



instituto de arquitetos
do brasil - departamento
de são paulo

iabsp.org.br

rua bento freitas, 306
4 andar vila buarque
11 3214-1493 | 99541-3686

iabsp@iabsp.org.br
facebook.com/iabsp
instagram.com/iab.sp

RESOLUÇÃO IABsp nº 001/2020

POLÍTICAS INSTITUCIONAIS INTERNAS AO IABsp: AÇÕES AFIRMATIVAS NAS INSTÂNCIAS QUE COMPÕEM O IABsp

O presente documento tem o propósito de fornecer diretrizes para orientar ações e atividades institucionais do Instituto de Arquitetos do Brasil – Departamento São Paulo (IABsp) com vistas à incorporação de ações afirmativas para contribuir para promoção da equidade de gênero e raça, bem como promover a inclusão de pessoas com deficiência e pessoas em processos de vulnerabilização social.



1. Da composição das instâncias diretivas do IABsp

- 1.1 Quanto à proporcionalidade na composição por gênero, respeitar o estabelecido no Estatuto IABsp, isto é, no mínimo 50% de mulheres na composição do conjunto de Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Superior; bem como para o Conselho Consultivo.
- 2.1 Quanto à proporcionalidade na composição por raça, respeitar o estabelecido no Estatuto IABsp, isto é, no mínimo 30% de pessoas que se autodeclararem pretas, pardas e/ou indígenas na composição do conjunto de Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Superior; bem como para o Conselho Consultivo. Esta proporcionalidade deverá avançar progressivamente ao longo das próximas gestões até que seja atingida a porcentagem mínima de 50% até 2030.
- 1.3 Respeitar a proporção de, no mínimo, 5% pessoas com deficiência para a composição do conjunto de Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Superior; bem como para o Conselho Consultivo.
- 1.4 Priorizar, sempre que possível, a composição do Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Superior formada por arquitetas e arquitetos urbanistas de diferentes faixas etárias, origens e áreas de atuação profissional e saberes, a fim de garantir a pluralidade, representatividade e abrangência que caracterizam a relevância do IABsp.
- 1.5 As orientações aqui definidas não se aplicam obrigatoriamente às Diretorias de Núcleos, porém devem ser respeitadas e priorizadas sempre que possível.

2. Da composição do quadro geral de Assessores do Conselho Diretor do IABsp

- 2.1 Respeitar a proporção de, no mínimo, 50% de mulheres na composição do quadro geral de Assessores do Conselho Diretor do IABsp.
- 2.2 Respeitar a proporção de, no mínimo, 30% de pessoas que se autodeclarem pretas, pardas e/ou indígenas na composição do quadro geral de Assessores do Conselho Diretor do IABsp. Esta porcentagem deverá avançar progressivamente ao longo das gestões até que seja atingida a porcentagem mínima de 50% em 2030
- 2.3 Respeitar a proporção de, no mínimo, 5% pessoas com deficiência para a composição do quadro geral de Assessores do Conselho Diretor do IABsp.
- 2.4 Os Assessores do Conselho Diretor do IABsp poderão ser remunerado financeiramente, em valor correspondente a, no mínimo, uma bolsa de mestrado FAPESP¹ acrescido de valor para transporte (44 viagens/mês: deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência) e refeição (com referência o valor mensal calculado a partir do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, do Ministério do Trabalho²).

¹ Disponível em: <http://www.fapesp.br/3162>

² Para São Paulo, em 2018, o valor médio mensal (correspondente a 22 dias úteis) para o vale-refeição foi R\$515,23. O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), do Ministério do Trabalho, foi criado para dar acesso a alimentação saudável para profissionais que ganham até cinco salários mínimos: o PAT recomenda que o empregador use como referência os valores médios de sua região na hora de definir o crédito que será oferecido mensalmente no vale-refeição e/ou no vale-alimentação dos colaboradores. Mais informações: <http://trabalho.gov.br/pat/>



3. Da composição do quadro geral de representantes do IABsp em instâncias de participação social

- 3.1 Respeitar a proporção de, no mínimo, 50% de mulheres na composição do quadro geral de representantes do IABsp em instâncias de participação social. Naquelas instâncias em que houver vaga de titularidade e suplência pertencendo ao IABsp, recomenda-se que ao menos uma delas deverá ser destinada a uma mulher.
- 3.2 Respeitar a proporção de, no mínimo, 30% de pessoas que se autodeclarem pretas, pardas e/ou indígenas na composição do quadro geral de representantes do IABsp em instâncias de participação social; esta porcentagem deverá avançar progressivamente ao longo das gestões até que seja atingida a porcentagem mínima de 50% em 2030
- 3.3 Respeitar a proporção de, no mínimo, 5% de pessoas com deficiência na composição do quadro geral de representante do IABsp em instâncias de participação social.
- 3.4 Priorizar, sempre que possível, a realização de Chamadas Abertas para composição das vagas pertencentes ao IABsp em instâncias públicas. Recomenda-se instituir uma Comissão de Seleção, formada por membros do Conselho Diretor do IABsp e convidados externos, especialistas na área da vaga.
- 3.5 Priorizar, sempre que possível, a seleção de arquitetas e arquitetos urbanistas com considerável experiência profissional e acadêmica no campo de atuação a que se refere a instância de participação social, bem como sua capacidade de articulação junto à entidades parceiras, de defesa e sustentação de posicionamentos técnicos.
- 3.6 Priorizar, sempre que possível, a composição do quadro geral de representantes do IABsp em instâncias de participação social formada por arquitetas e arquitetos urbanistas de diferentes faixas etárias, origens e áreas de atuação profissional e saberes, a fim de garantir a pluralidade, representatividade e abrangência que caracterizam a relevância do IABsp.
- 3.7 O IABsp deverá, progressivamente, oferecer assistência jurídica, auxílio-transporte, auxílio-refeição, dentre outras formas de auxílio e contrapartidas, aos representantes nas instâncias de participação social.



