



RH EM FOCO

A REVISTA DE RECURSOS HUMANOS DO RIOPREVIDÊNCIA
Nº 6 - DEZEMBRO/2020

RACISMO EM PAUTA

RECONHECENDO OS
PRIVILÉGIOS DA BRANQUITUDE



ADEUS, 2020!

Confira a mensagem
de Fim de Ano
do Diretor- Presidente

VEM AÍ...

AValiação DE DESEMPENHO 2020.2

SUMÁRIO



3

RACISMO EM PAUTA

Reconhecendo os Privilégios da Branquitude

- 6. Avaliação de Desempenho 2020.2: confira prazos e informações
- 7. Oficina de Capacitação para estagiários . Saiba como foi.
- 8. Agradecimento Especial de Final de Ano.
- 9. Na Próxima Edição - Saiba tudo sobre a LGPD.

EDITORIAL

Em Novembro, mês da Consciência Negra, o Racismo foi tema central em atividades construídas com o objetivo de enfrentarmos essa violência cotidiana. O evento **Racismo em Pauta** e a Pesquisa **Interfaces do Racismo** foram instrumentos importantes para a construção deste necessário debate.

Em continuação a pauta, apresentamos o artigo: Reconhecendo os Privilégios da Branquitude. Esta Edição conta também com a apresentação da retomada das Oficinas de Capacitação para os Estagiários, agora realizadas de forma virtual, além de apresentar o início de mais um ciclo da nossa Avaliação de Desempenho.

No ano de 2020 enfrentamos adversidades e aprendemos a lidar com novos desafios no cotidiano. Mas, certamente, tornou-se mais fácil passar por estes momentos na presença de solidariedade e respeito. Na última edição do ano da revista RH em Foco, trazemos um agradecimento especial de final de ano a toda a equipe do Rioprevidência.

EXPEDIENTE

Ano I - Nº 6 - DEZEMBRO 2020

Revista RH EM FOCO: Recursos Humanos Rioprevidência.

Conselho Editorial: Landa Araújo, Ana Fernandes e Vanessa Pereira.

Projeto Gráfico e Diagramação: Georgya Vieira, Ingrid Silva e Ana Fernandes.

Revisão: Landa Araújo e Vanessa Pereira.

Colaboração: Gisela Baer,

RECONHECENDO OS PRIVILÉGIOS DA BRANQUITUDE



SOBRE PRIVILÉGIOS...

por Gisela Baer

No mês de novembro foi realizado no Rioprevidência evento para o Mês da Consciência Negra, no qual o racismo e a história brasileira foram abordados como elementos que estão intimamente conectados. No vídeo, gravado a partir de experiências narradas pelo corpo funcional da autarquia (Interfaces do Racismo), restou evidente os obstáculos que pessoas negras têm de enfrentar diariamente em uma sociedade racista, dificuldades sistêmicas, simbólicas e materiais que se ligam diretamente à branquitude e ao racismo, demonstrando que, sim, a cor da pele influencia a vida de cada pessoa.

Assim, refletir sobre o racismo, que é estrutural - trata-se de uma estrutura de poder que confere privilégio racial a determinado grupo (Almeida, 2019, p. 46; Ribeiro, 2019, p. 34) -, envolve uma revisão crítica profunda da percepção de nós e do mundo (Ribeiro, 2019, p. 8).

Segundo o IBGE (2018), pessoas negras são 56% da população brasileira, isto é, a maioria, no entanto, é baixíssima a incidência dessas pessoas em espaços de poder, vide a porcentagem de apenas 29,9% em cargos gerenciais (IBGE, 2018). Devemos nos incomodar e questionar a ausência de pessoas negras em espaços de poder (cargos gerenciais, bibliografia em cursos universitários, protagonistas negros no audiovisual, etc). E precisamos romper o “pacto narcísico” entre brancos, que se estrutura na negação do racismo e desresponsabilização pela sua manutenção (Bento, 2002).

Dito isso, para que possamos avançar no debate - e na realidade brasileira -, é necessário partirmos de uma premissa, existe racismo no Brasil (se você quer saber mais sobre esse tema, veja este vídeo sobre a Cronologia do Racismo no Brasil (<https://www.youtube.com/watch?v=NJE0CcFl3lY>)), bem como de algumas noções básicas, dentre elas: a branquitude.

De acordo com Schucman (2012, p. 23), a branquitude é entendida como o lugar que sujeitos brancos ocupam, pelo qual foram sistematicamente privilegiados no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e pelo imperialismo, e que se mantêm e são preservados na contemporaneidade.

