



Comissão de Combate às Desigualdades

2º Semestre de 2024

Mini-Índice

Contextualização	101
Equidade de Gênero	101
Enfrentamento ao Racismo.....	105
Inclusão Produtiva	110
Grupos de Trabalho Relacionados.....	112

Contextualização

A Comissão Temática de Combate às Desigualdades (CCD), instalada em 27 de julho de 2023, conta com a participação de 81 conselheiros e conselheiras, sendo 07 deles responsáveis pela coordenação dos trabalhos.

A CCD tem como objetivo acompanhar, avaliar e contribuir na melhoria de políticas públicas e na organização de pesquisas, debates e outras ações, vinculadas à temática da Comissão. Constitui-se como espaço de escuta, de monitoramento das políticas implementadas e de produção de recomendações para o aperfeiçoamento da ação governamental.

Entendendo que o combate às desigualdades deve ser sistêmico e que precisa acontecer, portanto, simultaneamente em várias frentes, a Comissão promove atividades de escuta, estudos de possibilidades de atuação junto aos ministérios e entidades da sociedade civil, visando a elaboração de propostas de soluções, pensadas de forma intersetorial e transversal.

Mantendo o foco em três eixos, a Comissão analisou temas relacionados a equidade de gênero, enfrentamento ao racismo e inclusão produtiva, durante o segundo semestre de 2024, conforme detalhado a seguir.

Equidade de Gênero

A equidade de gênero é, atualmente, tema central nas discussões sobre direitos humanos e justiça social no Brasil.

Apesar dos avanços no acesso das mulheres à educação, ao mercado de trabalho e à política, persistem desafios significativos, especialmente no que diz respeito à ausência de uma Política Nacional de Cuidados, fundamental para alavancar a promoção de uma igualdade de gênero efetiva e sustentável.

1.1. A Implementação da Lei da Igualdade Salarial

A Implementação da Lei da Igualdade Salarial: diálogos com empregadores e centrais sindicais. São Paulo, julho de 2024

Mobilizada pelo Ministério das Mulheres (MM) e pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Secretaria Executiva do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social Sustentável SE/CDESS), por meio da Comissão de Combate às Desigualdades (CCD), organizou uma reunião no dia 15 de julho de 2024, na cidade de São Paulo, em parceria com a Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese).

Esse evento teve como objetivo aprofundar o diálogo com as representações empresariais e com as centrais sindicais sobre as diferentes frentes de implementação da **Lei nº 14.611/2023**, que estabelece medidas para assegurar a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre homens e mulheres no Brasil, tanto para trabalhos de igual valor quanto para o exercício da mesma função.

Entre as principais medidas da Lei nº 14.611/2023, destacam-se: i) a criação de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; ii) o fortalecimento da fiscalização contra a discriminação salarial; e iii) a disponibilização de canais específicos para denúncias.

Essa legislação também prioriza a promoção de programas de inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, prevendo a formação de gestores, lideranças e empregadores sobre equidade de gênero no mercado de trabalho, bem como o incentivo à capacitação das mulheres, contribuindo para garantir seu ingresso, permanência e ascensão profissional em condições de igualdade com os homens.

Uma das inovações mais relevantes introduzidas pela lei — e que foi o foco das discussões durante o evento — é a obrigatoriedade das empresas de direito privado, com 100 ou mais empregados, apresentarem, semestralmente, o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**.

Esse relatório, elaborado a partir dos Portais e-Social e Emprega Brasil, deve conter dados anonimizados que permitam comparações objetivas entre salários e remunerações de homens e mulheres, bem como a proporção de ocupação em cargos de direção, gerência e chefia de cada gênero. Além disso, o relatório deve incluir informações que ajudem a identificar outras desigualdades relacionadas à raça, etnia, nacionalidade e idade, sempre respeitando a lei de proteção de dados (LGPD).

O evento foi dividido em dois momentos. Na parte da manhã, na sede da Febraban, as discussões concentraram-se no âmbito empresarial, com ênfase na exposição das informações solicitadas pelo Relatório. Embora as empregadoras e empregadores presentes tenham manifestado apoio à lei, expressaram preocupações em relação ao formato da coleta de dados, argumentando que a apresentação proposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) poderia distorcer as informações ao agrupar salários de

funcionários com diferentes níveis de experiência e responsabilidade.

Um exemplo muito citado foi a comparação entre os salários de profissionais juniores e seniores que, embora naturalmente distintos, são apresentados no mesmo grupo na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em atenção a esse fato, o CDESS promoveu um espaço para o diálogo e para a construção conjunta de melhorias na apresentação desse documento.

No período da tarde, o evento ocorreu na sede do DIEESE, com foco nas discussões sindicais. O conjunto das falas ressaltou a importância da atuação dos sindicatos para a implementação efetiva da lei. O principal desafio identificado pelos trabalhadores presentes — que compartilharam suas experiências sobre os avanços e as dificuldades enfrentadas até o momento — foi a análise das desigualdades específicas de cada categoria e do conjunto de empresas, para construir políticas, programas e medidas capazes de enfrentar essa desigualdade salarial.

Esse debate forneceu uma base sólida para concluir que a estratégia sindical, apoiada pelo CDESS, deve se concentrar na mobilização e na organização dos trabalhadores, qualificando as negociações coletivas com o objetivo de firmar acordos em convenções, que promovam a igualdade de gênero, de forma setorial e regional. Destacou, também, que o acesso à informação garantido pela legislação será essencial para embasar e fortalecer essas ações.

O consenso, identificado entre os setores empresarial e sindical, foi de que, apesar da previsão da igualdade salarial na Constituição e dos avanços legislativos ao longo dos anos, a disparidade de remuneração entre homens e mulheres deverá ainda permanecer como um dos maiores desafios do país.

As mulheres, especialmente as negras e de baixa renda, continuam enfrentando dificuldades para acessar cargos de liderança e conquistar salários equivalentes aos dos homens. Diante disso, o CDESS reafirmou seu compromisso de amplificar o debate e de contribuir para sensibilizar diferentes setores empresariais a adotarem medidas mais transparentes e eficazes que garantam a igualdade de remuneração, enfrentando os fatores que limitam a presença feminina no mercado de trabalho, como a falta de creches, a ausência de políticas de apoio à maternidade e a ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente corporativo.

A expectativa é que, com o aprimoramento dos relatórios e das políticas empresariais, seja possível desenvolver estratégias eficazes para alcançar a equidade salarial e de critérios remuneratórios no país.

Esse evento, portanto, compreendido como o início de um diálogo que precisa ser ampliado entre o setor produtivo, o governo e as entidades sindicais, pode se desdobrar na construção de soluções conjuntas para reduzir as desigualdades salariais de gênero no Brasil, em conformidade com a legislação vigente.

Quanto aos resultados alcançados na reunião com as representações empresariais, destacam-se as recomendações para um avanço gradual na implementação dessas medidas, e as seguintes ações específicas:

- I) construção de metas em conjunto;
- II) continuidade da divulgação de relatório semestral;
- III) manutenção do diálogo e criação de espaço de trabalho para buscar soluções comuns dentro das empresas;
- IV) revisão de critérios e de processos internos para promover a paridade;
- V) elaboração de plano de oportunidades dentro das empresas, além de um plano de ação específico para a igualdade salarial; e
- VI) reconhecimento da diversidade e das responsabilidades adicionais que, historicamente, recaem mais sobre as mulheres.

É importante destacar também que, no encontro com as centrais sindicais, houve consenso de que a Lei de Igualdade Salarial não pode se limitar a ser uma legislação voltada para as mulheres. Deve ser uma lei pela igualdade, independentemente do gênero. Enfatizou-se, também, a responsabilidade dos sindicatos em reconhecer e superar as dificuldades históricas ligadas a igualdade salarial, bem como a necessidade de transformar a lei em ações concretas.

1.2. Política Nacional de Cuidados

A Política Nacional de Cuidados, analisada pela Comissão no primeiro semestre de 2024, continua sendo acompanhada pelos conselheiros, considerando que o Projeto de Lei PL nº 2.762/2024, que Institui a Política Nacional de Cuidados, foi aprovado pela Câmara dos Deputados em novembro de 2024 e segue para apreciação e aprovação do Senado Federal.

Relembrando, o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), por meio da Secretaria Nacional de Políticas de Cuidados e Família, foi responsável por propor e adotar estratégias intersetoriais para a instituição da Política e do Plano Nacional de Cuidados, com atenção às desigualdades de gênero, raça e etnia, deficiência, territoriais e de idade.

Em abril de 2024, a Secretaria, Laís Abramo apresentou a Política Nacional de Cuidados para a CCD. O plano foi construído por diversos ministérios e atores da sociedade civil e tem como objetivo a organização e o compartilhamento da responsabilização, por meio de um conjunto de iniciativas que visam atender as necessidades de quem demanda cuidados e de quem cuida. Por meio dessas iniciativas, o Estado se torna corresponsável e indutor da construção de uma nova organização social de compartilhamento de apoio, que envolve não apenas a família, mas também o mercado, as empresas, a comunidade e a sociedade civil. Essa organização deve ser pautada pela igualdade, inclusão, justiça e democracia.

A Política Nacional de Cuidados se constituirá em um vetor fundamental de combate às desigualdades, uma vez que a provisão de cuidados recai desproporcionalmente sobre

as mulheres, especialmente as mulheres negras.

O tema da política de cuidados, ainda requer mudança cultural para ser valorizado. Desse modo, a Comissão segue acompanhando e apoiando o projeto e seus desdobramentos.

Enfrentamento ao Racismo

O racismo no Brasil é um problema estrutural, historicamente enraizado em séculos de colonização, escravização e exclusão. Embora o país tenha avançado em termos de políticas públicas e na promoção da igualdade racial, as desigualdades entre brancos e negros ainda são profundas e persistem em diversas esferas da sociedade, dessa forma, a Comissão realizou ativamente ações que geram impactos positivos sobre o tema.

2.1. Curso de Letramento Racial, em parceria com a Universidade de Harvard

O **Curso Certificado em Estudos Afro-Latino-Americanos**, organizado pelo Instituto de Pesquisas Afro-Latino-Americanas (ALARI), da Universidade de Harvard, possui uma formação internacional, em modalidade virtual, voltada ao desenvolvimento profissional e dedicada ao estudo das experiências, histórias, contribuições e desafios da população negra na América Latina, desde os tempos coloniais até o presente.