4. Da composição de comissões julgadoras em concursos e premiações organizadas pelo IABsp

- 4.1 Respeitar a proporção de, no mínimo, 50% de mulheres na composição das comissões julgadoras em concursos e premiações.
- 4.2 Respeitar a proporção de, no mínimo, 30% de pessoas que se autodeclararem pretas, pardas e/ou indígenas na composição das comissões julgadoras em concursos e premiações; esta porcentagem deverá avançar progressivamente ao longo das gestões até que seja atingida a porcentagem mínima de 50% em 2030.
- 4.3 Recomenda-se, sempre que possível, respeitar a proporção de, no mínimo, 5% de pessoas com deficiência na composição das comissões julgadoras em concursos e premiações.
- 4.4 No caso de concursos e premiações com comissões julgadoras internacionais, respeitar a proporção de, no mínimo, 50% de pessoas com origem ou área de atuação profissional principal em países do Sul Global e, no mínimo, 25% de pessoas com origem ou área de atuação profissional principal em países da América Latina.
- 4.5 Priorizar, sempre que possível, a seleção de pessoas com profunda experiência profissional e acadêmica no campo de atuação a que se refere o edital, bem como sua capacidade de incidência no debate público.
- 4.6 Reservar, na estruturação dos concursos e premiações, montante de recursos financeiros a serem destinados aos membros da Comissão Julgadora como contrapartida pela prestação de seus serviços. Este montante deverá ser objeto de estudo e definido de forma padronizada pelo IABsp.
- 4.7 Recomenda-se, no caso de concursos viabilizados junto ao Poder Público, que ao menos um dos integrantes da Comissão Julgadora seja funcionário efetivo (concursado) do ente público envolvido no concurso.



5. Da composição do quadro geral de funcionários do IABsp

- 5.1 São considerados parte do quadro de funcionários do IABsp todas aquelas e aqueles que possuem vínculo trabalhista com a entidade, por meio de carteira de trabalho assinada, bem como plano de trabalho estabelecido.
- 5.2 O IABsp deverá progressivamente respeitar a remuneração de seus funcionários de acordo com o piso salarial estabelecido para a categoria, com reajustes anuais conforme a inflação do período.
- 5.3 O IABsp deverá progressivamente viabilizar parcerias institucionais de modo a garantir assistência médica, odontológica, oferta de cursos de idiomas e qualificação técnica a seus funcionários.
- 5.4 Conforme ocorram novas contratações, o IABsp deverá progressivamente caminhar para a proporção de, no mínimo, 50% de mulheres na composição do quadro geral de funcionários.
- 5.5 Conforme ocorram novas contratações, o IABsp deverá progressivamente caminhar para a proporção de, no mínimo, 30% de pessoas que se autodeclararem pretas, pardos e/ou indígenas na composição do quadro geral de funcionários.
- 5.6 Conforme ocorram novas contratações, o IABsp deverá progressivamente caminhar para a proporção de, no mínimo, 5% de pessoas com deficiência na composição do quadro geral de funcionários
- 5.7 Conforme ocorram novas contratações, o IABsp deverá priorizar, sempre que possível, a contratação de pessoas em processos de vulnerabilização social, seja por renda familiar, origem, raça, orientação sexual e/ou local de residência.
- 5.8 As novas contratações de funcionários do IABsp deverão ser submetidas para avaliação por uma Comissão de Seleção, a ser formada por membros do Conselho Diretor, representantes do quadro de funcionários do IABsp e representantes dos associados em dia, de forma paritária.



6. Da composição do quadro de estagiários do IABsp

- 6.1 Respeitar a proporção de, no mínimo, 50% de estudantes mulheres na composição do quadro geral de estagiárias e estagiários.
- 6.2 Respeitar a proporção de, no mínimo, 20% de estudantes que se autodeclararem pretos, pardos e/ou indígenas na composição do quadro geral de estagiárias e estagiários.
- 6.3 Respeitar a proporção de, no mínimo, 5% de estudantes com deficiência na composição do quadro geral de estagiárias e estagiários.
- 6.4 Priorizar, sempre que possível, a contratação de estudantes em processos de vulnerabilização social, seja por renda familiar, origem, raça, orientação sexual e/ou local de residência.
- 6.5 As estagiárias e estagiários devem ter contratos firmados, com plano de trabalho estabelecido (vinculado às diretrizes da Carta-Programa da corrente gestão do IABsp) e definição de integrante do Conselho Diretor como orientador responsável.
- 6.6 O estágio deve ser remunerado financeiramente, seja na forma de bolsa de estudos (no caso de faculdades privadas) ou em valor correspondente a, no mínimo, uma bolsa de iniciação científica FAPESP³ acrescido de valor para transporte do estudante (22 viagens/mês: deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência) e refeição (com referência o valor mensal calculado a partir do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, do Ministério do Trabalho⁴).
- 6.7 O estágio deve ter duração mínima de 12 meses, com possibilidade de renovação por mais 12 meses.

