

# DE DE RAÇA N EQUIDADE DE DE RAÇA NO NO SENADO FEDERAL EQU RAÇA NO SEN

A jornada da transformação  
cultural no combate ao  
racismo no âmbito do  
Senado Federal

Comitê Permanente pela  
Promoção da Igualdade  
de Gênero e Raça (Org.)



# EQUIDADE DE RAÇA NO SENADO FEDERAL



# Senado Federal

Mesa Diretora

Biênio 2025/2026

Senador **Davi Alcolumbre**

PRESIDENTE

Senador **Eduardo Gomes**

1º VICE-PRESIDENTE

Senador **Humberto Costa**

2º VICE-PRESIDENTE

Senadora **Daniella Ribeiro**

1ª SECRETÁRIA

Senador **Confúcio Moura**

2º SECRETÁRIO

Senadora **Ana Paula Lobato**

3ª SECRETÁRIA

Senador **Laércio Oliveira**

4º SECRETÁRIO

## SUPLENTES DE SECRETÁRIO

Senador **Chico Rodrigues**

1º SUPLENTE

Senador **Mecias de Jesus**

2º SUPLENTE

Senador **Styvenson Valentim**

3º SUPLENTE

Senadora **Soraya Thronicke**

4ª SUPLENTE

**Ilana Trombka**

DIRETORA-GERAL

**Danilo Augusto Barboza de Aguiar**

SECRETÁRIO-GERAL DA MESA

Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de  
Gênero e Raça (Org.)

# EQUIDADE DE RAÇA NO SENADO FEDERAL

Brasília, 2025

SENADO FEDERAL



## **Diretoria-Geral do Senado Federal**

**Ilana Trombka**

Diretora-Geral

## **Secretaria de Editoração e Publicações**

**Rafael André Vaz Chervenski**

Diretor

### **Projeto gráfico e diagramação:**

Rafael Vaz Chervenski

### **Revisão:**

Rodrigo de Sousa Barreto

### **Conferência técnica:**

Bárbara Tavares

## **Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça**

**Stella Maria Vaz Valadares Chervenski**

Coordenadora

### **Equipe técnica:**

Antonia Ladyjane Nascimento da Silva

Bárbara Kelly Lôbo Alves de Oliveira

Christian Caetano de Lima

Deiziane Vieira Costa

Iara Silva Bidô

Iasminy Fernandes Silva

Júlia Maria Lopes da Silva

Ludmila Neves Barbosa da Silva

Letícia Fernanda de Oliveira Custódio

Marleide Bispo Rodrigues

## **Organização:**

**Ilana Trombka**

**Stella Maria Vaz Valadares Chervenski**

**Paulo Ricardo dos Santos Meira**

**Devair Sebastião Nunes**

**Ludmila Neves Barbosa da Silva**

**Christian Caetano de Lima**

**Rafael André Vaz Chervenski**

## **Autoras e autores:**

**Andreia Oliveira de Siqueira**

**Carolina Baima Cavalcanti**

**Christian Caetano de Lima**

**Devair Sebastião Nunes**

**Elisa Bruno de Araújo**

**Gerciena Barbosa dos Santos**

**Guilherme Del Negro Barroso Freitas**

**Henrique Salles Pinto**

**Ilana Trombka**

**Laís César Sacramento**

**Luana Bergmann Soares**

**Ludmila Neves Barbosa da Silva**

**Marcela de Oliveira Timóteo**

**Maria Terezinha Nunes**

**Marluci Ribeiro de Oliveira**

**Paulo Ricardo dos Santos Meira**

**Stella Maria Vaz Valadares Chervenski**

**Valneide Nascimento dos Santos**

**Vanessa Martins de Rezende Ramos**

Equidade de raça no Senado Federal / Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Senado Federal (org.). -- Brasília : Senado Federal, 2025.  
155 p. : il.

Inclui notas explicativas, bibliográficas e bibliografia.  
ISBN 978-65-5676-692-8

1. Relações interétnicas, Brasil, coletânea. 2. Igualdade social, Brasil.  
3. Política social, Brasil. I. Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal.  
Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, org.

CDD 353.53

*"Ah, comigo o mundo vai modificar-se.  
Não gosto do mundo como ele é."*

Carolina Maria de Jesus

# Sumário



# Sumário

<b>PREFÁCIO.....</b>	<b>13</b>
<i>Senador Paulo Paim</i>	
<b>1 CULTURA ORGANIZACIONAL DO SENADO FEDERAL .....</b>	<b>15</b>
<i>Ilana Trombka e Paulo Ricardo dos Santos Meira</i>	
1.1 Cultura organizacional .....	16
1.2 A importância da equidade de raça no ambiente organizacional .....	17
1.3 A experiência do Senado Federal no tema de raça .....	19
Referências .....	23
<b>2 TRAJETÓRIA INSTITUCIONAL E A ATUAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO DE AFINIDADE DE RAÇA.....</b>	<b>27</b>
<i>Devair Sebastião Nunes, Ludmila Neves Barbosa da Silva e Christian Caetano de Lima</i>	
2.1 A evolução da igualdade nas constituições brasileiras: avanços e persistência de desafios .....	27
2.2 Nada sobre nós, sem nós .....	29
2.3 Caminhos da equidade racial no Senado: o Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça .....	30
2.4 Guia para implementação de um grupo de trabalho de raça e um grupo de afinidade étnico-racial em órgãos públicos .....	33
<i>Passo a passo para a criação</i> .....	33
<i>Observações</i> .....	34
2.5 A adesão do Senado Federal ao Selo “Racismo, Aqui Não!” .....	35
2.6 Conclusão .....	36
Referências .....	38

### **3 O PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA..... 41**

**Ludmila Neves Barbosa da Silva**

3.1	Introdução .....	41
3.2	Primeira edição do Plano de Equidade de Gênero e Raça .	42
	<i>Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça (GT de Raça) .....</i>	43
	<i>Boletins eletrônicos de bibliografias selecionadas .....</i>	45
3.3	Plano de Equidade de Gênero e Raça 2021-2023 .....	45
	<i>Observatório Equidade no Legislativo.....</i>	46
	<i>Boletim eletrônico de bibliografias selecionadas.....</i>	47
	<i>Rodas de Leitura.....</i>	49
	<i>Projeto Racismo em Pauta .....</i>	49
	<i>Curso Racismo Estrutural.....</i>	50
	<i>Manual Quesito Cor/Raça e Etnia .....</i>	50
	<i>Curso de Liderança para Mulheres Negras.....</i>	51
3.4	Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 .....	52
	<i>Ações em andamento .....</i>	52
	<i>Ações realizadas .....</i>	53
3.5	Considerações finais .....	57
	Referências .....	59

### **4 A CASA SE MOVIMENTA ..... 61**

**Devair Sebastião Nunes, Gerciena Barbosa dos Santos, Vanessa Martins de Rezende Ramos e Christian Caetano de Lima**

4.1	Introdução .....	61
4.2	Carta de Compromissos do Senado Federal.....	63
4.3	Comunicação institucional e equidade no Senado .....	64
	<i>Rádio Senado .....</i>	64
	<i>TV Senado.....</i>	65
	<i>Comunicação Interna (Intranet).....</i>	65
	<i>Redes sociais .....</i>	67

<i>Manual de Comunicação .....</i>	70
4.4 Formações e capacitações institucionais.....	70
<i>Programa de Formação Gerencial (PFG) .....</i>	71
<i>Nas Trilhas dos 200 anos da Independência do Brasil .....</i>	71
<i>Curso Racismo Estrutural e Práticas Antirracistas .....</i>	72
<i>Curso Estatuto da Igualdade Racial.....</i>	73
<i>Curso de Liderança para Mulheres Negras .....</i>	73
<i>Oficina Legislativa.....</i>	74
4.5 Diagnóstico e monitoramento da equidade .....	75
<i>Pesquisas de clima organizacional .....</i>	75
<i>Observatório Equidade no Legislativo.....</i>	76
4.6 Caminhos para uma cultura organizacional mais equitativa .....	77
4.7 Desafios institucionais e estratégias de enfrentamento .....	78
4.8 Conclusão .....	79

## **5 MULHERES NEGRAS NO SENADO FEDERAL ..... 83**

***Stella Maria Vaz Valadares Chervenski e Valneide Nascimento dos Santos***

5.1 Introdução .....	83
5.2 Julho das Mulheres Negras: visibilidade e reconhecimento institucional .....	87
5.3 Primeiro Fórum de Mulheres Negras na Administração Pública .....	88
5.4 Curso de lideranças para mulheres negras.....	89
5.5 visibilidade e protagonismo .....	90
5.6 Outras iniciativas e políticas estruturantes.....	91
5.7 Desafios e perspectivas.....	92
5.8 Considerações finais.....	93

## **6 A PAUTA INDÍGENA NO SENADO FEDERAL ..... 95**

***Marluci Ribeiro de Oliveira***

6.1	Introdução .....	95
6.2	Perfil de raça do Brasil e do Senado Federal.....	97
6.3	Iniciativas para promoção do Dia dos Povos Indígenas .....	99
6.4	Iniciativas para promoção do Dia Internacional dos Povos Indígenas .....	103
6.5	Iniciativas para promoção do Dia da Mulher Indígena.....	104
6.6	Outras iniciativas para promoção da pauta indígena.....	106
6.7	Considerações finais e os desafios futuros.....	106
	Referências .....	109

## **7 A EXPERIÊNCIA DA REDE EQUIDADE NA PROMOÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE RACIAL ..... 113**

*Marcela de Oliveira Timóteo (TCU), Andreia Oliveira de Siqueira (TJDFT) e Maria Terezinha Nunes (SF)*

7.1	Introdução .....	114
7.2	A Rede Equidade – um breve histórico .....	114
	<i>A Equidade Racial na pauta da Rede – o foco em gênero e raça .....</i>	<i>115</i>
	<i>A abordagem interseccional .....</i>	<i>116</i>
	<i>A abordagem transversal .....</i>	<i>118</i>
7.3	Planos de ação da Rede – ações relativas à igualdade racial .....	119
7.4	Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (modelo IDE) .....	124
	<i>Dimensão Estratégia.....</i>	<i>128</i>
	<i>Dimensão Social .....</i>	<i>131</i>
7.5	Conclusão .....	132
	Referências .....	134

## **8 LEGISLAÇÃO RACIAL ..... 137**

*Carolina Baima Cavalcanti, Guilherme Del Negro Barroso Freitas, Henrique Salles Pinto, Laís César Sacramento e Luana Bergmann Soares*

8.1	Introdução .....	137
-----	------------------	-----

8.2 Estudos de história e cultura afro-brasileira e indígena tornam-se obrigatórios desde o ensino fundamental até o ensino médio .....	139
8.3 O Estatuto da Igualdade Racial.....	141
8.4 A reserva de vagas segundo critérios étnico-raciais.....	144
8.5 Considerações finais.....	145
Referências .....	147

## **CONCLUSÃO..... 149**

*Elisa Bruno de Araújo*

Referências .....	155
-------------------	-----

# Prefácio

## Prefácio

É com grande honra que prefacio o livro *Equidade de Raça no Senado Federal*. Esta obra tem o nobre propósito de documentar e refletir sobre os avanços institucionais na promoção da igualdade racial no âmbito desta Casa Legislativa, destacando ações, projetos e iniciativas que são fundamentais para a construção de um ambiente mais justo e inclusivo.

Ao longo de suas páginas, o livro percorre temas essenciais, abordando desde a cultura organizacional do Senado Federal até a legislação racial vigente. São destacadas as importantes contribuições do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, as iniciativas voltadas às mulheres negras e à pauta indígena, além de ações concretas no enfrentamento ao racismo estrutural.

Uma sociedade verdadeiramente democrática é construída com base no fortalecimento dos direitos humanos, no respeito à dignidade de todas as pessoas e na luta incansável contra o racismo, as discriminações e os preconceitos. Promover a equidade racial é um passo indispensável para a consolidação de um Brasil mais justo, que reconhece e valoriza a sua rica diversidade.

Nossa luta é universal e requer o empenho de todos. Recorro às palavras do ex-senador Abdias Nascimento: “Considero a luta por justiça social e pela dignidade dos povos como parte integral da luta por nações mais justas e seguras, por uma comunidade internacional mais justa e coesa, e por um futuro de vida humana capaz de sustentar com dignidade nossa população, nossos ambientes e nosso planeta.”

Que este livro sirva como uma fonte de inspiração e aprendizado para todos que acreditam na necessidade de construir uma sociedade onde a igualdade de oportunidades e o respeito às diferenças sejam uma realidade vivida por todos. É nosso dever, enquanto cidadãos e legisladores, reforçar os ideais de justiça e inclusão, sempre almejando um futuro mais digno e humano e sem racismo.

**Senador Paulo Paim**

# Cultura organ



# 1 Cultura organizacional do Senado Federal

## Entendendo onde tudo começa para a equidade de raça na instituição

***Ilana Trombka<sup>1</sup> e Paulo Ricardo dos Santos Meira<sup>2</sup>***

*“A equidade é uma questão de toda a sociedade, inclusive dos grupos que não se enquadram nas minorias, por exemplo, a população branca e os homens. A sociedade brasileira ganha com a promoção da igualdade e da diversidade.”*

*Betânia Lemos*

*Presidenta da Escola Nacional de Administração Pública*

*(6 de março de 2024)<sup>3</sup>*

A cultura organizacional do Senado vem sendo paulatinamente imbuída do paradigma de equidade de raça, em função de uma ação gerencial concatenada com iniciativas que favorecem e estimulam essa equidade. Isso é especialmente importante em relação à percepção de suporte organizacional, por parte dos colaboradores da instituição. Não obstante, carecia-se de um registro específico e sistematizado das diferentes iniciativas da Casa, lacuna que a presente obra pretende preencher, tendo este capítulo a intenção de mostrar como a gestão contribuiu para essa construção coletiva. O presente texto introduz o tema – que será aprofundado

---

1 Doutora em Administração pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP), mestra em Comunicação Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), especializada em Direito Legislativo pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), graduada em Relações Públicas (PUCRS), professora do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP) e diretora-geral do Senado Federal. E-mail: [trombka@senado.leg.br](mailto:trombka@senado.leg.br). Telefone: +55 (61) 3303-4000.

2 Mestre e doutor em Marketing pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS), Especialista pelo MBA em Gestão de Pessoas no Setor Público pela UnB, bacharel em Comunicação Social – habilitação Publicidade e Propaganda – pela UFRGS e assessor técnico da Secretaria de Gestão de Pessoas do Senado Federal. E-mail: [paulorsm@senado.leg.br](mailto:paulorsm@senado.leg.br). Telefone: + 55 (61) 3303-4283.

3 Betânia Lemos, presidenta da ENAP, retrata com justiça, em sua manifestação, a extensão e profundidade do tema “equidade” nas organizações, sobretudo em sua área de atuação, a administração pública. A mesma seriedade quanto ao tema é aplicada no Senado Federal, não estando presente apenas em atos administrativos, mas também na própria cultura organizacional a partir de um dedicado e cuidadoso programa de gestão.

nos demais capítulos do livro –, iniciando-se pela cultura organizacional, passando pela importância da equidade de raça e apresentando o contexto específico na instituição.

## 1.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Segundo Sri Wibowo (2022), cada organização tem sua própria cultura, e esta molda de forma impactante o comportamento organizacional (Bergue, 2014). Suas condições geralmente são formadas junto com a gestão de um(a) líder de uma organização. Quanto mais sábio o estilo de liderança, pode-se assegurar que o trabalho de uma organização terá uma cultura que propicia uma atmosfera positiva para as pessoas ligadas a ela (Trombka; Meira, 2023). Os membros da organização também se tornarão membros leais e terão bom desempenho, por causa da situação agradável e do fato de se sentirem em casa. Em podendo haver microculturas nos diferentes departamentos, o papel da gestão, como condutora geral do processo, torna-se ainda mais relevante. A cultura corporativa pode ser definida como uma imagem organizacional, que é um reflexo do posicionamento adotado pela instituição quanto ao que pode e não pode ser seu desenvolvimento posterior; que valores proclamados são reais e quais não são, e que tipo de comportamento é aceitável na organização. Conforme se encontra em Trombka e Meira (2023), a cultura corporativa e o ambiente organizacional influenciam tanto o humor quanto o estado de espírito dos colaboradores.

Para Endo, Lucion, Kato-Cruz, De Paula Casemiro e França (2022), a cultura surge em qualquer grupo socialmente conectado e que promove trocas de experiências entre si. A cultura organizacional pode ocorrer de duas formas: uma naturalmente em um grupo que passa a construir uma ideia comum sobre sua conduta; outra, por meio da imposição do líder, sendo aquele que cria o negócio e transfere seus valores, crenças e objetivos para o grupo, gerando confiança para realização das tarefas (Driskill, 2018, apud Endo; Lucion; Kato-Cruz; De Paula Casemiro; França, 2022). Nesta, a cultura é formalizada na medida em que os indivíduos veem resultados satisfatórios para si e para o grupo. A força da cultura organizacional vai depender do quanto os participantes acreditam nessa cultura e partilham dela (Alvesson; Sveningsson, 2015).

A cultura organizacional pode ser definida como “o conjunto de artefatos, valores, crenças e percepções compartilhadas por todos em uma organização, e que ocorre de maneira inconsciente, segmentada em suas atividades, e que se encontra ‘abaixo da superfície’ da empresa” (Driskill, 2018; Jones, 2013, apud Endo; Lucion; Kato-Cruz; De Paula Casemiro;

França, 2022, p. 348), e a liderança da alta gestão é fundamental para o fomento dessa cultura, de acordo com Priore, Prado e Neto (2012), motivo pelo qual veremos neste capítulo a mão da gestão do Senado Federal na construção da cultura da Casa em relação à equidade de raça.

Encontra-se em Pires e Macêdo (2006, p. 101) que, se outrora a cultura organizacional no setor público era paternalista, de descontinuidade e autoritarismo centralizado, projetos para mudanças e intervenções, deveriam necessariamente “abordar aspectos estruturais, normativos e focar os trabalhadores, com sensibilizações e com mecanismos que assegurassem a continuidade dos projetos, pois só por meio das pessoas se transforma uma sociedade”.

De acordo com Gonçalves, Silva e Oliveira (2023), a administração pública deve ser incentivada a pesquisar como seus colaboradores se sentem, e qual sua percepção a respeito da cultura organizacional. Os pesquisadores defendem que o Estado deve criar mecanismos de controle para assegurar que as organizações estejam adotando práticas de responsabilidade social e ética, dessa forma favorecendo o desenvolvimento da cultura organizacional de forma sustentável e responsável.

## **1.2 A IMPORTÂNCIA DA EQUIDADE DE RAÇA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

Dados de pesquisa realizada pelo Instituto Ethos com as quinhentas maiores empresas do Brasil demonstram que mulheres e pessoas negras estão subrepresentadas nessas organizações, e, quanto maior o nível hierárquico, maiores são as lacunas de gênero e raça (Timóteo, 2022). A mesma pesquisadora (2022, p. 150) detalha que, na Administração Pública, o cenário de desigualdade permanece: “em 2020, apenas 35,1% dos servidores públicos federais eram pessoas negras, o que demonstra uma sub-representação em relação à população em geral”, de 56% de pessoas autodeclaradas negras.

Um ambiente de trabalho saudável e permeado por respeito mútuo é fundamental para o sucesso da organização e o bem-estar dos colaboradores. Essa é a visão de Corrêa e Medeiros (2019), que alertam para os riscos do estresse laboral e seus efeitos negativos na saúde dos funcionários (Soares; Ferreira, 2017). Colomby (2019) vai além e destaca que um mau ambiente de trabalho pode levar a um verdadeiro “dano existencial” ao indivíduo.

Boas práticas de gestão de pessoas podem gerar resultados positivos para a organização e para os servidores. Neiva (2021) destaca que a satisfação dos servidores leva a uma maior produtividade e a um menor

índice de adoecimento, como comprovam Paula *et al.* (2021) e Fogaça *et al.* (2021). O suporte organizacional, segundo Carrara *et al.* (2014) e Cappellozza *et al.* (2020), é um fator preventivo à intenção de abandono dos funcionários, pois contribui para a retenção de talentos e reduz os custos com demissões e treinamentos. Ramadam *et al.* (2022) confirmam que a percepção positiva de suporte da organização (sob a forma, por exemplo, de combate à inequidade de raça) influencia o envolvimento e o desempenho dos colaboradores.

A ausência de equidade no ambiente profissional é uma das principais causas de mal-estar no trabalho e pode levar a perdas significativas para a equipe. Ferreira (2017) ressalta que a falta de equidade é um problema grave no Brasil.

Mudanças no perfil das organizações, com a introdução de inovações que alteram normas, papéis e atribuições, podem contribuir para uma melhor qualidade de vida no trabalho, inclusive no que diz respeito à equidade de raça. Ferreira (2015) destaca que tais mudanças, além de beneficiarem os servidores, podem gerar impactos positivos para a organização, como maior comprometimento afetivo e normativo dos funcionários (Robbins; Judge; Sobral, 2011) e aumento da satisfação do usuário (Santos; Neiva; Andrade-Melo, 2013). As experiências e emoções positivas vividas em ambientes com equidade podem promover o envolvimento com a instituição, reduzir a intenção de saída e aumentar o nível de comprometimento dos colaboradores (Milhome; Rowe; Dos-Santos, 2018).

Essa marca da equidade na cultura e personalidade de uma instituição se reflete em sua identidade interna e externa. Carvajal (2012) explica que a identidade interna de uma empresa se constitui em seu patrimônio cultural e se expressa em valores como a ordem, o asseio, o bom trato, a boa vontade no trabalho e o cumprimento das tarefas. Já a identidade externa é a maneira como a empresa é percebida por quem está de fora. Formiga, Paula e Silva (2022) destacam que a falta de equidade percebida pode resultar em danos físicos, psíquicos e sociais aos trabalhadores, reforçando a necessidade de suporte organizacional para a promoção da equidade.

O bem-estar no trabalho, o envolvimento do trabalhador e o comprometimento afetivo com a organização são componentes que influenciam a saúde do trabalhador no ambiente organizacional. Formiga, Paula e Silva (2022) explicam que esse vínculo afetivo se baseia em relações de trocas entre a organização e o indivíduo. A instituição, por sua vez, pode intervir por meio de diagnósticos e melhorias para oferecer aos trabalha-

dores uma qualidade de vida satisfatória, promover a ética organizacional e alcançar melhores resultados, como a redução do absenteísmo e do presenteísmo.

Há evidências, segundo Al-Fayez *et al.* (2024), de que uma gestão com essa busca da ética organizacional promove um alto nível de *Public Service Motivation (PSM)* [Motivação no Serviço Público] por parte dos servidores, o que foi positivamente correlacionado com um ambiente de trabalho ético. Esta relação foi melhorada quando mediada pela liderança ética, indicando a importância desta como uma intervenção organizacional para promover um melhor ambiente de trabalho.

Um benefício adicional da busca por equidade é a atração de talentos. Samoliuk *et al.* (2022) afirmam que pessoas que valorizam a equidade tendem a buscar empresas que também compartilham desse valor. Dessa forma, a organização atrai profissionais que estão em sintonia com seus valores e que podem contribuir para o seu sucesso.

### 1.3 A EXPERIÊNCIA DO SENADO FEDERAL NO TEMA DE RAÇA

No Senado Federal temos, em nossa cultura organizacional dos valores esposados – para usar a construção de Argyris e Schön (1974), como de fato a teoria em uso –, o zelo pela equidade no Compromisso com a Igualdade, que traz em seu bojo:

Ninguém será discriminado nem terá seus direitos, responsabilidades ou oportunidades limitados em função de gênero, raça, etnia, orientação sexual, credo, origem ou condição social. Deve haver prevenção e proteção contra assédio sexual ou moral, e os casos identificados deverão ser apurados e punidos.

O Senado Federal utiliza dados do cadastramento anual obrigatório para conhecer as características pessoais e étnicas de seus colaboradores. Essas informações, coletadas desde 2011, quando a Casa aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, são utilizadas para formular políticas de inclusão. As categorias utilizadas são as mesmas do IBGE e do eSocial, e há a opção “não informado” para quem não se identificar. Campanhas incentivam o preenchimento completo, pois dados mais consistentes fortalecem as ações de inclusão.

Em julho de 2021, o Senado recebeu, pela terceira vez consecutiva, o Selo do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. O prêmio, concedido pelo Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, ONU Mulheres e OIT, reconhece as ações da Casa em promover a igualdade entre homens

e mulheres. Entre as iniciativas premiadas estão a criação de um guia para garantir cotas no próximo concurso e a realização de palestras e oficinas de capacitação.

A Gestão da Equidade também está presente no Plano de Gestão Logística Sustentável (PGLS) 2022-2023 do Senado. O objetivo do PGLS é “Promover a Equidade de Gênero e Raça”, em consonância com o Plano de Equidade de Gênero e Raça (PEGR) 2022-2023 e com o Ato da Comissão Diretora nº 5/2015. O PGLS apoia o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no monitoramento das ações do PEGR.

O tema da Equidade é uma das editorias do registro de ações da gestão no relatório informativo trimestral DGER.COM, ilustrado a seguir. O relatório elenca periodicamente as principais iniciativas ligadas ao tema no trimestre anterior. No exemplo da segunda imagem, está a ampliação da Rede Equidade.



Texto: “Busca por ampliação da Rede Equidade deu tônica ao último quadrimestre”



*Uma das atividades foi o encontro, em julho, de integrantes do Comitê com representantes da Polícia Militar da Bahia (PMBA). Inicialmente, o contato teve como intuito principal conhecer mais o trabalho feito pelo órgão policial em relação à equidade, conforme explica Stella Vaz, coordenadora do Comitê.*

A pesquisa de clima organizacional de 2020 mostrou que a percepção dos servidores sobre as ações de respeito à diversidade no Senado aumentou 18 pontos: de 61% em 2018 para 79% em 2020. Outros indicadores positivos incluem a satisfação do corpo funcional: 95% dos colaboradores se sentem orgulhosos de trabalhar no Senado e 92% relatam um bom relacionamento com os colegas. Esses resultados demonstram que as ações de gestão estão impactando positivamente o clima e a cultura organizacional da instituição, à medida que os valores de equidade são internalizados pelos servidores. A importância da liderança da alta gestão para o fomento da equidade também é ressaltada.

O Senado Federal busca aprofundar e consolidar a equidade como um dos valores centrais de sua cultura corporativa. A Casa deseja se tornar referência no tema para outras instituições públicas, como já fez ao apresentar o PEGR em diversos eventos.

A equidade no Senado Federal se dá a partir da cultura organizacional da instituição, fomentada pela gestão e construída diariamente com os colaboradores. Retornando a Timóteo (2022), destaca-se que a inclusão e equidade tornaram-se um imperativo ético, além de uma estratégia de gestão focada na melhoria do bem-estar organizacional. Os próximos capítulos do livro detalharão as ações afirmativas de inclusão da Casa e abordarão outros aspectos da equidade de raça, que incluem também:

- ▶ O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça;
- ▶ Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça;
- ▶ Projeto Racismo em Pauta (na Intranet da instituição);
- ▶ Observatório de Equidade no Legislativo;
- ▶ Curso sobre Racismo Estrutural;
- ▶ Curso de Liderança para Mulheres Negras;

- ▶ Almoço com terceirizadas;
- ▶ Agenda com artistas negras;
- ▶ Exposições diversas como “Personalidades Negras: Conhecendo suas Histórias”, “Heroínas Negras e Indígenas do Brasil”. “Racismo Ambiental”, “Vozes Libertárias”, “Pelas Lentes de Mulheres Negras”, “Mulheres que fizeram história no Brasil”, “Ubuntu” e “Nossa luta”;
- ▶ Curso sobre temas contemporâneos de gênero e raça;
- ▶ Parceria com a Polícia Militar da Bahia;
- ▶ Evento “Saúde da população negra”;
- ▶ Cota de 30% para estagiários(as) negros(as);
- ▶ Rodas de Leitura;
- ▶ Rodas de Conversa;
- ▶ Cine Debate;
- ▶ Participação no ParlAmericas;
- ▶ Lives da Diretora-Geral no instagram (@llana\_trombka) acerca da equidade de raça;
- ▶ A Pauta Indígena;
- ▶ Fórum sobre a mulher negra na administração pública;
- ▶ Campanha contra racismo no aniversário do Estatuto da Igualdade Racial;
- ▶ Livro: *A Abolição no Parlamento (1823-1888): 65 anos de Lutas*;
- ▶ Lançamento pela Biblioteca do Senado de boletim com títulos de autoras negras;
- ▶ Ações da Rádio e TV Senado;
- ▶ Lançamento do *Estatuto da Igualdade Racial em Miúdos* (para o público infanto-juvenil);
- ▶ Parceria da Procuradoria Especial da Mulher e Data Senado, para pesquisas internas sobre gênero e raça;
- ▶ Concurso para o Senado de 2022, o primeiro da Casa a ter cotas raciais;
- ▶ Legislação tal como a Lei de Cotas e a Lei nº 10.639/2003 (história e cultura afro-brasileira na LDB);
- ▶ Rede Equidade.