Foi ministrado em três etapas, sendo as duas primeiras focadas em aulas virtuais temáticas e a terceira na elaboração de um trabalho final. Até o momento, já formou cinco turmas, certificando quase 500 pessoas oriundas de todas as Américas, do Sul ao Norte, além de participantes da África e da Europa.

Lançado em 2019, o curso vem sendo continuamente oferecido e aprimorado, atendendo às diversas necessidades de uma oferta acadêmica, centrada no letramento racial e nas demandas específicas de seu público participante.

Nesse contexto, o Conselhão, em parceria com o Banco do Brasil e o Ministério da Igualdade Racial, promoveu uma turma especial no Brasil, que contou com 159 participantes, incluindo servidores públicos da Administração Direta Federal e funcionários do Banco do Brasil. Dados preliminares apontam que 55% dos participantes se autodeclararam negros e 74% eram mulheres.

A turma contou com um corpo docente formado por professores brasileiros, doutores em suas áreas de atuação (Antropologia, Linguística e Sociologia), vinculados ao ALARI. Além disso, também contou com a participação de Conselheiros do CDESS e autoridades do MIR.

Com o compromisso de promover uma formação antirracista, pautada na justiça reparadora, na integração entre a academia e as sociedades dos países americanos,

e na construção de relações políticas progressistas e racialmente justas, foi concluído após seis meses com uma aula de encerramento, conduzida pelo corpo docente, e a apresentação dos trabalhos finais. Dos 159 inscritos, 110 participantes finalizaram todas as etapas e entregaram os trabalhos, totalizando 37 produções finais, algumas realizadas em grupo e outras de forma individual.

Por ser uma turma composta por servidores públicos, incluindo pessoas em cargos de alto nível da gestão federal, houve um incentivo para que os trabalhos finais apresentassem propostas de iniciativas voltadas ao enfrentamento do racismo no Brasil. Assim, os trabalhos propuseram, entre outros, programas de governo, políticas públicas antirracistas, campanhas publicitárias, diagnósticos de políticas públicas ou legislações antirracistas (apontando erros, acertos e possibilidades de aprimoramento), portarias institucionais, entre outros.

Cabe ressaltar que, por se tratar de trabalhos finais de curso, as propostas tiveram caráter de ideias e sugestões, e não de documentos prontos para a implementação, tarefa que compete às instituições do Estado.

Seis trabalhos foram selecionados para apresentação no evento de encerramento, com o objetivo de ilustrar as propostas desenvolvidas nos eixos estabelecidos.

Como exemplo, um dos trabalhos apresentou uma proposta de campanha com o slogan "Liderança negra no comando, igualdade no destino", que buscava conscientizar sobre a importância da diversidade racial nos cargos de liderança da Administração Pública Federal e incentivar práticas antirracistas no ambiente de trabalho, sobretudo em posições estratégicas. O objetivo era destacar o valor da igualdade racial para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Outro trabalho propôs a criação do "Programa Nacional de Fomento e Inclusão para a Igualdade Racial", a ser instituído por decreto, com foco em editais voltados ao fortalecimento dos movimentos negros organizados. As ações sugeridas incluíam capacitação, criação de redes colaborativas, apoio financeiro e simplificação do acesso a recursos de fomento.

Dado o sucesso do trabalho desenvolvido por meio do curso, busca-se nessa próxima etapa ampliar a quantidade de vagas com formação de novas turmas, e contemplar empresas estatais com essa iniciativa, promovendo a cultura antirracista no governo, fortalecendo o conhecimento sobre o tema e o fomento de políticas multirraciais, ampliando o acesso e a permanência de cidadãos afrodescendentes nos serviços públicos essenciais.

2.2. Cronogramas da Liberdade

Entre os dias 24 e 26 de julho de 2024, na cidade de Salvador, a CCD organizou vários eventos como parte do **Projeto Cronogramas da Liberdade: Mulheres Negras Periféricas Pautando Políticas Públicas**, elaborado pelas Conselheiras Pretas do CDESS (Anexo II).

O objetivo geral do projeto é realizar escutas de mulheres de territórios periféricos

vitimizados pelo cruzamento de diferentes fatores geradores de vulnerabilidades, para produzir aprendizagens sobre as estratégias por elas adotadas em seu cotidiano e, partindo daí, propor políticas e ações do poder público alinhadas ao combate à desigualdade.

É parte do Projeto a organização de uma série de encontros de escuta para aprender e ver onde e o que se pode melhorar. A proposta é ir às cidades mais violentas, às periferias e lugares das lutas instauradas por reivindicações legítimas. O nome vem das panteras negras, que já tinham entendido que não tem como resolver os problemas causados pela escravidão em um ano ou dois ou cinquenta. Por isso é preciso um cronograma da liberdade com ações concretas que vão avançando em pequenas etapas.

Os objetivos específicos dos eventos em Salvador foram:

- 1.** Realização de escuta de mulheres negras em territórios negligenciados pelo poder público e expostos a todo tipo de violência;
- 2.** Cruzamento de dados estatísticos com as histórias que representam e os impactos que causam as vivências;
- 3.** Produção de metodologia que possa ser replicada a partir de um plano de trabalho para territórios racializados que, em função muitas vezes da ausência e negligência do Estado, alimentam dados negativos como o encarceramento e o genocídio da juventude negra a partir dos 12 anos, gravidez e morte de gestantes adolescentes, evasão escolar e falta de perspectiva;
- 4.** Produção de um relatório/apresentação, a ser compartilhado na reunião do Pleno, com proposta de extensão da escuta nas três capitais mais violentas do país para 2024, bem como as 10 (dez) cidades mais violentas do Brasil. As caravanas da cidadania também precisam se deslocar dos centros para as margens.

As atividades dos encontros foram realizadas em 5 (cinco) momentos, conforme detalhadas nos relatórios do anexo II.

- 1.** Reunião sobre políticas de ações afirmativas e representatividade na universidade pública na Reitoria da Universidade Federal da Bahia (UFBA), no dia 25 de julho de 2024, com docentes e técnicos participantes dos movimentos negros e de mulheres negras na UFBA;
- 2.** 12ª Marcha das Mulheres Negras Latino-Americanas e Caribenhas, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha e ao Dia Nacional de Tereza de Benguela, demandando reparação e bem-viver, no dia 25 de julho, com 23 coletivos de mulheres negras;
- 3.** Reunião sobre os 32 anos de atuação do instituto na educação da juventude negra, no Instituto Cultural Steve Biko, no dia 26 de julho, com docentes, estudantes e voluntários;
- 4.** Roda de conversa sobre seus 42 anos de história de lutas de mulheres moradoras do Alto das Pombas e de coletivos parceiros, no Grupo de Mulheres do Alto da Pombas (GRUMAP), no dia 26 de julho.

As reuniões foram extremamente enriquecedoras, proporcionando espaços de encontros e trocas de experiências para todos os participantes. Ao longo da semana, a CCD, representada pelas conselheiras Alcielle Santos, Rosângela Hilário e pela equipe técnica da Secretaria Executiva do CDESS, conseguiu identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos movimentos sociais e destacar projetos e metodologias que se mostraram bem-sucedidos e com potencial para serem aplicados em escala, em nível nacional.

Segue as informações cruciais identificadas, sobre os obstáculos mais comuns enfrentados por esses movimentos sociais:

- 1.** Escassez de recursos financeiros, dificuldade de acesso a espaços de visibilidade, falta de apoio governamental e ausência de políticas públicas que respondam às demandas específicas das populações marginalizadas, em nome das quais esses movimentos frequentemente se manifestam;
- 2.** Dificuldades na formação de redes de apoio, tanto locais quanto nacionais, que poderiam fortalecer suas ações e ampliar o alcance de suas iniciativas;
- 3.** Falta de articulação entre os movimentos, apontada como um desafio significativo. Em alguns casos, os movimentos operam de forma isolada, o que limita o impacto de suas atividades e dificulta o acesso a parcerias que poderiam viabilizar a sustentabilidade de seus projetos.

No entanto, o **Cronogramas da Liberdade** não se limitou a reunir os problemas. Um dos grandes méritos das ações foi a identificação de projetos e metodologias que, apesar dos desafios, têm alcançado resultados expressivos e podem servir como modelos de tecnologia social para outros movimentos sociais brasileiros. Essas iniciativas de sucesso foram trazidas ao conhecimento de todos, como exemplos concretos de que, com organização, criatividade e colaboração, é possível enfrentar e superar as barreiras que historicamente têm limitado a atuação desses movimentos.

Entre os projetos, destacaram-se:

- 1.** Acriação de espaços de formação política e social, onde as pessoas podem se empoderar por meio do acesso à informação e ao conhecimento, desenvolvendo habilidades que as ajudam a atuar de forma mais eficaz em suas comunidades e a participar ativamente do processo de transformação social;
- 2.** Projetos com estratégias de comunicação popular que se mostraram eficazes em ampliar o alcance de suas mensagens e fortalecer suas bases.

Essas metodologias envolvem o uso de mídias alternativas, como rádios comunitárias, redes sociais e outras plataformas digitais, que permitem que os movimentos se comuniquem diretamente com suas comunidades e alcancem um público mais amplo.

A CCD destacou a importância de investir em formação e capacitação na área de comunicação para que os movimentos sociais possam utilizar essas ferramentas de forma ainda mais estratégica.

Por fim, a CCD identificou que muitas das iniciativas bem-sucedidas tinham em comum a liderança de pessoas altamente comprometidas e com forte senso de responsabilidade comunitária. Esses líderes, ao estarem mais preparados e conscientes de suas missões, conseguiram mobilizar suas comunidades de maneira mais eficaz, alcançando resultados expressivos.