Sobre os privilégios materiais, aponta Schucman (2012, p. 25):

O Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil (2007, 2008), produzido pelo Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais, demonstra os indicadores relacionados às vantagens dos brancos em relação aos não brancos no que diz respeito aos índices de mortalidade da população brasileira; no acesso ao sistema de ensino; na dinâmica do mercado de trabalho; nas condições materiais de vida e no acesso ao poder institucional, políticas públicas e marcos legais. É um estudo que tem por eixo fundamental o tema das desigualdades raciais e sua mensuração através de indicadores econômicos, sociais e demográficos. O estudo constatou que os brasileiros brancos vivem em “um País” com IDH médio equivalente à 44ª melhor posição no mundo, enquanto os brasileiros negros vivem “em um Brasil” onde o IDH médio é equivalente ao 104º lugar.”

Acerca dos privilégios simbólicos (Schucman, 2012, p. 28), a autora exemplifica diferentes formas: i) posso estar segura de que meus filhos vão receber matérias curriculares que testemunham a existência da sua raça; ii) se eu usar cheques, cartões de crédito ou dinheiro, posso contar com a cor da minha pele para não operar contra a

aparência e confiança financeiras; iii) não preciso educar os meus filhos para estarem cientes do racismo sistêmico para a sua própria proteção física diária; iv) nunca me pedem para falar por todas as pessoas do meu grupo racial; v) eu tenho bastante certeza de que, se peço para falar com a “pessoa responsável”, eu vou encontrar uma pessoa da minha raça; vi) posso escolher lugares públicos sem ter medo de que pessoas de minha raça não possam entrar ou vão ser maltratadas nos lugares que escolhi.

É necessário que nós, pessoas brancas, entendamos os privilégios que acompanham a nossa cor, e que estes não sejam naturalizados ou considerados como esforço próprio, situando, assim, nossas responsabilidades diante das injustiças contra grupos sociais vulneráveis (Ribeiro, 2019, p. 32). Além disso, é importante assumir que fomos “educadas e educados para não nos reconhecermos como pessoas brancas, mas como seres humanos que representam a universalidade humana descorporificada, o padrão, a norma como lugar de poder” (Cardoso, 2019). Esse processo de tomada de consciência é condição para lutar contra o racismo.

Por fim, não devemos confundir a necessidade de exercer um papel ativo nessa luta com a noção de lugar de fala. Segundo Ribeiro (2019, p. 35), o lugar de fala se relaciona com o lugar social do qual as pessoas partem para pensar e existir conforme as suas experiências.

Deste modo, uma pessoa branca jamais poderá experienciar o que é ser uma pessoa negra e o que é sentir o racismo, mas, pode e deve a partir de sua compreensão crítica da história e da realidade, com base em dados, relatos e leituras, se responsabilizar e tomar atitudes para transformar o sistema racial que estrutura a sociedade brasileira. Segundo Ribeiro (2019, p. 36):

O racismo foi inventado pela branquitude, que como criadora, deve se responsabilizar por ele. Para além de se entender como privilegiado, o branco deve ter atitudes antirracistas. Não se trata de se sentir culpado por ser branco: a questão é se responsabilizar. Diferente da culpa que leva à inércia, a responsabilização leva à ação. Dessa forma, se o primeiro passo é desnaturalizar o olhar condicionado pelo racismo, o segundo é criar espaços, sobretudo em lugares que pessoas negras não costumam acessar.

Com esse texto, convido as pessoas brancas a enfrentarem o desconforto das conversas sobre o racismo e refletirem como a branquitude se constrói em nossas histórias, bem como o nosso privilégio branco. Essa reflexão não pode ficar circunscrita apenas ao mês de novembro, ela deve ser diária, impulsionando o nosso agir e a nossa responsabilidade social. **Não basta não ser racista, é necessário ser antirracista.**

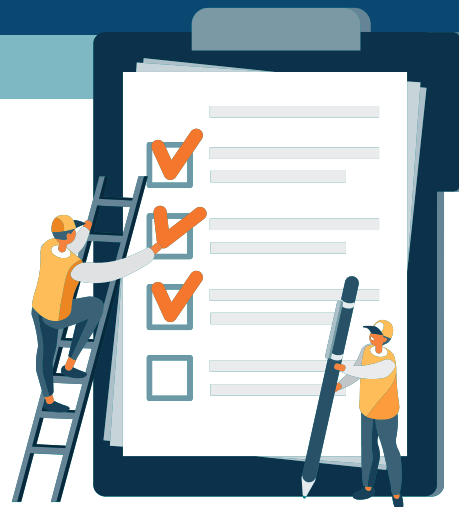


Sobre a autora:

Advogada graduada pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2015).
Mestra em Teorias Jurídicas Contemporâneas pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2018).
Ex-Residente Jurídico da PGE-RJ.
Atualmente é Assessora Jurídica no Rioprevidência.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2020.2

Em breve daremos início ao novo ciclo de Avaliação de Desempenho referente ao período de julho a dezembro/2020. O prazo ficará aberto de 04/01 a 05/02/2021. A planilha para gerar os formulários ficará disponível na Intranet e o envio permanece exclusivamente via SEI para RIOPREV/CCD. Ao longo das próximas semanas mandaremos mais orientações para que não restem dúvidas acerca do procedimento.