Enfim, iniciativas diversas do Senado pela promoção da equidade de raça, que os leitores encontrarão nas páginas a seguir.

Desejamos a todos e todas uma boa leitura!



## REFERÊNCIAS

- AL-FAYEZ, D.; HIJAL-MOGHRABI, I.; YOON, Y.; SABHARWAL, M. Building blocks of good governance: Fostering an ethical work climate in public sector organizations. **Public Administration and Development**. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1002/pad.2054>. Acesso em: 12 maio 2024.
- ALVESSON, M.; SVENINGSSON, S. **Changing organizational culture**: cultural change work in progress. Routledge, 2015.
- ARGYRIS, Chris.; SCHÖN, Donald. **Theory in practice**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1974.
- BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração da UFSC; Brasília: CAPES da UAB, 2014.
- CAPPELLOZZA, A.; CRISPIM, I. A. S.; CLARO, J. A. C. S.; VENELLI-COSTA, L. Relações entre percepção de justiça, suporte organizacional, defesa da imagem e intenção de rotatividade. **Anais do XLIV Encontro da Anpad** – EnANPAD, 2020. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=1&cod\\_edicao\\_subsecao=1726&cod\\_evento\\_edicao=106&cod\\_edicao\\_trabalho=28535](http://www.anpad.org.br/eventos.php?-cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1726&cod_evento_edicao=106&cod_edicao_trabalho=28535) (anpad.org.br). Acesso em: 1º abr. 2024.
- CARRARA, T. M. P.; NUNES, S. C.; SARSUR, A. M. Fatores de retenção, permanência e desligamento de talentos e de performers. **RACE – Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 13, n. 3, p. 1119-1148, set./dez. 2014. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/3997>. Acesso em: 18 abr. 2024.
- CARVAJAL, L. **Fundamentos de la imagen visual corporativa**. Astrolabio, 22 jul. 2012. 18 p. [e-book]. Disponível em: <https://itunes.apple.com/br/book/fundamentos-la-imagen-visual/id547151324?mt=11>. Acesso em: 5 maio 2024.
- COLOMBY, R. K. “Viver como um zumbi”: o dano existencial à luz da polissemia do trabalho. 2019. **Tese** (Doutorado em Administração). Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/203819>. Acesso em: 1º maio 2024.
- ENDO, G. Y.; LUCION, E. V.; KATO-CRUZ, É. M.; DE PAULA CASEMIRO, Í.; FRANÇA, L. P. Análise da produção científica sobre cultura organizacional no período de 1969 a 2019. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 2, p. 344-363, 2022. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/50296>. Acesso em: 11 maio 2024.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Porto, v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, 2017. 339 p.

- FOGAÇA, N.; COELHO Jr., F.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, M. C.; TORRES, C. Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: a multilevel perspective. **RAM – Revista de Administração Mackenzie** [on-line], v. 22, n. 4, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>. Acesso em: 1º mar. 2024.
- FORMIGA, N.; AZEVEDO, I.; NASCIMENTO, R.; FRANCO, J.; OLIVEIRA, H.; PROCHAZKA, G.; GRANGEIRO, S. Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro em trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/issue/view/74>. Acesso em: 2 abr. 2024.
- FORMIGA, N. S.; FRANCO, J. B. M.; OLIVEIRA, H. C. C.; AZEVEDO, I. M.; MATOS, L. A.; PEREIRA, T. M. F.; SILVA, F. da. Prediction of emotional disorder in workers from organizational support and workplace bullying. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 7, p. e34010716720, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.16720>. Acesso em: 4 mar. 2024.
- FORMIGA, N. S.; PAULA, N. H. M. M.; SILVA, A. K. L. Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho: um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 2, p. 280-302, 2022. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/50236/39582>. Acesso em: 10 maio 2024.
- GONÇALVES, A. M.; SILVA, C. M.; OLIVEIRA, M. G. M. A promoção da cultura organizacional no setor público. **Equidade – Revista Eletrônica de Direito da UEA**, v. 8, n. 2, mar. 2023. Disponível em: <https://periodicos.uea.edu.br/index.php/equidade/article/view/2882>. Acesso em: 10 maio 2024.
- MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O.; DOS-SANTOS, M. G. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional? **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Fortaleza, v. 16, n. 3, p. 232-252, set./dez. 2018.
- NEIVA, E. Uma avaliação da área de gestão de pessoas: práticas de gestão de pessoas, indicadores de efetividade, redes sociais e seus impactos no bem-estar do trabalho. **[Cadernos Enap, 83]**, Brasília: Enap, 2021. 98 p.
- PAULA, N. H. M. M. de; FORMIGA, N. S.; SILVA, A. K. L.; FRANCO, J. B. M.; OLIVEIRA, H. C. C.; PROCHAZKA, G. L.; NASCIMENTO, R. L.; GRANGEIRO, S. R. A.; VALIN, C. G. P.; BESERRA, T. K. P.; ALMEIDA, L. A. L. The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, p. e15710615323, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15323>. Acesso em: 20 abr. 2024.
- PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.
- PRIORE, E. R.; PRADO, S. R.; NETO, A. C. Cultura organizacional: influência dos gestores na cultura das organizações. **Gestão Contemporânea**, v. 2, n. 2, 2012.

- RAMADAM, A.O.; ESTIVALETE, V.F. B; WEGNER, R. S.; PARCIANELLO, J. A. Investigação do suporte organizacional: percepção de colaboradores de uma cooperativa do Rio Grande do Sul. **RGO – Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 2, p. 154-172, maio/ago., 2022. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/6497>. Acesso em: 9 maio 2024.
- ROBBINS, S. P. JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.
- SAMOLIUK, N.; BILAN, Y.; MISHCHUK, H.; MISHCHUK, V. Employer brand: key values influencing the intention to join a company. **Management & Marketing**, v. 17, n.1, 61-72, 2022. Disponível em: <https://www.proquest.com/docview/2648779525?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>. Acesso em: 8 maio 2024.
- SANTOS, J. N.; NEIVA, E. R.; ANDRADE-MELO, E. A. Relação entre clima organizacional, percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 31-39, 2013.
- SOARES K. J.; FERREIRA, M. C. A relação entre trabalho e alcoolismo: contribuições sobre o estado da arte. **Trabalho (En)Cena**, v. 2, n. 2, p. 50-69, 2017.
- SRI WIBOWO, B. Etiquette in an organization life, the most one but not really done yet. **Journal of Islamic Economics Perspectives**, v. 4, n. 1, p. 9-19, 25 Feb. 2022. Disponível em: <https://jurnalfebi.iain-jember.ac.id/index.php/JIEP/article/view/69>. Acesso em: 4 abr. 2024.
- TIMÓTEO, M. O. Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da administração pública federal. **Revista do TCU**, v. 1, n. 150, p. 112-134, 2022.
- TROMBKA, I.; MEIRA, P. R. S. Cultura Organizacional do Senado Federal: entendendo onde tudo começa. In: Trombka, I.; Nunes, M. T.; Meira, P. R. S. (Orgs.). **Equidade de Gênero no Senado Federal: Um relato da mudança de cultura organizacional por meio da ação gerencial**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, 2023.

trajetória inst

## 2 Trajetória institucional e a atuação do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça

*Devair Sebastião Nunes<sup>4</sup>, Ludmila Neves Barbosa da Silva<sup>5</sup> e  
Christian Caetano de Lima<sup>6</sup>*

*“O mundo é formado não apenas pelo que já existe, mas pelo que  
pode efetivamente existir.”*

*Milton Santos*

### 2.1 A EVOLUÇÃO DA IGUALDADE NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS: AVANÇOS E PERSISTÊNCIA DE DESAFIOS

A Constituição de 1988 representou um marco na promoção da igualdade no Brasil, adotando uma abordagem ampla e abrangente. Em contraste, as constituições anteriores trataram o tema de forma mais restritiva, muitas vezes limitada à igualdade formal, sem mecanismos efetivos para enfrentar desigualdades estruturais. A seguir, analisamos a evolução desse princípio nas diferentes constituições do país.

A Constituição de 1824, a primeira do Brasil, assegurava no art. 179 a inviolabilidade dos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros, garantindo liberdade, segurança individual e propriedade. No entanto, essas

---

4 Pós-graduado em Gestão de Marketing Digital pelo Centro Universitário SEB (UNISEB), pós-graduado em Gestão da Tecnologia da Informação pela Universidade de Brasília (UnB), graduado em Processamento de Dados pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo (Fatec-SP), coordenador do Grupo de Trabalho e Afinidade de Raça do Senado Federal e analista legislativo – TI no Senado Federal. E-mail: devair@senado.leg.br. Telefone: +55 (61) 3303-2631.

5 Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Paulista (Unip), graduanda em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela Universidade Cruzeiro do Sul, vice-coordenadora do Grupo de Trabalho e Afinidade de Raça do Senado Federal e vice-coordenadora do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. E-mail: ludmilab@senado.leg.br. Telefone: +55 (61) 3303-1892.

6 Mestrando e graduado em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Integra a equipe do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. E-mail: christian.caetano@senado.leg.br.

garantias eram excludentes. Pessoas escravizadas, que compunham uma parcela significativa da população, não eram consideradas cidadãs e, portanto, não tinham acesso a esses direitos.

Com a Constituição de 1891, a primeira da República, foi introduzido no § 2º do art. 72 o princípio de que “todos são iguais perante a lei.” Contudo, essa igualdade era meramente formal. Analfabetos, majoritariamente pessoas negras devido ao legado da escravidão, não tinham direito ao voto, o que limitava sua participação política. Além disso, não havia políticas públicas para corrigir desigualdades históricas, e grupos como mulheres e analfabetos permaneciam excluídos do processo político.

A Constituição de 1934 trouxe avanços significativos, estabelecendo no art. 113 que não deveria haver distinções por motivo de sexo, raça ou outras condições. Foi também a primeira constituição a reconhecer a necessidade de proteção social, incluindo direitos trabalhistas, como salário-mínimo e jornada de trabalho limitada. Apesar disso, essas medidas ainda não configuravam uma política ampla e efetiva de promoção da igualdade.

Já a Constituição de 1937, promulgada durante o Estado Novo, manteve a igualdade formal, mas a centralização do poder e a restrição de liberdades fundamentais enfraqueceram qualquer possibilidade de avanços na promoção de igualdade real.

Durante a vigência da Constituição de 1967, no período da Ditadura Militar, a igualdade permaneceu formalmente reconhecida, mas os direitos civis e políticos foram severamente restringidos. O regime reforçou a narrativa de uma “democracia racial”, ignorando as desigualdades vividas pela população negra. Movimentos negros e seus líderes enfrentaram repressão e perseguição, limitando a luta por igualdade racial.

Por fim, a Constituição de 1988 rompeu com esse histórico de limitações. Ao consagrar a igualdade como um dos pilares fundamentais da República, estabeleceu objetivos como a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção de direitos sociais. No entanto, apesar desses avanços, a materialização da igualdade ainda está longe de ser uma realidade plena no cotidiano dos brasileiros. As desigualdades econômicas, sociais e raciais persistem, exigindo esforços contínuos para sua superação.

Nesse contexto, iniciativas realizadas em instituições como o Senado Federal tornam-se modelos para a sociedade, reforçando o compromisso com o ideal constitucional de igualdade e a busca por uma democracia

efetivamente inclusiva. Essas ações destacam o papel do poder público como agente transformador e a importância de políticas concretas para enfrentar os desafios históricos que ainda marcam o Brasil.

## 2.2 NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS

“Nada sobre nós, sem nós” é um lema emblemático da luta das pessoas com deficiência por igualdade de oportunidades, acessibilidade, educação inclusiva, emprego e uma sociedade mais acolhedora. Entretanto, essa frase também pode ser amplamente aplicada a outros grupos minorizados, que frequentemente enfrentam a ausência ou a insuficiência de representatividade. Historicamente, é comum que um homem branco assuma o papel de falar em nome desses grupos sem compreender plenamente suas dores, demandas e necessidades, perpetuando, muitas vezes, o status quo.

Um exemplo marcante dessa dinâmica foi o impedimento de Abdias Nascimento, um dos maiores expoentes da luta antirracista no Brasil, de representar o país no I Festival Mundial das Artes Negras (Fesman),



Ilana Trombka, diretora-geral do Senado Federal, na reunião com trabalhadoras(es) negras(os) do Senado

realizado em 1966, em Dakar. Sua exclusão ilustra como as vozes de grupos historicamente marginalizados são frequentemente silenciadas ou ignoradas em momentos de grande relevância cultural e política.

Ciente dessa problemática, a diretora-geral do Senado Federal, Ilana Trombka, tomou uma iniciativa pioneira em 3 de outubro de 2019, ao reunir cerca de 60 servidores autodeclarados pretos para dialogar sobre questões relacionadas ao empoderamento negro, ao combate ao racismo e à promoção da igualdade de oportunidades dentro da instituição. Durante o encontro, Valneide Nascimento dos Santos destacou: “A discriminação, muitas vezes, é velada. Você não consegue ver negros e negras em espaços de poder e, quando há, o negro não consegue se enxergar como tal e entender o papel dele ali como profissional e como negro”.

Esse encontro foi um marco no Senado Federal e desencadeou uma série de ações voltadas à promoção da igualdade racial, culminando na criação do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça, vinculado ao Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça. Essa iniciativa não apenas fortaleceu o diálogo sobre diversidade e inclusão, mas também sinalizou um compromisso institucional com a construção de um ambiente mais representativo e equitativo.

## 2.3 CAMINHOS DA EQUIDADE RACIAL NO SENADO: O GRUPO DE TRABALHO DE AFINIDADE DE RAÇA

A equidade racial é um princípio essencial para a construção de uma sociedade justa e inclusiva. Nesse sentido, o Senado Federal, enquanto instituição comprometida com a democracia e com os valores que a sustentam, vem desenvolvendo, ao longo dos anos, diversas ações voltadas ao enfrentamento do racismo institucional. Essas iniciativas incluem a criação de mecanismos e estratégias de promoção da equidade étnico-racial e a formação de uma consciência crítica e coletiva entre os trabalhadores em relação à temática racial. Mesmo antes da criação do GT de Raça, o Senado já se mobilizava para fomentar o debate sobre raça e racismo em seu espaço institucional.

Ano	Iniciativas institucionais relacionadas às questões étnico-raciais
2013	Exposição “A Escravidão no Parlamento Brasileiro”
2014	Exposição “Mulheres Romani (Ciganas): Rostos e Identidades”
2015	Publicação de artigo sobre o Dia da Consciência Negra



2016	Elisa Lucinda (mulher negra, atriz, escritora e cantora) defende direitos da mulher em apresentação
2016	Publicação de artigo sobre o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial
2016	No Programa de Formação Gerencial (PFG), o doutor em Economia Mário Theodoro abordou a temática étnico-racial em palestra destinada às(aos) servidoras(es)
2017	Em uma Roda de Leitura, a Biblioteca do Senado promoveu a discussão sobre racismo e preconceito a partir do livro <i>Americanah</i> , da escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie
2017	Em palestra no Interlegis, a pesquisadora Djamila Ribeiro trouxe ao debate as violências enfrentadas pelas mulheres negras
2017	O ILB realizou workshop sobre desigualdades no ambiente de trabalho, no qual o tema do racismo também foi abordado
2018	A Biblioteca do Senado promoveu uma Roda de Leitura sobre a história do movimento abolicionista no Brasil, ocorrido entre 1870 e 1888
2018	O Senado realizou exposição sobre abolição da escravatura
2019	O Senado lança Plano de Equidade de Gênero e Raça, o primeiro na administração pública
2019	Nas Dicas de Saúde, quadro da intranet do Senado, abordou-se a prevenção ao suicídio, destacando o racismo e a LGBTfobia como fatores de risco que impactam a saúde mental

Com a finalidade de consolidar a temática racial como política contínua no Senado Federal, o Plano de Equidade de Gênero e Raça (2019-2021) estabeleceu como meta a criação de um Grupo de Afinidade de Raça. A iniciativa, acolhida e impulsionada pela Diretoria-Geral, foi oficializada pela Portaria nº 1.865/2020, que instituiu o GT de Raça e designou como primeira coordenadora a servidora Dalva Maria Sousa Moura. O GT foi criado para fortalecer os processos de conscientização e sensibilização sobre as desigualdades raciais persistentes no país e nas instituições brasileiras.

Segundo Florestan Fernandes, “a abolição não representou a integração do negro na sociedade de classes, mas a sua transformação num pária, sem qualquer status social” (Fernandes, 1978). Nesse contexto,

o GT de Raça se apresenta como resposta às heranças desse processo histórico, ao criar dentro do Senado um espaço voltado à valorização da diversidade, ao combate ao racismo e ao fortalecimento da justiça racial.

Desde sua criação, o grupo tem implementado diversas iniciativas para promover a equidade e o letramento racial. Entre elas:

- ▶ **Capacitações e ações de conscientização:** palestras, rodas de conversa, cinedebates, *workshops* e cursos.
- ▶ **Valorização cultural:** eventos em datas simbólicas, como o Dia da Consciência Negra, além de incentivo ao respeito à religiosidade e à cultura afro-brasileira;
- ▶ **Produção e difusão de conhecimento:** artigos, publicações e projetos que visam educar sobre racismo, diversidade e inclusão;
- ▶ **Políticas de inclusão:** incentivo à presença de pessoas negras em diferentes níveis hierárquicos do Senado;
- ▶ **Parcerias externas:** colaborações com organizações e especialistas que fortalecem o letramento racial e ampliam o impacto das ações.

A consolidação do GT reafirma o compromisso do Senado com a igualdade racial e oferece um modelo para outras instituições públicas, ao demonstrar que políticas de inclusão podem ser estruturadas de forma efetiva. Como destaca Santos (2000), iniciativas institucionais são decisivas para enfrentar o racismo estrutural e ampliar a igualdade de oportunidades. Esse compromisso gera resultados concretos: fortalece a cultura organizacional, projeta uma imagem pública positiva, amplia o engajamento e o sentimento de pertencimento dos trabalhadores, reduz riscos à imagem institucional e estreita os vínculos com a sociedade brasileira, cuja maioria se autodeclara negra, segundo o Censo do IBGE.

O Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça constitui um mecanismo estratégico de promoção da equidade racial. Ao abrir espaços de reflexão, remover barreiras institucionais, estimular práticas educativas e enfrentar o racismo, reafirma o papel do Senado na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. A continuidade de suas iniciativas é essencial para que os avanços já alcançados se fortaleçam e para que a equidade racial permaneça como prioridade institucional e referência para outras organizações públicas e privadas.

## 2.4 GUIA PARA IMPLEMENTAÇÃO DE UM GRUPO DE TRABALHO DE RAÇA E UM GRUPO DE AFINIDADE ÉTNICO-RACIAL EM ÓRGÃOS PÚBLICOS

A institucionalização de um Grupo de Trabalho de Raça e de um Grupo de Afinidade Étnico-Racial representa uma iniciativa estratégica para promover equidade e inclusão no serviço público. Este guia propõe um roteiro estruturado para sua implementação, garantindo efetividade e sustentabilidade tendo como base a experiência do Senado Federal.

Foi incluído neste grupo as pessoas indígenas, uma vez que possuem necessidades semelhantes em relação a serem um grupo racializado, embora com características, demandas e pautas específicas, e são um grupo pequeno de pessoas no serviço público. Deve ser avaliada a possibilidade de criação de um grupo de afinidade específico.

### Passo a passo para a criação

#### 1. Diagnóstico e fundamentação:

Realizar um diagnóstico inicial por meio de pesquisas de clima organizacional direcionadas, análise de dados de diversidade e escuta qualificada com servidores negros (pretos e pardos) e indígenas para identificar necessidades e validar a demanda da criação do Grupo de Trabalho e do Grupo de Afinidade.

#### 2. Mapeamento e engajamento inicial:

Identificar e contatar servidores negros e indígenas para um diálogo preliminar. O objetivo é compreender suas perspectivas, consolidar a necessidade do grupo e reconhecer potenciais lideranças.

#### 3. Garantia do apoio da alta direção do órgão:

Elaborar uma proposta detalhada com objetivo, escopo, justificativa e benefícios para a instituição. Formalizar o apoio da alta liderança, assegurando o comprometimento institucional e a alocação de recursos (pessoas, espaço, equipamento e orçamento).

#### 4. Definição dos grupos e divulgação:

Estabelecer formalmente os dois grupos com naturezas distintas:

► **Grupo de Trabalho de Raça:** Grupo de trabalho formal, com funções executivas, composto preferencialmente por servidores negros e indígenas, designados ou voluntários, para planejar e implementar ações.

► **Grupo de Afinidade Étnico-Racial:** Espaço seguro de acolhimento e troca, de participação voluntária, aberto a servidores negros, indígenas e aliados (incluindo pessoas não-negras) para discussão e sugestões.

Divulgar amplamente a iniciativa nos canais internos, destacando seus propósitos e formas de participação.

### 5. Estruturação e planejamento operacional:

Viabilizar os recursos necessários (orçamento, espaço, equipamentos e apoio administrativo). Em conjunto com a liderança do Grupo de Trabalho, elaborar um Plano de Ação objetivo, com metas, atividades (ex.: palestras, workshops, rodas de conversa), prazos e métricas de avaliação.

### 6. Lançamento e operacionalização:

Realizar o lançamento oficial dos grupos e colocar o Plano de Ação em prática. Estabelecer uma periodicidade para as reuniões do Grupo de Trabalho e do Grupo de Afinidade, promovendo encontros periódicos de alinhamento entre ambos.

### 7. Monitoramento e aperfeiçoamento contínuo:

Acompanhar os resultados por meio de indicadores definidos, pesquisas de satisfação e feedback dos participantes. Ajustar as estratégias e o plano de ação conforme as necessidades identificadas, garantindo a melhoria contínua da iniciativa.

### Observações

► **Distinção entre Grupo de Trabalho e Grupo de Afinidade:** A coexistência dos dois grupos é fundamental. O **Grupo de Trabalho** atua na esfera executiva e propositiva, enquanto o **Grupo de Afinidade** funciona como um espaço seguro de escuta e suporte, bem como de proposição de ações.

► **Garantir a oportunidade de participação:** É crucial que a instituição não deposite somente nas pessoas negras a responsabilidade total pela pauta étnico-racial, sob o risco de sobrecarregá-los e esvaziar o comprometimento institucional. As chefias, em seus diversos níveis, devem estar comprometidas em melhorar o ambiente organizacional para as pessoas negras e indígenas, garantindo tempo, incentivo e oportunidade para que as pessoas possam participar das reuniões e atividades propostas durante o horário de expediente. Fazer atividades sempre fora do horário de expediente será visto como atividade que visa beneficiar mais a organização (imagem) do que a pessoa em si e, no decorrer do tempo, as atividades serão esvaziadas.

► **Espaços seguros e confidenciais:** É imperativo estabelecer, desde o primeiro momento, regras básicas de confidencialidade e respeito mútuo. Isso garante um ambiente de confiança onde os participantes se sintam seguros para compartilhar vivências e vulnerabilidades.

► **Pré-requisitos para o sucesso:** A iniciativa não deve ser lançada sem **objetivos claros** e **recursos institucionais garantidos**. Esperar que o grupo funcione de forma orgânica sem suporte ou que resolva sozinho problemas estruturais profundos é uma armadilha que pode levar ao esgotamento dos envolvidos e ao fracasso da iniciativa.

## 2.5 A ADESÃO DO SENADO FEDERAL AO SELO “RACISMO, AQUI NÃO!”

A construção de um ambiente verdadeiramente equitativo exige mais do que intenções bem formuladas, requer compromisso institucional, ações concretas e a capacidade de reconhecer que o racismo estrutural atravessa também as instituições públicas, influenciando práticas, percepções e oportunidades. No Senado Federal, esse compromisso tem sido fortalecido por meio de iniciativas transformadoras voltadas ao enfrentamento das desigualdades raciais.

Nesse contexto, a adesão ao Selo “Racismo, Aqui Não!”, desenvolvido pelo Instituto Maria Preta, representa um marco simbólico e operacional na jornada do Senado rumo à consolidação de uma cultura institucional antirracista. O acordo firmado entre o Senado e a organização proprietária do Selo autoriza o uso da marca e estabelece um conjunto de ações voltadas à visibilidade, ao engajamento e à promoção de práticas permanentes de enfrentamento ao racismo nos ambientes da Casa legislativa.

Ao se vincular ao Selo, o Senado declara publicamente sua posição de intolerância a qualquer forma de discriminação racial – gesto que, embora simbólico, tem força política e comunicacional significativa. Em uma instituição que abriga a pluralidade do país e influencia decisões de alcance nacional, afirmar “Racismo, aqui não!” é também reafirmar o compromisso do Estado brasileiro com os valores democráticos e com os direitos fundamentais.

A adesão vai além da mensagem, pois ela estabelece um plano de trabalho conjunto, no qual o Senado se compromete a dar visibilidade permanente ao Selo em campanhas, materiais, eventos e ambientes de trabalho. Trata-se de reforçar diariamente o compromisso com práticas antidiscriminatórias, criando um ecossistema institucional que reconhece a centralidade da pauta racial.

Por sua vez, a organização responsável pelo Selo aporta ao acordo competências essenciais para o enfrentamento ao racismo, como a produção de estudos, o incentivo a políticas de comunicação antirracistas, a articulação com atores sociais diversos e a disseminação de dados sobre a população negra e sua participação econômica e social. Essa colaboração permite que o Senado amplie sua atuação, fortalecendo ações baseadas em evidências e em interlocução ativa com a sociedade.

O Comitê de Gênero e Raça, como gestor do acordo, assume papel estratégico na integração dessas ações ao cotidiano institucional do Senado. Sua trajetória de defesa dos direitos de grupos minorizados e de promoção da igualdade é reforçada pela atuação do GT de Raça, responsável por propor políticas, fomentar debates e monitorar práticas internas que contribuem para o enfrentamento ao racismo institucional.

Desde a assinatura do acordo, o Senado Federal vem incorporando o Selo “Racismo, Aqui Não!” em uma série de ações de comunicação institucional, uma vez que o mesmo tem sido inserido em publicações oficiais relacionadas à temática racial, em apresentações feitas em cursos, formações internas e palestras promovidas ou apoiadas pela Casa. Além disso, cartazes e totens com o Selo foram instalados nas entradas e áreas de circulação do Senado, ampliando a visibilidade da iniciativa e reforçando perante trabalhadoras(es), visitantes e parlamentares a mensagem de intolerância a qualquer forma de discriminação racial. Essa presença física e simbólica contribui para consolidar a cultura antirracista no cotidiano institucional.

A adoção do Selo “Racismo, Aqui Não!” reforça, portanto, uma política institucional que reconhece a necessidade de ambientes pluralizados, seguros e comprometidos com a dignidade humana. Em uma sociedade marcada por profundas desigualdades raciais, o exemplo das instituições públicas é fundamental. Esse passo dado pelo Senado Federal representa não apenas a adesão a uma identidade visual, mas a continuidade de uma trajetória de responsabilidade, reparação e construção de novas formas de coexistência.

Ao incorporar o Selo em seus materiais, campanhas e ações, o Senado dá visibilidade a um compromisso coletivo: o de que nenhum espaço público deve tolerar o racismo – e que a equidade racial é condição para uma democracia plena. O processo de transformação institucional não é imediato, mas se fortalece a cada medida concreta, e essa adesão marca um avanço significativo na construção de um Parlamento mais justo, representativo e comprometido com a igualdade racial.

## 2.6 CONCLUSÃO

A evolução das políticas de igualdade no Brasil, refletida tanto no arcabouço constitucional quanto nas iniciativas institucionais, mostra que avanços relevantes foram conquistados, ainda que persistam desafios históricos. O Senado Federal, ao instituir o Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça, traduz em prática concreta o compromisso com a equidade,

tornando vivo o princípio de que a democracia só se consolida quando acolhe a diversidade de sujeitos que a compõem.

O lema “nada sobre nós, sem nós” ganha materialidade no GT de Raça, ao criar um espaço de diálogo e construção coletiva que transforma a cultura organizacional do Senado e fortalece a equidade como princípio estruturante da instituição. Essa presença ativa reforça a legitimidade democrática, amplia a representatividade e projeta o Senado como referência de inovação inclusiva no serviço público.

Promover a equidade racial significa não apenas reparar injustiças históricas, mas também assegurar que os princípios constitucionais se convertam em práticas institucionais efetivas. Ao assumir esse compromisso, o Senado reafirma que, como lembra Santos (2000), “o mundo é formado não apenas pelo que já existe, mas pelo que pode efetivamente existir” – e que esse futuro se concretiza pela ação permanente em favor da diversidade e da justiça racial.