Com base nessa constatação e após diversas imersões realizadas pelo Projeto, as conselheiras responsáveis sugeriram 5 (cinco) ações, no âmbito do Governo Federal, para potencializar trabalhos em territórios periféricos:

- 1.** Apoiar a integração das universidades públicas aos projetos e necessidades dos movimentos sociais que articulam as comunidades periféricas e que, a partir dos programas sociais do Governo Federal, passaram a ter jovens integrantes entre o corpo discente dessas universidades;
- 2.** Aproximar o Governo Federal da base da sociedade brasileira, com presença e apoio à realização de manifestações populares em momentos históricos de grande relevância social, como a Marcha das Mulheres no dia de Teresa de Benguela;
- 3.** Reconhecer nacionalmente o Instituto Steve Biko de Salvador/BA, pelo trabalho realizado ao longo de 32 anos na educação emancipatória de jovens baianos, em sua maioria absoluta, negros e pertencentes a territórios vulnerabilizados daquela capital brasileira;
- 4.** Institucionalizar o projeto Cronogramas da Liberdade como ação governamental, num calendário de presença, articulação intersetorial (em especial governo, universidades e movimentos sociais) e escuta das comunidades vulnerabilizadas brasileiras.

2.3. Moção de apoio ao Projeto de Lei nº 1.958/2021

O PL 1.958/2021 propõe reservar aos negros, quilombolas e indígenas 30% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. A proposta foi aprovada no Senado Federal e posteriormente na Câmara dos Deputados, no dia 19 de novembro de 2024. Segue novamente para o Senado Federal, em virtude de alterações na Câmara.

O projeto visa garantir que a diversidade racial da população brasileira se reflita de forma mais equilibrada nas instituições públicas, fortalecendo a construção de um Estado mais inclusivo e alinhado com os princípios de justiça social.

A CCD, reconhecendo a necessidade de ampliar a inclusão racial no setor público, promovendo maior representatividade e equidade racial nas estruturas de poder, aprovou moção de apoio ao referido Projeto, defendendo aumentar de 20% para 30% a reserva de vagas para cotas raciais em concursos públicos, para cargos e empregos na administração pública federal (Anexo III).

Inclusão Produtiva

A promoção da inclusão produtiva é passo fundamental para reduzir as desigualdades econômicas e sociais, impulsionar o crescimento do país e assegurar uma distribuição mais equitativa de oportunidades. Com foco na melhoria das condições de vida de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, negros, jovens, idosos e pessoas com deficiência, a inclusão produtiva busca promover a autonomia e a integração desses indivíduos ao mercado de trabalho de forma digna e sustentável. Nesse contexto, a Comissão tem se empenhado na discussão da implementação de ações concretas que visam garantir a inclusão produtiva desses grupos, contribuindo para um desenvolvimento mais justo e inclusivo.

3.1. Movimento Nacional População em Situação de Rua

O Movimento Nacional da População em Situação de Rua (MNPR), representado no CDESS pelo conselheiro Leonildo Monteiro, encaminhou à Secretaria Executiva do CDESS solicitação de apoio para a ampliação da iniciativa **Cozinhas de Rua**. A iniciativa tem como referência modelo implementado em Curitiba, cidade onde o conselheiro reside e administra uma das unidades.

O projeto Cozinhas de Rua tem como foco a inclusão produtiva e o combate à fome da população em situação de rua. O Movimento destacou as dificuldades enfrentadas para acessar programas e editais do Governo Federal, principalmente devido à extensa exigência documental que limita a capacidade de obter os recursos disponibilizados pelos ministérios.

Para entender melhor as iniciativas governamentais relacionadas as cozinhas solidárias, aconteceram reuniões com as equipes do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) e do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS).

Ambos os ministérios explicaram que o apoio às cozinhas solidárias é viabilizado por meio de editais, que exigem das entidades interessadas a apresentação de documentação probatória. No entanto, o Movimento enfrenta limitações estruturais e financeiras para atender a essas exigências dentro dos prazos estipulados. Especificamente, o MDHC é responsável pela política pública voltada à população em situação de rua, incluindo o Programa Ruas Visíveis, que abrange ações como diagnósticos/censos, acesso à moradia, alimentação e capacitação.

O Governo Federal tem adotado medidas para desburocratizar o acesso aos recursos públicos, como o Programa Acredita, que facilita empréstimos para beneficiários do CadÚnico, mas entraves ainda persistem e dificultam o acesso a iniciativas como o **Cozinhas de Rua**.

No contexto dessas ações, que buscam apoiar e dar maior visibilidade à população em situação de rua, facilitando seu acesso a serviços públicos e o financiamento de iniciativas como as **Cozinhas de Rua**, foram discutidas as seguintes recomendações:

1. Apoio à realização de censo da população em situação de rua, sob a responsabilidade do MDHC, com reserva de recursos específicos. Um censo bem-estruturado é essencial para subsidiar políticas públicas eficazes e promover a inclusão social;

2. Desburocratização dos editais de apoio às Cozinhas Solidárias, administradas pelo Movimento Nacional da População em Situação de Rua, facilitando o acesso das iniciativas a recursos federais;

3. Garantia de recursos para o Programa Ruas Visíveis, compreendendo que contingenciamentos orçamentários impactam diretamente a população mais vulnerável do país.

Essas medidas visam fortalecer a inclusão social e produtiva da população em situação de rua, promovendo condições dignas de vida e o acesso a oportunidades.

3.2. Programa Acredita no Primeiro Passo

Em 17 de outubro de 2024, a CCD realizou uma reunião virtual com o objetivo de discutir o programa "Acredita no 1º Passo" e outras iniciativas previstas na Lei nº 14.995, de 10 de outubro de 2024. A reunião contou com a participação de representantes do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), Secretário Luiz Carlos Everton, e do Ministério da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte (MEMPE), Secretário Maurício Juvenal além de conselheiros da CCD.

Programa "Acredita no 1º Passo"

O programa "Acredita no 1º Passo" foi apresentado como uma iniciativa que busca promover a inclusão socioeconômica de pessoas em situação de vulnerabilidade, com foco em capacitação e apoio a atividades econômicas viáveis. O programa direciona suas ações para pessoas inscritas no Cadastro Único - CadÚnico, especialmente aquelas com renda mensal de até meio salário-mínimo, priorizando grupos como pessoas com deficiência, mulheres, jovens, negros e populações tradicionais.

Revitalização do PRONAMPE e criação do Procred

Na reunião, também foi abordado a revitalização do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (PRONAMPE), que teve como objetivo principal a renegociação de créditos para micro e pequenas empresas. Além disso, foi apresentado o programa Procred, que oferece taxas de juros diferenciadas para empresas com faturamento bruto anual de até R\$ 360.000,00.

Desafios e oportunidades

Os participantes da reunião reconheceram a importância do programa "Acredita no 1º Passo" e das iniciativas de revitalização do PRONAMPE e criação do Procred para a inclusão socioeconômica e o desenvolvimento de pequenos negócios.

No entanto, foram identificados alguns desafios, como a necessidade de ampliar o acesso ao crédito para microempresas e de fortalecer a articulação entre os diferentes níveis de governo e as entidades setoriais.

Recomendações da CCD

1. Foco em mulheres negras

Garantir que as políticas públicas alcancem as mulheres negras periféricas, que enfrentam múltiplas barreiras sociais e econômicas;

2. Condicionalidades específicas

Criar condicionalidades específicas para o acesso ao crédito, baseadas em trabalhos de campo com grupos, como o Fórum de Economia Solidária da Baixada Santista e o GRUMAP, para garantir que os recursos cheguem aos grupos mais vulneráveis;

3. Priorização de bancos públicos

Priorizar bancos públicos para a concessão de crédito, para garantir a negociação de taxas de juros mais acessíveis e a criação de condições especiais para pequenos negócios;

4. Ampliação da oferta de crédito

Ampliar a oferta de crédito para microempresas, que enfrentam mais dificuldades de acesso ao crédito em comparação com as empresas de pequeno porte;

5. Articulação entre governos e entidades setoriais

O sucesso do programa depende da articulação entre os diferentes níveis de governo e as entidades setoriais, para garantir a eficiência e a efetividade das ações.

Grupos de Trabalho Relacionados

4.1. Pacto pela Igualdade Racial

Em dezembro de 2023, a reunião do Pleno do Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável estabeleceu o **GT Pacto pela Igualdade Racial**, iniciativa conjunta do Ministério da Igualdade Racial, do Conselho, da Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República e do Banco do Brasil, com vistas a unir esforços para fomentar ações afirmativas com foco em promover a igualdade racial, combater as desigualdades e melhorar a qualidade de vida das pessoas afrodescendentes do país.

Equipes das três instituições iniciaram os trabalhos com discussões sobre o escopo do GT, que desencadeou no estabelecimento de quatro eixos de atuação prioritários:

1. Educação e Inclusão;

2. Vida e Dignidade;

3. Direito à Terra;

4. Trabalho, Emprego e Renda.

Esses 4 (quatro) eixos nortearam as discussões e o planejamento das ações afirmativas, que foram desenvolvidas no âmbito das instituições e entidades estratégicas envolvidas.

Considerando a necessidade de envolver o maior número de atores estratégicos, foram agendadas reuniões informativas e de sensibilização, visando apresentar o escopo, os objetivos e a forma de trabalho do GT.

Dentre os atores estratégicos identificados, destacam-se as instituições públicas do Governo Federal, as entidades do sistema de justiça, os representantes da temática no legislativo federal, os pesquisadores, acadêmicos e/ou especialistas no tema, os representantes dos movimentos negros, as empresas do setor privado e os conselheiros da sociedade civil, representantes no CDESS e no Conselho Nacional da Promoção de Igualdade Racial (CNPIR).

O papel da participação dos conselheiros do CNPIR e do CDESS foi crucial no GT, considerando a representatividade, a experiência e a densidade para propor ações estruturantes sobre a temática.

Após os seis eventos de sensibilização com os atores estratégicos, com participação de mais de 120 pessoas, sete oficinas foram realizadas com debates mais densos sobre propostas de ações estruturantes, concretas e impactantes, visando alterar a realidade da população afrodescendente, no âmbito dos quatro eixos. As oficinas foram realizadas também com os diferentes grupos de atores estratégicos. Após os debates, foram recebidas 159 propostas de iniciativas, cuja consolidação e agregação por semelhança, sistematizou 115 propostas concretas, com foco na implementação e no fomento da igualdade racial na sociedade.

