

EDIÇÃO 2018

**SELO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DA  
CIDADE DO SALVADOR.**

**ANEXO I**

**SOLICITAÇÃO DA OUTORGA DO SELO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL  
NO MERCADO DE TRABALHO DA CIDADE DO SALVADOR.**

Senhora Secretária da Reparação,

\_\_\_\_\_(nome completo)\_\_\_\_\_, (nacionalidade), \_\_\_\_\_(estado civil)\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_(profissão)\_\_\_\_\_,  
portador da Cédula de Identidade R.G. nº \_\_\_\_\_, residente na Rua  
\_\_\_\_\_, nº \_\_\_\_\_, Bairro de \_\_\_\_\_, Município de  
\_\_\_\_\_, representante da empresa-----,CNPJ-----  
vem à presença de V.Sa. para expor e requerer a outorga do **SELO DA  
DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DA CIDADE  
DO SALVADOR.**

Pede Deferimento,

\_\_\_\_\_  
Local/data

\_\_\_\_\_  
Nome/assinatura/Carimbo da instituição

**ANEXO II**

**FORMULÁRIO DE CADASTRO**

<b>1. IDENTIFICAÇÃO:</b>			
Instituição proponente:	Ramo de atividade:	Município:	UF:
Endereço:		E-mail:	
Tel:			
Responsável Técnico:		Formação:	
Tel:		E-mail:	
<p><b>Membros da Comissão:</b> (Recomendamos eleger três funcionários para tratar da questão diversidade na empresa. Elas serão o contato entre empresa e Comitê Gestor. Para melhor andamento do trabalho é indicado, preferencialmente, funcionários dos setores de Marketing e gestão de pessoas, e pelo menos um, estar ocupando um cargo de decisão)</p>			
Nome	Função/Setor	Telefone	E-mail

### ANEXO III

#### QUESTIONÁRIO PARA DIAGNÓSTICO CENSITÁRIO

1. A organização possui uma política interna de valorização da Diversidade Étnico-Racial aprovada pela direção?
  - (a) Sim
  - (b) Existe, porém ainda não está estabelecida formalmente
  - (c) Em fase de implantação
  - (d) Não existe
  
2. Caso tenha, mesmo que não estabelecida formalmente, ou esteja em fase de implantação, esta política de valorização da Diversidade Étnico-Racial é de conhecimento em quais níveis da organização?
  - (a) Somente o nível OPERACIONAL tem acesso;
  - (b) Somente os níveis SUPERVISÃO e GERÊNCIA/ CHEFIA tem acesso;
  - (c) Somente nível de DIREÇÃO tem acesso;
  - (d) Todos os funcionários têm acesso.
  
3. Os funcionários são informados sobre seus indicadores, resultados e procedimentos adotados na gestão?
  - (a) Sim
  - (b) Não
  
4. A direção da organização monitora e avalia periodicamente as políticas de valorização da Diversidade Étnico-Racial adotadas?
  - (a) Sim
  - (b) Não
  
5. Há algum registro documentado desse monitoramento e avaliação?
  - (a) Sim
  - (b) Não
  
6. Existe na organização algum departamento, área ou funcionário formalmente responsável por tratar do tema valorização da Diversidade Étnico-Racial?
  - (a) Sim
  - (b) Não
  
7. Existe na organização, nos espaços de discussão e diálogo, algum instrumento de validação ou legitimação das políticas de Diversidade Étnico-Racial?
  - (a) Código de ética
  - (b) Programa de Diversidade
  - (c) Outros \_\_\_\_\_
  - (d) Não existe
  
8. Os requisitos de Diversidade Étnico-Racial e equidade são considerados nos processos de contratação de mão de obra terceirizada e na cadeia de fornecimento?
  - (a) Sim
  - (b) Não
  
9. Nas ações de publicidade e propaganda da organização é realizada uma análise para evitar ações discriminatórias e valorizar a diversidade e a equidade na sociedade?
  - (a) Sim
  - (b) Não
  
10. A Organização tem outra política da diversidade?
  - (a) Sim
  - (b) Não
  - (c) Qual (is): \_\_\_\_\_

**TABELA 01 – PERFIL ÉTNICO-RACIAL DOS COLABORADORES**

Raça/ Cor	N°		TOTAL
	Homens	Mulheres	
Negros <sup>1</sup>			
Demais grupos Étnicos-Raciais			
<b>Total Geral</b>			

**TABELA 02 – NÍVEL DE ATIVIDADE DOS COLABORADORES**

RAÇA/ COR	OPERACIONAL		SUPERVISÃO		GERÊNCIA/CHEFIA		DIREÇÃO		TOTAL
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Negros									
Demais grupos Étnicos-Raciais									
<b>Total Geral</b>									

<sup>1</sup> De acordo com a classificação racial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE pretos e pardos correspondem aos negros.