## REFERÊNCIAS

- ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Americanah**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro, Pólen, 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo Demográfico 2020**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 7 jan. 2025.
- BRASIL. **Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília: Presidência da República, 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716.htm). Acesso em: 7 jan. 2025.
- BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília: Presidência da República, 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 7 jan. 2025.
- CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2005.
- COOMBS, W. T. **Crisis Management and Communications**. Orlando: Institute for Public Relations, 2007.
- COX, T. H.; BLAKE, S. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. **The Academy of Management Perspectives**, v. 5, n. 3, p. 45–56, 1991.
- FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Ática, 1978.
- GREENBERG, J. A taxonomy of organizational justice theories. **Academy of Management Review**, v. 12, n. 1, p. 9–22, 1987.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Preconceito e discriminação: queixas de desigualdade e racismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 2004.
- MEZNAR, M.; CHRISMAN, J. J.; CARROLL, A. B. Social responsibility and strategic management: Toward an enterprise strategy classification. **Academy of Management Proceedings**, v. 1990, n. 1, p. 332–336, 1990.
- NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. São Paulo: Perspectiva, 2016.



PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). **Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: A Próxima Fronteira: Desenvolvimento Humano e o Antropoceno.** Nova York: PNUD, 2020. Disponível em: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2020>. Acesso em: 7 jan. 2025.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política.** São Paulo: Cortez, 2006.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço.** São Paulo: Edusp, 2000.

SCHEIN, E. H. **Organizational Culture and Leadership.** San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2010.

THEODORO, Mario. **Desigualdades raciais e políticas públicas no Brasil.** Rio de Janeiro: Ipea, 2008.

# O Plano de Eco

## 3 O Plano de Equidade de Gênero e Raça

**Ludmila Neves Barbosa da Silva<sup>7</sup>**

*“A herança escravista faz com que o mundo do trabalho seja particularmente racista – o que também o torna um dos espaços em que a luta antirracista pode ser mais transformadora.”*

*Djamila Ribeiro – Pequeno manual antirracista*

### 3.1 INTRODUÇÃO

O Plano de Equidade de Gênero e Raça (PEGR) é a principal ferramenta adotada pelo Senado Federal que tem por finalidade promover atividades relacionadas às temáticas de gênero e raça. A relevância desse plano reside no fato de que o Senado Federal, como uma das principais instituições democráticas do Brasil, deve não apenas representar a diversidade da sociedade brasileira, mas também liderar pelo exemplo, promovendo a inclusão e a equidade em todas as suas atividades. Levando em conta a herança de desigualdade racial do país, agravada por séculos de escravidão, o PEGR surge como uma resposta institucional à necessidade de criar um ambiente de trabalho inclusivo, que enfrente o racismo estrutural e promova a justiça social.

O PEGR segue a metodologia OKR (do inglês, *Objective and Key-Results*, tradução livre: Objetivos e Resultados-Chave) –, que estrutura um gerenciamento de objetivos com dois elementos básicos: o objetivo, o que queremos alcançar, e os resultados-chaves. Essa abordagem garante que o plano avance de forma consistente, respondendo às demandas da Casa e de suas colaboradoras e colaboradores por equidade. Cada objetivo reflete o que queremos alcançar, enquanto os resultados-chaves são indicadores mensuráveis que demonstram o progresso em direção ao objetivo.

---

<sup>7</sup> Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Paulista (Unip), graduanda em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela Universidade Cruzeiro do Sul, vice-coordondora do Grupo de Trabalho e Afinidade de Raça do Senado Federal e vice-coordenadora do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. E-mail: ludmilab@senado.leg.br. Telefone: +55 (61) 3303-1892.

Os objetivos que compõem o PEGR foram pensados e construídos de forma conjunta com a participação de diversos setores do Senado Federal, e estão organizados em cinco eixos-temáticos: Comunicação, Educação (a partir da edição 2024-2025 adotou-se Educação e Cultura, termo alinhado com a Comissão de Educação e Cultura da Casa), Cultura Organizacional, Gestão e Saúde.

Desde sua primeira edição (2019-2021), o PEGR tem apresentado resultados significativos, com 86% das metas pré-estabelecidas cumpridas. A segunda edição (2021-2023) teve ainda mais sucesso, com 90% das metas cumpridas, 6% parcialmente cumpridas e 4% em fase de conclusão. Atualmente, enquanto este capítulo é redigido, o Senado executa seu terceiro Plano de Equidade (2024-2025).

O Plano de Equidade de Gênero e Raça no Senado Federal está alinhado com os Objetivos Estratégicos da instituição e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, promovendo uma agenda de inclusão, justiça social e respeito à diversidade. Esse alinhamento reflete o compromisso do Senado com a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e plural, onde a valorização de todos os colaboradores é prioridade.

Ao reforçar políticas que eliminam barreiras estruturais e promovem igualdade de oportunidades, o Senado Federal não apenas avança em sua missão institucional, mas também contribui ativamente para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Dessa forma, o plano fortalece o papel do Senado como modelo de governança pública inclusiva e sustentável, ampliando o impacto positivo em toda a sociedade brasileira.

A publicação do PEGR com objetivos estabelecidos através de métricas de controle quantitativas e mensuráveis, apontando o cenário atual no qual a Equidade Racial da Casa se encontra, permite mensurar o progresso em direção ao objetivo: se tornar referência nacional em termos de equidade de gênero e raça com foco em ações que promovam um ambiente de trabalho inclusivo e livre de quaisquer discriminações. Ademais reforça o compromisso da alta administração da Casa com as pautas da Equidade.

### **3.2 PRIMEIRA EDIÇÃO DO PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**

O Plano de Equidade de Gênero e Raça (PEGR) de 2019-2021 foi a primeira edição e sua elaboração foi conduzida pelo então Núcleo de Coordenação de Ações Socioambientais (NCAS). Esse PEGR estabeleceu 24

objetivos estratégicos distribuídos em 5 teixos temáticos: Comunicação, Educação, Cultura Organizacional, Gestão e Saúde.

**Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça (GT de Raça)**

O PEGR 2019-2021 teve grande relevância na promoção da Equidade Racial no Senado Federal. Entre os objetivos propostos no Plano, destacam-se o objetivo 3.1 (“Constituir Grupos de Afinidade de Raça e LGBTI+”) e o resultado-chave 3.1.1 (“Estimular a formação de Grupos de Afinidade de Raça”), os quais foram fundamentais no enfrentamento ao racismo.

EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
3.1 Constituir Grupos de Afinidade de Raça e LGBTI+.	1 Grupo de Afinidade criado	16 meses	Grupo criado	Comitê
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
3.1.1 Estimular a formação de Grupos de Afinidade de Raça			4 meses	Comitê
3.1.2 Reunir o Grupo de Afinidade de Raça			2 meses após a formação do Grupo	Comitê/DGER
3.1.3 Estimular a formação de Grupos de Afinidade de LGBTI+			12 meses	Comitê
3.1.4 Reunir o Grupo de Afinidade de LGBTI+			2 meses após a formação do Grupo	Comitê/DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

Fonte: Plano de Equidade de Gênero e Raça 2019/2021, página 19

Esse objetivo revelou-se fundamental para promover o enfrentamento ao racismo no Senado Federal, criando espaços de diálogo e ação. Com a finalidade de cumprir a meta de estimular a formação de Grupos de Afinidade de Raça, em 3 de outubro de 2019 foi realizada uma reunião que contou com a presença de servidoras e servidores autodeclarados negras e negros e da diretora-geral do Senado Federal, Ilana Trombka. Esse encontro foi um marco, pois deu origem à criação do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça (GT de Raça), instituído pela Portaria da Diretoria-Geral nº 1.865, de 2020.

O GT de Raça tem desempenhado um papel crucial na promoção da equidade racial no Senado e vem atuando de maneira significativa para atingir o propósito para o qual foi criado: propor, executar e monitorar as ações destinadas à promoção da igualdade de oportunidades, com foco na redução das desigualdades de cor, raça e etnia. A importância da atuação do GT de Raça é um indício de que a criação de espaços dedicados ao enfrentamento do racismo dentro de instituições públicas é uma estratégia eficaz para gerar mudanças concretas.

O Projeto Racismo em Pauta, desenvolvido pelo GT de Raça, é outro exemplo de sucesso. Embora não conste como objetivo ou resultado-chave da primeira edição do PEGR, foi o primeiro projeto do GT de Raça e teve grande relevância no combate ao racismo dentro e fora da Casa.



Folder do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça

Em parceria com a Secretaria de Comunicação do Senado (Secom) por meio da divulgação de entrevistas com servidoras negras e servidores negros, produção de conteúdo para as mídias oficiais do Senado, publicação de conteúdo em datas relevantes relacionadas às questões raciais, o Projeto Racismo em Pauta atua no enfrentamento e combate ao racismo. Algumas ações importantes nasceram por intermédio do Projeto e merecem destaque: veiculação de cards para combater o uso de termos racistas, apresentando expressões pelas quais devemos substituí-los, e o lançamento do e-book *Racismo em Pauta – Volume 1*, uma coletânea de textos publicados nas páginas do Senado Federal nos anos de 2019 a 2021, com 20 artigos produzidos por servidoras e servidores do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça do Senado.

É importante destacar que, além da Criação do GT de Raça, outros objetivos do PEGR 2019-2021 atuaram, de igual maneira, na promoção da equidade racial, tais como:

- ▶ A inclusão nas ações de comunicação da diversidade sexual e étnico-racial, de pessoas com deficiência e pessoas idosas;
- ▶ A produção de vídeos institucionais sobre equidade de gênero e raça;
- ▶ A inclusão no projeto pedagógico do Plano de Formação Gerencial de conteúdo sobre equidade de gênero e raça;
- ▶ A realização de rodas de leitura na temática de gênero e raça;
- ▶ A produção de vídeos institucionais sobre equidade de gênero e raça;
- ▶ A realização de rodas de conversa para promover a discussão e a escuta empática sobre o racismo e a valorização da pessoa negra no Senado Federal; e
- ▶ A inclusão de perguntas sobre racismo/discriminação no ambiente de trabalho na Pesquisa de Clima Organizacional.

### **Boletins eletrônicos de bibliografias selecionadas**

Outra ação importante que teve resultado relevante obtido por intermédio da primeira edição do PEGR foi a publicação de boletins eletrônicos de bibliografias selecionadas sobre a temática de equidade de gênero e raça.

O boletim *Autoras Negras: Protagonismo Feminino*, publicado em 2019, destacou 15 obras de autoras negras de diversos países, trazendo visibilidade ao protagonismo feminino negro, e teve ampla divulgação em diversos veículos da Casa.

No ano de 2020, outro intitulado *Branquitude e Antirracismo: Alianças Possíveis* foi lançado. Nesta edição a proposta foi incentivar a leitura sobre as relações raciais e a compreensão de que desconstruir o racismo é responsabilidade da sociedade. Na edição, foram selecionadas 20 obras que discutem temas como branquitude, racismo estrutural e antirracismo. A publicação dos boletins reforça a importância da educação como uma ferramenta poderosa para o combate ao racismo.

## **3.3 PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA 2021-2023**

Atuando na busca de uma cultura organizacional que promova a igualdade de gênero e raça, no ano de 2021 o Senado Federal lançou seu segundo Plano de Equidade de Gênero e Raça (PEGR 2021-2023). Novamente contando com o apoio de diversos setores da Casa, porém com a singularidade e o desafio de se construir um guia de grande relevância dessa vez de forma remota, já que, no momento do planejamento e construção do PEGR 2021-2023, ainda se vivia um cenário de afastamento devido à pandemia da covid-19.

Utilizando a mesma metodologia de elaboração do Plano anterior e considerando o monitoramento realizado, após a análise dos resultados foi realizada uma consulta às unidades envolvidas a respeito da continuidade dos objetivos estipulados no PEGR 2019-2021. Em seguida, foi constituído o Grupo de Trabalho pela Portaria da Diretora-Geral nº 2.833, de 21 de junho de 2021, com 17 representantes de 15 unidades administrativas, os quais, sob a coordenação da Equipe do Comitê, durante três meses, em um esforço conjunto, se debruçaram na criação de uma nova proposta de ações de equidade de gênero e raça, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Agenda 2030 da Organizações das Nações Unidas (ONU) e aos objetivos estratégicos do Senado Federal.

O plano é composto por 26 objetivos distribuídos em 53 iniciativas, muitas das quais foram planejadas com foco na redução da desigualdade racial e na promoção da diversidade. Essas ações serão detalhadas a seguir.

### **Observatório Equidade no Legislativo**



Sob a responsabilidade do GT de Raça e Comitê de Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal, um dos objetivos estabelecidos no PEGR 2021-2023 é descrito no objetivo 1.1, que orienta as unidades administrativas envolvidas na ação “Publicar a página ‘Observatório Equidade no Legislativo’”, uma página institucional hospedada no site do Senado que tem como foco apresentar a representatividade étnico-racial e de gênero no Legislativo. Uma ação do GT de Raça, o Observatório procura coletar e

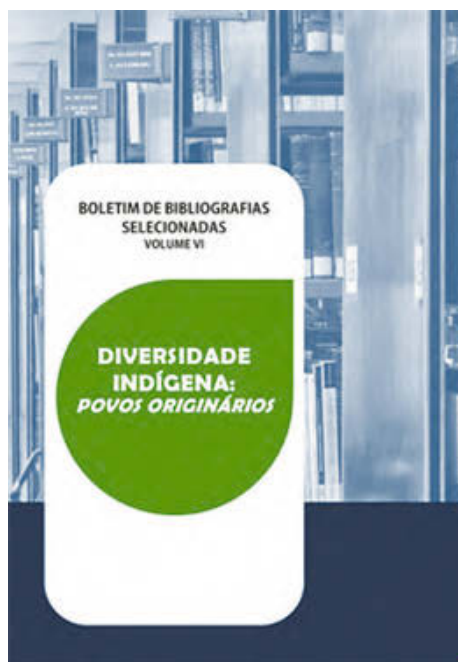


sistematizar informações sobre o perfil da representação étnico-racial e de gênero no Congresso Nacional e nas Assembleias Legislativas estaduais.

Em 26 de novembro de 2021 foi lançado o Observatório, durante uma sessão especial remota com a presença da senadora Leila Barros (PDT-DF), senador Paulo Paim (PT-RS), Ilana Trombka, diretora-geral do Senado, Nilma Lino Gomes, que já foi ministra-chefe da Secretaria de Políticas e Promoção da Igualdade Racial (em 2015) e ministra das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos (entre 2015 e 2016), e Devair Sebastião Nunes, servidor da Secretaria de Tecnologia da Informação do Senado (Prodasen). A sessão foi realizada de forma on-line e transmitida pelo canal da TV Senado no YouTube.

No objetivo seguinte, 1.2, há a previsão de gestão da página do Observatório com a inclusão de novos conteúdos; assim, após as eleições de 2022, o GT de Raça analisou o resultado do pleito e realizou a atualização do site. Desta forma, o objetivo foi cumprido em sua totalidade e, tendo atingido sua finalidade, deixa de integrar o Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025.

### **Boletim eletrônico de bibliografias selecionadas**



Fonte: Boletim de Bibliografias selecionadas, Volume VI

Após o término da vigência do PEGR 2019-2021 e análises dos resultados obtidos com a publicação dos boletins dentro e fora do Senado Federal, o projeto foi renovado para o PEGR 2021-2023. Contando com o apoio da Coordenação da Biblioteca da Casa, a meta foi estabelecida em quatro boletins, sendo a publicação de um boletim a cada semestre.

Durante a vigência do Plano a meta foi ultrapassada, já que foram publicados seis boletins:

- ▶ LGBTQIA+: orgulho e respeito (2021)<sup>8</sup>
- ▶ Diversidade indígena: povos originários (2021)<sup>9</sup>
- ▶ Mulheres na política (2022)<sup>10</sup>
- ▶ Decolonialidade: perspectivas diversas (2023)<sup>11</sup>
- ▶ O futuro é ancestral (2023)<sup>12</sup>
- ▶ Gênero e feminismo (2023)<sup>13</sup>

Neste capítulo, serão destacados os boletins que abordaram a temática étnico-racial em seu conteúdo: *Diversidade indígena: povos originários*, *Decolonialidade: perspectivas diversas* e *O futuro é ancestral*.

O boletim *Diversidade indígena: povos originários* propõe dar visibilidade à diversidade, às particularidades e às lutas dos povos originários. Além disso, as obras selecionadas buscam promover o respeito e a equidade aos povos indígenas.

No boletim *Decolonialidade: perspectivas diversas*, a finalidade foi apresentar obras que trouxessem uma reflexão sobre os efeitos da colonização e uma alternativa à mentalidade predominante entre os colonizadores. Dessa forma, essas correntes de pensamento buscam desenvolver alternativas de vida que possibilitem o fim das opressões sociais de gênero, classe e/ou raça, as quais foram mantidas e ampliadas pelos processos de colonização.

Por fim, o boletim *O futuro é ancestral* atua na promoção da igualdade racial, do respeito à diversidade cultural e da erradicação de quaisquer tipos de discriminações baseadas em aspectos étnico-raciais.

---

8 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/588936>.

9 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/587340>.

10 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/596474>.

11 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/609009>.

12 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/643836>.

13 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/642963>.

## Rodas de Leitura

As rodas de leitura, organizadas e realizadas pela Coordenação de Biblioteca (Cobib), compõem o PEGR 2021-2023 e buscam incentivar a leitura e o conhecimento na temática da diversidade. O Resultado-Chave 2.2.1 descreve que as unidades envolvidas devem realizar quatro rodas de leitura, sendo duas em 2022 e duas em 2023.

Assim, segundo o estabelecido no texto do PEGR, quatro rodas de leitura com a temática da diversidade foram realizadas no biênio:

- ▶ Roda de Leitura “No ocaso, o descaso: a condição da mulher idosa no Brasil”, em 31 de março de 2022;
- ▶ Roda de Leitura “Elas na liderança!: desenvolvendo uma gestão mais humanizada”, em 24 de agosto de 2022;
- ▶ Roda de Leitura “O bom-crioulo, de Adolfo Caminha”, em 23 de novembro de 2022;
- ▶ Roda de Leitura “A radical imaginação política das mulheres negras brasileiras”, em 30 de março de 2023;

Duas rodas de leitura trataram a temática étnico-racial, confirmando o alinhamento proposto no PEGR 2021-2023: estimular que as servidoras e servidores da Casa cultivem o conhecimento na temática da diversidade através da leitura.

## Projeto Racismo em Pauta



Agora, oficialmente compondo o PEGR como um objetivo, o Projeto Racismo em Pauta consolidou o destaque na promoção da diversidade racial que conquistou desde sua criação.

A principal função do projeto é sensibilizar e conscientizar as colaboradoras e colaboradores na temática da diversidade racial e no combate de quaisquer discriminações por causa de raça, cor e etnia. O PEGR 2021-2023 propôs publicar, pelo menos, três ações do projeto por semestre, meta que foi superada para o período, de acordo com o relatório do Plano.

Um dos resultados mais relevantes do Projeto para o biênio foi o lançamento do e-book *Racismo em Pauta – Volume 1*<sup>14</sup>: uma coletânea com os textos de servidoras e servidores do GT de Raça, publicados na página da intranet do Senado Federal entre os anos de 2019 e 2021.

### **Curso Racismo Estrutural**

Dentre os objetivos relacionados ao combate ao racismo e à promoção da equidade racial, destaca-se o objetivo 2.5: “Criar Curso de Extensão sobre o Racismo Estrutural”. Inicialmente foi prevista a criação do curso na modalidade EAD com 60 horas destinado ao público interno e à sociedade em geral. No entanto, foi possível disponibilizar o curso com 30 horas, assim a meta foi parcialmente cumprida.

O curso “Racismo Estrutural e Práticas Antirracistas” foi criado em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares e seu intuito é conscientizar acerca de ações antirracistas. Por meio do conhecimento e contextualização do racismo estrutural, o curso gera reflexões sobre o tema e estimula a adoção de uma postura de combate ao racismo.

### **Manual Quesito Cor/Raça e Etnia**

Como parte integrante do eixo temático Cultura Organizacional, foi proposta a criação do Manual Quesito Cor/Raça e Etnia. Elaborado pelo GT de Raça em conjunto com o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado, o manual vai além de cumprir o objetivo do PEGR, sendo uma ferramenta primordial que permite munir a Casa com dados essenciais para elaborar e manter a política de inclusão racial adequada.

Tendo como base as categorias utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que inclui os termos preta, parda, indígena, amarela e branca, o manual foi publicado e se apresenta como uma ferramenta para auxiliar as unidades da Casa. Englobando assuntos

14 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/660750>.

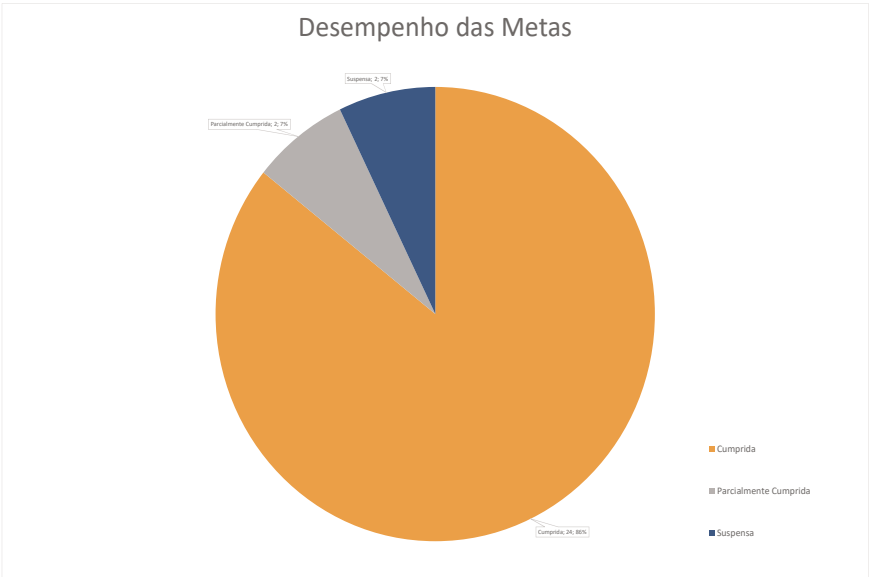
como o que é a autodeclaração, significado das categorias definidas pelo IBGE, orientações gerais para cadastro e comunicação, o manual é um instrumento importante para auxiliar na coleta de dados com foco na cor/raça, tendo como finalidade o levantamento de dados para subsidiar ações afirmativas.

### Curso de Liderança para Mulheres Negras

Em novembro de 2023, durante a vigência do PEGR 2021-2023, uma aula especial da socióloga, ativista e ex-ouvidora-geral da Defensoria Pública da Bahia Vilma Reis lançou o Programa de Liderança para Mulheres Negras. A ação fez parte do eixo temático Gestão considerado o objetivo 4.2.2: “Realizar um curso de liderança para mulheres pardas e pretas não ocupantes de função comissionada”.

Durante a aula inaugural, Vilma ressaltou a importância do entendimento de termos como racismo e machismo e como eles atravessam a existência de mulheres negras. A aula atuou como um chamariz para o programa que seria ofertado no ano seguinte.

A segunda edição do PEGR (2021-2023) consolidou os avanços feitos na primeira edição e trouxe novos desafios. Com 90% de suas metas alcançadas, reforçou o compromisso do Senado com a equidade racial e de gênero, além de assegurar a continuidade das ações voltadas para a promoção da equidade racial.



Fonte: Plano de Equidade de Gênero e Raça 2021-2023, página 39.

### 3.4 PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA 2024-2025

O Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 do Senado Federal é resultado da colaboração entre 21 representantes de 19 setores da Casa, mantendo sua característica multidisciplinar. Os trabalhos de elaboração do PEGR tiveram início em 2023. Após a análise dos objetivos alcançados no plano anterior, foi criado o Grupo de Trabalho destinado a elaborar o Plano de Equidade de Gênero e Raça (Biênio 2023-2025) instituído pela Portaria da Diretoria-Geral nº 5.654, de 2023, atualizada pela Portaria da Diretoria-Geral nº 6.244, de 2023.

Este Plano tem como objetivo central o estabelecimento de novas metas voltadas à ampliação da equidade no Senado, observando os desafios ainda persistentes. Enquanto este texto é redigido, o PEGR 2024-2025 ainda está em plena vigência, com muitos objetivos já concluídos após um ano de seu lançamento e muitos ainda em fase de desenvolvimento e execução.

#### Ações em andamento

No eixo temático Comunicação, o PEGR propôs como objetivo uma importante ação que traz destaque ao GT de Raça: a elaboração e finalização de um vídeo de divulgação do GT de Raça, contando com o apoio da Secretaria de Comunicação (Secom) como unidade envolvida para atingir esse objetivo. No momento em que este capítulo está sendo escrito, o vídeo se encontra em processo de elaboração. A criação de um vídeo institucional evidencia o compromisso da Casa em atuar de forma ativa no combate ao racismo.

A realização de rodas de leitura na temática de gênero e raça vem sendo realizada ao longo dos anos em parceria com a Coordenação de Biblioteca do Senado (Cobib). Na edição atual, o tema 2 – Educação e Cultura prevê a realização de duas rodas, sendo uma em 2024 e a segunda em 2025. Em 2024, o livro *Insubmissas Lágrimas de Mulheres*, de Conceição Evaristo, foi o escolhido para discussão sobre violência contra a mulher. A obra, dividida em capítulos com nomes femininos, explora diversas facetas desse problema. O conto de Shirley Paixão, que narra a história de uma jovem vítima de violência doméstica, foi um dos destaques.

Ainda no eixo temático 2 – Educação e Cultura, existe a previsão de realizar Oficina Legislativa do portal E-Cidadania no tema Igualdade Racial para o público de escola pública. A iniciativa pretende estimular os alunos a refletirem sobre a Igualdade Racial e apresentar ideias que

podem se transformar em projetos e, se aprovadas, em leis. Durante o período no qual este capítulo é redigido, já estão em andamento as tratativas para a realização da Oficina.

Como mencionado no início do capítulo, o Projeto Racismo em Pauta, desde sua criação em 2020 até os dias atuais, possui grande relevância no combate ao racismo dentro e fora da Casa. Como resultado deste projeto, nasceram ações importantes que impactam na conscientização, combate, elucidação e percepção dos colaboradores da Casa a respeito da pauta racial. Por isso, na edição do PEGR 2024-2025 se constitui o objetivo de sensibilizar colaboradores de todos os vínculos quanto à temática racial por meio do projeto. Em 2024 foi lançada a segunda edição do e-book *Racismo em Pauta*<sup>15</sup>, composto por artigos publicados em 2022 e 2023. A meta para o ano de 2024, publicar pelo menos três ações do projeto por semestre, já foi cumprida e ultrapassada; contudo, as ações do projeto seguem sendo veiculadas.

### Ações realizadas

Apesar de ainda estar em vigência, algumas ações propostas no PEGR 2024-2025 já foram concluídas e já apresentam resultados significativos para a promoção da equidade racial e para o combate à discriminação racial.

A criação do Viveiro dos Povos foi conduzida pelo Núcleo de Coordenação de Ações de Responsabilidade Social (NCAS) e teve como principal objetivo criar um viveiro ornamentado com espécies que remetam à cultura afro-brasileira e indígena.

As ações executadas pela Casa de acordo com as efemérides relacionadas à diversidade passam a integrar o PEGR a partir da edição 2024-2025. São ações que já vinham integrando o calendário planejado e executado pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça que passam a integrar o Plano. Dentre as demais ações presentes no objetivo se destacam: realizar ações referentes ao Abril Indígena, realizar ações referentes ao Julho das Mulheres Negras e realizar ações referentes aos 21 dias de Ativismo pelo fim da violência contra a mulher.

Ao celebrar o Dia Internacional da Mulher Negra, Latino-Americana e Caribenha, que é comemorado em 25 de julho, o Senado lançou o Guia Eleitoral para Candidaturas Femininas e Negras como parte das ações referentes ao Julho das Mulheres Negras. A celebração foi realizada no dia 8 de agosto de 2024 durante Sessão Especial requerida pela senadora Zenaide Maia (PSD-RN).

---

15 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/660750>.



Figura 1: Guia eleitoral para candidaturas femininas e negras

Na ocasião foi assinado Acordo de Cooperação Técnica entre o Senado e o Ministério da Igualdade Racial para facilitar o acesso à informação e fortalecer práticas antirracistas. O primeiro resultado desse acordo foi o lançamento do Guia Eleitoral para Candidaturas Femininas e Negras<sup>16</sup>, uma ferramenta de empoderamento para candidaturas diversas e plurais.

A oferta de um curso de liderança para mulheres pardas e pretas também foi um objetivo que compôs o PEGR 2024-2025. A ação contou com o apoio do Instituto Legislativo Brasileiro (ILB) e do GT de Raça. As aulas foram iniciadas em março de 2024 e tiveram 30 horas de duração com aulas teóricas, práticas, palestras e oficinas.