As equipes das entidades e do GT classificaram as propostas por eixo, prioridade, e prazo de implementação. Dentro dessa lógica, propostas de iniciativas estruturantes e de combate ao racismo foram sistematizadas, com projetos concretos e que estão dispostas em relatório próprio.

No entanto, esse rol de iniciativas representa o começo do processo do Pacto. Importante realçar que em cada iniciativa há a participação de vários parceiros, que iniciaram uma rede de entidades parceiras e se comprometeram a, no âmbito do Pacto pela Igualdade Racial, realizar ações afirmativas em prol do combate às desigualdades raciais, tanto institucionalmente como na comunidade, numa responsabilização coletiva da sociedade brasileira para combater o racismo e superar as desigualdades conjuntamente.

4.2. Renda Básica

Em maio de 2024 ocorreu o primeiro encontro do **Grupo de Trabalho Renda Básica de Cidadania (GT-RBC)**, no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico, Social e Sustentável (CDESS) da Presidência da República, acolhendo a colaboração do Deputado Estadual Eduardo Suplicy com o Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva e do

Ministro de Relações Institucionais Alexandre Padilha, para que essa temática fosse incluída nos debates e proposições do CDESS.

Essa iniciativa tem como objetivo desenvolver um Plano de Trabalho que possibilite avançar na implementação da universalização da Renda Básica de Cidadania no Brasil, conforme estabelecido pela Lei nº 10.835, de 8 de janeiro 2004, que garante o provimento a todos de um padrão de renda de sobrevivência digna.

A Lei nº 10.835, de 2004, originária de Projeto de Lei proposto pelo então Senador Eduardo Suplicy e sancionada pelo Presidente da República Luís Inácio Lula da Silva ainda em 2004, em seu primeiro mandato, instituiu a Renda Básica de Cidadania, marco fundamental para a construção de proposta regulatória objeto do GP-RBC.

Durante os últimos vinte anos, desde 2003, o Brasil desenvolveu programas de transferência de renda a unidades familiares, como o Programa Bolsa Família. No período ocorreram também experiências estaduais e municipais de transferência seletiva de renda junto aos extratos pauperizados da população. Essas experiências permitiram analisar resultados e, dentre eles, distinguir a exigência, cada vez mais premente, de que a sociedade brasileira garanta ao cidadão brasileiro a certeza em poder contar com uma renda de sobrevivência cidadã que independe de sua condição socioeconômica e do cumprimento de condicionalidades.

O GT-RBC foi formado por conselheiros do CDESS, acadêmicos, pesquisadores, membros de ministérios, ativistas sociais, organizações civis e integrantes da Rede Brasileira da Renda Básica (RBRB). Além disso, o Grupo conduziu processo de escuta com atores-chave, nacionais e internacionais, e analisou resultados de pesquisas e de argumentos da literatura sobre o tema.

O GT-RBC/CDESS teve como ponto de partida a existência da legislação nacional aprovada em 2004, que introduziu no país a Renda Básica de Cidadania, e da determinação do STF, estabelecida entre 2020 e 2022, que dispõe sobre medidas e procedimentos de regulação da RBC no país.

A proposta de regulamentação da RBC discutida pelo grupo tem como base a universalização da Renda Básica de Cidadania e a ideia de um processo de implantação escalável em que os poderes políticos devem definir as etapas de universalização da fruição de tal direito (ao acesso a RBC), tendo presente a prioridade de inclusão daqueles considerados socialmente vulneráveis. A definição da proposta escalável enfrentou desafios como:

- Distinguir a transferência de renda sob condicionalidades e seletividade de inclusão daqueles com maior situação de precarização, com a Renda Básica de acesso incondicional, seletivo e universal como dispõe a RBC, e, ao mesmo tempo, considerar as duas décadas de experiência de programa social nacional de transferência de renda como uma primeira fase de construção escalável da RBC no Brasil;
- Distinguir o Benefício de Prestação Continuada (BPC) dirigido a idosos (acima de 65 anos) e pessoas com deficiência sob dependência (que as inabilita a prover o autossustento),

com renda familiar de $\frac{1}{4}$ do salário mínimo per capita, como uma cobertura com maior grau de avanço na direção universal que precisa se manter e ser incorporada no processo escalável;

- Enfrentar a ausência no Brasil de parâmetro monetário unitário quanto ao valor da renda individual – ou per capita – que distinga entre os brasileiros os valores que caracterizam quem está sob pobreza, quem está sob miserabilidade enfim, quem é pobre e quem é miserável.

- Identificar o trato diferenciado em valor de cobertura, limite etário de benefícios dirigidos a crianças e adolescentes, entre programas sociais como salário família, com valores diferenciados pela idade, em crianças na transferência de renda, valores diferenciados para crianças quando órfãs de segurado, valor atribuído a dependente do IRPF, entre outros.

Cada um desses desafios foi intensamente debatido para que se chegasse à apresentação de uma proposta a ser entregue ao Presidente da República, com o objetivo de efetivar a RBC no Brasil de forma escalável, dentro de um horizonte de tempo determinado.

4.3. Primeira Infância

Relembrando, na reunião do Pleno de 27 de junho deste ano, o Presidente da República, Lula da Silva assinou o Decreto nº 12.083/2024 que estabeleceu as diretrizes para a elaboração da Política Nacional Integrada para a Primeira Infância e instituiu o seu Comitê Intersetorial.


No dia 10 de outubro, o Comitê Intersetorial da Política Nacional Integrada para a Primeira Infância foi instalado pela Casa Civil da Presidência da República, unidade responsável pela coordenação do Comitê e dos trabalhos de proposição da Política, considerando as diretrizes essenciais explicitadas no Decreto.

Cabe destacar que as diretrizes elaboradas foram resultado de debates e de trocas de experiências promovidas pelo Grupo de Trabalho (GT) Primeira Infância, instalado no âmbito do CDESS. O esforço conjunto entre a sociedade civil e o governo culminou em um relatório com recomendações ao Presidente da República e, posteriormente, no Decreto que agora orienta a implementação da Política, no âmbito do Comitê.

Dentre as recomendações propostas pelo Grupo, destacam-se três que irão nortear a Política Nacional Integrada para a Primeira Infância, bem como as iniciativas de implementação nos territórios:

1. Fortalecimento dos serviços setoriais, em especial nas áreas de educação, saúde e assistência, com previsão de articulação de serviços ao longo dos ciclos de vida, o que exige uma abordagem colaborativa entre os servidores públicos, bem como novo olhar focado nas demandas do cidadão;

2. Construção de uma base nacional de informações sobre crianças na primeira infância, utilizando como chave única o Cadastro Nacional do Cidadão. Essa base permitirá mapear



a trajetória das crianças, identificar os serviços disponíveis, como acompanhamento pré-natal, suporte no parto, monitoramento do desenvolvimento infantil, vacinação e acesso a creches e educação infantil, entre outros. Além disso, permitirá a personalização desses serviços conforme demanda de cada família. O potencial da ferramenta informacional também pode permitir o acompanhamento longitudinal dos indivíduos, como conhecer diferenças regionais na eficácia de políticas fundamentais, como educação, saúde e mobilidade social.

3. Comunicação entre o poder público e as famílias, que poderá acompanhar o desenvolvimento das crianças e organizar o cronograma das agendas dos serviços prestados, por faixa etária e localidade ofertado pelo poder público.

Os debates, as proposições de integração de políticas e a elaboração da Política Nacional Integrada para Primeira Infância estão em andamento, com horizonte para as primeiras entregas em fevereiro de 2025.

Ficha Técnica da CCD

Conselheiros inscritos:

85

Grupo coordenador:

11 conselheiros: Alcielle Santos; Ana Fontes; Benilda Brito; Caio Magri; José Vicente; Luana Genot; Mônica Veloso; Reinaldo Bulgarelli, Rosana Onocko e Rodrigo Fernandes Afonso.

Equipe CDESS:

Nicolau Beltrão, Roseli Alves, Douglas Teixeira e Rosangela Hilário.

Equipe IBICT:

Sabrina Santos, Gabriela Ribeiro e Carla Viola

Data da instalação:

27 de julho de 2023

Ministérios e entidades envolvidos:

Ministério da Igualdade Racial, Ministério das Mulheres, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Empreendedorismo, da Micro empresa e Empresas de Pequeno Porte, Ministério da Educação, Ministério da Saúde, Ministério de Direitos Humanos e Cidadania.

Principais políticas e programas analisados:

Política Nacional de Cuidados, Programa Acredita, Programa Ruas Visíveis, Programa de Ações Afirmativas e Superação do Racismo.

A Implementação da Lei da Igualdade Salarial: diálogos com empregadores e centrais sindicais. São Paulo, julho de 2024

1. Contexto das discussões acerca da Implementação da Lei de Igualdade Salarial

Os diálogos realizados tanto com empregadoras e empregadores quanto com as centrais sindicais, descritos nas seções a seguir, tiveram como base de discussão o texto da Lei Nº 14.611/2023 e o documento intitulado “As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência salarial pode nos ensinar?”, de Paula Montagner e Luciana Nakamura. Paula Montagner, inclusive, esteve presente tanto no período da manhã quanto da tarde para apresentar este estudo. Ambos os textos evidenciam que a disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil é um problema persistente há décadas. Segundo o Fórum Econômico Mundial, essa desigualdade levará ainda 136 anos para ser corrigida em nível global.

No caso brasileiro, a crise da COVID-19 acentuou tais desigualdades, levando a uma redução significativa da participação das mulheres no mercado de trabalho e a um aumento expressivo da taxa de desemprego. Além disso, as desigualdades étnico-raciais pouco se transformaram, resultando em altas taxas de desemprego e baixos salários, especialmente para a população preta e parda. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) indicam que, entre o 4º trimestre de 2020 e o 4º trimestre de 2023, as mulheres negras apresentaram as maiores taxas de desemprego. Ao final de 2023, essa taxa era de 11,1%, em comparação com 6,9% das mulheres brancas e 6,8% dos homens negros. Os homens não negros apresentaram uma taxa de desemprego de 5%. Em termos de remuneração, as mulheres negras ganharam, em média, R\$14,54 por hora, um valor que corresponde a praticamente metade do salário de R\$27,45 dos homens não negros.