³ Disponível em: <http://www.fapesp.br/3162>

⁴ Para São Paulo, em 2018, o valor médio mensal (correspondente a 22 dias úteis) para o vale-refeição foi R\$515,23. O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), do Ministério do Trabalho, foi criado para dar acesso a alimentação saudável para profissionais que ganham até cinco salários mínimos: o PAT recomenda que o empregador use como referência os valores médios de sua região na hora de definir o crédito que será oferecido mensalmente no vale-refeição e/ou no vale-alimentação dos colaboradores. Mais informações: <http://trabalho.gov.br/pat/>

7. Dos prestadores de serviços para o IABsp

- 7.1 São considerados parte do quadro geral de prestadores de serviços para o IABsp todos aquelas e aqueles que possuem vínculo com a entidade por meio de contrato, via pessoa jurídica, com plano de trabalho e cronograma estabelecido. Dentre o quadro de prestadores de serviços para o IABsp há àqueles vinculados às atividades institucionais e administrativas do próprio IABsp e àqueles vinculados a projetos específicos de fomento à cultura arquitetônica e urbanística, como a realização da Bienal, da Premiação Anual, dentre outros projetos.
- 7.2 Priorizar, sempre que possível, a realização de Chamadas Abertas como processo de seleção para composição das vagas abertas à prestadores de serviços ao IABsp, divulgando a vaga em seção específica do site do IABsp e nas redes sociais. Recomenda-se instituir uma Comissão de Seleção, formada por membros do Conselho Diretor do IABsp, integrantes do projeto em que o prestador de serviços atuará e convidados externos especialistas na área da vaga.
- 7.3 Respeitar a proporção de, no mínimo, 50% de mulheres na composição do quadro geral de prestadores de serviços com contrato vigente.
- 7.4 Respeitar a proporção de, no mínimo, 30% de pessoas que se autodeclararem pretas, pardas e/ou indígenas na composição do quadro geral de prestadores de serviços com contrato vigente.
- 7.5 Priorizar, sempre que possível, a contratação de pessoas em processos de vulnerabilização social, seja por renda familiar, origem, raça, orientação sexual e/ou local de residência.
- 7.6 Recomenda-se incluir nos contratos dos prestadores de serviço a elaboração de relatórios mensais e/ou por produto, para permitir o acompanhamento da execução das atividades pelo Conselho Diretor, bem como a elaboração de um relatório final, com a documentação de todas as etapas e trabalhos desenvolvidos. Os relatórios finais deverão ser armazenados como parte do histórico institucional da entidade.
- 7.7 Recomenda-se definir um integrante do Conselho Diretor como interlocutor principal para as tratativas, comunicação e acompanhamento da realização dos trabalhos pelos prestadores de serviços.



8. Da cessão de apoio institucional à projetos, eventos e iniciativas de terceiros

- 8.1 O projeto, evento ou iniciativa de terceiros para o qual o IABsp irá conceder apoio institucional deverá estar vinculado às diretrizes e finalidades da entidade que orientam o Estatuto e a Carta-Programa da presente gestão, bem como deverá ser comunicada e aprovada em reunião do Conselho Diretor ou pelo Grupo de Comunicação do IABsp.
- 8.2 Não apoiar ou conceder apoio institucional à projetos ou eventos nos quais não haja, no mínimo, 30% de mulheres dentre os realizadores e/ou convidados principais da iniciativa.
- 8.3 Não apoiar ou conceder apoio institucional à projetos ou eventos nos quais não haja, no mínimo, 30% de pessoas que se autodeclararem pretas, pardas e/ou indígenas dentre os realizadores e/ou convidados principais da iniciativa.
- 8.4 Não apoiar ou conceder apoio institucional à projetos ou eventos internacionais nos quais não haja, no mínimo, 50% de pessoas com origem ou campo de atuação profissional em países do Sul Global e, no mínimo, 25% de pessoas com origem ou campo de atuação profissional em países da América Latina dentre os realizadores e/ou convidados principais da iniciativa.
- 8.5 No caso de palestras, debates, seminários, eventos, cursos, premiações e concursos, o apoio institucional do IABsp estará condicionado à indicação de, ao menos, um integrante dentre os convidados principais que participarão da iniciativa e/ou da Comissão de Seleção.
- 8.6 No caso de concursos, o apoio institucional do IABsp estará condicionado caso o edital do concurso respeite as exigências previstas no Regulamento Nacional de Concursos de Arquitetura e Urbanismo do IAB Nacional.