16 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/657616>.





Foto: Rodrigo Viana/Senado Federal

A primeira turma do Curso de Liderança para Mulheres Negras foi formada por 14 servidoras do Senado e 3 servidoras de órgãos que integram a Rede Equidade (CNJ, TJDF e Secretaria de Educação do DF). Foram 60 horas de formação ao longo do ano de 2024, levando em consideração abordagens sobre ancestralidade e identidade racial, que permitiram às mulheres reconhecerem o valor de suas histórias e trajetórias. Esse processo trouxe um aumento na autoestima e na confiança para ocupar espaços de poder, superando barreiras estruturais e preconceitos históricos que prejudicam a ascensão no serviço público.

A iniciativa, que teve como objetivo fortalecer habilidades de liderança, promover o autoconhecimento e impulsionar as carreiras das servidoras, apresentou resultados notáveis: descobertas, empoderamento, conquistas e histórias de superação.

Outro marco considerável trazido pela atual edição do PEGR consiste em ofertar aos vigilantes do Senado Federal palestra de sensibilização sobre a temática racial, com o objetivo de erradicar tratamentos discriminatórios a servidores e vigilantes da Casa. O presente resultado-chave compõe o objetivo principal, qual seja, fornecer capacitação do corpo funcional nas temáticas da equidade e combate ao assédio, e conta com o apoio da Secretaria de Polícia do Senado Federal (SPOL). No mês de novembro de 2024, a primeira turma com 30 participantes recebeu o treina-

mento, que contou com o apoio da Secretaria de Justiça e Cidadania do Distrito Federal (Sejus-DF). Mais duas turmas estão previstas para janeiro de 2025, reafirmando o compromisso da Casa em promover a equidade e a inclusão.

Outra ação prevista no PEGR 2024-2025 é a relativa aos 21 dias de ativismo pelo fim da violência contra as mulheres e meninas. A iniciativa era originalmente conhecida como 16 dias de ativismo, mas o Senado Federal segue o estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU): a iniciativa foi ampliada para 21 dias de ativismo e o Senado inicia as atividades no dia 20 de novembro, uma data simbólica: o Dia da Consciência Negra. A escolha ressalta a vulnerabilidade das mulheres negras, que enfrentam a dupla discriminação: de gênero e raça. As atividades programadas incluíram a publicação de artigos, palestras educativas, rodas de leitura e o lançamento de obras bibliográficas.

Pela primeira vez celebrado como feriado nacional, o Dia da Consciência Negra foi marcado por uma Sessão Especial no Senado, destacando a importância da luta contra o racismo e do resgate histórico pela abolição da escravatura.

Entre as atividades realizadas durante os 21 Dias de Ativismo, destacam-se:

- ▶ Lançamento da Bibliografia sobre inteligência artificial e discriminação de gênero e raça;<sup>17</sup>
- ▶ Lançamento da obra *Senadoras: Dados Biográficos (1979-2024)*;<sup>18</sup>
- ▶ Lançamento do vol. 11 da Coleção Escritoras do Brasil: *As Aventuras de Diófanos*, de Thereza Margarida da Silva e Orta;<sup>19</sup>
- ▶ 3º Seminário Direitos Humanos na Gestão Pública: Diversidade, Equidade e Inclusão;<sup>20</sup>

O encerramento das atividades se deu no II Seminário Expressões e Vivências Negras, realizado em parceria com o Tribunal de Contas da União (TCU) e o Sindilegis. O evento reuniu nomes de destaque como a escritora e dramaturga Cristiane Sobral, a ilustradora Vanessa Ferreira (Preta Ilustra), a especialista em crimes de gênero Fayda Belo e o artista visual Sanagê Cardoso. Durante o seminário, Fayda ministrou uma palestra sobre o combate ao racismo, e foi lançado o livro *Como Não Ser um Racista (Mesmo que Você Jure que Não É!)*.

17 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/666278>.

18 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/650542>.

19 Disponível em: <https://livraria.senado.leg.br/aventuras-de-diofanos>.

20 Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=G1UWGVd4tFQ>.



Abertura do II Seminário Expressões e Vivências Negras, com palestra de Fayda Belo. Foto: Sindilegis.

As ações reafirmaram o compromisso do Senado com a promoção da igualdade e o combate às discriminações estruturais de gênero e raça, incentivando o debate e a educação como ferramentas para transformação social.

### 3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Equidade de Gênero e Raça no Senado Federal tem cumprido seu objetivo de ser uma ferramenta reforçadora de políticas que eliminam barreiras estruturais e promovem igualdade de oportunidades. Levando em conta a herança de desigualdade racial do país, agravada por séculos de escravidão, ao traçar objetivos e metas que incentivam e estimulam a equidade racial e o combate a quaisquer tipos de discriminação, o Senado Federal avança de forma consistente no objetivo de construir um ambiente de trabalho inclusivo, justo e equânime para todas as servidoras e servidores.

Muitas ações do Plano de Equidade de Gênero e Raça ainda estão em andamento, o que comprova o compromisso da alta administração do Senado Federal com as pautas raciais e com o combate a quaisquer tipos

de discriminação. Ainda há um longo caminho a ser trilhado, mas o Senado Federal tem avançado significativamente na promoção da equidade. É fundamental que toda a sociedade se engaje na luta contra o racismo e na promoção da equidade, construindo um futuro mais justo e inclusivo para todos.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Senado Federal. **Afinidade de Raça em Ação**: grupo de trabalho. Brasília: Senado Federal, 2021, 2 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/599798>. Acesso em: 7 nov. 2024.
- BRASIL. Senado Federal. Comitê de Gênero e Raça: igualdade de gênero e raça no Senado Federal: um Comitê foi criado para promover essa igualdade. **Senado Federal**, Institucional, Responsabilidade Social, Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/comite>. Acesso em: 9 nov. 2024.
- BRASIL. Senado Federal. **Plano de Equidade de Gênero e Raça**: 2019-2021. Brasília: Senado Federal, 2019. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/599794>. Acesso em: 7 nov. 2024.
- BRASIL. Senado Federal. **Plano de Equidade de Gênero e Raça**: 2021-2023. Brasília: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/599795>. Acesso em: 7 nov. 2024.
- BRASIL. Senado Federal. **Plano de Equidade de Gênero e Raça**: 2024-2025. Brasília: Senado Federal, 2024. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/647324>. Acesso em: 7 nov. 2024.
- NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. **UN Brasil**, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 9 nov. 2024.
- RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

A Casa se mo

## 4 A Casa se movimenta

*Devair Sebastião Nunes<sup>21</sup>, Gerciena Barbosa dos Santos<sup>22</sup>, Vanessa Martins de Rezende Ramos<sup>23</sup> e Christian Caetano de Lima<sup>24</sup>*

### 4.1 INTRODUÇÃO

A transformação da cultura organizacional é condição essencial para que ambientes de trabalho se tornem inclusivos, equitativos e alinhados com os princípios da diversidade. Projetos voltados para esse fim, especialmente aqueles com objetivos antirracistas, cumprem papel estratégico: não apenas eliminam barreiras discriminatórias, mas também estimulam uma mentalidade coletiva em que a pluralidade seja reconhecida, respeitada e valorizada em todas as dimensões da vida institucional. Essa mudança, entretanto, não se concretiza apenas por decretos ou discursos. Ela exige compromisso genuíno das lideranças, participação ativa de todas e todos e a criação de mecanismos que assegurem sustentabilidade e continuidade às ações.

O engajamento coletivo é indispensável. Assim como educar uma criança demanda a participação de toda uma comunidade – famílias, vizinhos, professores, líderes, amigos(as) e diferentes agentes sociais –, transformar a cultura de uma organização também requer a mobilização conjunta de servidoras(es), gestoras(es) e colaboradoras(es). Políti-

---

21 Pós-graduado em Gestão de Marketing Digital pelo Centro Universitário SEB (Uniseb), pós-graduado em Gestão da Tecnologia da Informação pela Universidade de Brasília (UnB), graduado em Processamento de Dados pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo (Fatec-SP), coordenador do Grupo de Trabalho e Afinidade de Raça do Senado Federal e analista legislativo – TI no Senado Federal. E-mail: devair@senado.leg.br. Telefone: +55 (61) 3303-2631.

22 Bacharelada em Ciências Sociais pela Universidade de Brasília (UnB) com experiência em pesquisa acadêmica e atuação institucional voltada à equidade racial e de gênero. Atuou no Senado Federal na elaboração de materiais como o Guia Gênero e Feminismo. Atualmente estagia no Ministério da Igualdade Racial, onde contribui com relatórios e análises sobre manifestações sociais. Atuou no Grupo de Pesquisa Geopolítica e Urbanização Periférica (07/2024 - 06/2025), no Projeto Autodeclaração Racial de Cientistas do Vírus Zika (02/2024 - 07/2024) e no Núcleo de Pesquisa Flora Tristán (05/2022 - 04/2023). E-mail: gercienab@gmail.com.

23 Contadora, administradora, pedagoga, com mestrado em Engenharia de Produção. Tem formação de conselheira empresarial (IEL – FIEMG) e pós-graduação em Gestão Pública da Enap. Experiência na área de auditoria e de consultoria. Atualmente analista legislativa – Contabilidade no Senado Federal e estudante no curso Pós-Graduação Lato Sensu na UnB. LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/vanessa-martinsfeliz>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0408192512022484>. E-mail: vrezende@senado.leg.br.

24 Mestrando e graduado em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Integra a equipe do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. E-mail: christian.caetano@senado.leg.br.

cas transparentes, ações educativas e práticas de gestão que promovam representatividade e equidade racial formam a base desse processo. Programas de letramento racial, revisão de procedimentos internos e estímulo a uma cultura de escuta ativa são alguns exemplos de medidas que contribuem para tornar a instituição mais inclusiva e, ao mesmo tempo, mais inovadora, engajada e socialmente responsável.

Essas iniciativas só fazem sentido quando compreendemos que a própria cultura organizacional é o terreno em que tudo isso se enraíza. Ela é o resultado das interações, valores e ritos que se consolidam ao longo do tempo, conferindo identidade às instituições. Quando forte, dá coerência e reconhecimento, a ponto de ser percebida mesmo por quem está de fora. Quando frágil, dispersa comportamentos e dificulta a construção de um projeto comum. No Brasil, contudo, há um consenso entre estudiosos e gestores: nenhuma cultura organizacional pode ser analisada sem considerar a presença persistente do racismo estrutural e institucional.

O racismo estrutural está inscrito nos hábitos, práticas e relações sociais que, muitas vezes de forma inconsciente, perpetuam a desigualdade racial e moldam instituições inteiras. Já o racismo institucional se manifesta diretamente no funcionamento das organizações públicas e privadas, produzindo hierarquias baseadas na cor da pele, tratamentos diferenciados, exclusão de minorias de cargos de comando, exigências desproporcionais de qualificação e a manutenção de redes de relacionamento marcadas pela preferência por pessoas brancas.

No setor público, a promoção da equidade racial é um processo contínuo que depende da atuação conjunta de diferentes áreas e pessoas. Enfrentar o racismo é um desafio permanente, presente tanto na sociedade civil quanto nos espaços institucionais. No Senado Federal, essa realidade também se manifesta: o racismo, enraizado na estrutura social brasileira, atravessa o cotidiano da instituição, independentemente da percepção ou da intenção de suas lideranças.

Apesar disso, esforços vêm sendo realizados para tornar o Senado um espaço mais acolhedor e plural, com ênfase na valorização e inclusão de pessoas negras em seu corpo de servidoras(es) e colaboradoras(es). Esses avanços têm sido possíveis graças à atuação articulada de diferentes órgãos internos e, em especial, ao trabalho do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça do Senado, que, por meio dos Planos de Equidade, vêm conduzindo ações estratégicas para enfrentar desigualdades estruturais e institucionais.



A equidade racial, nesse percurso, não se resume a uma meta administrativa. Ela representa um compromisso ético e coletivo com um futuro livre de discriminações. No âmbito público, esse compromisso se concretiza por meio da cooperação entre diferentes áreas e profissionais, fortalecendo políticas de equidade e ampliando a legitimidade social dos avanços alcançados pelo Senado Federal.



Para acessar a Carta de Compromissos na íntegra, utilize o QR Code.

Para evidenciar como a promoção da equidade e o enfrentamento ao racismo se consolidam como uma responsabilidade coletiva, este capítulo apresenta as ações implementadas no Senado Federal a partir da atuação integrada do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, do Grupo de Trabalho e de Afinidade de Raça e de diversos setores da Casa, evidenciando as potencialidades, os desafios e as estratégias construídas ao longo dessa trajetória, que têm contribuído para ampliar as discussões sobre raça e racismo, fortalecer o enfrentamento às discriminações raciais e consolidar uma cultura institucional mais equitativa.

## 4.2 CARTA DE COMPROMISSOS DO SENADO FEDERAL

Lançada em 2015, a Carta de Compromissos do Senado Federal consolidou os valores que orientam a atuação da instituição e de suas trabalhadoras e trabalhadores. Elaborada sob a liderança da diretora-geral Ilana Trombka, a Carta reforça que a transformação institucional depende do engajamento de cada pessoa na construção de um ambiente de trabalho mais ético, humano e inclusivo. Entre os 11 compromissos firmados, a Carta reúne princípios voltados à promoção da diversidade, da equidade e da inclusão, bem como ao fortalecimento de valores éticos, sociais e ambientais que orientam a atuação institucional.

- ▶ **Compromisso com a Igualdade:** assegura que ninguém será discriminado por gênero, raça, etnia, orientação sexual, credo, origem ou condição social, e determina a prevenção e punição de práticas de assédio moral ou sexual.
- ▶ **Compromisso com a Qualidade de Vida:** valoriza o bem-estar físico e emocional das pessoas, promovendo ambientes de trabalho saudáveis, acessíveis e livres de preconceitos.
- ▶ **Compromisso com a Acessibilidade:** garante que os espaços e comunicações institucionais sejam plenamente acessíveis, assegurando dignidade e autonomia a todas as pessoas.

► **Compromisso com a Sustentabilidade:** estimula o uso responsável dos recursos naturais e a redução de impactos ambientais, promovendo práticas institucionais sustentáveis e conscientes.

► **Compromisso com a Comunidade:** incentiva a participação em ações de educação, cultura, solidariedade e cidadania, fortalecendo o papel social do Senado e sua contribuição para a qualidade de vida da população.

A Carta também reafirma os compromissos com o Parlamento, com a excelência na prestação do serviço público, com a transparência, com o respeito à diversidade de ideias, com a responsabilidade na utilização de recursos públicos e com a preservação da memória do Senado Federal – pilares essenciais para uma instituição democrática e representativa.

### 4.3 COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL E EQUIDADE NO SENADO

A Secretaria de Comunicação Social (Secom) tem assumido papel estratégico na construção de uma cultura institucional mais inclusiva no Senado Federal. As suas responsabilidades no âmbito dos Planos de Equidade envolvem a coordenação de programas da Rádio Senado e da TV Senado, a gestão da comunicação interna, a atuação nas redes sociais e a atualização do Manual de Comunicação, que passou a incluir orientações sobre linguagem inclusiva e antidiscriminatória. Cada frente se articula de modo complementar, ampliando o alcance e a legitimidade das iniciativas voltadas à diversidade, à equidade e à inclusão.

#### Rádio Senado

Na Rádio Senado, o esforço tem sido constante para dar visibilidade às pautas de gênero, raça e diversidade. A programação incorporou reportagens especiais, entrevistas, programetes e programas fixos que dialogam diretamente com a temáticas que envolvem o Plano de Equidade. A rádio entende que divulgar esses temas não é apenas informar, mas também educar e engajar, aproximando servidoras(es), parlamentares e sociedade civil de debates atuais sobre inclusão.

Em 2023, por exemplo, foi ao ar a reportagem “Contra o racismo: 20 anos da lei que obriga o ensino da cultura e história afro nas escolas”, que revisitou avanços e desafios dessa política pública. Programetes como “A gente também fala tupi” abordaram a diversidade linguística indígena, enquanto entrevistas com especialistas trouxeram reflexões sobre cotas raciais, violência de gênero e sub-representação de mulhe-

res e pessoas negras na política. A Rádio Senado tornou-se, assim, uma ferramenta educativa de alcance nacional, capaz de sensibilizar públicos diversos para a importância de políticas inclusivas e equitativas.

### TV Senado

A TV Senado, por sua vez, consolidou-se como vitrine audiovisual da diversidade brasileira. Desde 2017, o programa Cidadania Mulher garante espaço fixo para discutir participação política feminina, direitos sociais e combate à violência de gênero. Entre janeiro de 2022 e outubro de 2023, foram produzidos 62 programas relacionados a questões de gênero e raça, abordando desde o racismo nos esportes até o papel e os desafios das mulheres na política institucional.

A emissora também tem investido em documentários exibidos na faixa Senadoc, muitos deles dedicados a questões raciais, indígenas e de gênero. Obras como “Doméstica” – sobre a realidade do trabalho doméstico, majoritariamente realizado por mulheres negras – e “Índio Cidadão?” – que discute direitos e cidadania indígena – exemplificam esse compromisso. Em paralelo, campanhas digitais, como as que repercutiram casos de racismo contra atletas, mostram como a TV Senado tem buscado conectar o Parlamento com debates contemporâneos da sociedade.

### Comunicação Interna (Intranet)

A comunicação interna exerce papel essencial na formação da cultura organizacional do Senado. Responsável pela gestão da intranet, a equipe atua de forma articulada com o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça (Coprig) e o GT de Raça para disseminar conteúdos que valorizem a diversidade e promovam a inclusão. Essa parceria consolidou a intranet como espaço estratégico de sensibilização, onde matérias, campanhas e colunas estimulam o diálogo e ampliam a representatividade no ambiente institucional.

Um dos resultados mais expressivos dessa colaboração é a coluna Racismo em Pauta, publicada regularmente desde 2019. O espaço tornou-se referência ao abordar temas como intolerância religiosa, racismo ambiental, Lei de Cotas e a luta das mulheres negras, entre outros assuntos frequentemente invisibilizados ou tratados como tabus. Mais do que informar, os textos promovem reflexão crítica, fortalecem o engajamento de trabalhadoras e trabalhadores e contribuem para consolidar uma cul-

tura organizacional atenta às pautas da equidade. Os elevados índices de leitura e interação demonstram a sintonia do conteúdo com o público interno e sua capacidade de mobilização.



Identidade visual do Projeto Racismo em Pauta

O Projeto Racismo em Pauta se desenvolve em diferentes formatos, que ampliam o diálogo sobre as relações raciais no ambiente institucional:

- ▶ Entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores negros, valorizando trajetórias e experiências pessoais;
- ▶ Conteúdos temáticos em datas significativas do calendário da igualdade racial;
- ▶ Materiais educativos para redes sociais, voltados ao enfrentamento de expressões e práticas racistas;
- ▶ Série de artigos publicados na intranet, reunidos sob o título do projeto, que abordam temas relacionados às questões raciais.

Entre 2019 e 2024, foram veiculados 84 artigos na intranet pelo projeto Racismo em Pauta. Os textos são resultado da escrita de trabalhadores(as) de diferentes setores do Senado Federal que demonstram interesse em abordar diferentes temas relacionados às questões de raça, racismo e antirracismo. As publicações formam um conjunto articulado e diverso, voltado à memória, à equidade racial, à ancestralidade, à resistência e à representatividade negra, e exploram temas como gênero, cultura, esporte, meio ambiente, educação e saúde.

A consistência e a relevância das publicações resultaram na produção de dois *e-books* que reúnem os artigos publicados entre 2019 e 2023, organizados em dois volumes (*Racismo em Pauta 2019–2021* e *Racismo em Pauta 2022–2023*). O material está disponível gratuitamente na Biblioteca Digital do Senado Federal.

Desse modo, a comunicação interna não apenas divulga informações, mas também cumpre um papel pedagógico, contribuindo para o letramento racial e para a construção de um ambiente institucional mais justo, plural e inclusivo. Esses textos não apenas informam, mas também estimulam reflexão e senso crítico entre trabalhadoras e trabalhadores, promovendo engajamento em torno de causas coletivas. Os altos índices de leitura e interação mostram que os conteúdos dialogam com o público interno e ajudam a consolidar uma cultura organizacional atenta à diversidade.

### **Redes sociais**

As mídias sociais oficiais do Senado Federal (@senadofederal) desempenham papel central na comunicação com a sociedade. Por meio delas, a comunicação institucional tem dado visibilidade a legislações, serviços públicos e campanhas de conscientização, buscando sempre promover a representatividade racial, de gênero, geracional e de pessoas com deficiência. Entre 2019 e 2024, foram realizadas 56 publicações sobre temas relacionados a raça e gênero, que registraram alto nível de engajamento e repercussão positiva entre o público que acompanha as redes do Senado.



Fonte: Senado Federal/Instagram, 2025.

# FELIZ DIA DAS MÃES!

## E AÍ, MAMÃE... VOCÊ CONHECE SEUS DIREITOS?

- ♥ Dispensa do trabalho para ir a pelo menos seis consultas médicas e fazer exames durante a gravidez
- ♥ Licença-maternidade de 4 a 6 meses (a partir do 8º mês de gestação) com salário integral
- ♥ Estabilidade no emprego: grávidas e mães até 5 meses após o parto não podem ser demitidas sem justa causa
- ♥ 2 intervalos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida
- ♥ 1 dia no ano para levar o filho ao médico sem prejuízo do salário
- ♥ Auxílio-creche para empregadas com filhos ou dependentes com idade igual ou inferior a 5 anos

@SenadoFederal



Fonte: Senado Federal/Instagram, 2024.

“

**O racismo no Brasil se caracteriza pela covardia.**

Ele não se assume e, por isso, não tem culpa nem autocrítica.

*Abdias do Nascimento*

20 de novembro  
Dia da Consciência  
**Negra**



Fonte: Senado Federal/Instagram, 2024.



# CONSTITUIÇÃO É COISA DE CRIANÇA!

Você conhece a Constituição em Miúdos? É um livro que explica a nossa Lei Maior em linguagem acessível, estimulando os jovens a refletir sobre o país e a sua realidade. Que tal baixar a versão em áudio para ouvir com os filhos?



Fonte: Senado Federal/Instagram, 2024.

## JÁ ESTÁ VALENDO LEI QUE DIMINUI IMPUNIDADE CONTRA RACISTAS

A Lei 14.532/23 equiparou o crime de injúria racial ao racismo, tornando-o inafiançável, imprescritível e com a pena aumentada para até 5 anos de prisão.



Fonte: Senado Federal/Instagram, 2024.

Além da frequência, a qualidade das postagens também reforça a representatividade. Ao acessar o Instagram do Senado, é possível perceber que as imagens – enquanto elementos de comunicação – retratam corpos, etnias e faixas etárias diversas, mesmo quando o tema não está diretamente relacionado à pauta da inclusão. Essa escolha editorial contribui para naturalizar a diversidade, reconhecendo-a como parte constitutiva da sociedade brasileira e como um valor que deve estar presente em todas as dimensões da comunicação oficial do Senado Federal.

### **Manual de Comunicação**

A atualização do Manual de Comunicação incorporou uma seção dedicada à linguagem inclusiva. Mais do que um guia técnico, o documento expressa o compromisso do Senado e de suas equipes de comunicação em adotar expressões que valorizem a diversidade e combatam a discriminação. A iniciativa contribui para assegurar consistência entre os diferentes canais e consolidar a imagem da instituição como sensível às demandas sociais por inclusão e respeito.

As ações de comunicação interna têm alcançado ampla receptividade entre trabalhadoras e trabalhadores do Senado Federal. Mais do que informar, esses materiais têm se mostrado capazes de mobilizar percepções, provocar reflexões e estimular mudanças de postura alinhadas aos valores de inclusão e diversidade promovidos pelos Planos de Equidade. Ainda que existam resistências, elas apenas reforçam a importância de manter uma comunicação inclusiva, plural e atenta às demandas sociais contemporâneas. Assim, a comunicação interna, em articulação com as demais áreas da instituição, consolida-se como uma frente estratégica na construção de um ambiente de trabalho mais justo, democrático e acolhedor.

## **4.4 FORMAÇÕES E CAPACITAÇÕES INSTITUCIONAIS**

Como uma das primeiras medidas e estratégias de promoção da diversidade, da equidade e da inclusão no Senado Federal, optou-se pela oferta de formações e capacitações sobre essas temáticas a servidoras e servidores da Casa, reconhecendo que a mudança organizacional requer também transformação cultural e educacional. O Instituto Legislativo Brasileiro (ILB) e o Programa e-Cidadania, por exemplo, têm desenvolvido ações formativas e oficinas voltadas à promoção da equidade de gênero e raça, em diálogo com o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça (Coprig) e com os Grupos de Trabalho de Afinidade (GTs). Essas iniciativas, que combinam atividades presenciais e a distância, al-



cançam o público interno do Senado e a sociedade civil, contribuindo para a consolidação de uma cultura institucional mais diversa, sensível às desigualdades e orientada pelos princípios da igualdade de acesso e de oportunidades.

### **Programa de Formação Gerencial (PFG)**

Realizado desde 2017, o Programa de Formação Gerencial (PFG) inclui a discussão sobre diversidade e equidade no painel Responsabilidade Social, tendo capacitado cerca de 180 servidores(as). A iniciativa promove reflexões sobre desigualdades estruturais, gênero, raça, o Plano de Equidade do Senado e boas práticas de inclusão, contribuindo para a formação de gestores(as) mais conscientes e preparados(as) para lidar com a pluralidade no serviço público e em suas equipes. Apesar dos avanços alcançados, trabalha-se para incorporar esses conteúdos de forma transversal às diferentes disciplinas do programa, ampliando e qualificando o debate sobre justiça social e igualdade de oportunidades. Ao integrar essas perspectivas a distintas áreas da gestão, o PFG consolida seu papel como instrumento de promoção de uma cultura institucional plural, democrática e comprometida com o respeito às diferenças.

### **Nas Trilhas dos 200 anos da Independência do Brasil**

Inicialmente planejado como curso e posteriormente adaptado para o formato de *videocast*, o projeto “Na trilha dos 200 anos” disponibilizou 11 episódios na intranet entre 2023 e 2024. A série abordou temas como a exclusão histórica de mulheres e pessoas negras, os impactos do patriarcado e da escravidão na formação da sociedade brasileira, as barreiras à representação política e as mudanças no ordenamento jurídico voltadas à inclusão. Ao propor uma releitura crítica da história nacional, a iniciativa contribuiu para ampliar a compreensão sobre as raízes da desigualdade estrutural e reforçar a importância da representatividade como pilar da democracia.

Episódio	Link do vídeo no YouTube
A exclusão de mulheres e negros nasce do patriarcado e da escravidão	<a href="https://youtu.be/aGhpvafF0p4?si=0hWg5bW-D-EA-SJtv">https://youtu.be/aGhpvafF0p4?si=0hWg5bW-D-EA-SJtv</a>
Pesquisas contam outra história de luta das mulheres e negros no Brasil	<a href="https://youtu.be/wJ3B_0Hi9YU?si=gNzDLVos-nra75cO5">https://youtu.be/wJ3B_0Hi9YU?si=gNzDLVos-nra75cO5</a>
Não é possível contar a história do Brasil sem as mulheres e os negros	<a href="https://youtu.be/wiS3wRznZys?si=n_MhNH7a-5pepd45U">https://youtu.be/wiS3wRznZys?si=n_MhNH7a-5pepd45U</a>
Não existe causa ganha num país com essa história profunda de desigualdade	<a href="https://youtu.be/cBWNh0aSs?si=ZpVjgvfA-Vqmn9j_d">https://youtu.be/cBWNh0aSs?si=ZpVjgvfA-Vqmn9j_d</a>
As mudanças nos direitos de família para inclusão de mulheres e negros	<a href="https://youtu.be/KMKqQePruTs?si=zJbcwK4t-VW9b1n62">https://youtu.be/KMKqQePruTs?si=zJbcwK4t-VW9b1n62</a>
Que leis frustraram a inclusão de mulheres e negros nesses 200 anos	<a href="https://youtu.be/oTmhnJbFCPQ?si=QfGKG-ZYh-Pal82ir">https://youtu.be/oTmhnJbFCPQ?si=QfGKG-ZYh-Pal82ir</a>
As barreiras para representação política de mulheres e negros	<a href="https://youtu.be/BSAnZxolO2A?si=XlbuR7rB-f-2IFl1V">https://youtu.be/BSAnZxolO2A?si=XlbuR7rB-f-2IFl1V</a>
A consciência é um trabalho de longo prazo e não se resolve com uma canetada	<a href="https://youtu.be/5z3xs1pEzNM?si=ygDlcd-MWTmHQ9p2S">https://youtu.be/5z3xs1pEzNM?si=ygDlcd-MWTmHQ9p2S</a>
É importante que a linguagem nomeie homens e mulheres	<a href="https://youtu.be/_dM-b01AfZI?si=U7r-t7HRKwLmYcbV6">https://youtu.be/_dM-b01AfZI?si=U7r-t7HRKwLmYcbV6</a>
Falta muito para dizer que a Lei das Cotas já cumpriu seu papel 20 anos depois	<a href="https://youtu.be/goSKHQZTd2M?si=CG6wy-64qbBFxx8uq">https://youtu.be/goSKHQZTd2M?si=CG6wy-64qbBFxx8uq</a>
Mulheres e negros não são os Outros. Mas somos o Nós	<a href="https://youtu.be/B428Ay8cfJQ?si=1B35bhCH-DcfLXCO_">https://youtu.be/B428Ay8cfJQ?si=1B35bhCH-DcfLXCO_</a>

O formato de *videocast*, por sua vez, ampliou o alcance e o engajamento, tornando o material pedagógico mais acessível, atrativo e com maior potencial de difusão entre trabalhadores(as) da administração pública e a sociedade em geral.