As razões para essas disparidades geralmente estão ligadas a diferenças de escolaridade, segregação de ocupações e à menor presença das mulheres em empregos formais e em posições de liderança, gerenciamento e direção nas empresas. Ainda, esses resultados são influenciados por comportamentos recorrentes em cada ciclo econômico: durante períodos de crise, são as mulheres — especialmente as mais jovens ou menos experientes — que frequentemente são demitidas. Como resultado, elas precisam recomeçar a cada ciclo para provar que podem manter seus empregos e atingir as metas estabelecidas pelas empresas. Mesmo quando suas performances são equivalentes às dos homens — quando não superiores —, elas não recebem salários iguais. Além disso, como os homens

tendem a permanecer nas empresas por mais tempo, são eles que avançam nos planos de carreira e salários.

As autoras destacam que, apesar da legislação brasileira — como o artigo 461 da CLT e a Constituição de 1988 — garantir a igualdade salarial, a prática não reflete essa garantia. A discriminação de gênero e racial ainda prevalece, especialmente em períodos de crise econômica, quando as mulheres são as primeiras a serem demitidas e enfrentam desafios para se reinserir no mercado. Neste contexto, entende-se que, para alcançar igualdade de oportunidades e salários, é fundamental uma mudança cultural que mitigue preconceitos e promova maior transparência nas empresas. A Lei 14.611, de 2023, que exige transparência salarial para empresas com mais de 100 funcionários, é um passo importante nesse sentido.

Para entender melhor as formas pelas quais esta lei poderia influenciar de maneira positiva, as autoras elaboraram um questionário sobre o uso de critérios remuneratórios por empregadores, bem como sobre as medidas adotadas para ampliar a diversidade, como a contratação de mulheres e a promoção delas a cargos de chefia. O levantamento focou, em conformidade com a legislação, em empresas com 100 ou mais empregados, considerando as especificidades de cada estabelecimento, uma vez que a comparação entre funcionários só é válida quando estão localizados no mesmo ambiente de trabalho. Isso implica ignorar as variações salariais entre diferentes estabelecimentos que atuam em localidades distintas.

Os resultados preliminares revelam que, mesmo entre as empresas com pelo menos 100 empregados, existem critérios de remuneração que variam ou que não são amplamente conhecidos pelos trabalhadores. O tempo de experiência na empresa foi mencionado por 76,2% dos respondentes, uma proporção ligeiramente inferior àquela que citou a capacidade de trabalhar em equipe (78,4%) ou a proatividade (81,6%), sendo esta última a mais mencionada. O cumprimento de metas de produção foi indicado por 60,9% dos participantes, enquanto a existência de planos de cargos e salários foi relatada por apenas 51,6%. Esses dados iniciais sinalizam a dificuldade das empresas em esclarecer quais critérios objetivos são utilizados para justificar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

A disposição para trabalhar fora do horário contratado, como horas extras, por sua vez, foi mencionada por 17,5% das empresas com 100 ou mais empregados como um critério remuneratório. Essa prática é especialmente desafiadora para as mulheres, especialmente aquelas com filhos, que enfrentam dificuldades relacionadas a transporte e maior vulnerabilidade à violência noturna. Outro aspecto que merece atenção é que 28% dos respondentes afirmaram contratar pessoas com critérios remuneratórios diferenciados com base na disponibilidade para ocupações específicas. Essas situações surgem quando as empresas buscam profissionais com características muito específicas, levando a uma

remuneração que não segue os valores habitualmente praticados. E, quando esses profissionais se tornam empregados regulares após o período de emergência, seus salários ficam acima dos de outros trabalhadores em funções semelhantes, o que pode afetar os planos de carreira da empresa.

No que diz respeito à política de contratação de mulheres, mesmo entre as empresas com mais de 100 empregados, apenas cerca de um terço (32,6%) declarou ter essa prática deliberada. Quando se consideram categorias mais específicas, como a contratação de mulheres pretas e pardas (26,4%), chefes de família (22,4%), pessoas com deficiência (23,3%) ou LGBTQIA+ (20,6%), as porcentagens são ainda menores.

Em relação à promoção de mulheres a cargos de direção e gerência, que é um tema amplamente discutido na mídia e em programas de reconhecimento, observou-se uma proporção maior: 38,3% das empresas com 100 ou mais empregados afirmaram adotar essa prática. No entanto, isso indica que a realidade ainda está distante para quase dois terços dos estabelecimentos de maior porte no país.

Além disso, questões relacionadas à promoção da parentalidade para ambos os sexos foram incluídas, visando garantir que casais tenham acesso ao apoio necessário para cuidar de seus filhos e outros membros da família que requerem cuidados. Embora a possibilidade de recorrer ao abono de faltas seja alta (91,2%), a aplicação de outros dispositivos legais e das convenções coletivas, como a antecipação de férias (40,9%) ou a flexibilização do regime de trabalho (39,7%), parece ser limitada. Apenas 17,7% dos respondentes afirmaram adotar licença paternidade estendida, uma medida que poderia oferecer mais apoio às mães e permitir que os pais passem mais tempo com os filhos.

Com base no exposto até aqui, a criação de uma legislação brasileira que promova a transparência nos hiatos salariais entre mulheres e homens é um passo significativo para permitir um debate mais aprofundado sobre a desigualdade estrutural de rendimento no mercado de trabalho do país. Essa iniciativa, ainda que restrita a empresas com pelo menos cem empregados, proporciona uma visão mais ampla dos critérios de remuneração adotados, mesmo que não revele claramente a participação desses critérios na remuneração total dos trabalhadores. Neste sentido, ampliar as ações voltadas para a equiparação salarial nessas empresas é essencial, pois elas podem servir de exemplo para outras organizações nas suas cadeias de suprimento e venda. Tão essencial foi, também, o CDESS realizar esse evento, promovendo o diálogo e a escuta ativa entre empregadoras e empregadores e as centrais sindicais.

2. O encontro na Federação Brasileira de Bancos (Febraban)

A Febraban, fundada em 1967 como uma associação sem fins lucrativos, é a principal representante do setor bancário nacional. Com o compromisso de dialogar com diversos

setores da sociedade, a entidade acredita que um sistema financeiro robusto se baseia em empresas e indivíduos financeiramente sólidos. Seu foco está no aperfeiçoamento do sistema normativo, na melhoria contínua dos serviços bancários e na redução dos níveis de risco, além de promover o acesso crescente da população aos produtos e serviços financeiros. Por essas razões, foi simbólica a decisão de receber as representações empresariais em sua sede.

O evento teve início às nove da manhã, com a atualização do MTE, informando que 9.576 empresas haviam submetido seus relatórios, o que representa cerca de 32,7% das empresas obrigadas a fazê-lo. Embora essa adesão ainda seja considerada baixa, as empresas que responderam demonstraram estar no “caminho certo”, implementando políticas de valorização das mulheres. O número de 415 ações judiciais contra a elaboração do relatório foi considerado baixo em relação ao total de empresas, sugerindo uma aceitação positiva da lei. Além disso, mais de 16.500 empresas com menos de 100 empregados optaram por apresentar o relatório voluntariamente, uma atitude vista como louvável e um exemplo de boas práticas.

Na perspectiva dos empresários, o cumprimento da lei apresenta desafios, em especial na aplicação prática do relatório de transparência salarial. Destaca-se a utilização da CBO, que reúne grupos de ocupações muito diferentes entre si, de forma a impedir uma comparação justa entre trabalhadores de diferentes níveis de senioridade. Essa classificação, embora útil para fins estatísticos, não reflete as particularidades de equiparação salarial entre homens e mulheres, podendo distorcer os dados de remuneração. Além disso, a metodologia de cálculo do relatório, que inclui variáveis como comissões, horas extras e adicionais, gera distorções ao não separar pagamentos fixos de variáveis. Por fim, não existem regras claras para trabalhadores intermitentes ou horistas, o que compromete a comparabilidade entre diferentes tipos de contratos de trabalho.

Por meio de uma escuta ativa, o MTE e o CDESS acolheram os argumentos apresentados pelas diversas partes, comprometendo-se a permitir a publicação de notas explicativas pelas empresas. Essa medida visa possibilitar esclarecimentos sobre eventuais discrepâncias salariais e promover maior transparência no processo. Outro ponto importante destacado pelos órgãos do Governo Federal foi a necessidade de as empresas elaborarem um plano de ação para mitigar as desigualdades salariais. Esse plano deve ser desenvolvido com a participação de sindicatos e empregados, especialmente quando a fiscalização identificar diferenças salariais injustificadas. Para tornar a análise mais precisa e efetiva, além de permitir a harmonização dos dados e a comparação com políticas públicas, sugeriu-se, também, a inclusão de mais dados técnicos, que atualmente não são obrigatórios.

A discussão sobre a importância de parametrizar dados levou à apresentação para os participantes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), como uma plataforma que

fornece informações consistentes e amplamente reconhecidas sobre os estabelecimentos de todo o território nacional, permitindo um tratamento equitativo das informações. A RAIS se destaca por sua capilaridade municipal, fortalecida pela introdução do eSocial, que facilitou a entrada e a escrituração de tributos, previdência e descontos trabalhistas, abrangendo empresas de diversos setores. Com a RAIS, os conceitos de salário de contratação e remuneração mensal bruta são bem consolidados, o que reduz as dúvidas dos respondentes, mesmo considerando a alta rotatividade de empregados em cargos de menor qualificação.

Além disso, a RAIS inclui informações relevantes sobre os empregados, como sexo, raça/etnia e grupos ocupacionais, sendo fundamental para entender as desigualdades no mercado de trabalho. Outro aspecto importante é a preservação da confidencialidade das informações individuais. Para evitar a identificação de profissionais com salários elevados e garantir comparações justas, o relatório estipula que as comparações salariais sejam feitas apenas em grupos que contenham pelo menos três mulheres e três homens, assegurando que os dados não revelem identidades específicas e que as análises sejam mais rigorosas.