FIQUE LIGADO

A Portaria RIOPREVIDÊNCIA PRE N° 380 publicada no DOERJ de 03/04/2020 alterou o §5° do Art. 6° da Portaria RIOPREVIDÊNCIA PRE N° 272 de 02/02/2015, conforme abaixo:

" {...]

§ 5° - Os servidores ocupantes de cargo de Gerente ou Diretor terão suas avaliações realizadas **anualmente**."

ATENÇÃO

Os Gerentes e Diretores serão avaliados em julho de 2021.

NOVIDADE SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

No intuito de promover melhorias em nosso processo de Avaliação de Desempenho, a Autarquia está desenvolvendo um novo modelo que ainda se encontra em fase de testes.

Neste ciclo de Avaliação que se iniciará em breve, faremos um teste prático por amostragem a fim de verificar a aplicabilidade e realizar os ajustes necessários para que o novo modelo possa ser implementado de vez no RIOPREVIDÊNCIA já no próximo ciclo.



Dúvidas sobre avaliação de desempenho?
Envie e-mail para
capacitacao@rioprevidencia.rj.gov.br

OFICINA DE CAPACITAÇÃO PARA ESTAGIÁRIOS

No dia 17/12/2020 o Núcleo de Estágios/CCD promoveu uma Oficina de Capacitação via *TEAMS* para os estagiários da Autarquia em parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE-RJ) abordando a temática Estratégias de Atuação em Equipes.

A Oficina faz parte de um ciclo de oficinas ministradas pelas facilitadoras do CIEE-RJ e pela primeira vez foi realizada de forma on-line. Cerca de 50 estagiários participaram, divididos em 2 turmas, para uma melhor interação entre os participantes.

A previsão é de que em 2021 ocorram outras oficinas voltadas para a capacitação dos estagiários, de forma que o RIOPREVIDÊNCIA possa contribuir para a formação dos estudantes no mercado profissional, agregando valor ao currículo.

Além disso, ofereceremos em 2021 oficinas para capacitação também em parceria com o CIEE-RJ, voltadas para os supervisores de estágio da Autarquia.

Alguns estagiários sugeriram temas de interesse a serem abordados em oficinas de capacitação e o Núcleo de Estágios/CCD fará o possível para promover o maior número de Oficinas possível em 2021.



Comunicação
Assédio Moral
Inteligência Emocional
Soft Skills
Relação Interpessoal
Capacitação para
ferramentas essenciais ao
trabalho
Liderança



Gostaria de sugerir algum tema para
Oficinas de Capacitação?
Entre em contato pelo email
capacitacao@rioprevidencia.rj.gov.br



OBRIGADO, EQUIPE RIOPREVIDÊNCIA!

por Sergio Aureliano

Este ano deixará histórias. Infelizmente, muitas situações tristes e de saudades. Foi um ano inesquecível - o qual todos queremos esquecer e seguir com esperança e fé para um 2021 muito melhor. Neste ano de “prova real” percebi que ser parte da família RIOPREVIDÊNCIA só me engrandece, me faz um ser humano melhor e cada vez mais ávido por continuar esta parceria entre nós. Eu, diretor-presidente desta Autarquia, me vi tendo que tomar decisões repentinas e certas, e, saber que pude contar com uma equipe tão comprometida tornou a minha missão muito mais fácil e com um resultado completamente satisfatório. Vocês, TODOS VOCÊS do RIOPREVIDÊNCIA, me motivam a acordar diariamente e dar o meu melhor, porque sei que a minha equipe e todos os servidores estarão em consonância com a vontade de vencer, de mantermos uma qualidade de trabalho e de nível técnico. Desejo que 2021 seja um ano incrível, com a cura desta pandemia que tanto nos impactou, com muitos abraços familiares, muitos churrascos entre amigos e Deus em nossos corações. Seguiremos em frente, com fé e esperança de dias melhores. Estamos juntos, contem comigo.



LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)



VOCÊ JÁ OUVIU FALAR NA LGPD?

Trata-se da Lei Geral de Proteção de Dados, que se encontra em vigor.

Já existe uma Comissão Interna no RIOPREVIDÊNCIA de adequação à LGPD trabalhando para que a Autarquia se adeque às exigências da Lei.

Na próxima edição da RH em Foco você poderá conferir todos os detalhes sobre o assunto.



Gostaria de compartilhar seu conhecimento?

Entre em contato com a CCD/GRH para saber
como você pode contribuir escrevendo um artigo
para a revista.

capacitacao@rioprevidencia.rj.gov.br