### Curso Racismo Estrutural e Práticas Antirracistas

Disponível desde 2024 na plataforma Saberes, o curso foi desenvolvido pelo Senado Federal em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares (Unipalmares). Com carga horária de até 80 horas, a formação oferece uma abordagem educativa e crítica sobre a importância do antirracismo,

os avanços históricos e os desafios ainda existentes, a valorização das produções negras, o papel das políticas públicas e das ações afirmativas no combate à violência racial, além de reflexões sobre diversidade, inclusão e apropriação cultural. Trata-se de um curso que articula conhecimento teórico e prática social, promovendo o letramento racial e incentivando a adoção de posturas ativas contra as desigualdades, reafirmando o compromisso da instituição em mobilizar a sociedade para o enfrentamento do racismo em todas as suas dimensões. Desde seu lançamento, o curso já conta com milhares de inscritos, o que evidencia seu alcance e a relevância do tema.

### **Curso Estatuto da Igualdade Racial**

O minicurso “Estatuto da Igualdade Racial”, disponível na plataforma Saberes, foi desenvolvido por meio de uma articulação entre o Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça, o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e o Instituto Legislativo Brasileiro, com apoio da Diretoria-Geral do Senado Federal. A iniciativa tem como objetivo ampliar o conhecimento sobre a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que estabelece diretrizes para a promoção da igualdade racial e o enfrentamento à discriminação no Brasil. Estruturado em um único módulo, o curso aborda os elementos que compõem uma lei, apresenta um panorama geral do Estatuto, suas disposições preliminares e o texto legal propriamente dito, oferecendo aos participantes uma compreensão acessível e sistematizada do conteúdo. Ao difundir esse conhecimento, o minicurso contribui para o letramento racial e o fortalecimento de uma cultura institucional e social pautada no respeito à diversidade.

### **Curso de Liderança para Mulheres Negras**

Com a primeira turma realizada em 2024, o curso tem como objetivo fortalecer a identidade, a autoestima e as competências de liderança de mulheres negras no serviço público. A metodologia valoriza a interação e a troca de experiências, estimulando reflexões sobre expectativas, desafios e oportunidades no exercício da liderança. A formação propõe análises sobre como o racismo e o sexismo ainda criam barreiras à ocupação de espaços de poder por mulheres negras, elabora estratégias de enfrentamento desses desafios e fortalece as participantes ao promover redes de apoio mútuo. A cada edição, o curso convida pessoas de destaque na luta por igualdade racial e de gênero que compartilham suas vivências e oferecem contribuições inspiradoras. Os relatos das participantes evidenciam avanços pessoais e profissionais, além da importância de se

sentirem acolhidas e ouvidas em um espaço de aprendizado coletivo. Os retornos positivos já obtidos demonstram que o curso tem cumprido seu propósito de oferecer uma formação crítica e fortalecedora. A expectativa é que a iniciativa se consolide como atividade anual, fortalecendo seu papel como espaço de capacitação, compartilhamento e transformação.

### Oficina Legislativa

Criada em 2020, a Oficina Legislativa tem como objetivo aproximar estudantes de diferentes níveis de ensino – fundamental, médio, superior e da educação inclusiva – do processo legislativo brasileiro. A iniciativa estimula o pensamento crítico e o exercício da cidadania, ao convidar as(os) participantes a refletirem sobre a própria realidade social e a elaborar propostas de ideias legislativas para o portal e-Cidadania. Essas propostas ficam disponíveis para votação pública e podem ser adotadas por senadores(as), transformando-se em projetos de lei.

Nos últimos anos, a Oficina Legislativa passou a contar com a colaboração de diferentes setores do Senado Federal, o que ampliou seu alcance e diversificou suas temáticas. Em uma das edições mais recentes, realizada em 2025, o e-Cidadania, em parceria com o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e a Coordenação de Visitação Institucional, realizou uma atividade voltada à promoção da igualdade racial e ao enfrentamento de diferentes formas de discriminação. Participaram estudantes do ensino fundamental do Distrito Federal, que realizaram visitas guiadas, assistiram a palestras e à exibição do filme *O Sonho de Abdias* (2024). Em seguida, participaram de uma oficina legislativa temática, na qual elaboraram propostas sobre equidade racial e acessibilidade.

Como resultado, surgiram duas ideias legislativas: uma propõe a criação da Semana de Equidade e Antirracismo nas Escolas, em novembro, e outra trata do auxílio ao deslocamento de pessoas com deficiência para a realização de vestibulares. As propostas foram entregues ao senador Paulo Paim (PT-RS), que acolheu as sugestões e sinalizou a possibilidade de apresentá-las como projetos de lei. Esses resultados demonstram que iniciativas como a Oficina Legislativa reforçam o compromisso do Senado Federal com uma educação cidadã e antirracista, pautada na participação social, na democracia e na representatividade.

As experiências formativas realizadas no âmbito do Senado Federal reafirmam que a educação é um dos caminhos mais efetivos para promover mudanças, fortalecer o respeito mútuo e ampliar o compromisso coletivo com a equidade. Por meio de cursos, oficinas, programas e projetos

que estimulam a reflexão crítica e o diálogo, o Senado vem consolidando uma cultura organizacional comprometida com o reconhecimento das diferenças e a valorização da pluralidade. Ao incentivar o aprendizado contínuo e a troca de experiências, a Casa se consolida como referência na construção de práticas administrativas mais inclusivas e coerentes com os princípios democráticos.

## **4.5 DIAGNÓSTICO E MONITORAMENTO DA EQUIDADE**

A promoção da equidade requer compromissos públicos, ações concretas e a capacidade de avaliar, mensurar e acompanhar resultados. Com esse propósito, o Senado Federal tem ampliado e qualificado sua atuação na produção e sistematização de dados quantitativos e qualitativos, essenciais para compreender os avanços e desafios relacionados à diversidade, à inclusão e à representatividade – tanto no âmbito interno da instituição quanto na esfera da política nacional. Iniciativas como as pesquisas de clima organizacional e o Observatório Equidade no Legislativo ilustram o esforço da Casa em fortalecer uma gestão orientada pelo diagnóstico contínuo, pela transparência e pelo aprimoramento permanente das políticas de equidade.

### **Pesquisas de clima organizacional**

O Senado Federal, por meio da articulação entre o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, o Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça e o Instituto de Pesquisa DataSenado, tem desenvolvido pesquisas de clima organizacional voltadas às temáticas de gênero, raça e diversidade sexual. Esses levantamentos buscam compreender como essas questões são percebidas e vivenciadas pelos(as) trabalhadores(as) da Casa, avaliar o alcance das ações de diversidade, equidade e inclusão e analisar seus impactos no ambiente de trabalho e na cultura organizacional.

As pesquisas também possibilitam reunir percepções, ideias e sugestões de diferentes setores e equipes, fornecendo subsídios para o aperfeiçoamento das políticas institucionais e para o alcance das metas previstas nos Planos de Equidade de Gênero e Raça. Realizadas periodicamente, têm seus resultados compilados, anonimizados e publicados na intranet, assegurando transparência e devolutiva às pessoas participantes e a todo o corpo de trabalhadoras(es) da instituição.

## Observatório Equidade no Legislativo

O Observatório Equidade no Legislativo é uma iniciativa do Senado Federal que tem como propósito ampliar a transparência e fomentar o debate público sobre a representação étnico-racial e de gênero no Poder Legislativo brasileiro. A plataforma, de acesso público e disponível na página institucional do Senado, foi desenvolvida em parceria com o Instituto de Pesquisa DataSenado e com a Secretaria de Tecnologia da Informação (Prodasen), em articulação com o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e com o Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça.

A proposta surgiu diante da constatação da baixa representatividade de pessoas negras, indígenas e mulheres nos parlamentos nacional e estaduais. Para enfrentar esse quadro, o Observatório foi concebido como uma ferramenta de monitoramento e análise, com objetivos voltados a:

- ▶ Contribuir para a identificação da representação parlamentar étnico-racial e de gênero no Brasil;
- ▶ Viabilizar a produção de estudos, relatórios e pesquisas acadêmicas sobre o tema;
- ▶ Permitir a verificação de mudanças de autodeclaração étnico-racial de candidatos(as) eleitos(as) entre pleitos; e
- ▶ Consolidar a atuação do Senado Federal como instituição comprometida com a promoção da equidade e da diversidade na política.

A plataforma reúne dados sistematizados a partir de bases públicas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), apresentando informações organizadas sobre candidaturas eleitas e não eleitas, com recortes por raça/cor, gênero e região. Atualmente, o Observatório disponibiliza dados referentes às eleições de 2014, 2018 e 2022, o que possibilita a construção de séries históricas e a comparação entre diferentes cenários eleitorais.

Mais do que um repositório de informações, a iniciativa constitui uma ferramenta estratégica voltada ao subsídio de políticas de promoção da equidade no âmbito legislativo. O seu potencial de cruzamento de variáveis a torna um instrumento de pesquisa relevante e acessível a servidores(as) públicos(as), pesquisadores(as), jornalistas e à sociedade em geral interessada na democratização da representação política no Brasil.

O conjunto dessas ações demonstra o compromisso do Senado Federal com uma gestão pública orientada por evidências, capaz de transformar dados em conhecimento e conhecimento em ação institucional. Ao investir na produção, análise e disseminação de informações sobre inclusão, igualdade de oportunidades e representatividade, a instituição

fortalece sua capacidade de planejamento e de tomada de decisão, assegurando que políticas voltadas à promoção da equidade e da valorização da diversidade sejam continuamente aperfeiçoadas e ampliadas.

## 4.6 CAMINHOS PARA UMA CULTURA ORGANIZACIONAL MAIS EQUITATIVA

Para colocar em prática iniciativas de equidade e inclusão, é importante compreender que esse é um processo contínuo de aprendizado, diálogo e compromisso institucional. As ações ganham força quando articulam planejamento, liderança e engajamento coletivo.

A seguir, apresentam-se alguns elementos que podem orientar a implementação dessas iniciativas em diferentes contextos institucionais.

1. **Planejamento estratégico:** inclua metas e ações de diversidade e equidade no planejamento institucional. Isso garante que a inclusão seja reconhecida como parte integrante da missão, dos valores e dos objetivos da organização.
2. **Apoio das lideranças:** o envolvimento de gestoras e gestores é essencial para o êxito das ações. O apoio e o exemplo vindos das chefias legitimam as iniciativas e impulsionam os resultados.
3. **Diagnóstico participativo:** compreender a realidade interna é o primeiro passo. Pesquisas de clima, fóruns de diálogo e instrumentos de escuta ajudam a identificar necessidades e expectativas das equipes.
4. **Formação e sensibilização:** invista em cursos, oficinas e treinamentos que promovam reflexão e mudança de atitudes. A educação é uma ferramenta poderosa para transformar culturas institucionais.
5. **Comunicação e engajamento:** a comunicação deve informar, inspirar e envolver diferentes públicos. Utilizar diversos canais e linguagens amplia o alcance e reforça o compromisso com a inclusão.
6. **Avaliação e monitoramento:** defina indicadores e acompanhe os resultados. A avaliação contínua permite ajustar rotas, aperfeiçoar estratégias e garantir a sustentabilidade das ações.

Implementar políticas de equidade é uma jornada coletiva e gradual. Cada passo em direção à inclusão e à igualdade de oportunidades contribui para construir instituições mais justas, diversas e comprometidas com o bem-estar da coletividade.

## 4.7 DESAFIOS INSTITUCIONAIS E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

Abordar questões raciais no serviço público, especialmente em uma instituição política como o Senado Federal, apresenta desafios que demandam estratégias específicas para serem superados. Um dos principais é a falta de engajamento por parte de pessoas brancas, que muitas vezes não compreendem o racismo como uma questão que exige delas envolvimento direto e compromisso ativo na promoção da equidade racial – o que resulta em pouca participação espontânea em iniciativas antirracistas. Para enfrentar essa barreira, são promovidas ações e elaborados materiais voltados a despertar empatia, explicar os fatores históricos que sustentam o racismo e evidenciar situações de discriminação que frequentemente passam despercebidas. Essa abordagem requer persistência, continuidade e o uso de estratégias educativas diversas e inclusivas.

Outro desafio significativo é a resistência de pessoas negras que alcançam maior status social e tendem a evitar o envolvimento em discussões raciais, muitas vezes devido ao desgaste emocional associado ao tema. Para lidar com essa questão, são criados espaços de diálogo que incentivam a empatia e a solidariedade com aqueles que ainda enfrentam maiores barreiras. Além disso, são abordados temas como a fragilidade das conquistas sociais diante do racismo estrutural, reforçando que a ascensão financeira ou profissional não elimina a exposição à discriminação. Paralelamente, há um esforço constante para incentivar essas pessoas a ocuparem posições de liderança e se reconhecerem como agentes de transformação.

No ambiente político do Senado Federal, a adoção de uma linguagem cuidadosa é imprescindível para evitar mal-entendidos e suscetibilidades. Esse desafio é enfrentado por meio de revisões detalhadas de todo o material a ser divulgado, realizadas em colaboração com diversos colegas. Apesar da necessidade de cautela, é importante garantir que essa preocupação não impeça a realização de ações antirracistas.

As limitações orçamentárias constituem outro obstáculo relevante. Apesar do crescente destaque da pauta ASG (Ambiental, Social e Governança), a discussão sobre questões raciais ainda não está plenamente integrada às práticas administrativas. Como consequência, o orçamento do Senado ainda não prevê recursos específicos à promoção da igualdade racial, o que restringe a execução e o alcance das ações e, em muitos casos, faz com que dependam do engajamento voluntário de servidores(as) e de parcerias externas. Para contornar essas limitações, têm sido buscadas alternativas criativas, como parcerias intersetoriais e o uso de recur-



so próprios de outras áreas, além do esforço constante de sensibilização da alta gestão sobre a importância de garantir sustentabilidade a essas iniciativas.

A dependência de trabalho voluntário é outro desafio relevante. A equipe responsável pelas atividades do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça é formada integralmente por pessoas voluntárias, o que, somado às demandas regulares de suas funções institucionais, dificulta a execução das ações e limita uma participação mais efetiva dos integrantes do grupo. Uma solução proposta seria garantir que pelo menos 20% da jornada semanal dos(as) servidores(as) voluntários(as) fosse dedicada exclusivamente às atividades do GT. Isso permitiria maior comprometimento, constância e qualidade nas iniciativas. Atualmente, grande parte do trabalho preparatório é realizada por servidores(as) comissionados(as), estagiários(as) ou membros do GT em horários extras, o que demonstra engajamento, mas também evidencia a necessidade de uma estrutura mais formalizada para garantir a continuidade e a eficácia das ações.

Por fim, é importante destacar que o quadro de efetivos e, sobretudo, os cargos de gestão no Senado ainda são majoritariamente ocupados por pessoas brancas. Essa realidade evidencia como a desigualdade estrutural continua a influenciar quem ocupa – e quem ainda não ocupa – determinados espaços de poder e decisão. Em resposta a esse cenário, a instituição tem adotado medidas para ampliar a diversidade e a equidade de oportunidades, como a oferta de cursos voltados à formação de lideranças femininas e a implementação da política de cotas raciais no último concurso da Casa. Tais iniciativas representam avanços significativos na redução das barreiras históricas que limitam a presença de mulheres e pessoas negras em posições estratégicas, ainda que o desafio de transformar, de forma mais ampla, a estrutura organizacional permaneça em curso.

Apesar das dificuldades enfrentadas, esforços contínuos são feitos para garantir que as ações antirracistas no Senado Federal sejam implementadas de maneira colaborativa e eficiente. A superação dessas barreiras exige criatividade, persistência e o envolvimento de todos os setores da instituição, visando à construção de um ambiente mais inclusivo e equitativo.

## 4.8 CONCLUSÃO

A trajetória apresentada neste capítulo demonstra que a promoção da equidade racial no Senado Federal tem se afirmado como um compromisso institucional e coletivo, sustentado por ações concretas e integra-

das nas áreas da comunicação, da formação, da gestão e da cultura organizacional. A Carta de Compromissos, os programas de letramento racial, os cursos e projetos de valorização da diversidade, bem como a atuação contínua do Comitê Permanente e dos Grupos de Afinidade, demonstram que o enfrentamento ao racismo tem sido incorporado de forma crescente às práticas e valores da Casa.

Ao mesmo tempo, os desafios enfrentados – como limitações orçamentárias, a dependência de trabalho voluntário e resistências culturais – evidenciam a necessidade de fortalecer a institucionalização dessas ações, garantindo recursos, apoio formal e engajamento amplo de todos os setores. O reconhecimento dessas barreiras, porém, não representa um obstáculo intransponível, mas sim um chamado à criatividade, à persistência e à construção coletiva de soluções.

Assim, a trajetória do Senado Federal demonstra que a mudança cultural é um processo em constante evolução. Ações, programas e projetos importantes como os aqui descritos cumprem a função de abrir caminhos, inspirar novas práticas e consolidar o princípio de que a equidade racial é indispensável para o fortalecimento democrático e para a construção de uma instituição mais justa, representativa e inclusiva.



# Wulheres neg

## 5 Mulheres negras no Senado Federal

### Uma visão sistêmica

*Stella Maria Vaz Valadares Chervenski<sup>25</sup> e Valneide Nascimento dos Santos<sup>26</sup>*

*“Nossos passos vêm de longe.”*

*Jurema Werneck*

### 5.1 INTRODUÇÃO

A presença e o protagonismo das mulheres negras no Senado Federal representam uma conquista histórica e simbólica rumo à efetivação da equidade racial e de gênero não apenas nas instituições públicas brasileiras, mas em toda a sociedade. Essa representação, ainda que distante da proporcionalidade real de mulheres negras na população — cerca de 28% das brasileiras se autodeclaram pretas ou pardas —, reflete um avanço construído ao longo de séculos de luta por inclusão e justiça social.

A discriminação vivenciada pelas mulheres negras constitui um fenômeno estrutural profundamente enraizado nas dinâmicas sociais brasileiras. Ela se manifesta de maneira persistente em diferentes dimensões da vida — no acesso à educação, ao emprego, à renda e à participação política —, revelando uma hierarquia racial e de gênero que atravessa séculos.

Essa estrutura social se organiza de forma piramidal: no topo, permanecem os homens brancos; em seguida, as mulheres brancas; depois, os homens negros; e, na base, as mulheres negras, que concentram os piores indicadores de renda, escolaridade e acesso a posições de poder.

---

25 Bacharela em Biblioteconomia (UnB) e Arquivologia (UnB). Especialista em Direitos Humanos nas Relações Étnico-Raciais, Gênero e Diversidade (Ulbra) e em Inovação em Unidades de Informação (Ufscar). Mestranda em Estado, Gobierno y Políticas Públicas (Flacso). Analista Legislativa, Biblioteconomia, do Senado Federal desde 2009, atualmente é coordenadora do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal.

26 Capixaba, quilombola-território Sapé do Norte (ES). Sou uma mulher, retinta, formada em Administração de Empresa Pública e Privada, contadora pública e privada, bacharela em Direito com especialização em Direito Eleitoral, especialização em Legislativo e Regimento Interno do Senado Federal, especializando em Comunicação Logística e em Comunicação Legislativa de Inteligência Artificial (AI), especializada em estratégia política pela Escola Superior de Guerra (Adesg e Aesg/RJ).

Em duas décadas de acompanhamento, os dados apontam avanços graduais, mas lentos, na mobilidade social das mulheres negras, cuja inclusão no mercado formal e na educação superior ainda ocorre em ritmo inferior ao dos demais grupos.

Nesse cenário, a adoção de políticas afirmativas tem desempenhado papel central na tentativa de reduzir desigualdades históricas. A promulgação da Lei nº 12.711, de 2012, conhecida como Lei de Cotas, representou um marco ao reservar vagas em instituições federais de ensino superior para estudantes oriundos da rede pública, de baixa renda, e para pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas, quilombolas e com deficiência. Essa medida ampliou o acesso de grupos historicamente marginalizados ao ensino superior e transformou o perfil das universidades públicas, tornando-as mais diversas e socialmente representativas. O aumento progressivo de estudantes negros e negras nos cursos de graduação e pós-graduação reflete não apenas uma política de inclusão, mas também um movimento de democratização do conhecimento e da produção científica no país.

Esperava-se que a ampliação do acesso à educação superior se traduzisse, de forma direta, em maior inclusão no mercado de trabalho e em postos de liderança. Contudo, as desigualdades raciais e de gênero continuam a limitar as possibilidades de ascensão profissional, evidenciando que a discriminação ultrapassa o campo educacional e permanece enraizada nas estruturas produtivas e institucionais. Assim, embora a formação acadêmica seja um importante instrumento de mobilidade, ela ainda não garante, por si só, a inserção equitativa das mulheres negras em posições de poder e decisão.

Nesse contexto, a Lei nº 12.990, de 2014, conhecida como Lei de Cotas para Pessoas Negras em Concursos Públicos, constitui outro marco relevante da política de reparação racial no Brasil. A reserva de 20% das vagas em concursos federais para candidatas e candidatos negros busca corrigir a sub-representação desse grupo no serviço público e promover maior diversidade nos quadros do Estado. No entanto, apesar dos avanços, os dados ainda revelam desequilíbrios significativos. Segundo levantamento do Observatório da Presença Negra no Serviço Público, realizado em setembro de 2023, pessoas negras representam 40,5% do total de servidoras e servidores do Poder Executivo Federal. Quando se observam os cargos de nível superior, esse percentual cai para 32,4%, enquanto pessoas brancas ocupam 65,2% dessas posições. A diferença é ainda mais acentuada nos cargos de direção e assessoramento superior: 30,7% de pessoas negras contra 66,8% de brancas.

Esses números indicam que a presença negra na administração pública avança, mas permanece desproporcional, sobretudo em funções de comando e decisão. Uma composição mais diversa e inclusiva da força de trabalho nas instituições governamentais é fundamental para que o Estado represente de maneira mais fiel a sociedade brasileira e elabore políticas públicas sensíveis às suas desigualdades históricas.

O Senado Federal, como uma das principais instituições da democracia, reflete esses desafios e avanços. Em 2022, ano da realização de seu primeiro concurso público com aplicação da Lei de Cotas, o quadro efetivo da Casa contava com 1.838 servidoras e servidores, dos quais 30,7% se autodeclaravam negros e 63% brancos. As mulheres negras representavam, naquele momento, 7,8% da força de trabalho. Três anos depois, em outubro de 2025, após a posse dos aprovados no concurso com cotas raciais, o percentual de pessoas negras subiu para 33%, e o de mulheres negras para 8,8%.

Embora o crescimento ainda seja tímido, esses resultados demonstram que as políticas afirmativas no serviço público começam a produzir efeitos concretos, impulsionando uma mudança estrutural na composição do funcionalismo. A diversidade racial e de gênero no setor público, especialmente em espaços estratégicos como o Senado Federal, constitui passo essencial para que a gestão pública se torne mais representativa, inclusiva e comprometida com a promoção da equidade em todas as suas dimensões.

Na última década, o Senado tem intensificado seus esforços institucionais em prol da diversidade em sua força de trabalho, com especial atenção às mulheres negras. Este grupo, historicamente situado na base da pirâmide social, é o mais afetado pela desigualdade de oportunidades. Assim, a promoção de políticas afirmativas que busquem sua inserção equitativa contribui para o fortalecimento da democracia e para o enfraquecimento dos pilares estruturais da desigualdade social. É nesse contexto que se torna essencial promover políticas, programas e ações afirmativas capazes de reparar desigualdades históricas, visibilizar trajetórias, valorizar contribuições e fortalecer a atuação dessas mulheres em todos os níveis da instituição.

Essa trajetória se insere em um movimento mais amplo de conquistas das mulheres negras na construção da democracia brasileira. Entre suas pioneiras, destaca-se Laélia de Alcântara, primeira senadora negra do país, que em 1981, aos 57 anos, assumiu o mandato e rompeu barreiras

ras ao apresentar um discurso contundente contra o racismo e em defesa de uma sociedade plural. Em um de seus pronunciamentos mais emblemáticos no plenário, afirmou:

Não vejo razão para que os senhores senadores da situação tenham tanto medo de votar num projeto que fala por si só numa democracia, mas numa democracia verdadeira, em que o povo terá sua vez de falar, e não numa democracia forjada. Esse projeto não vai diminuir em nada os desejos do governo, se este realmente tem o desejo de abertura total, e não dessa abertura que até agora só vejo como uma fresta em uma porta. Abertura total seria partir realmente para uma verdadeira democracia. (Alcântara, Laélia.)<sup>27</sup>

Ao ocupar um espaço de tamanha relevância, Laélia reforçou a urgência de que mais mulheres negras fossem ouvidas e reconhecidas no processo legislativo, incentivando o fortalecimento de políticas públicas que promovessem equidade. Hoje, seu exemplo inspira a continuidade dessa agenda, ampliando a presença de mulheres negras em posições de liderança e decisão, para que as próximas gerações cresçam em um país mais justo e representativo.

Nesse mesmo espírito, o Comitê Permanente de Gênero e Raça do Senado Federal consolidou a adesão da Casa ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, coordenado nacionalmente pela Secretaria de Políticas para as Mulheres. Desde então, o Comitê tem atuado no planejamento, implementação e monitoramento de ações internas voltadas à promoção da equidade racial e de gênero, bem como à prevenção e ao combate de todas as formas de discriminação.

Nos últimos anos, sua composição foi ampliada e diversificada, refletindo uma preocupação crescente com a representatividade. A nomeação de uma mulher negra para sua coordenação marcou um momento simbólico e político de fortalecimento da voz das mulheres negras dentro do Senado, reafirmando o compromisso institucional com uma liderança plural e interseccional. Essa mudança inaugurou uma nova fase de atuação do Comitê, orientada por uma perspectiva mais abrangente, que articula gênero, raça e outros marcadores sociais na formulação de políticas internas, incluindo a implementação de um calendário permanente de ações específicas para mulheres negras, iniciando com a previsão de um curso de liderança para mulheres negras no Plano de Equidade 2021-2023 e a inclusão do Julho das Mulheres Negras entre as efemérides estabelecidas com programação própria.

27 A senadora Laélia de Alcântara proferiu seu discurso em maio de 1981. A reportagem a respeito do tema está disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/11/20/consciencia-negra-vamos-relembrar-laelia-de-alcantara-1a-senadora-negra>.



Embora sempre atuando nessa temática, apresentando, por exemplo, exposições sobre Heroínas Negras e Indígenas do Brasil, Vozes Liberárias pela abolição, e fotografias pelas Lentes de Mulheres Negras, ou a Bibliografia de Autoras Negras, o fomento ao protagonismo feminino negro se desdobrou com a promoção de atividades que fortalecem a participação de mulheres negras em cargos de liderança, a sensibilização institucional por meio de palestras, eventos e cursos para conscientizar a Casa sobre a importância da diversidade racial e de gênero, e a valorização da memória e história afro-brasileira com exposições e debates que destacam a contribuição das mulheres negras na construção do país e no fortalecimento da democracia.

## **5.2 JULHO DAS MULHERES NEGRAS: VISIBILIDADE E RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL**

Desde 2022, o Senado Federal celebra o Julho das Mulheres Negras, inspirado em uma agenda nacional criada por organizações de mulheres negras – o Julho das Pretas, do Instituto Odara –, como parte de seu calendário oficial. Essa programação tem como eixo o dia 25 de julho — data que marca o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha e o Dia Nacional de Tereza de Benguela.

Além das ações desenvolvidas ao longo da história do Comitê e durante todo o ano, dedicar o mês de julho à luta por equidade pelas mulheres negras, promovendo debates, palestras, exposições e sessões solenes, é uma forma de reforçar e dar maior visibilidade à valorização da história e das contribuições dessas mulheres, trazendo várias delas como protagonistas de cada uma das atividades. A celebração busca ser abrangente, apresentando desde atividades culturais e rodas de conversa, como homenagens a personalidades que se destacam na defesa dos direitos humanos, da igualdade racial e da participação feminina na política, se consolidando como um espaço de reflexão institucional sobre o papel das mulheres negras na sociedade e na administração pública. Destacamos como principais ações:

- ▶ Sessão Especial em homenagem ao Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra;
- ▶ Roda de conversa sobre racismo algorítmico e a presença de mulheres negras na tecnologia;
- ▶ *Live* na TV Senado sobre mulheres negras na política;
- ▶ Especial na Rádio Senado sobre Autoras Negras;
- ▶ Publicações de artigos na intranet, no âmbito do Projeto Racismo em Pauta;

- Lançamento do e-book *Racismo em Pauta*;
- Aula de Kemetic yoga;
- Aula de dança Charme.