A recomendação geral, após as exposições discutidas, foi avançar de forma gradual na implementação das medidas, abrangendo não apenas as maiores empresas, mas todo o Brasil. Além disso, foram sugeridas as seguintes ações: a) construção de metas em conjunto, considerando a realidade local e evitando a simples replicação de modelos estrangeiros; b) continuidade da divulgação de um relatório semestral, que deve ser acompanhado sob a perspectiva das relações e das estatísticas disponíveis; c) manutenção de um diálogo contínuo e criação de um espaço de trabalho permanente para buscar soluções comuns dentro das empresas; d) revisão de critérios e processos internos para promover a paridade, com exemplos de empresas que ajustaram seus procedimentos para incluir mais mulheres em cargos de gerência; e) elaboração de um plano de oportunidades dentro das empresas, além de um plano de ação específico para a igualdade; e f) reconhecimento da diversidade e das responsabilidades adicionais que historicamente recaem mais sobre as mulheres, como questões de segurança e cuidados, como fundamental.

Entre os principais aprendizados gerados neste diálogo, destaca-se que, apesar de leis anteriores terem abordado a igualdade de gênero, a nova legislação é mais imperativa e tem como objetivo principal estimular a cooperação entre empresas, governos e sindicatos, a fim de incluir a questão da igualdade salarial nas convenções coletivas. Reconheceu-se que as relações de trabalho ainda refletem uma estrutura patriarcal e, para combatê-la, é crucial promover a democratização, a responsabilidade e, especialmente, o diálogo como as principais ferramentas para enfrentar os desafios identificados.

3. Encontro no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, mais conhecido como DIEESE, é uma entidade reconhecida por sua atuação em pesquisa, assessoria e educação no movimento sindical brasileiro, com foco em temas relacionados ao mundo do trabalho, consumo e renda. Fundado em 1955, o DIEESE oferece suporte técnico e capacitação a organizações sindicais, dirigentes e trabalhadores, sendo um dos responsáveis pela elaboração da proposta da referida lei que foi vitoriosa no Congresso. Sem essa colaboração, a lei de igualdade salarial não teria a qualidade que possui — que vai além da punição, priorizando a promoção da igualdade e a construção de uma nova cultura. Por isso a escolha de fazer o evento em sua sede foi tão emblemática.

O encontro com as centrais sindicais brasileiras — que incluiu o Fórum das Mulheres das Centrais Sindicais, a Central Única dos Trabalhadores, a Força Sindical, a União Geral dos Trabalhadores, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, a INTERSINDICAL e a Central dos Sindicatos Brasileiros — teve início às 14h30. No início, houve consenso entre todos os participantes de que a Lei de Igualdade Salarial não se limita a ser uma legislação voltada para as mulheres, mas representa uma lei pela igualdade, independentemente de gênero, e, portanto, deve ser incorporada em todas as pautas de discussão dos sindicatos. Também foi reconhecido que as questões relacionadas às mulheres sempre enfrentaram desafios, mas, nos últimos tempos — especialmente durante a campanha de Lula — ganharam destaque no governo. Embora ainda existam empresários que apresentam argumentos contrários à lei, enfatizou-se a responsabilidade dos sindicatos em reconhecer e superar as dificuldades históricas ligadas a essas questões, bem como a necessidade de transformar a lei em ações concretas. Não por acaso, as 20 maiores potências do mundo, que fazem parte do G20, demonstraram interesse em conhecer essa experiência legislativa, que já está gerando repercussão e sendo bem-sucedida.

O ministro Luiz Marinho afirmou que a lei representa uma vitória, mesmo considerando o esforço necessário para sua aprovação. Ele destacou a importância de olhar para o futuro e integrar a lei nas convenções coletivas, promovendo negociações que estimulem um processo progressivo. Também foi ressaltada a relevância do diálogo e da negociação, com a afirmação de que um ambiente de trabalho saudável contribui para eliminar preconceitos, assédio moral e sexual, além de aumentar a produtividade. Por essas razões, a responsabilidade de aprimorar a lei recai, principalmente, sobre as centrais sindicais e os sindicatos.

Em um esforço de sistematizar as reivindicações e discussões de cada pessoa envolvida na reunião, com foco na promoção da igualdade salarial, nas condições de trabalho e na inclusão das mulheres em posições de liderança, apresenta-se o quadro a seguir.

Categoria	Principais reivindicações
Igualdade salarial e de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de planos de cargos e salários; • Necessidade de cláusulas de igualdade salarial nas negociações, que devem acontecer de maneira coletiva; • Ações unificadas entre centrais sindicais e governo para garantir a promoção de igualdade de oportunidades, especialmente para mulheres negras; • Implementação efetiva da lei com comissões de empresa e representação sindical; • Fortalecimento das mesas de negociação com relatórios detalhados das empresas; • Inclusão de cláusulas de igualdade salarial e oportunidades nas pautas sindicais e negociações; • Incentivo à paridade de gênero nas funções de delegadas sindicais e futuras diretoras; • Ascensão profissional das mulheres, especialmente em cargos de liderança; • Eliminação de barreiras como o “teto de cristal”.
Condições de trabalho e bem-estar	<ul style="list-style-type: none"> • Redução das jornadas de trabalho abusivas, especialmente no setor audiovisual; • Criação de creches 24 horas para mães trabalhadoras; • Combate à falta de pagamento de horas extras; • Protagonismo das mulheres nas negociações e decisões sindicais; • Inclusão de temas como igualdade salarial e condições de trabalho nas convenções coletivas.
Participação e paridade de gênero	<ul style="list-style-type: none"> • Importância da paridade de gênero nas funções sindicais; • Necessidade de mais mulheres em cargos de liderança nos sindicatos; • Fortalecimento do compromisso com a igualdade de gênero e oportunidades nas representações sindicais; • Unidade das centrais sindicais para avançar nos direitos trabalhistas e igualdade salarial; • Paridade de gênero nas esferas sindicais e envolvimento ativo das mulheres nas negociações;
Estratégias de negociação	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimento das negociações coletivas e das mesas de diálogo entre sindicatos e empresas; • Incentivo à criação de políticas públicas eficazes através do exemplo de sindicatos que já alcançaram paridade de gênero; • Uso de estratégias internacionais, como a experiência da Espanha, para negociar leis trabalhistas; • Exclusão de setores empresariais retrógrados em favor de alianças com setores progressistas.
Relatórios e monitoramento	<ul style="list-style-type: none"> • Aperfeiçoamento dos relatórios apresentados pelas empresas, com inclusão de dados detalhados por setor econômico; • Monitoramento da aplicação das cláusulas trabalhistas em diferentes estabelecimentos.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Considerações Finais

A partir do evento organizado pelo CDESS, em parceria com a Febraban e o DIEESE, a equidade de gênero é um conceito abrangente que busca promover a igualdade entre mulheres e homens em diversas dimensões da sociedade, incluindo os âmbitos social, econômico, profissional, doméstico e político. Fundamenta-se na ideia de que todas as pessoas devem ser tratadas de forma digna e equivalente, independentemente de seu gênero, assegurando igualdade de oportunidades, direitos e deveres civis e sociais para mulheres, homens e demais identidades de gênero reconhecidas. Em essência, esse conceito defende que a dignidade humana não deve ser avaliada em função do sexo de nascimento ou do gênero socialmente atribuído.

No que tange à inserção no mercado de trabalho, quatro dimensões principais contribuem para a produção das desigualdades entre homens e mulheres:

- 1. A predominância de ocupações majoritariamente masculinas em comparação às ocupações feminizadas, que são frequentemente menos valorizadas social e salarialmente;**
- 2. A discriminação de gênero no recrutamento e na seleção para postos de trabalho;**
- 3. Os obstáculos à progressão na carreira profissional das mulheres;**
- 4. A intermitência no mercado de trabalho, especialmente relacionada à maternidade e às responsabilidades de cuidados.**

Nesse cenário, a Lei de Igualdade Salarial estabelece um arcabouço robusto para promover mudanças efetivas nessa desigualdade no mercado de trabalho. A negociação coletiva surge como um instrumento crucial para ampliar o alcance e acelerar a superação das disparidades, ao envolver as representações sindicais na formulação de propostas que visam à igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres. Assim, a implementação conjunta dessas medidas é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. Tão fundamental para a consolidação dessa legislação é o movimento sindical. As lideranças sindicais devem estar atentas à divulgação de relatórios, à denúncia, quando for necessário, e à formação e organização das mulheres trabalhadoras em relação a esse tema.

Quanto aos resultados alcançados, destacam-se, da reunião com as representações empresariais, a recomendação geral para avançar de forma gradual na implementação das medidas para assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, e as seguintes ações específicas: (i) construção de metas em conjunto; (ii) continuidade da divulgação de relatório semestral; (iii) manutenção do diálogo e criação de espaço de trabalho para buscar soluções comuns dentro das empresas; (iv) revisão de critérios e

processos internos para promover a paridade; v) elaboração de plano de oportunidades dentro das empresas, além de um plano de ação específico para a igualdade; e vi) reconhecimento da diversidade e das responsabilidades adicionais que historicamente recaem mais sobre as mulheres.

Dentro deste contexto, como desdobramento deste evento, ocorreu uma reunião mais técnica que almejou esclarecer dúvidas sobre a lei e colher sugestões em relação ao relatório de igualdade salarial que é formatado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Representantes das empresas que atuam diretamente com a parte de recursos humanos, em especial a área estratégica da dinâmica de cargos e salários. A reunião foi produtiva e houve avanços no entendimento a respeito da lei de igualdade salarial.

Por fim, no encontro das centrais sindicais, houve consenso que a Lei de Igualdade Salarial não se limita a ser uma legislação voltada para as mulheres, representa lei pela igualdade, independentemente de gênero, e enfatizou-se a responsabilidade dos sindicatos em reconhecer e superar as dificuldades históricas ligadas a igualdade salarial, bem como a necessidade de transformar a lei em ações concretas.

Anexo II - Cronogramas da Liberdade – Salvador/BA

Reunião na Reitoria da Universidade Federal da Bahia (UFBA)

A Universidade Federal da Bahia (UFBA) é uma das mais importantes instituições de ensino superior do Brasil, situada em Salvador, na Bahia. É reconhecida pela excelência acadêmica, oferecendo uma ampla gama de cursos de graduação e pós-graduação em diversas áreas do conhecimento, incluindo ciências humanas, exatas, biológicas, saúde, artes e tecnologia.