## ANEXO IV

**APRESENTAR AS CERTIDÕES NEGATIVAS DAS ESFERAS MUNICIPAL, ESTADUAL E FEDERAL, CONTRATO SOCIAL (OU DOCUMENTO EQUIVALENTE) E DECLARAÇÃO DE NÃO CONTRATAÇÃO DE MENORES.**

## ANEXO V

### PLANO DE TRABALHO DE DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL

#### 2. APRESENTAÇÃO:

(Explicar brevemente do que trata o plano de trabalho, apresentar a organização e mencionar se já está sendo desenvolvido e os principais resultados alcançados)

### 3. AÇÕES:

Citar as ações a serem realizadas para a valorização da Diversidade Étnico-Racial

**4. PÚBLICO ALVO:** População Negra (pretos e pardos segundo IBGE)

**5. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES:**

**PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL:**

<b>AÇÕES</b>	<b>ATIVIDADE</b>	<b>QUANTIDADES</b>	<b>PRAZO (MESES)</b>

(Listar todas as atividades necessárias à realização do projeto em seqüência lógica e cronológica, agrupando-as em fases, se necessário. Distribuir as atividades no tempo, definindo prazos para sua realização.)

## 6. PARCERIAS:

(Descrever as parcerias propostas e potenciais, enumerando os parceiros e suas respectivas responsabilidades/competências - o que caberá a cada um e/ou áreas das organizações envolvidas - bem como a natureza das contrapartidas e valor em reais – R\$ se houver.)

## 7. METODOLOGIA:

(Descrever as estratégias a serem utilizadas na intervenção, as etapas do trabalho a serem desenvolvidas, os instrumentos, técnicas previstas e registros de sistematização a ser utilizado, justificando e fundamentado a escolha adotada. Deve haver compatibilidade entre o público alvo do projeto - características do grupo - e a metodologia adotada, indicando o potencial do projeto para a sustentabilidade, para o desenvolvimento de lideranças e para a participação efetiva da comunidade no processo. O enfoque deve basear-se em metodologia participativa, envolvendo a comunidade alvo, se couber. Justificar a escolha da abordagem metodológica proposta no projeto).



## 8. RESULTADOS ESPERADOS:

(Enumerar os resultados esperados após a execução do projeto. Explicitar os ganhos e benefícios auferidos pelo público-alvo e impactos mais imediatos constatados na realidade alvo da intervenção. Descrever as mudanças pretendidas mais imediatas).

Local e data: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Responsável Técnico**

## ANEXO VI

### TERMO DE COMPROMISSO PELA VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DA CIDADE DO SALVADOR

Considerando as disposições do art. 5º, inciso XLII, da Constituição Federal do Brasil, que classifica a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível sujeito à pena de reclusão;

Considerando a Lei Orgânica do Município do Salvador, em seu Art. 181 onde consta que compete ao Município valorizar a presença da comunidade afro-brasileira em seu território, coibindo a prática do racismo; e as boas normas da responsabilidade social corporativa, a entidade/empresa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ inscrita no CNPJ sob o nº \_\_\_\_\_, sediada na Rua \_\_\_\_\_, cujo representante legal, Sr(a) \_\_\_\_\_, brasileiro(a), estado civil \_\_\_\_\_, profissão \_\_\_\_\_, portador da cédula de identidade nº \_\_\_\_\_ e do CPF nº \_\_\_\_\_, residente e domiciliado à rua \_\_\_\_\_, abaixo assinado, assume os seguintes

compromissos, exigidos para a obtenção do Selo da Diversidade Étnico-Racial no Mercado de Trabalho da cidade do Salvador, criado pelo decreto nº 17.918, de 12 de novembro de 2007, publicado no Diário Oficial do Município de 13 de novembro de 2007, alterado pelo Decreto nº 18.776 de 09 de setembro de 2008, publicado no Diário Oficial do Município de 10 de setembro de 2008, a saber:

1. Observar a equidade no que diz respeito à cor ou raça/etnia dos colaboradores dos diferentes níveis hierárquicos da sua entidade/empresa, desenvolvendo, para tanto, um Plano de Valorização da Diversidade Étnico-Racial no Mercado de Trabalho;
2. Valorizar a diversidade étnico-racial em sua política de recursos humanos e em seus programas de responsabilidade social corporativa;
3. Apresentar Diagnóstico Censitário do perfil Étnico-Racial do quadro de colaboradores, com modelo a ser definido pelo Edital, ou pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE e/ou por organismos oficialmente reconhecidos;
4. Cumprir o plano de trabalho proposto abrangendo o período de 01(um) ano, a contar da data de outorga do Selo, observando os programas e projetos a serem realizados, seu respectivo cronograma e a metodologia para sua implementação.
5. Para a renovação da concessão do Selo será exigida dos interessados a entrega de resultados do Plano de Trabalho apresentado para a obtenção do Selo no ano anterior.

Salvador, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2017.

Assinatura

RG:

CPF:

---

**CONTRATO SOCIAL (OU DOCUMENTO EQUIVALENTE) E DECLARAÇÃO DE  
NÃO CONTRATAÇÃO DE MENORES.**