### 5.3 PRIMEIRO FÓRUM DE MULHERES NEGRAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Em 2023, o Senado promoveu o primeiro Fórum de Mulheres Negras na Administração Pública<sup>28</sup>, um marco na agenda institucional da Casa. Realizado no dia 25 de julho, o evento reuniu servidoras, gestoras e especialistas para discutir desafios, necessidades, protagonismos e as barreiras enfrentadas por mulheres negras no serviço público, além de propor caminhos para alcançar a igualdade de oportunidades.

O evento contou com a participação de cinco servidoras de diversos órgãos públicos apresentando temas prioritários dessa luta: Cristiane Lourenço (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania) – Formação social e histórica do Brasil; Jéssyca Pozzi (Superior Tribunal de Justiça) – Exploração do trabalho da mulher negra; Jaqueline de Jesus (Instituto Federal do Rio de Janeiro) – Negras LGBTQs na Administração Pública; Adriana Pinheiro (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região) – Enfrentamento ao assédio moral e sexual; Laís Barros (Ministério da Ciência,

<sup>28</sup> Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fc71YhlsWTI>

Tecnologia e Inovação) – Formação de lideranças femininas negras na administração pública; Stella Maria Vaz (Senado Federal) – Criação de comitês e grupos de afinidade.

As falas abordaram temas centrais sobre a estrutura social e histórica do Brasil e seus reflexos nas desigualdades atuais, destacando o racismo estrutural e institucional, os silenciamentos e resistências de mulheres negras e LGTQIAPN+ na administração pública, e o sentimento de não pertencimento nos espaços de poder. Também foram discutidas as desigualdades raciais e de gênero na ocupação de cargos gerenciais, a importância da aplicação das leis sob uma perspectiva de gênero, a formação de lideranças femininas negras com atenção ao aspecto psicológico e emocional, e o papel dos comitês e redes de equidade no fortalecimento de políticas inclusivas no serviço público.

A iniciativa destacou a importância de espaços de escuta ativa e construção coletiva de soluções, reafirmando o papel do Parlamento como referência na agenda nacional de equidade.

## **5.4 CURSO DE LIDERANÇAS PARA MULHERES NEGRAS**

Considerando os entraves e desafios que ainda limitam o acesso das mulheres a cargos de liderança e gestão, o Senado Federal passou a oferecer, desde 2020, a Mentoria de Liderança para Mulheres, uma iniciativa pioneira e estratégica voltada à promoção da equidade de gênero. O programa foi idealizado e desenvolvido pela servidora Cláudia Nogueira e tem como foco o fortalecimento de competências de gestão e liderança feminina dentro da instituição.

No entanto, por ser direcionado principalmente a mulheres que já ocupam funções de chefia, o programa evidenciava um desafio adicional: a sub-representação de mulheres negras nesses espaços, resultado das barreiras sociais e raciais que estruturam as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Diante desse cenário, e considerando-se, principalmente, a necessidade de instrumentalizar tais mulheres para saberem reconhecer e lidar com o racismo estrutural e cotidiano, surgiu a proposta de criação de um curso específico para mulheres negras, voltado não apenas à ampliação de sua presença em cargos de liderança, mas também à promoção do letramento racial entre as participantes. A iniciativa busca desenvolver uma compreensão crítica sobre os impactos do racismo na saúde mental, nas trajetórias profissionais e nas oportunidades de ascensão no serviço público, além de propor estratégias concretas de enfrentamento dessas desigualdades.

Foi assim que, em novembro de 2023, foi lançado o Programa de Liderança para Mulheres Negras, trazendo a socióloga, ativista e ex-ouvidora-geral da Defensoria Pública da Bahia Vilma Reis, para uma aula magna aberta a toda a sociedade, que enfatizou a necessidade de se compreender como racismo e machismo atuam e atravessam as mulheres negras.

A primeira turma foi composta por 14 servidoras do Senado e 3 servidoras de órgãos que integram a Rede Equidade (CNJ, TJDF e Secretaria de Educação do DF), acordo também firmado no Plano de Equidade. Com dois módulos de 30 horas cada, o curso trouxe ainda a presença da promotora Lívia Santana Vaz e trabalhou temas como ancestralidade, consciência e identidade racial, o papel da mulher negra na história do Brasil, racismo e suas manifestações, estratégias para ocupação dos espaços de poder, autoestima e síndrome da impostora, que permitiram às mulheres reconhecerem o valor de suas histórias e trajetórias.

Com o intuito de fortalecer a presença de mulheres negras em cargos de chefia e decisão, o Senado Federal desenvolveu o Curso de Lideranças para Mulheres Negras, voltado para servidoras e colaboradoras da instituição. O programa oferece formação em gestão pública, comunicação institucional, articulação política e autoconhecimento, com enfoque na construção de lideranças transformadoras e antirracistas.

A iniciativa busca ampliar as oportunidades de ascensão profissional e fomentar o protagonismo das mulheres negras dentro do serviço público federal.

Essas ações demonstram o compromisso da Casa com o desenvolvimento de competências e a criação de uma cultura organizacional mais diversa, onde a liderança feminina negra é reconhecida como vetor de inovação e justiça institucional.

## 5.5 VISIBILIDADE E PROTAGONISMO

Entre os produtos entregues em comemoração aos 200 anos de criação do Senado Federal e 10 anos do Comitê pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, foi lançado, em março de 2025, o documentário *Quando elas se movimentam*, dirigido por Susanna Lira, que trouxe as histórias de Angélica, Luana e Antônia, três personagens com vidas distintas mas que trazem um símbolo evidente e atravessador: serem mulheres negras em um país marcado por racismo e machismo.

O nome do filme vem de uma frase de Angela Davis: “Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”. E foi a partir das vidas de Angélica, Antônia e Luana que o

Senado Federal mostrou como políticas públicas construídas com a contribuição da Casa foram permitindo avanços sociais, sem, entretanto, que isso anulasse o esforço imposto pelo marcador social que une as três mulheres negras.

Com lançamento em um CineBrasília lotado por colaboradoras e colaboradores da Casa, militantes do movimento de mulheres negras e as personagens retratadas, contando ainda com a presença da cineasta Edileuza Penha, mulher negra e organizadora da Mostra Competitiva de Cinema Negro Adélia Sampaio, o Comitê pode demonstrar a importância da compreensão interseccional dos aspectos de gênero e raça que orientam sua atuação.

Em comemoração ao Julho das Mulheres Negras de 2025, a Casa recebeu a exposição ONGUSU, trabalho da fotógrafa Renata Reis que retrata mulheres negras e suas histórias. O nome vem do idioma umbundo, falado em Angola, e significa “força”, muito bem representada pelas mais de 150 mulheres negras retratadas ao longo da existência do projeto.

Para além do caráter artístico de filmes e exposições, as iniciativas se inserem em dois aspectos fundamentais: dar visibilidade a mulheres negras em produções culturais fomentadas pelo Senado Federal, ampliando a representatividade de espaços tradicionalmente ocupados por homens brancos, tais como telas de cinema e vernissages; e fomentar a construção de autoestima em mulheres e meninas negras, ao permitir que elas se vejam em lugares de protagonistas, tendo suas histórias, trajetórias e belezas valorizadas.

## **5.6 OUTRAS INICIATIVAS E POLÍTICAS ESTRUTURANTES**

Ao celebrar o Dia Internacional da Mulher Negra, Latino-Americana e Caribenha, em 2024, o Senado lançou o Guia Eleitoral para Candidaturas Femininas e Negras como parte das ações referentes ao Julho das Mulheres Negras. A celebração foi realizada no dia 8 de agosto de 2024 durante Sessão Especial requerida pela senadora Zenaide Maia (PSD-RN).

Na ocasião, foi assinado Acordo de Cooperação Técnica entre o Senado e o Ministério da Igualdade Racial para facilitar o acesso à informação e fortalecer práticas antirracistas. O primeiro resultado desse acordo foi o lançamento do Guia Eleitoral para Candidaturas Femininas e Negras. O documento orienta candidatas sobre as regras eleitorais, financiamento de campanha e estratégias de comunicação, contribuindo para o fortalecimento da participação política das mulheres negras, além de ser uma ferramenta de empoderamento para candidaturas diversas e plurais.

O Senado também mantém uma série de programas internos que dialogam com a promoção da igualdade de gênero e raça, como a Sala de Apoio à Amamentação, o Programa de Assistência à Mãe Nutriz, e campanhas permanentes de combate ao assédio moral e sexual. O monitoramento de indicadores de diversidade na força de trabalho é outra frente estratégica, voltada à avaliação de resultados e ao aprimoramento de políticas inclusivas.

Além disso, o Senado tem participado de redes interinstitucionais, como a Rede Equidade, que reúne órgãos públicos comprometidos com a promoção da diversidade e da inclusão. Essa articulação permite a troca de experiências e o desenvolvimento conjunto de estratégias voltadas à redução das desigualdades.

O trabalho desenvolvido pelo Senado Federal tem se consolidado como referência e inspiração para outras instituições públicas que buscam promover ambientes mais diversos e inclusivos. As ações implementadas pela Casa têm estimulado a criação de políticas internas de diversidade, contribuindo para que outros órgãos também incorporem a perspectiva de gênero e raça em suas práticas administrativas. Além disso, o fomento ao debate público sobre racismo e desigualdades — por meio de audiências, seminários e espaços de diálogo — tem ampliado a conscientização social e reforçado o papel do poder público na defesa da equidade. Essas iniciativas demonstram o compromisso do Senado com a construção de uma sociedade mais justa e plural, ao mesmo tempo que promovem transformações culturais e estruturais fundamentais para o enfrentamento do racismo e de todas as formas de discriminação no Brasil.

## **5.7 DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

Apesar dos avanços institucionais, o desafio de garantir uma representação efetiva e equitativa das mulheres negras no Senado permanece. Ainda é necessário ampliar a presença dessas mulheres em cargos de chefia e coordenação, consolidar a oferta regular de formações específicas e garantir que fóruns e debates sobre raça e gênero façam parte do calendário permanente da Casa.

A consolidação do Julho das Mulheres Negras como marco institucional, a liderança de mulheres negras no Comitê Permanente de Gênero e Raça e a expansão de programas de capacitação e monitoramento de indicadores são passos fundamentais para o aprofundamento dessa agenda.

A construção de uma política institucional de equidade racial e de gênero requer continuidade, recursos e compromisso político. O Senado Federal, ao reconhecer o protagonismo das mulheres negras e investir em sua formação e representatividade, reafirma seu papel como espaço de transformação social e de fortalecimento da democracia.

## **5.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As ações e a trajetória institucional do Senado Federal refletem um compromisso contínuo com a construção de uma sociedade mais equitativa, na qual a presença e a voz das mulheres negras sejam plenamente reconhecidas e fortalecidas. Nesse contexto, ampliar a participação feminina negra em espaços de poder — especialmente em cargos de liderança no Legislativo, chefias de gabinete e posições estratégicas em comissões como as de Orçamento, Educação e Meio Ambiente — constitui passo essencial para consolidar uma cultura institucional verdadeiramente inclusiva.

A transformação rumo à equidade racial e de gênero no Senado depende da articulação permanente entre ações simbólicas, medidas afirmativas e políticas estruturantes de longo prazo. As iniciativas já mencionadas — como a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a atuação do Comitê Permanente de Gênero e Raça, a institucionalização do Julho das Mulheres Negras, o Fórum de Mulheres Negras na Administração Pública e os cursos de formação de lideranças — representam marcos importantes dessa trajetória.

Tornar essas ações mais consistentes, visíveis e integradas a objetivos estratégicos é tarefa institucional urgente. Ao mesmo tempo, assegurar a participação efetiva de mulheres negras na coordenação e condução dessas iniciativas é fundamental para qualificar as políticas, garantir legitimidade às decisões e consolidar uma agenda institucional comprometida com a justiça social e a representatividade.

# A pauta indigo



## 6 A pauta indígena no Senado Federal

**Marluci Ribeiro de Oliveira<sup>29</sup>**

*“Definitivamente não somos iguais, e é maravilhoso saber que cada um de nós que está aqui é diferente do outro, como constelações. O fato de [...] estarmos juntos viajando não significa que somos iguais; significa exatamente que somos capazes de atrair uns aos outros pelas nossas diferenças, que deveriam guiar o nosso roteiro de vida. Ter diversidade, não isso de uma humanidade com o mesmo protocolo. Porque isso até agora foi só uma maneira de homogeneizar e tirar nossa alegria de estar vivos.” (KRENAK, Ailton)<sup>30</sup>*

### 6.1 INTRODUÇÃO

O artigo primeiro da Declaração Universal dos Direitos do Homem enuncia que cada indivíduo deve também ser reconhecido como um sujeito de direito, ou seja, igual a qualquer outro em direito e em dignidade (Assembleia Geral da ONU, 1948). Nesse diapasão, a Constituição Federal (CF) de 1988 traz a dignidade humana em seu art. 1º como um dos fundamentos da nossa República, traduzida como “o entendimento de que todos os seres humanos são sujeitos de direitos e podem exercê-los em condições de igualdade e na forma da lei, independentemente de suas características ou diferenças” (Brasil, 1988). No art. 3º, nossa Carta Magna define como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a “promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988).

No que se refere à questão indígena, pode-se afirmar que a CF de 1988 foi inovadora, na medida em que passou a reconhecer e a garantir o respeito e a proteção à cultura das populações originárias. Os direitos dos índios encontram-se expressos em capítulo específico (Título VIII, Da Ordem Social, Capítulo VIII, Dos Índios) com preceitos que asseguram o

---

29 Graduada em Administração de Empresas e Administração Pública pela Universidade de Brasília (UnB) e em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), possui especialização em Gestão de Pessoas pela Universidade Norte do Paraná (Unopar) e em Administração Legislativa pelo Instituto Legislativo Brasileiro (ILB). É locutora da Rádio Senado desde 2011 e integra o Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça do Senado Federal.

30 KRENAK, 2020. p.17.

respeito à organização social, aos costumes, às línguas, crenças e tradições. O texto constitucional (Brasil, 1988), em seu art. 215, estabelece que o Estado deve “proteger as manifestações das culturas populares, inclusive indígenas” e ainda garantir “a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem” (de acordo com o art. 210). Entre os preceitos legais e a realidade, contudo, persiste ainda um grande descompasso, visto ser necessário combater o racismo arraigado nas diferentes esferas da sociedade.

Para propiciar, dentro do ambiente organizacional, a prática do respeito às diferenças – ora compreendido como “o espaço de permissão ao diálogo, a críticas, à livre manifestação, à diversidade, ao conhecimento, ao acolhimento e à escuta” (Brasil, MPF, s.d.) –, faz-se necessário criar mecanismos para aspersão do conhecimento e para criação de um ambiente propício à valorização da diversidade, combatendo a discriminação e o preconceito. Assim, com o objetivo de promover a equidade de gênero e raça em seu quadro funcional, em 2011 o Senado Federal aderiu ao Programa Pró-Equidade, vinculado à Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. Esta adesão foi formalizada por meio do Ato da Diretoria-Geral nº 7.227 de 2011.

Desde então, o Senado tem incluído em suas práticas administrativas o tema da equidade de gênero e raça e, em 2015, criou o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça (Copríg), cujas ações propostas (definidas por meio de metas com respectivos indicadores) são descritas no Plano de Equidade de Gênero e Raça (PEGR). O documento em vigor (para o biênio 2024-2025) foi lançado no dia 4 de março de 2024, em audiência pública interativa na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH). Na apresentação do PEGR, a procuradora especial da Mulher do Senado, a senadora Zenaide Maia, afirma que “há na Casa energia para mudar uma cultura política e organizacional que na maior parte do tempo excluiu ou subalternizou mulheres, pessoas negras e **indígenas**”<sup>31</sup> (grifo nosso). De forma convergente, a diretora-geral do Senado, Ilana Trombka, deixa expressa a dívida histórica com os povos originários, ao afirmar que “somos cidadãos iguais perante a lei, mas sabemos que, historicamente, temos uma dívida com negros, mulheres, **indígenas**, membros da comunidade LGBTQI+ e demais minorias e maiorias minorizadas”<sup>32</sup> (grifo nosso).

31 MAIA, Zenaide. Apresentação do PEGR 2024-2025. 2024. p.7.

32 TROMBKA, Ilana. Apresentação do PEGR 2024-2025. 2024. p.8.

Fruto da colaboração de 19 setores da Casa, o PEGR atual apresenta metas e indicadores distribuídos em cinco eixos temáticos: Comunicação; Educação e Cultura; Cultura Organizacional; Gestão e Saúde. Todas as ações nele previstas estão alinhadas com os objetivos estratégicos do Senado e com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que define objetivos de desenvolvimento sustentável para o Brasil. Em sua terceira edição, o Plano em vigor confirma o esforço contínuo da Câmara Alta em realizar atividades para promoção da equidade de gênero e raça no âmbito do Senado Federal e, em especial, da pauta indígena, objeto do presente capítulo. Isso se ratifica nas metas voltadas especificamente para os indígenas, constantes nos eixos temáticos 2 (Educação e Cultura) e 3 (Cultura Organizacional). Mais precisamente, o atual Plano prevê a criação do Viveiro dos Povos a ser ornamentado com espécies que remetam à cultura afro-brasileira e indígena. Além disso, no que tange ao objetivo de desenvolver ações de celebração das efemérides relacionadas à diversidade, o documento propõe o chamado “Abril Indígena”.

Antes dele, houve dois Planos: o relativo ao biênio 2019-2021 e o segundo, que abrangeu o período de 2021 a 2023. Considerando que no primeiro PEGR não houve menção explícita à pauta indígena, optou-se por realizar o levantamento das ações capitaneadas pelo Comitê, atinentes à temática, a partir de 2021 até o mês de abril de 2024, organizadas cronologicamente, segundo as principais efemérides ligadas ao tema. Dessa forma, espera-se ratificar o esforço crescente do Coprig, no sentido de dar visibilidade à causa dos povos originários, identificando as de alcance estritamente interno e as que extrapolam os muros da Instituição.

## 6.2 PERFIL DE RAÇA DO BRASIL E DO SENADO FEDERAL

Antes de discorrer sobre as ações postas em prática atinentes à temática indígena, é preciso conhecer a composição do Brasil e do Senado, no que tange aos indicadores mais recentes de raça. De acordo com o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022, o Brasil possui 203.080.756 habitantes e apresenta a seguinte composição, de acordo com a cor ou raça (em números absolutos):

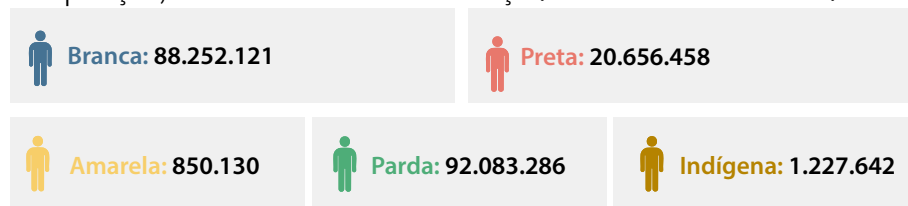


Gráfico 1: Composição da população brasileira – por cor ou raça.

Fonte: IBGE – Censo demográfico de 2022.

Em termos percentuais, a população brasileira é composta por 43,5% de brancos; 10,2% de pretos; 0,4% de amarelos; 45,3% de pardos e 0,6% de indígenas, conforme dados do Censo do IBGE de 2022.

O Senado, com base no documento Indicadores de Gênero e Raça, atualizado até 31 de dezembro de 2022, apresenta a seguinte composição por cor/raça e etnia:

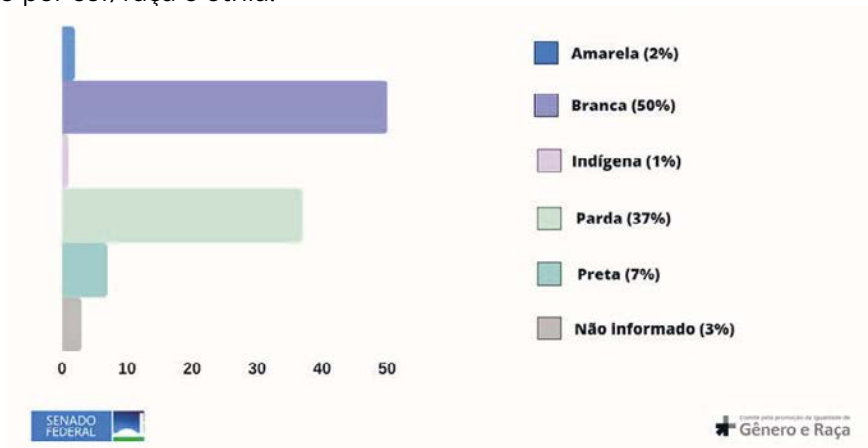


Gráfico 2: Perfil de colaboradoras(es) do Senado Federal recortado por cor/raça e etnia Fonte: Indicadores de Gênero e Raça – Senado Federal – DGER 2024.

De um total de 9.619 trabalhadoras e trabalhadores, a pesquisa apontou que 50% (ou 4.809 pessoas) de todo o corpo funcional da Casa se declaram como brancos; 37% (ou 3.559) se reconhecem na categoria parda; 7% (ou 673) se identificam como pretos; 2% (192) como amarelos (de origem ou ascendência oriental) e 1% (96) como indígenas. Portanto, há desigualdade étnico-racial a ser enfrentada, sendo que os indígenas constituem o grupo com a menor representatividade no Senado – o que evidencia a necessidade de ações afirmativas para corrigir tais disparidades e para garantir um ambiente organizacional justo e igualitário.

Assim, não obstante abranger um público bastante reduzido, o Comitê tem dedicado atenção à causa, ao longo dos anos. É o que se verifica no levantamento realizado, no afã de explicitar as iniciativas adotadas pela Casa, no período entre 2021 e 2024, que tiveram como objetivo dar visibilidade à luta e à cultura dos povos indígenas, cujos resultados (em ordem cronológica das efemérides atinentes ao assunto) são apresentados a seguir.

## 6.3 INICIATIVAS PARA PROMOÇÃO DO DIA DOS POVOS INDÍGENAS

Criado durante o Estado Novo por meio do Decreto-Lei nº 5.540, de 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas, o Dia do Índio – celebrado em 19 de abril – passou a ser chamado oficialmente de Dia dos Povos Indígenas. A mudança se deu após promulgação da Lei nº 14.402, de 2022, que teve por objetivo explicitar a diversidade das culturas dos povos originários. Vale ressaltar que o termo “indígena” é mais preciso, por significar “originário” ou “nativo de um local específico”; enquanto “índio” carrega em si um estereótipo que alimenta a discriminação.

Em 2021, durante a pandemia do coronavírus, o Comitê lançou na intranet uma exposição virtual sobre a arte indígena. O evento foi realizado nessa modalidade – a distância – em razão do isolamento social. A Exposição Virtual “Yeposanóng” continha dez imagens de telas do artista plástico indígena e estudante de Medicina da Universidade de Brasília (UnB) Aislan Felipe da Silva Santos, da etnia Pankararu, residente no Distrito Federal. A mostra fazia parte da exposição em cartaz no Memorial dos Povos Indígenas, em Brasília, que contou com curadoria de Rafaela Campos Alves.

### Comitê de Gênero e Raça apresenta exposição virtual no Dia dos Povos Indígenas



Figura 1: Exposição virtual “Yeposanóng”, lançada em 19/4/2021. Fonte: Intranet do Senado Federal – <https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/comite-apresenta-exposicao-virtual-no-dia-dos-povos-indigenas>.

Em 2022, a data foi marcada pela publicação, na intranet, de dois artigos escritos por José Ronald Gavyggág Pinto, da etnia Kaingáng, membro do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça.

## Sabores indígenas nas mesas do mundo



Figura 2: Artigo publicado na intranet em 19/4/2022 (atualizado em 25/4/2022). Fonte: Intranet do Senado Federal – <https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2022/04/sabores-indigenas-nas-mesas-do-mundo>.

No primeiro deles, veiculado no dia 19 de abril de 2022, o autor enaltece as contribuições indígenas para nossa culinária. Em outro artigo, datado de 20 de abril de 2022, José Ronald traça o contexto histórico da criação da efeméride, ao mesmo tempo que discorre sobre a causa indígena, presente na agenda da Organização das Nações Unidas e em nossa Carta Magna. Apresenta ainda avanços alcançados por meio de políticas públicas, a exemplo da adoção de cotas para indígenas no ensino superior.

## De Dia do Índio a Dia de Luta dos Povos Indígenas



Figura 3 – Artigo sobre alteração do nome da efeméride, publicado em 20/4/2022. Fonte: Intranet do Senado Federal – <https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2022/04/de-dia-do-indio-a-dia-de-luta-dos-povos-indigenas>.



Para marcar a data, em 2023, o servidor Devair Nunes – membro do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Senado – entrevistou Marcos Terena, escritor e idealizador dos Jogos dos Povos Indígenas. Na entrevista, foi enfatizada a importância dos jogos para a integração entre as diversas etnias e para a visibilidade das causas indígenas, nacional e internacionalmente.

### Marcos Terena relembra importância dos Jogos Indígenas para a identidade de cada povo



Figura 4 – Entrevista publicada em 19/4/2023. Fonte: Intranet do Senado Federal – <https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/jogos-mundiais-dos-povos-indigenas-e-o-desafio-de-afirmar-a-identidade-de-cada-povo>.

Em alusão à data e aos 523 anos de descobrimento do Brasil, a Secretaria de Comunicação Social (Secom), por meio da Rádio Senado, veiculou, no dia 22 de abril de 2023, uma edição especial do programa Autores e Livros, dedicada à literatura indígena. Nele, foram divulgadas obras produzidas por indígenas com poesia, contos, coletâneas e estudos. No mesmo episódio, o quadro Encantos de Versos – dedicado à poesia – trouxe três autoras indígenas: Márcia Kambeba (do povo omáguia/cambebea); Eliane Potiguara (da etnia potiguara) e Julie Dorrico (descendente do povo macuxi).<sup>33</sup>

Em 2024, abriu-se espaço para publicação de resenha do livro *A Vida Não é Útil*, do ativista indígena Ailton Krenak, escrita pela servidora Marluci Ribeiro – integrante do Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça,

33 Áudio disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/autores-e-livros/2023/04/20/literatura-indigena-fonte-de-conhecimento-e-cultura-1>.

vinculado ao Comitê. Além do resumo comentado, o texto traz a biografia do autor, enfatizando a trajetória literária e sua luta pelas causas dos povos originários.

## No Dia dos Povos Indígenas, uma reflexão se há vidas mais úteis que outras



Figura 5 – Resenha publicada em 19/4/2023. Fonte: Intranet do Senado Federal – <https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2024/04/ha-vidas-mais-uteis-que-outras>.

Além dessa publicação, escolheu-se a data para lançar a campanha “A gente também fala Tupi”, que consiste em 70 spots de 30 segundos sobre palavras, expressões e nomes originários da língua indígena, a serem veiculados pela Rádio Senado, ao longo do ano, em sete conjuntos com dez *spots*. A primeira leva de dez programas foi ao ar exatamente no dia 19 de abril<sup>34</sup>. A Rádio Senado veiculou ainda edição especial do programa cultural Autores e Livros dedicada à literatura produzida por indígenas, com destaque para o autor infantojuvenil Yaguarê Yamã e para o escritor e ativista Ailton Krenak.<sup>35</sup> Para ampliar o engajamento da campanha junto aos ouvintes, o apresentador do programa Conexão Senado (Adriano Faria) e o coordenador do Núcleo de Mídias Sociais (Tadeu Sposito do Amaral), decidiram lançar enquete no canal do Senado no WhatsApp, oferecendo livros da Livraria do Senado, a serem entregues

34 Áudio disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/intervalos/2024/04/19/a-gente-tambem-fala-tupi>.

35 Áudio disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/autores-e-livros/2024/04/19/yaguar-yama-autor-indigena-de-infantojuvenil-fala-sobre-a-representatividade-dos-povos-originais-na-literatura>.



aos primeiros participantes da enquete, dentro de prazo estipulado pelos organizadores da enquete. O programa Conexão Senado foi o responsável pela divulgação inaugural dos *spots*.



Figura 6 – Arte utilizada na divulgação dos spots, publicada em 19/4/2024 no site da Rádio Senado. Fonte: Senado Federal. Rádio Senado – <https://www12.senado.leg.br/radio/1/intervalos/2024/04/19/a-gente-tambem-fala-tupi>.