A UFBA desempenha um papel significativo na pesquisa científica, desenvolvimento cultural e inovação tecnológica, além de ser um centro de referência no ensino público. Com forte atuação nas questões sociais, a universidade também se engaja em temas de inclusão, diversidade e sustentabilidade.

A UFBA teve seu começo em 18 de fevereiro de 1808, quando o Príncipe Regente Dom João VI instituiu a Escola de Cirurgia da Bahia, primeiro curso universitário do Brasil. Ainda no século XIX, incorporou os cursos de Farmácia (1832) e Odontologia (1864), a Academia de Belas Artes (1877), Direito (1891) e Politécnica (1896). No século XX, Isaiás Alves criou a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras (1941).

Por essas razões, a UFBA foi escolhida para a reunião dos Cronogramas da Liberdade que aconteceu no dia 25 de julho de 2024, pela manhã e teve como tema central as

“Ações e políticas de ação afirmativa na UFBA e seus impactos nos territórios periféricos”. As falas das participantes destacaram o histórico de racismo e misoginia da UFBA como reflexo de uma sociedade com uma elite escravocrata que não quer perder seus espaços de privilégio, das gerações de bisavós escravizadas, avós empregadas e a conquista de professoras e conselheiras doutoras em reunião na reitoria. Foi registrado que é recente o fim da negação do racismo, que os ambientes universitários ainda são muito hostis e que os currículos ainda são muito eurocêntricos.

Por outro lado, as falas da reitoria ressaltaram que a UFBA foi a segunda universidade a adotar a política de cotas para discentes, fruto de muitos anos de articulações de seus movimentos negros, desde os anos 80. Hoje a UFBA é majoritariamente negra, da classe trabalhadora, com $\frac{1}{3}$ das vagas noturnas. Já modificou 75% dos currículos para respeitar a Lei 10.639 de 9 de janeiro de 2003 (Brasil, 2003) tem cotas para pós-graduação e para docentes e técnicos. Destacaram o entendimento sobre a permanência em diversos aspectos e a assistência envolvendo dinheiro, acolhimento, referências negras e oportunidades.

O objetivo de todas essas ações é a inserção da população negra em todos os setores da sociedade, a partir de direitos de acesso, além de reparação e bem-viver, por meio de ações afirmativas, políticas compensatórias e políticas de permanência. As demandas envolvem divulgação de informações, aumento de verbas para as políticas inclusivas, mais docentes negros, mudanças nos currículos, espaços seguros de acolhimento e ampliação dos restaurantes e bibliotecas, indenização pela escravidão.

As propostas envolveram metas e critérios de premiação com aspecto racial, mais financiamentos e menos burocracia. O encontro foi finalizado com um agradecimento institucional solene da reitoria da UFBA aos movimentos sociais em especial o movimento negro.

12ª Marcha das Mulheres Negras Latino-Americanas e Caribenhas

A Marcha das Mulheres Negras Latino-Americanas e Caribenhas é um importante movimento político e social que surgiu para dar visibilidade à luta das mulheres negras da América Latina e do Caribe contra o racismo, o sexismo, a opressão econômica e outras formas de discriminação. Essa marcha tem como objetivo promover a igualdade de direitos, a justiça social e o reconhecimento das contribuições históricas e culturais dessas mulheres para a sociedade.

A primeira marcha ocorreu no dia 25 de julho de 1992, durante o Encontro de Mulheres Afro-Latino-Americanas e Afro-Caribenhas, realizado na República Dominicana. Desde então, a data foi instituída como o “Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha”. Esse dia simboliza a resistência das mulheres negras, que enfrentam uma dupla opressão: de gênero e de raça. A data é reconhecida pela Organização das Nações

Unidas (ONU) e faz parte do seu calendário de atividades.

Além das questões de gênero e raça, a marcha aborda temas como a violência contra as mulheres negras, o feminicídio, o genocídio da juventude negra, e a necessidade de políticas públicas que garantam direitos básicos, como educação, saúde e trabalho. É uma manifestação de empoderamento e luta coletiva, que busca transformar as estruturas sociais e políticas que perpetuam a marginalização dessas mulheres. A Marcha das Mulheres Negras Latino-Americanas e Caribenhas é um evento que celebra o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, comemorado no dia 25 de julho. No Brasil, o dia 25 de julho também é o Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra, uma homenagem a uma das principais líderes na luta contra a escravização.

Dessa forma, no dia 25 de julho de 2024, às quatorze horas iniciou-se, na Praça da Piedade, em Salvador, a concentração para a 12ª Marcha das Mulheres Negras Latino-Americanas e Caribenhas. O slogan do evento foi: “Mulheres negras em marcha por reparação e bem viver”. A marcha contou com a presença de diversos coletivos de mulheres negras (23), com um público presente estimado em aproximadamente 300 pessoas. Apesar da chuva que caiu desde o início da marcha, a marcha percorreu todo o trajeto da Praça da Piedade até o Terreiro de Jesus no Pelourinho, terminando às dezessete horas e cinquenta minutos.

Os temas recorrentes das falas foram: lutas por direitos: direito à vida, à educação, a trabalho e salário digno, liberdade de ir e vir, fim da violência contra a mulher, segurança, aquilombamento como tecnologia de sobrevivência e mudança, construção coletiva da marcha, saudação às ancestralidades, às mulheres que vieram antes, cuja luta nos trouxe até aqui, reparação pelos anos de escravidão, de violência, de enriquecimento às custas do sofrimento e da morte do povo preto, construção de uma sociedade de bem viver para todas as pessoas.

Algumas falas destacaram a questão das mulheres negras trans, o caráter apartidário da marcha, a presença da juventude negra, a dor das mães e avós que perdem seus filhos/netos, a justiça climática e ambiental, a falta de acesso à água, saneamento e dignidade menstrual e a especulação imobiliária que desterritorializa.

A marcha termina com a construção coletiva da marcha nacional de 2025, que pretende levar 1 milhão de mulheres negras para se manifestarem em Brasília.

Reunião no Instituto Cultural Steve Biko

O Instituto Cultural Steve Biko (ICSB) leva o nome do líder sul-africano Steve Biko, uma importante figura na luta contra o Apartheid na África do Sul. Fundado em 31 de julho de 1992, o ICSB surgiu da iniciativa inovadora de jovens militantes negros e negras, que criaram o primeiro curso no Brasil voltado para a formação política e preparação sistemática de estudantes negros para o ingresso nas universidades, sendo reconhecido

como o primeiro Quilombo Educacional do país.

Ao longo de seus 32 anos de existência, o ICSB tem desenvolvido diversas ações no campo político e educacional, que resultaram na implementação de políticas públicas voltadas ao combate das desigualdades raciais. Esse trabalho trouxe reconhecimento de importantes instituições e movimentos sociais no Brasil. Entre as honrarias recebidas, destacam-se o Prêmio Nacional de Direitos Humanos em 1999 concedido pelo Ministério da Justiça, e o XXIII Prêmio Nacional Jovem Cientista, em referência ao programa de fomento à ciência, tecnologia e inovação para jovens negros.

Por essas razões, a reunião foi organizada no ICSB com o tema "Propostas dos professores para políticas públicas; inspiração e fortalecimento do projeto Oguntec; e letramento digital na Educação Básica". O Programa Oguntec, que foi tratado na reunião, foi idealizado e conduzido pelo Instituto Cultural Steve Biko e promove um curso preparatório em que desenvolve conteúdos técnicos necessários ao ingresso acadêmico nas carreiras de ciência e tecnologia. Como suporte, a iniciativa ofertará, em 2021, 30 bolsas de Iniciação Científica Júnior para estudantes negros (as) do Estado da Bahia durante o período de 24 meses.

O projeto Oguntec marca a parceria do Instituto Serrapilheira e Instituto Ibirapitanga na promoção do fortalecimento, desenvolvimento e popularização da ciência, tecnologias e inovação entre a juventude negra baiana.

A reunião se inicia com um poema autoral sobre educação como ato de liberdade, da estudante Raquel, de 17 anos. As palestras posteriores relembram a origem do Instituto em 1992, quando a militância negra percebeu o problema de representatividade, e foi criado o curso pré-vestibular no DCE da UFBA. O projeto abordado trabalha com pedagogia que inclui formação política para enfrentar o racismo e o epistemicídio e tem disciplina obrigatória cidadania e consciência negra. No instituto se aprende fazendo, é lugar de continuidade, que valoriza as pessoas que passaram e onde trabalho é perpétuo, para estimular todas as pessoas a desenvolver seu pleno potencial. Além da valorização dos conhecimentos negros, as ações do instituto indicam que se precisa desaprender o pior dos brancos: a dominação e a rivalidade.

Entre as ações do projeto Oguntec, destaca-se o curso de tecnologia, que é ministrado em 10 escolas, em formato híbrido, com monitores formados para mediar o aprendizado. Essa iniciativa é acompanhada pelo Projeto do Café científico que leva referências negras para falar nas escolas e pelo material didático: "Ogunhê relações e formação científica de negros e negras".

As aulas do Oguntec são gravadas e compartilhadas no Whatsapp e Instagram. O projeto conta também com ciclos formativos sobre como se proteger da tecnologia, falando de dados pessoais, direitos, crimes de ódio, e segurança da informação, fomentando o

letramento digital.

O encontro foi finalizado com o registro das conselheiras do CDESS que o Instituto Cultural Steve Biko merece ser referência dentro do Governo Federal para o planejamento de novas propostas.

Roda de escuta no Grupo de Mulheres do Alto do Pombas (GRUMAP)

O Grupo de Mulheres do Alto das Pombas (GRUMAP) é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 08 de março de 1982. A organização é constituída por mulheres negras moradoras da comunidade do Alto das Pombas, bairro situado na zona oeste da cidade de Salvador, no estado da Bahia. O GRUMAP busca preservar sua legitimidade, autonomia e protagonismo no movimento popular de mulheres negras feministas, lutando por ações afirmativas de efetivação das políticas públicas na comunidade.

Em função disso, no dia 26 de julho de 2024, na parte da tarde, ocorreu uma roda de conversa entre o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social Sustentável (CDESS) e o Grupo de Mulheres do Alto das Pombas (Grumap). O tema central do encontro foi: "Ensinaamentos e articulação militante aquilombada das mulheres do Grupo de Mulheres do Alto das Pombas: História, atuação, emancipação e pautas de luta.". A reunião contou com a presença de membras do GRUMAP, do coletivo Adinkra, do CDESS, do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict) e do Data Privacy Brasil.

