido de chefiar e gerenciar a Equipe de Tratamento e Resposta a Incidentes em Redes Computacionais;

II - Artefato Malicioso: é qualquer programa de computador, ou parte de um programa, construído com a intenção de provocar danos, obter informações não autorizadas ou interromper o funcionamento de sistemas e/ou redes de computadores;

III - Comunidade ou Público Alvo: é o conjunto de pessoas, setores, órgãos ou entidades atendidas por uma Equipe de Tratamento e Resposta a Incidentes em Redes Computacionais;

IV - CTIR GOV: Centro de Tratamento e Resposta a Incidentes de Segurança em Redes de Computadores da Administração Pública Federal, subordinado ao Departamento de Segurança de Informação e Comunicações - DSIC do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República - GSI;

V - Equipe de Tratamento e Resposta a Incidentes em Redes Computacionais - ETIR: Grupo de pessoas com a responsabilidade de receber, analisar e responder às notificações e atividades relacionadas a incidentes de segurança em redes de computadores;

VI - Incidente de Segurança da Informação: um simples ou uma série de eventos de segurança da informação indesejados ou inesperados, que tenham uma grande probabilidade de comprometer as operações do negócio e ameaçar a segurança da informação.

VII - Serviço: é o conjunto de procedimentos, estruturados em um processo bem definido, oferecido à comunidade da Equipe de Tratamento e Resposta a Incidentes em Redes Computacionais;

VIII - Tratamento de Incidentes de Segurança em Redes Computacionais: é o serviço que consiste em receber, filtrar, classificar e responder às solicitações e alertas e realizar as análises dos incidentes de segurança, procurando extrair informações que permitam impedir a continuidade da ação maliciosa e também a identificação de tendências;