## 6.4 INICIATIVAS PARA PROMOÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS

Celebrado em 9 de agosto, o Dia Internacional dos Povos Indígenas foi criado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1994. O dia é dedicado a homenagear e reconhecer as tradições dos povos indígenas e a promover a conscientização sobre a inclusão dos povos originários na sociedade, alertando sobre direitos e reafirmando as garantias previstas na Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas.

Em celebração à data, em 2023, o programa Autores e Livros, da Rádio Senado, trouxe cinco autores indígenas: Truduá Dorrico, Daniel Munduruku, Olívio Jekupé, Yaguarê Yamã e Graça Graúna. O programa foi ao ar em 12 de agosto daquele ano.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Áudio disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/autores-e-livros/2023/08/11/cinco-autores-indigenas-que-merecem-ser-lidos>.

Para 2024, a Rádio Senado veiculará edição especial do Encantos de Versos dedicada ao poeta Edgar Borges, indígena descendente da etnia wapixana. O programa especial irá ao ar no dia 3 de agosto.

Trata-se, portanto, de iniciativas de parceiros do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, cujo alcance ultrapassa os limites da Casa, visto que os áudios ficam disponíveis no site da Rádio Senado, para acesso público. Por esse motivo, diferentemente das ações divulgadas na intranet, tais iniciativas atingem tanto os familiares dos membros do quadro funcional do Senado quanto a população em geral.

## 6.5 INICIATIVAS PARA PROMOÇÃO DO DIA DA MULHER INDÍGENA

Instituído em 1983, o Dia Internacional da Mulher Indígena foi escolhido em memória à execução de Bartolina Sisa, mulher quéchua que comandou uma rebelião anticolonial, no Vice-Reino do Peru, atual Bolívia. Em julho de 1781, Bartolina foi presa, após organizar os acampamentos militares indígenas que integravam um cerco a La Paz. Permaneceu na prisão, sob tortura, até ser enforcada pelos espanhóis no dia 5 de setembro de 1782, em praça pública. A efeméride foi criada para apoiar a luta por justiça social e a defesa dos povos nativos.

Em alusão à efeméride, em 2021, o Comitê Permanente pela Promoção da Equidade de Gênero e Raça publicou artigo na internet, enfatizando a importância da data, com vistas a valorizar o legado ancestral de sabedoria dos povos e das mulheres indígenas. No texto, são citados ainda palavras de origem indígena, presentes no nosso cotidiano – a exemplo de “tucano”, “pipoca”, “siri”, “peteca” e “maracujá”.

Dia Internacional da Mulher Indígena: data para valorizar a ancestralidade



Figura 7 – Artigo publicado em 8/9/2021 (atualizado em 15/9/2021). Fonte: Intranet do Senado Federal – <https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/dia-internacional-da-mulher-indigena-data-para-valorizar-a-ancestralidade>.

Em homenagem à data, em 2022, o Comitê publicou na intranet entrevista conduzida pela servidora da Rádio Senado Marluci Ribeiro, descendente de indígenas e integrante do Grupo de Afinidade de Raça do Senado. A entrevistada foi a geógrafa, escritora e ativista Márcia Wayna Kambeba, pertencente à etnia omágua-cambeba.

Cacicas e pajés devem ser ativas e líderes, diz  
ativista no Dia Internacional da Mulher Indígena



Figura 8 – Entrevista publicada em 5/9/2022. Fonte: Intranet do Senado Federal – <https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2022/09/cacicas-e-pajes-devem-ser-ativas-e-lideres-diz-ativista-no-dia-internacional-da-mulher-indigena>.

Entre outros pontos, a ativista discorreu sobre a importância da efeméride criada para apoiar a luta por justiça social e a defesa dos povos nativos. Segundo ela, a mulher indígena precisa ocupar cada vez mais espaços, assumindo diversas frentes, a fim de buscar formas de melhoria para seu povo, relacionadas a políticas públicas, saúde, educação e cultura.

Em 2023, o quadro Encantos de Versos, dentro do programa cultural Autores e Livros, deu destaque à obra da escritora, contadora de histórias, ativista e primeira cordelista indígena do Brasil Auritha Tabajara. A edição especial, que foi ao ar no dia 2 de setembro de 2023, apresentou detalhes sobre a poética da autora e trouxe trechos do poema autobiográfico publicado no livro *Corações na Aldeia, Pés no Mundo*.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Áudio disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/autores-e-livros/2023/09/01/francisco-azevedo-e-andre-vianco-estao-presentes-na-bienal-do-livro-rio-2023>.

## 6.6 OUTRAS INICIATIVAS PARA PROMOÇÃO DA PAUTA INDÍGENA

Além das ações promovidas em função das efemérides, houve outras iniciativas que tiveram por objetivo visibilizar a causa indígena, contribuindo para sua difusão, adotadas por áreas parceiras do Comitê. Entre elas, destacam-se duas edições do programa cultural Autores e Livros, veiculadas nos dias 18 e 25 de dezembro de 2021, alusivas à literatura produzida por indígenas. A primeira trouxe obras de Daniel Munduruku, Kaká Werá Jekupé, Marcia Kambeba, Eliane Potiguara e Edgar Borges.<sup>38</sup> Na seguinte, o programa apresentou novos escritos de Edgar Borges, além da produção literária de José Bezerra Gomes, Auritha Tabajara, Ailton Krenak, Olívio Jekupé e Graça Graúna.<sup>39</sup>

Em 2022, o Instituto Legislativo Brasileiro (ILB) lançou a primeira turma do curso sobre o Estatuto da Igualdade Racial, em parceria com o Comitê de Gênero e Raça do Senado, a fim de familiarizar os participantes com os conceitos de racismo presentes no texto do documento (a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010). O curso, que se mantém disponível na modalidade de ensino a distância (EaD), tem carga horária de 6 horas e é organizado em módulo único, contendo quatro unidades programáticas, assim nominadas: os elementos de uma lei; panorama; disposições preliminares e o texto legal.

No dia 28 de setembro de 2023, a Biblioteca do Senado, em parceria com o Comitê, promoveu a Roda de Leitura sobre a autora indígena Auritha Tabajara. Na ocasião, houve leitura conjunta da obra autobiográfica em cordel, intitulada *Corações na Aldeia, Pés no Mundo*, conduzida pela servidora Marlucci Ribeiro de Oliveira. A obra suscitou debate sobre a situação da mulher na sociedade, em especial da mulher indígena.

## 6.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS E OS DESAFIOS FUTUROS

É notório que não basta haver leis que garantam direitos. Muito além disso, é mister que tais preceitos legais sejam amplamente conhecidos e postos em prática. Isso exige, além de fiscalização e consequente aplicação de penalidades, uma mudança cultural.

38 Áudio disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/autores-e-livros/2021/12/17/literatura-produzida-por-indigenas>.

39 Áudio disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/autores-e-livros/2021/12/24/literatura-produzida-por-indigenas-parte-2>.

Na esfera organizacional, para construir um ambiente equânime e com respeito às diversidades, é imprescindível desenvolver práticas que permitam às pessoas se sentirem reconhecidas e valorizadas. Tais ações também devem possibilitar a disseminação do conhecimento como ferramenta poderosa capaz de romper barreiras, contribuindo sobremaneira para coibir atitudes preconceituosas e discriminatórias.

Por essa razão, levantar as ações do Comitê referentes à pauta indígena, ao longo do período de 2001 a 2024, permitiu identificar a crescente visibilidade desse grupo étnico-racial dentro do Senado Federal e, por conseguinte, o enorme desafio que se impõe para garantir maior equidade racial ao quadro funcional da Casa. Entre os esforços empreendidos, pode ser citado o concurso realizado em 2022, que contou com reserva de vagas para pessoas negras e indígenas (cotas raciais).

Ademais, o presente levantamento evidenciou a necessidade de difusão da relevância desse grupo étnico, motivo pelo qual o Comitê tem optado pelo uso da intranet para alcance de todo o público interno. A fim de atingir a população em geral, foram veiculadas edições especiais em programas culturais radiofônicos (na Rádio Senado e nas emissoras a ela conveniadas). Em ambos os casos, porém, persiste a dificuldade de mensurar a efetividade das iniciativas, na medida em que os resultados – traduzidos em mudança cultural e comportamental – serão percebidos em longo prazo.

Sem ser exaustivo, visto que não foram aqui elencadas campanhas televisivas, esse estudo contribui para evidenciar a crescente atenção dada à pauta indígena, no âmbito do Senado Federal. Em 2021 e 2022 foram implementadas quatro ações em cada ano; em 2023, esse número subiu para cinco e até abril de 2024 já foram realizadas três iniciativas estritamente dentro da pauta indígena.

Esse movimento acompanha as recentes mudanças no país, considerando o ineditismo da criação do Ministério dos Povos Indígenas e da nomeação de representantes dos povos originários para postos-chave do Executivo. Tudo isso tende a contribuir para o cumprimento da legislação em vigor e a desfazer o persistente preconceito e a invisibilidade a que foi (e continua sendo) submetido esse grupo étnico-racial ao longo dos anos.

Essa invisibilidade institucional, política e social é apontada por Krenak (2010b, p. 20) em seu livro *A Vida Não é Útil*, como uma forma de inserir “não só os caiçaras, quilombolas e povos indígenas, mas toda vida que deliberadamente largamos à margem do caminho” como pertencendo

centes à sub-humanidade. A fim de sustar a continuidade de tal visão deturpada da realidade, Gaulejac (2007, p. 307) sugere uma gestão humanizada, mais preocupada com a alteridade.

Ao longo de seus 200 anos de existência, o Senado Federal tem focado suas práticas nessa direção, fomentando um ambiente plural, calcado em valores como o compromisso com a qualidade de vida de seus colaboradores e com a igualdade, expressos no planejamento estratégico da instituição.<sup>40</sup> Logo, é patente que as iniciativas fomentadas e implementadas pelo Comitê Permanente pela Promoção de Igualdade de Gênero e Raça, direcionadas aos indígenas, cumprem não apenas as diretrizes da Casa como seguem as tendências mais atualizadas de gestão de pessoas, primando pelo respeito às diferenças e pela valorização do ser humano.

Sugere-se, porém, que sejam estreitados, cada vez mais, os laços com outras entidades governamentais, signatárias ou não do Programa Pró-Equidade, para troca de experiências no trato da pauta. Seria altamente desejável também o incremento no uso dos recursos das mídias sociais, para atingir um número cada vez maior de pessoas, de modo a aproximar ainda mais a Casa da população e, conseqüentemente, ampliar a difusão de suas campanhas institucionais.

---

40 Os valores do Senado Federal podem ser encontrados na Carta de Compromisso da Casa, disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/carta-de-servicos/compromissos>.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Indicadores de gênero e raça no Senado Federal – DGER**. Brasília: Senado Federal, 2024. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/648544/Indicadores\\_genero\\_raca\\_Senado\\_Federal.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Em%202022%2C%20a%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20geral,nas%20outras%20categorias%20%C3%A9tnico%2Draciais](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/648544/Indicadores_genero_raca_Senado_Federal.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Em%202022%2C%20a%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20geral,nas%20outras%20categorias%20%C3%A9tnico%2Draciais). Acesso em: 12 maio, 2024.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Compromissos do Senado Federal. **Senado Federal**, Institucional, Carta de Serviços, Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/carta-de-servicos/compromissos-do-senado-federal>. Acesso em: 16 maio, 2024.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Plano de Equidade de Gênero e Raça: 2019-2021**. Brasília: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/599794>. Acesso em: 15 maio, 2024.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Plano de Equidade de Gênero e Raça: 2024-2025**. Brasília: Senado Federal, 2024. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/647324>. Acesso em: 12 maio, 2024.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 maio, 2024.
- BRASIL. Ministério Público Federal. Ser Diferente é Legal: por que é importante respeitar as diferenças. Brasília: MPF, [s.d.]. Disponível em: <https://respeitediferenca.mpf.mp.br/www/respeite-diferencas.html>. Acesso em: 15 maio, 2024.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022: Panorama**. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 12 maio, 2024.
- GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Trad. Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007. 334 p.
- KRENAK, Ailton. **Ideias para adiar o fim do mundo**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2020a.
- KRENAK, Ailton. **A vida não é útil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020b.
- MINGOTE, Bianca. Dia Internacional dos Povos Indígenas é celebrado em 9 de agosto. Agência Senado, Brasília, 8 ago. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/08/08/dia-internacional-dos-povos-indigenas-e-celebrado-em-9-de-agosto>. Acesso em: 14 maio, 2024.
- NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration->

of-human-rights. Acesso em: 14 maio, 2024.

OLIVEIRA, Cristiane de. Povos indígenas: conheça os direitos previstos na Constituição. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 19 abr. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-04/povos-indigenas-conheca-os-direitos-previstos-na-constituicao>. Acesso em: 16 maio, 2024.

PIMENTA, Paula. 19 de abril: povos indígenas lutam por mais visibilidade e valorização. **Agência Senado**, Brasília, 14 abr. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/19-de-abril-povos-indigenas-lutam-por-mais-visibilidade-e-valorizacao>. Acesso em: 16 maio, 2024.

ROSA, Valter. Agente também fala tupi. **Rádio Senado**, Brasília, 19 abr. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/intervalos/2024/04/19/a-gente-tambem-fala-tupi>. Acesso em: 16 maio, 2024.

SOUZA, Mateus; ASSUNÇÃO, Sheyla. Dia dos Povos Indígenas, em 19 de abril, substitui Dia do Índio após derrubada de veto. **Agência Senado**, Brasília, 11 jul. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/07/11/dia-dos-povos-indigenas-em-19-de-abril-substitui-dia-do-indio-apos-derrubada-de-veto>. Acesso em: 13 maio, 2024.





# A experiência

## 7 A experiência da Rede Equidade na promoção de ações de equidade racial

**Marcela de Oliveira Timóteo (TCU)<sup>41</sup>, Andreia Oliveira de Siqueira (TJDFT)<sup>42</sup> e Maria Terezinha Nunes (SF)<sup>43</sup>**

*“Desafiar os grupos a pensar fora da caixa, aprender coletivamente, construir uma visão mais sistêmica a respeito da pauta étnico-racial e impulsionar instituições públicas fortes, sustentáveis e inclusivas – isso é atuar na Rede Equidade.” (AOS)*

*“Atuar na Rede Equidade reacende a esperança de que a transformação social e construção de uma sociedade mais justa, com respeito às diferenças e igualdade de direitos, é possível.” (MTN)*

*“Atuar na Rede Equidade é semear, a várias mãos, as sementes da transformação, cultivando um futuro onde a diversidade não é simplesmente aceita, e sim celebrada em todos os espaços da administração pública.” (MOT)*

---

41 Auditora do Tribunal de Contas da União. Coordenadora do Comitê Técnico de Equidade, Diversidade e Inclusão do TCU. Coordenadora técnica da implantação do Selo PNUD de igualdade de gênero no TCU. Representante do TCU na Rede Equidade. Atua na Comissão de Gênero e Diversidade da Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Graduada em Administração Pública pela Escola de Governo de Minas Gerais, pós-graduada em Direitos Humanos e Responsabilidade Social pela PUC-RS e em Educação Corporativa pelo ISC/TCU. Faz parte desde sua fundação do Coletivo de Servidores negros e servidoras negras Maria Firmina. Mãe do Edu e da Elis.

42 Servidora pública no TJDFT, psicóloga, com formação em Psicologia Clínica, MBA em Gestão de Pessoas Baseado em Competências e pós-graduação em Diversidade, Equidade, Inclusão e Cultura Organizacional pela Fundação Instituto de Administração. É coordenadora substituta de Gestão Estratégica e Sustentabilidade do TJDFT, representante do Tribunal de Justiça na Rede Equidade. Atuou na estruturação da atual Política de Integridade, Sistema Ético e do Programa Pró-Equidade e Diversidade da Casa. Foi supervisora do Centro de Conciliação Superendividados e, antes disso, supervisora nos diversos times de Gestão de Pessoas – Saúde Ocupacional, Gestão de Desempenho e T&D. É palestrante e facilitadora de grupos, uma mulher muito atenta à transformação humana e suas histórias – individuais e coletivas. Amante da natureza, da arte e mãe orgulhosa do Ricardo André.

43 Advogada, possui formação em “Gênero e Direito” pela Escola Superior de Magistratura do DF, em “Direitos Humanos das Mulheres: Teoria e Prática” pela Faculdade de Direito do Chile e mestrado pelo Programa de Pós-Graduação do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Trabalha há mais de 12 anos com o tema da equidade de gênero e raça no âmbito do Senado Federal e, atualmente, exerce a função de coordenadora da Rede Equidade.

## 7.1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca atender ao convite do Grupo de Afinidade de Raça do Senado Federal, na sua missão de elaboração do livro *Equidade de Raça no Senado Federal*, retratando em um de seus capítulos a experiência da Rede Equidade na promoção de ações de equidade racial.

A Rede Equidade foi instituída pelo Acordo de Cooperação Técnica nº 235/2021 e lançada em março de 2022. Ela é produto da convergência de interesses de 11 instituições públicas, as quais, colaborativamente, estruturaram um novo modelo de trabalho que prioriza a promoção da inclusão da diversidade e equidade no âmbito interno de cada uma delas, mas que também é catalisador de mudanças estratégicas no setor público, estimulando novas parcerias, troca de experiências e a instituição de políticas e práticas disruptivas relativas à inclusão da diversidade.

Importante mencionar que, não obstante a iniciativa de criação da Rede tenha sido do Senado Federal, quando incluiu esse objetivo em seu Plano de Equidade de Gênero e Raça, de 2019, todas as atividades foram e são elaboradas pelas(os) representantes das diversas instituições que a compõem e os produtos são resultantes do esforço desse coletivo.

Assim, de início, será apresentado, de modo mais geral, um breve histórico da Rede e o delineamento de seu trabalho, que incluiu o foco em gênero e raça, desde sua concepção pelo acordo de cooperação técnica, bem como pelas abordagens interseccional e transversal do tema nas ações da Rede. Na sequência, serão abordados, de modo mais específico e concreto, a materialização desse direcionamento, mediante análise dos Planos de Ação da Rede Equidade (2022/2024 e 2024/2026) e a criação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), importante produto metodológico desenvolvido no âmbito da Rede.

## 7.2 A REDE EQUIDADE - UM BREVE HISTÓRICO

A busca pela igualdade com equidade, por uma sociedade plural, de respeito à diversidade e às diferenças, sem qualquer forma de preconceito, pautada pela igualdade de oportunidades e a inclusão social de grupos sociais minorizados, é algo complexo e multifacetado para uma instituição pública, isoladamente, fazer a diferença. A Rede Equidade, com união de forças e propósito, trabalhando coletivamente na promoção de ações de inclusão da diversidade e equidade, com foco em gênero e raça, contribui para a potencialização dos processos necessários à construção de culturas organizacionais robustas, diversas e inclusivas.

A Rede Equidade começou a ser gestada em 2021, a partir de um convite do Senado Federal a outras instituições públicas para, juntas, elaborarem os termos do acordo coletivo e colaborativo desse trabalho. Estiveram à frente 11 instituições públicas no lançamento formal da Rede, em março de 2022, evento que contou com as autoridades signatárias do acordo, sinalizando a acolhida da inclusão da diversidade e equidade na gestão estratégica de suas instituições.

Após pouco mais de dois anos, em outubro de 2024, a Rede Equidade passou a contar com 31 instituições partícipes, de diferentes segmentos do serviço público: administração pública direta dos três poderes, tribunal de contas, empresas públicas e fundações. A cooperação agregou ainda duas entidades da sociedade civil, ambas com atuação afim com o escopo da Rede.

A partir de suas atividades iniciais e com o empenho de cada representante, a Rede foi ganhando corpo e forma, cujas características principais podem ser assim descritas:

1. horizontalidade;
2. colaboração;
3. participação institucional equânime nas votações;
4. elaboração e execução coletiva do plano de ação;
5. troca de informações e compartilhamento de boas práticas; e
6. intensa conectividade interinstitucional.

Segundo Martinho (2003, p. 44), a dinâmica da conectividade tem por princípio a ação autônoma e o trabalho em rede depende dessa ação: “Em suma, depende de participação ativa, sem a qual nenhuma iniciativa vai adiante”. Com o intuito de promover uma intensa conexão entre os(as) diversos(as) representantes da Rede, foi estruturado, logo de início, o Plano de Comunicação da Rede Equidade, com a previsão dos meios de comunicação e sua disponibilização para a troca de experiências e outras interações institucionais.

### **A Equidade Racial na pauta da Rede – o foco em gênero e raça**

Um dos pontos que se destacaram nas discussões que balizaram os termos do acordo de cooperação técnica e que deram origem à Rede Equidade dizia respeito ao seu objeto. Afinal, se o objetivo era trabalhar a diversidade, equidade e inclusão, qual a razão para definir o foco apenas nas categorias raça e gênero? Havia uma preocupação de que, privilegiando algumas categorias que formam a identidade, outras ficariam de fora, tais como geração, etnia, sexualidade, religião, origem, dentre muitos outros

atributos que tornam as pessoas singulares, em meio a um mundo caracterizado pela desigualdade e desrespeito à diferença e diversidade.

Pode-se inferir que contribuiu para essa definição a experiência anterior de algumas instituições, a exemplo do Senado Federal, Câmara dos Deputados e outras que já trabalhavam com essa temática, tendo relevância nesse processo a adesão, por tais organizações, ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, desde a sua 4ª edição, em 2011. Outro ponto importante neste processo de desenho do escopo da Rede foi o alinhamento aos documentos internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, os quais trazem, de forma incisiva, em diversos tratados e convenções, a importância da redução das assimetrias nas relações sociais entre mulheres e homens e entre pessoas negras e pessoas brancas.

Ainda que não houvesse esse caminho pretérito, justificaria o foco em gênero e raça um olhar mais atento para a história de formação da sociedade brasileira, caracterizada pela exclusão sistemática de mulheres e pessoas negras e indígenas. Recorrer às múltiplas pesquisas, estudos e indicadores sociais que retratam a desigualdade social no país e a trajetória de luta dos movimentos sociais na reivindicação de direitos iguais e respeito às diferenças também embasaria de maneira robusta tal escolha. De forma mais localizada, uma observação atenta quanto aos indicadores do perfil funcional do serviço público, buscando compreender onde estão as pessoas negras e mulheres e que cargos ocupam, traz um panorama que justifica de forma inquestionável a necessidade de destacar esses dois marcadores sociais nesta iniciativa de cooperação nacional. Dessa forma, o foco das ações em gênero e raça não vem para restringir suas ações no tema da inclusão da diversidade e equidade, mas para garantir que essas duas categorias integrem a atuação regular da Rede Equidade.

### **A abordagem interseccional**

*“É da mulher negra,  
o coração do conceito de interseccionalidade.”  
(Akotirene, 2019, p. 24)*

A abordagem interseccional foi inscrita na missão da Rede Equidade em seu primeiro plano de ação (2022), como uma ferramenta metodológica a ser observada nas ações produzidas, coletivamente, pela Rede e instituições partícipes.

A Constituição Federal traz, em seu art. 3º, inciso IV, que um dos objetivos da República é “IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” No entanto, ações voltadas para erradicar discriminações contra as mulheres, privilegiando a categoria gênero apenas, podem não vir a alcançar mulheres negras e talvez não alcancem mulheres idosas ou mulheres negras com deficiência, etc. Do mesmo modo, uma ação de equidade racial pode não alcançar as mulheres se não houver a articulação entre gênero e raça. Conforme Luiza Bairros, a interseccionalidade possibilita “pensar os aspectos raciais da discriminação de gênero, sem perder de vista os aspectos de gênero da discriminação racial” (2002, *apud* Akotirene, 2019, p. 55).

Não se trata, entretanto, de hierarquizar opressões e nem fazer um somatório de características identitárias (Akotirene, 2019). Conforme sintetiza Carla Akotirene (2019, p. 43) “Em vez de somar identidades, analisa-se quais condições estruturais atravessam corpos, quais posicionalidades reorientam significados subjetivos desses corpos (...)”.

A epígrafe acima evidencia o protagonismo do feminismo negro que a referida autora (2019) visibiliza ao longo de todo o seu texto que trata de interseccionalidade. Ela revela o pioneirismo de Sojourner Truth em seu célebre discurso de 1851 “E eu não sou uma mulher?”, que articulou raça, classe e gênero, bem como resgata o trabalho de intelectuais negras que de há muito trabalhavam a articulação desses marcadores, mas que “eram inobservadas tanto pelo feminismo branco quanto pelo movimento antirracista, a rigor, focado nos homens negros” (Akotirene, 2019, p. 18). O conceito de interseccionalidade foi cunhado, no campo jurídico, pela intelectual afro-estadunidense Kimberle Crenshaw, que assim o define (2002, p. 7):

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

A partir da inclusão da abordagem desse conceito em sua missão, a Rede tem se preocupado em incluir cada vez mais a interseccionalidade em seus planos de ação. Uma das ações que integra o calendário oficial

da Rede diz respeito ao Seminário de Direitos Humanos na Gestão Pública. A edição de 2024 contemplará o tema racismo, priorizando falas de mulheres negras ao longo de seus painéis.

Contudo, um dos principais produtos da Rede, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), ainda carece de aprimoramento para abraçar a interseccionalidade. Essa primeira edição do Modelo traz para o centro das políticas o foco em raça e gênero, porém ainda de maneira estanque. Dessa forma, o tema racial, que ainda é invisibilizado e pouco trabalhado no âmbito do serviço público, ganha protagonismo e se afirma como essencial para a inclusão da diversidade e equidade.

### A abordagem transversal

A Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim (1995)<sup>44</sup> representou um grande significado para o avanço dos direitos das mulheres e uma das inovações adotadas foi o enfoque da transversalidade.

Segundo o documento “A noção de transversalidade busca assegurar que a perspectiva de gênero passe efetivamente a integrar as políticas públicas em todas as esferas de atuação governamental”. Significa dizer que a perspectiva de gênero deverá ser observada e praticada não somente nos órgãos específicos que trabalham com os direitos das mulheres (no caso brasileiro, o Ministério das Mulheres), mas sim em todas as áreas governamentais. Afinal, conforme sintetiza Lia Zanotta (2014), as mulheres, com necessidades específicas, estão em todos os lugares e a desigualdade perpassa essas dimensões<sup>45</sup>.

Diversas publicações dão conta da importância da abordagem transversal nas políticas públicas<sup>46</sup>, mas afinal o que significaria essa abordagem no âmbito da Rede Equidade que tem como público alvo mais direto colaboradores(as) de todos os vínculos?

De início, ressalta-se a importância da transversalização da temática de trabalho da Rede, a inclusão da diversidade e equidade, com foco em gênero e raça, nos processos de trabalho de todas as instituições partícipes, contemplando políticas interseccionais de gênero e raça, e outros

44 CANAL ONU Mulheres. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a mulher. 1995. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_beijing.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf). Acesso em: 20 out. 2024.

45 CANAL ILB. Temas Contemporâneos de Raça e Gênero – Políticas Públicas e Transversalidade de Gênero. YouTube, 23 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hMsbrmMrD08>. Acesso em: 21 out. 2024.

46 BANDEIRA, Lourdes; ALMEIDA, Tamia Mara Campos. A transversalidade de gênero nas políticas públicas. Revista do Ceam, v. 2, n. 1, jan./jun. 2013.



marcadores da desigualdade. Ademais, é importante refletir sobre o papel de cada unidade organizacional na execução de ações que possam trazer impacto na perspectiva de gênero e raça.

### 7.3 PLANOS DE AÇÃO DA REDE - AÇÕES RELATIVAS À IGUALDADE RACIAL

O primeiro Plano de Ação e Referencial Estratégico da Rede Equidade, lançado em junho de 2022, representou um esforço colaborativo entre os 11 órgãos fundadores dessa instância de cooperação.

O plano de ação é um guia para a atuação da Rede Equidade, tanto como organismo independente quanto orientador dos órgãos que a compõem, estabelecendo metas monitoradas para medir os impactos das propostas para um determinado período. Este esforço visa iniciar a construção de uma política para gestão estratégica e sustentável da Inclusão da Diversidade e Equidade na administração pública federal brasileira, considerando as políticas de Estado e os compromissos com a agenda internacional de Direitos Humanos.

Através de uma estruturação cuidadosa, o documento estabeleceu a identidade estratégica da Rede, delineando sua missão, visão, valores (figura 1) e um referencial estratégico que se dividiu em duas dimensões: Governança e Gestão, e Social (quadro 1). Dentro destas dimensões, o primeiro plano da Rede foi organizado em quatro eixos de atuação, com objetivos estratégicos e específicos, ações, indicadores e metas.



Figura 1: Identidade Estratégica da Rede Equidade

## Dimensão GOVERNANÇA E GESTÃO

### EIXO DIVERSIDADE E GOVERNANÇA

- Objetivo Estratégico: fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas ao aperfeiçoamento da inclusão da diversidade e equidade.