As palestras relembram a origem do Grupo há 42 anos para o enfrentamento do racismo e luta pela permanência nesse território, com o clube das mães da escolinha menino Jesus. Abordam os movimentos das ONGs nos anos 90 com a realização de projetos financiados, falam sobre as Unidades de Polícia Pacificadora (UPP) e o entendimento que o projeto do governo era reformista. A intenção era estudar a situação, fazer leituras comunistas e buscar a revolução.

Os projetos do grupo incluem rodas de conversa interna semanal com mulheres, rodas externas mensais; escrita, poesia e memória; ação política e sentimental, cuidado e autocuidado da mente e do corpo; cineclube, debates e histórias com griot, crianças e comunidade; suporte à mobilização em comunidades vizinhas.

Atualmente suas principais dificuldades são a descontinuidade dos projetos financiados, a burocracia do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), a estratégia para propor projetos que serão aceitos, financiamento básico das atividades cotidianas, a impressão dos jornais e o Caruru de Cosme e Damião em Setembro.

A roda de conversa foi finalizada com o registro da articulação das conselheiras do CDESS entre iniciativas de sucesso, boas ideias e formas de levá-las adiante para disseminar no país. As conselheiras assinalam que o trabalho do GRUMAP é essencial, e que existe a

possibilidade de buscarem apoio para a continuidade dos projetos do grupo.

Considerações Finais

A reunião foi extremamente enriquecedora, proporcionando espaços de encontros e trocas de experiências para todas as pessoas participantes. Ao longo da semana, a comissão de Combate às Desigualdades representadas pelas conselheiras Alcielle Santos, Rosângela Hilário e pela equipe técnica Nicolau Beltrão, Roseli Alves e João Salgado, do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social Sustentável conseguiu mapear diversas questões relevantes, não só identificando as principais dificuldades enfrentadas pelos movimentos sociais, mas também destacando projetos e metodologias que já se mostraram bem-sucedidos e que têm potencial para serem aplicados em uma escala maior, a nível nacional.

A primeira etapa do processo envolveu uma série de escutas detalhadas, nas quais representantes de diferentes movimentos sociais puderam compartilhar suas experiências, desafios e perspectivas. A partir desses depoimentos, o CT reuniu informações cruciais sobre os obstáculos mais comuns enfrentados por esses movimentos. Entre os problemas mais recorrentes, destacaram-se a falta de recursos financeiros, o difícil acesso a espaços de visibilidade, a falta de apoio governamental e a escassez de políticas públicas que atendam às demandas específicas das populações marginalizadas, para as quais esses movimentos frequentemente atuam como vozes.

Além disso, muitos dos movimentos sociais relataram dificuldades na formação de redes de apoio, tanto locais quanto nacionais, que poderiam fortalecer suas ações e ampliar o alcance de suas iniciativas. A falta de articulação entre os movimentos também foi apontada como um desafio significativo. Em alguns casos, os movimentos operam de forma isolada, o que limita o impacto de suas atividades e dificulta o acesso a parcerias que poderiam viabilizar a sustentabilidade de seus projetos.

No entanto, a CT não se limitou a reunir os problemas, um dos grandes méritos das ações foi à identificação de projetos e metodologias que, apesar dos desafios, têm alcançado resultados expressivos e podem servir como modelos para outros movimentos sociais no Brasil. Essas iniciativas de sucesso foram trazidas à tona como exemplos concretos de que, com organização, criatividade e colaboração, é possível enfrentar e superar as barreiras que historicamente têm limitado a atuação desses movimentos.

Entre os projetos destacados, alguns se concentram no fortalecimento das comunidades por meio da educação popular. Esses projetos envolvem a criação de espaços de formação política e social, onde as pessoas podem se empoderar por meio do acesso à informação e ao conhecimento, desenvolvendo habilidades que as ajudam a atuar de forma mais eficaz em suas comunidades, e a participar ativamente do processo de transformação social. A educação popular, como metodologia, tem se mostrado especialmente eficaz em áreas

onde as políticas públicas não chegam, oferecendo uma alternativa de desenvolvimento comunitário que pode ser replicada em várias regiões do país.

Outro aspecto central foi o foco na importância da comunicação. Muitos dos movimentos sociais enfrentam desafios relacionados à visibilidade e à comunicação com o público em geral. Para superar isso, alguns projetos implementaram estratégias de comunicação popular que se mostraram eficazes em ampliar o alcance de suas mensagens e fortalecer suas bases. Essas metodologias envolvem o uso de mídias alternativas, como rádios comunitárias, redes sociais e outras plataformas digitais, que permitem que os movimentos se comuniquem diretamente com suas comunidades e alcancem um público mais amplo. A CT destacou a importância de investir em formação e capacitação na área de comunicação para que os movimentos sociais possam utilizar essas ferramentas de forma ainda mais estratégica.

Outro ponto relevante levantado foi a importância do diálogo com as instituições governamentais. Embora muitos movimentos sociais enfrentem desconfiança ou até resistência por parte das autoridades, foi ressaltado que há casos de sucesso em que o diálogo aberto e construtivo com o poder público resultou na implementação de políticas públicas mais inclusivas e eficazes. Esses exemplos de sucesso foram usados como inspiração para que outros movimentos possam buscar um relacionamento mais produtivo com as instituições governamentais, desde que haja uma base sólida de organização e articulação.

Destaca-se a necessidade de fortalecer o apoio mútuo entre os movimentos sociais. Em vez de atuarem de forma isolada, muitas das iniciativas de sucesso apresentadas foram aquelas que se beneficiaram da formação de redes e alianças estratégicas com outros grupos. A CT sugeriu que a criação de redes mais amplas de solidariedade entre os movimentos poderia não apenas aumentar o impacto de suas ações, mas também facilitar o compartilhamento de recursos, informações e estratégias.

Além de fortalecer os movimentos sociais em nível local, essas redes também têm o potencial de influenciar mudanças em escala nacional. Ao unirem suas vozes e reivindicações, os movimentos podem aumentar sua capacidade de pressão sobre o governo e outras instituições de poder, tornando suas demandas mais visíveis e difíceis de ignorar.

Por fim, a CT identificou que muitas das iniciativas de sucesso tinham em comum o fato de terem sido lideradas por pessoas comprometidas, bem preparadas e com um forte senso de responsabilidade comunitária. Esses líderes, ao estarem mais capacitados e conscientes de suas missões, conseguiram mobilizar suas comunidades de forma mais eficaz e alcançar resultados significativos. Nesse sentido, foi sugerido que programas de formação de lideranças sejam fortalecidos e ampliados, a fim de garantir que

os movimentos sociais continuem a desenvolver novos líderes capazes de guiar suas comunidades em direção a um futuro mais justo e inclusivo.

Em síntese, os acontecimentos promovidos e acompanhados pelo GT foram essenciais para proporcionar espaços de troca de experiências e aprendizados entre os participantes. Ao identificar tanto os desafios quanto as soluções existentes, a CT conseguiu mapear uma série de iniciativas e metodologias que podem ser replicadas em outras partes do Brasil, promovendo assim o fortalecimento dos movimentos sociais e o avanço na luta contra as desigualdades sociais e econômicas que afetam tantas pessoas no país. Apesar dos obstáculos, existem muitos caminhos possíveis para a construção de um Brasil mais inclusivo e igualitário, desde que haja comprometimento, organização e solidariedade entre todos os envolvidos.

Anexo III – Moção de apoio ao PL n^a 1.958/2021 (Cotas raciais no serviço público)


Moção de apoio ao projeto de lei de cotas raciais no serviço público

O legado do período escravocrata e a histórica exclusão de políticas públicas destinadas à população afrodescendente no Brasil resultaram em desigualdades profundas e persistentes. Nesse cenário, torna-se urgente e necessário agir com rapidez e efetividade para reduzir essas disparidades sociais, elaborando políticas públicas que promovam a integração socioeconômica, o acesso da população afrodescendente aos serviços e à participação na administração pública, além de fomentar a ascensão social e o empoderamento cultural.

Ampliar a presença de afrodescendentes no serviço público é um passo fundamental para transformar a administração pública no Brasil, que por muito tempo manteve-se distante das questões raciais. Ao mudar essa realidade, podemos construir um Estado mais inclusivo e representativo de sua diversidade.

Diante das recorrentes manifestações de racismo no Brasil, o país tem demonstrado crescente organização para enfrentar o problema e para promover uma maior participação da população afrodescendente em diversos espaços públicos. Considerando que a população negra e parda representa 54% do total (Censo de 2022), ainda se observa uma grande lacuna de representatividade em diferentes arenas públicas.

Com esse entendimento e reconhecendo a importância de medidas firmes e concretas para promover a igualdade racial e combater as desigualdades de forma



imediate, os conselheiros da Comissão de Combate às Desigualdades do Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável (CDESS) reafirmam seu apoio ao Projeto de Lei nº 1.958/2021, que trata de Cotas Raciais no Serviço Público. A proposta articulada pelo governo, busca ampliar o percentual de cotas de 20% para 30%, incluindo também indígenas e quilombolas. O foco é sensibilizar e fomentar a aprovação no âmbito do legislativo brasileiro o mais breve possível.

A desigualdade no Brasil, porém, vai além do acesso ao serviço público, estendendo-se a todos os setores e impactando de maneira negativa o desenvolvimento econômico, social e ambiental do país. A sociedade brasileira clama por mudanças que avancem as pautas raciais e promovam justiça social. Estudos têm demonstrado que cotas raciais, para além de combater o racismo, também contribuem para diminuição da pobreza e podem assegurar direitos fundamentais. No entanto, ressalta-se que esse esforço requer o desenvolvimento de um processo adicional educativo amplo dos servidores públicos, que receberão os novos servidores públicos, garantindo não apenas acesso, mas permanência de forma integradora.

Por um Brasil mais inclusivo e igualitário, a Comissão de Combate às Desigualdades aprovou esta moção por consenso em reunião realizada em 1º de novembro de 2024.