### EIXO ESTRATÉGIA E DIRETRIZES

- Objetivo Estratégico: consolidar a Rede Equidade.

### EIXO GESTÃO DA DIVERSIDADE

- Objetivo Estratégico: promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva.

## Dimensão SOCIAL

### EIXO EDUCAÇÃO E DIVULGAÇÃO

- Objetivo Estratégico: promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os partícipes, possibilitando o acesso democrático ao conhecimento.

Quadro 1: Dimensões, eixos e objetivos da Rede Equidade

Observado o quadro geral de ações do Plano 2022-2024 da Rede Equidade, pode-se notar que, excluindo-se as ações de cunho administrativo, como, por exemplo, as ações 9, 10, 11, 12 e 18, as demais contribuem de forma direta para a promoção da equidade racial no setor público, considerando que, sempre que se fala em inclusão da diversidade e equidade no âmbito da Rede, é preciso lembrar que a instância tem foco em gênero e raça.

Assim, as ações delineadas no Plano de Ação tiveram o intuito de promover significativamente a equidade racial no setor público brasileiro. Primeiramente, ao mapear o cenário institucional dos participantes na perspectiva de gênero e raça, buscou-se entender a situação atual e alinhar as ações dos órgãos públicos às Políticas Nacionais e internacionais vigentes. Este mapeamento foi crucial para o registro e compartilhamento de boas práticas entre os partícipes da Rede.

	AÇÕES	PRAZO
1.	Monitorar pelo menos uma política pública no tema.	2024
2.	Identificar as iniciativas voltadas à promoção da inclusão da diversidade e da equidade no setor público, privado, terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT, etc).	2024
3.	Aprimorar a implementação e a adoção, pelos órgãos e entidades da Rede, de legislações e instrumentos normativos de políticas inclusivas para gestão da diversidade e equidade.	2024
4.	Realizar acompanhamento das proposições dos normativos no âmbito legislativo federal em construção relativos a IDE.	2023
5.	Fomentar o debate sobre a IDE por meio uma audiência pública, seminário ou reunião e sua inserção nas Políticas, Programa, projetos e ações dos órgãos públicos federais.	2023
6.	Identificar os partícipes que realizaram censo da força de trabalho na perspectiva de gênero e raça por meio de pesquisa.	2022
7.	Promover o mapeamento das políticas e práticas adotadas pelos partícipes relativas à inclusão da diversidade e equidade.	2022
8.	Garantir o envolvimento das autoridades em atividades promovidas pela Rede Equidade.	2024
9.	Articular a adesão de novos parceiros para Rede Equidade.	2024
10.	Estimular a participação da Rede de Equidade em eventos relacionados ao tema (Seminário, Encontros, Workshop).	2023
11.	Elaborar o Relatório Anual contendo o balanço das atividades da Rede.	2023
12.	Constituir o Comitê Coordenador de atividades e Regulamento Interno da Rede.	2022
13.	Elaborar uma proposta de metodologia (quesitos mínimos) para implantação da gestão da inclusão da diversidade e equidade nas organizações.	2022
14.	Promover seminário para disseminar as boas práticas envolvendo a alta administração.	2024
15.	Propor "Calendário da diversidade" como instrumento de referência de datas a serem alvo de ações de sensibilização junto aos partícipes.	2022
16.	Incluir a representatividade de gênero e raça na composição da mesa dos eventos promovidos pela Rede.	2024
17.	Promover a oferta de vagas para as instituições da Rede em cursos ofertados pelos partícipes.	2022
18.	Mapear as soluções educacionais ofertadas pelos partícipes.	2022
19.	Promover ações de integração entre os órgãos partícipes como seminários, workshops e outras para compartilhamento de boas práticas.	2024
20.	Criar um repositório acessível e cadastro das iniciativas existentes na temática de inclusão da diversidade e equidade pelas entidades partícipes.	2023
21.	Implementar o plano de comunicação da Rede para o público interno e externo.	2022

Quadro 2: Quadro Geral de ações – Plano de ação da Rede Equidade 2022-2024

Além disso, o plano enfatizou a importância da incorporação de práticas de gestão da Inclusão da Diversidade e Equidade e de salvaguardar a implementação de leis, decretos, normativos e outros instrumentos legais vigentes que tratam sobre diversidade e direitos humanos. Isso significa que as instituições públicas foram incentivadas a revisar e ajustar suas políticas internas, práticas de contratação, promoção e desenvolvimento profissional para garantir que sejam justas e inclusivas. Ao fazer isso, o setor público pode se tornar um modelo de equidade racial, influenciando positivamente outras esferas da sociedade.

A promoção de eventos anuais da Rede Equidade, garantindo a participação da alta administração das instituições partícipes, e o cadastro das iniciativas existentes na temática de inclusão da diversidade e equi-

dade são ações que buscaram aumentar a conscientização, o comprometimento e a colaboração entre os órgãos públicos. Essas iniciativas promoveram um ambiente de aprendizado contínuo e compartilhamento de melhores práticas, o que é essencial para a implementação eficaz de políticas de equidade racial.

Após essa reflexão mais ampla sobre o plano, considera-se importante ressaltar duas ações em que a questão étnico-racial foi contemplada de maneira mais prática e direta.

A ação 6 desempenha um papel crucial na construção de uma cultura de promoção da igualdade racial nos órgãos públicos. Ao identificar os participantes que realizaram o censo da força de trabalho na perspectiva de gênero, raça e etnia, esta ação visou plantar a primeira semente para que em breve tenhamos um panorama detalhado da composição racial e de gênero dentro de todas as instituições partícipes. Esse passo é fundamental para entender as disparidades existentes e para planejar intervenções direcionadas que promovam a equidade racial. Essa ação não apenas ajuda a identificar onde estão as lacunas em termos de representatividade racial, mas também serve como um ponto de partida para o desenvolvimento de políticas e práticas mais inclusivas.

Por outro lado, a ação 16 formalizou a importância da representatividade de gênero e raça na composição dos eventos promovidos pela Rede, garantindo que, na composição das mesas dos eventos, houvesse sempre, no mínimo, 50% de mulheres e 25% de pessoas negras/indígenas. Considerando que o serviço público é majoritariamente branco, esta ação busca garantir que as vozes de grupos minorizados sejam ouvidas e valorizadas nos espaços públicos. Tal abordagem não apenas enriquece o diálogo e o aprendizado durante esses eventos, mas também serve como um exemplo poderoso para outras instituições sobre a importância de incluir diversas perspectivas em todas as áreas de atuação.

O atual Plano de Ação 2024/2026<sup>47</sup>, lançado em março de 2024, foi elaborado em um cenário em que a Rede se encontrava mais madura, tendo em vista que sua identidade estratégica já estava definida e contava com os objetivos estratégicos anteriores como parâmetro. A experiência cotidiana das rotinas de trabalho e funcionamento da Rede bem como a ampliação na sua composição, ou seja, recepção de novas instituições, configuraram um contexto mais profícuo para definição de prioridades e para a proposição de inovações.

---

47 Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/documents/130989985/132201322/Plano+de+A%C3%A7%C3%A3o+da+Rede+Equidade+2024-2026.pdf/9441b7ab-3202-4696-8053-ed9c11327ec>.

Nessa segunda versão, o Plano foi elaborado seguindo a metodologia OKR (*Objective and Key Results* – Objetivos e Resultados-Chave) e contou com a condução de uma especialista em planejamento estratégico. Nessa atualização um importante acréscimo foi feito na missão da Rede, que passou a contemplar o conceito de transversalidade, já abordado nesse artigo.

Missão – Promover a Diversidade, Equidade e Inclusão na Gestão pública, com abordagem **transversal** e interseccional, visando contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. (grifo nosso)

Seguindo a metodologia OKR, o Plano 2024-2026 da Rede Equidade apresenta 7 objetivos estratégicos e 19 resultados-chave que abarcam temas como: monitoramento de políticas públicas, transparência das ações, difusão de boas práticas, representatividade, articulação institucional, cooperação e comunicação.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
1. Monitorar o cenário nacional e internacional na inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da rede e fomentar o desenvolvimento da temática na gestão pública.
2. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.
3. Fomentar a implementação das melhores práticas de IDE na gestão pública.
4. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade.
5. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre Inclusão da Diversidade e Equidade.
6. Fomentar a cultura da diversidade difundindo conteúdos relacionados à inclusão de Gênero e Raça.
7. Aumentar o reconhecimento da Rede Equidade na gestão pública fomentando a adesão de boas práticas de IDE.

Quadro 3: Objetivos estratégicos do Plano de Ação 2024/2026.

Esse plano apresenta dois objetivos com foco administrativo, quais sejam, 2 e 7. Outras ações estão voltadas para o seguimento daquelas já previstas no Plano anterior e que requerem continuidade, como: sistematizar o monitoramento de políticas públicas, mapear a utilização do modelo IDE, disponibilizar o repositório da Rede, publicar manual de boas práticas, divulgar ações de capacitação e ampliar a composição da Rede.

Nesta edição, destacam-se dois pontos relacionados à questão étnico-racial: o resultado chave 4.1 repete definição adotada no primeiro plano: Garantir a diversidade da composição dos painelistas em todos os eventos promovidos pela Rede, com mínimo de 25% pessoas negras/indígenas e 50% de mulheres, consolidando o requisito nas ações da Rede, e a ação vinculada ao OKR 5, que consistiu na promoção do III Seminário de Direitos Humanos na Gestão Pública – Equidade, diversidade e inclusão, realizado em dezembro de 2024, para o qual foi definido o tema da Igualdade Racial, com foco na temática do racismo ambiental.

## **7.4 MODELO DE INCLUSÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE (MODELO IDE)**

Na perspectiva de aprendizado e aperfeiçoamento das políticas e práticas já adotadas pelas instituições que compõem a Rede Equidade, algumas questões pautaram debates e reflexões internas, dentre elas: qual o referencial para atribuir o nível de maturidade da política de inclusão? Qual a abrangência necessária para sustentar uma política de inclusão e, ainda, qual o direcionamento eficiente no curto, médio e longo prazo, considerando as constantes mudanças e exigências sociais? Muitas soluções se apresentam no mercado, por meio de consultorias, premiações, ou ranking entre nichos empresariais. Contudo, diante da diversidade das instituições públicas, em especial da presença dos três poderes e dos ministérios públicos na composição da Rede, restaram dúvidas quanto à aplicabilidade e viabilidade orçamentária dessas soluções para todos os contextos organizacionais, além dos desafios para a promoção da pauta no âmbito interno das organizações.

Duas outras preocupações permearam os debates da Rede: a subjetividade das percepções relativas ao conceito de maturidade da política de inclusão da diversidade e a diferença dos investimentos direcionados à equidade racial e de gênero.

Isso posto, restou premente o estudo de um modelo de inclusão da diversidade e equidade que dispusesse de requisitos mínimos para sustentar uma política consistente e duradoura de inclusão da diversidade com foco em gênero e raça. O estudo foi materializado por meio de um grupo de trabalho que compôs o Plano de Ação de 2022/2024, conforme explicitado anteriormente.

A proposta de definição de um modelo para a implantação da IDE com quesitos mínimos veio com a perspectiva de estabelecer parâmetros norteadores para as instituições públicas na promoção da cultura organizacional inclusiva. Em que pese o debate social a respeito das ações

afirmativas, da importância da representatividade nos cargos de poder, na publicidade e na comunicação e o amplo investimento em letramento, observou-se a necessidade de estabelecer um conjunto de ações coordenadas, de curto, médio e longo prazo, com resultados mensuráveis que viabilizem um investimento mais assertivo nas tecnologias sociais para esse fim.

No sentido de avançar na elaboração do modelo para a Rede Equidade, foram definidas etapas para sua construção quais sejam: Definição de Parâmetros, Pesquisa de Modelo de outras instituições, Seleção e Consolidação de Temas e Subtemas, Simulação de Resposta, Estudo da Escala de Resposta e Validação do Modelo.

A definição de parâmetros teve por objetivo estabelecer os limites e o alcance para a proposta a ser desenvolvida tendo em vista se tratar do primeiro estudo de metodologia realizado pela Rede, à época. Foram eleitos três parâmetros como referenciais: a simplicidade – primando pela facilidade de compreensão, eliminando os excessos conceituais e de estrutura, com foco no essencial; a abrangência – abarcando as dimensões e temas relevantes à pauta, garantindo a amplitude necessária à mudança de cultura que se pretende; e a exequibilidade – atenção para os quesitos que sejam passíveis de execução no contexto das instituições públicas, considerando os limites políticos, estruturais e orçamentários.

Além dos parâmetros estabelecidos, foi realizada consulta à literatura científica pertinente ao conceito de cultura, diagnóstico e ações para mudança organizacional. Segundo Zanelli e Silva (2004), a cultura pode ser compreendida como um sistema de significados coletivamente aceito em um dado momento histórico da existência de um grupo específico.

Assim, a cultura produz e impõe modos de pensar, sentir e agir que pas-  
sam a ser típicos dos diversos grupos sociais.(...) Na cultura organizacio-  
nal trata-se de um fenômeno que pode ser encontrado em diferentes  
níveis; no mais profundo como um conjunto complexo de pressupostos,  
valores e crenças que orientam o modo como os dirigentes conduzem  
suas atividades **expressos nas estruturas, sistemas, símbolos, mitos e  
padrões de recompensa existentes.** (grifo nosso)

De maneira semelhante, Cameron e Quinn (2022) trazem a perspec-  
tiva de diagnóstico e intervenção na cultura organizacional implicando a  
liderança como agente da mudança e estabelecendo como etapa estra-  
tégica a reflexão a respeito do quadro atual e do futuro que se pretende  
alcançar.

Aliada aos conceitos, procedeu-se à análise documental que abarca  
os marcadores de gênero e raça presentes nos modelos, metodologias  
ou requisitos para premiações e/ou selo de diversidade adotados por ou-

tras instituições. Essa etapa teve por objetivo analisar a estrutura – dimensões e temas – mais recorrentes. Foram selecionados para a análise dois modelos de consultorias (Indicadores de Equidade Racial do instituto Ethos<sup>48</sup> e Dimensões do Selo de Igualdade de Gênero e Raça do PNUD<sup>49</sup>); um modelo do Plano de Equidade de Gênero e Raça<sup>50</sup> de instituição pública (Senado Federal); os requisitos para premiação organizada por uma startup especialista em inovação para diversidade (Blend-Edu<sup>51</sup>); os requisitos adotados pela B3<sup>52</sup> na composição do índice de sustentabilidade empresarial em 2021; as diretrizes do relatório GRI G4<sup>53</sup> para sustentabilidade, além do referencial adotado pelo Programa Nacional de Políticas para Mulheres do Governo Federal em 2009<sup>54</sup>.

Findas as etapas iniciais e de pesquisa, restou definida a estrutura do Modelo IDE em três dimensões (Governança e Estratégia, Gestão Inclusiva e Social), temas e subtemas, contemplando requisitos para garantir a objetividade na avaliação das ações pertinentes à promoção da igualdade de gênero e de raça, além de alguns requisitos de aferição geral, relacionados à diversidade com um todo.

---

48 Disponível em: [https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Indicadores-Ethos-MM360\\_Genero\\_FINAL.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Indicadores-Ethos-MM360_Genero_FINAL.pdf).

Disponível em: <https://media.ceert.org.br/portal-3/pdf/publicacoes/indicadoresethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial.pdf>.

49 O Selo de Igualdade de Gênero para instituições públicas ([gendersealpublicinstitutions.org](http://gendersealpublicinstitutions.org)).

50 Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/pdfs/PEGR2021\\_2023.pdf](https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/pdfs/PEGR2021_2023.pdf).

51 Disponível em: <https://conteudo.blend-edu.com/premio-diversidade-em-pratica-2022>.

52 DIRETRIZES DO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISE B3). Disponível em: <https://www.b3.com.br/data/files/F6/B2/FB/2C/6B6AA71096B63AA7AC094EA8/Diretrizes%20do%20ISE.pdf>.

53 Disponível em: <https://sinapse.gife.org.br/download/global-reporting-initiative-g4-manual-de-implementacao>; <https://www.creditodelogisticareversa.com.br/post/t-global-reporting-initiative-gri-tudo-o-que-voce-precisa-saber>.

54 Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade/5-edicao/guia-operacional.pdf>

Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/sites/proequidade/o-que-e>.



# INCLUSÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE



## GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

- ESTRATÉGIA
- LIDERANÇA
- CONTROLE/ACCOUNTABILITY



## GESTÃO INCLUSIVA

- GESTÃO DE PESSOAS
- GESTÃO DE CONTRATAÇÕES
- COMUNICAÇÃO
- GESTÃO ORÇAMENTÁRIA



## SOCIAL

- DIREITOS HUMANOS
- RELAÇÃO COM A SOCIEDADE
- RELAÇÃO COM USUÁRIO/CONSUMIDOR

Figura 2: Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade

O modelo atual, conforme figura 2, conta com 38 requisitos assim distribuídos: a dimensão governança e estratégia aborda os temas Estratégia (9 requisitos), Liderança (4 requisitos) e Controle/Accountability (4 requisitos). A dimensão gestão inclusiva aborda os temas Gestão de Pessoas (9 requisitos), Gestão de Contratações (1 requisito), Comunicação (3 requisitos) e Gestão Orçamentária (1 requisito). A dimensão social aborda Direitos Humanos (3 requisitos), Relação com a Sociedade (3 requisitos) e Relação com Usuário/Consumidor (1 requisito).

Considerando a relevância da aferição para fins de autodiagnóstico institucional, 7 requisitos foram direcionados para aferir a diversidade de maneira geral; e os demais 31 itens para a aferição tanto do marcador social de gênero quanto o de raça. Viu-se a importância de garantir uma mensuração específica para os marcadores, a fim de visibilizar os investimentos ou a falta deles para cada pauta, especialmente porque se percebeu, no âmbito dos órgãos da Rede, uma prevalência de ações voltadas para mulheres e uma maturidade menor em relação à promoção da igualdade racial em tais organizações.

Importante salientar que esse instrumento de diagnóstico da cultura organizacional permite apontar os pontos fortes, pontos críticos ou frágeis da política em vigor numa determinada instituição, voltada para questões étnico-raciais. Apresentamos nos quadros a seguir os requisitos do modelo IDE, por dimensão, que aferem o marcador raça:

### Dimensão Estratégia

TEMA/ SUBTEMA	REQUISITO
Políticas institucionais	2. Possui <b>política/compromisso formalmente instituído</b> para a promoção de equidade e inclusão de gênero e raça?
	3. Possui um <b>programa/projeto/plano de ação estruturado</b> para a gestão da diversidade com foco em gênero e raça?
	4. Possui <b>política/compromisso formal voltado ao combate à discriminação</b> e ao desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?
	5. Possui um <b>programa estruturado para a prevenção da discriminação</b> e do desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?
	6. Adota <b>protocolos pré-estabelecidos e divulgados internamente para o tratamento de denúncias de discriminação</b> e de desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?
Estrutura de Governança	7. Na elaboração de processos, produtos e/ou serviços inovadores na instituição, o público-alvo é consultado nas fases de entendimento do problema, validação da solução escolhida, prototipagem e teste, considerando-se, para a <b>seleção do grupo de consulta</b> , a diversidade quanto à raça e ao gênero?
	9. Há <b>instâncias para apurar</b> , de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça (comitês, comissões e/ou unidades especializadas)?

Liderança	10. A <b>alta administração apoia</b> e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão de gênero e raça?
	11. Há <b>critério de diversidade de gênero e/ou raça para composição de grupos de governança</b> (conselhos, comitês, comissões, grupos de trabalho)?
	12. A organização observa critérios de diversidade de gênero e raça na <b>designação de cargos de chefia</b> ?
	13. A <b>capacitação continuada de gestores e lideranças</b> da instituição contempla aspectos de inclusão da diversidade com foco em gênero e raça?
Controle	14. As diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão de gênero e raça estão disponíveis para <b>livre acesso ao público interno e externo</b> ?
	15. Há <b>divulgação periódica</b> para a sociedade das iniciativas e resultados adotados pela instituição pertinentes ao tema equidade e inclusão de gênero e raça?
	16. A instituição <b>apresenta os resultados</b> de suas políticas sobre equidade e inclusão de gênero e raça à órgão ou entidade externa (Órgão de controle, CNJ, CNMP, TCU, OIT, AUDIN, etc.)?
	17. A instituição <b>monitora de forma estruturada</b> e contínua a diversidade da força de trabalho quanto a gênero e raça?

Quadro 4: Dimensão Estratégica do Modelo IDE – Rede Equidade

Nessa dimensão são aferidos requisitos voltados à governança, que conceitualmente trata da estratégia, liderança e controle. Tais requisitos englobam critérios como a existência de uma política e programa específicos para a promoção da equidade racial, protocolos de prevenção à discriminação, inovação, transparência, envolvimento da alta liderança, representatividade nos cargos de chefia e outros. Explicitam-se questões críticas como a diversidade étnico-racial na ocupação dos espaços de poder, ponto essencial na transformação da cultura organizacional e também protocolos específicos relacionados à inovação, em geral invisibilizados nos processos de trabalho usuais. A dimensão da governança trata, portanto, dos aspectos macronecessários para sustentar a cultura inclusiva atenta à pauta étnico-racial.

TEMA/SUBTEMA	REQUISITO
Gestão de Pessoas	18. Há <b>sistema de cotas</b> para gênero e raça no ingresso da instituição?
	19. Há critério de diversidade de gênero e/ou raça para <b>designação de funções ou cargos comissionados</b> ?
	20. A oferta e a participação nas <b>capacitações</b> observam critérios de diversidade de gênero e raça?
	21. Há <b>investimentos anuais</b> para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade e inclusão de gênero e raça?
	22. Há serviço especializado para <b>acolhimento às vítimas</b> de discriminação e aos direitos relacionados a gênero e raça?
	23. Há programas de <b>promoção da saúde</b> e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero e raça?
	24. Há, na instituição, <b>política de benefícios</b> que contemple e promova a equidade e inclusão de gênero e raça?
	25. Há iniciativas práticas voltadas ao <b>reconhecimento e valorização dos trabalhadores(as)</b> considerando critério da diversidade com foco em gênero e raça?
Gestão de Contratações	26. A instituição adota o critério de representatividade de gênero e raça na <b>composição das mesas de eventos</b> institucionais (celebração e capacitação)?
Gestão de Contratações	27. Existem critérios de <b>contratação de prestação de serviços</b> e outros que contemplam gênero e raça?
Comunicação	28. Existem ações de <b>comunicação inclusiva</b> que contemplem questões de gênero e raça?
Gestão Orçamentária	31. Há <b>previsão orçamentária</b> para ações voltadas à implementação da política de equidade e inclusão de gênero e raça?

Quadro 5: Dimensão Gestão Estratégica do Modelo IDE – Rede Equidade

A dimensão da gestão inclusiva do Modelo IDE abraça a pauta da equidade racial nos processos de trabalho e sistemas estabelecidos na organização, viabilizando o mapeamento dos diversos subprocessos de

gestão de pessoas (seleção de pessoal, capacitação, qualidade de vida, benefícios, reconhecimento e outros), as práticas de comunicação e orçamento institucional e de contratações da força de trabalho terceirizada.

Nessa categoria, o modelo afere os sistemas estabelecidos na instituição no nível mais tático-operacional, inclui a linguagem compartilhada e avalia a utilização de critérios e valores inclusivos no cotidiano – menos normativos e mais práticos. Esses requisitos são desafiadores pois requerem a mudança nas estruturas de poder vigente, visibilizam a presença ou ausência de critérios de equidade racial na instituição e dão concretude aos pressupostos vinculados à diversidade. Retratam importantes variáveis da cultura organizacional que impulsionam os valores inclusivos.

### Dimensão Social

TEMA/SUBTEMA	REQUISITO
Relação com a sociedade	35. Foram firmadas parcerias qualificadas para tratar das temáticas de gênero e raça com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIIP, associações, etc.)?
	36. Há atividades voltadas à integração da instituição com a comunidade para a promoção de ações solidárias que contemplem aspectos da diversidade com foco em gênero e raça?
	37. Há a promoção de eventos e sensibilização que abordem a temática de equidade e inclusão de gênero e raça para a comunidade?
Relação com usuário/ consumidor	38. Há variáveis relacionadas a gênero e a raça nos documentos e formulários destinados ao atendimento e manifestação da cidadã usuária ou do cidadão usuário?

Quadro 6: Dimensão Social do Modelo IDE – Rede Equidade

A dimensão social vem abordar a forma como a instituição se posiciona perante a sociedade por meio de parcerias, ações de integração e espaço específico para a manifestação do cidadão com foco no marcador racial. Essa dimensão dá visibilidade para a abertura ou restrição da instituição às interlocuções externas, ao relacionamento com a comunidade na qual está inserida e o quanto ocupa o seu papel social como formador no combate ao racismo.

A Rede Equidade, por meio do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), instrumentaliza as equipes e as instituições para um autodiagnóstico das práticas de inclusão da diversidade de forma sistêmica. O monitoramento da aplicação do modelo vem mostrando que a sua abrangência permite: o aprofundamento das reflexões; a identificação das metas alcançadas e dos pontos frágeis que demandam investimentos; a sistematização dos dados facilitando as tratativas com a alta liderança; a elaboração dos planos de trabalho mais assertivos e eficazes; e, de forma indireta, auxilia na construção de uma visão compartilhada das equipes envolvidas, o seu engajamento e a promoção da diversidade como pauta estratégica para todas as instituições públicas.

## 7.5 CONCLUSÃO

A Rede Equidade, desde sua concepção até a implementação de seus planos de ação, tem se mostrado uma iniciativa pioneira e de grande relevância na promoção da equidade dentro do setor público brasileiro. Através da colaboração entre diversas instituições públicas e a adoção de abordagens interseccionais e transversais, a Rede busca não apenas promover a inclusão da diversidade e equidade nas estruturas dos órgãos partícipes, mas também servir como catalisador para mudanças mais amplas na sociedade. A ênfase na equidade de gênero e raça, apoiada por uma base sólida de dados e práticas compartilhadas, reflete um compromisso profundo com a construção de um serviço público que combata as desigualdades estruturantes da sociedade brasileira.

Os planos de ação da Rede Equidade, detalhadamente elaborados e estrategicamente implementados, demonstram um esforço contínuo para enfrentar as desigualdades sistêmicas presentes no setor público. Através de ações específicas, como o mapeamento institucional com foco em gênero e raça e a promoção de eventos que garantam a representatividade de grupos minorizados, a Rede tem trabalhado para garantir que a equidade racial seja mais do que um ideal, mas uma realidade prática dentro das instituições participantes. Essas iniciativas, ao lado da ênfase na transparência e no compartilhamento de boas práticas, são passos fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo.

O Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) representa um avanço significativo na metodologia de promoção da equidade racial e de gênero dentro do setor público. Ao fornecer um framework detalhado para o autodiagnóstico e a implementação de políticas inclusivas, o Modelo IDE permite que as instituições avaliem sua própria maturidade

em relação à inclusão da diversidade e identifiquem áreas para melhoria contínua. Este modelo, com sua abordagem sistêmica e foco em resultados práticos, é uma ferramenta valiosa para orientar as instituições na jornada em direção a uma maior equidade e inclusão, com foco em gênero e raça.

Em conclusão, a experiência da Rede Equidade na promoção de ações de equidade racial é um exemplo de como a colaboração interinstitucional e o compromisso com a inclusão podem levar a mudanças significativas no setor público. Através de seus planos de ação e do Modelo IDE, a Rede Equidade está pavimentando o caminho para uma sociedade mais justa e igualitária, onde a diversidade é não apenas reconhecida, mas valorizada e promovida. A continuidade desses esforços e a expansão de suas iniciativas são essenciais para garantir que o progresso na equidade racial e de gênero na administração pública brasileira seja sustentável e impactante a longo prazo.

## REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Plano de Equidade de Gênero e Raça: 2024-2025**. Brasília: Senado Federal, 2024.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Plano de Ação da Rede Equidade: 2024-2026**. Brasília: Senado Federal, 2024.
- CAMERON, K. S., & QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework**. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
- COSTA, L.; JUNQUEIRA, V.; MARTINHO, C.; FECURI, J. **Redes: Uma introdução às dinâmicas da conectividade e da autoorganização**. Brasília: WWF-Brasil, 2003.
- CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4S-FXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2024.





# Legislação Ra

## 8 Legislação Racial

*Carolina Baima Cavalcanti<sup>55</sup>, Guilherme Del Negro Barroso Freitas<sup>56</sup>,  
Henrique Salles Pinto<sup>57</sup>, Laís César Sacramento<sup>58</sup> e Luana Bergmann  
Soares<sup>59</sup>*

### 8.1 INTRODUÇÃO

A história do Brasil é caracterizada por grandes desigualdades sociais. Desde sua independência política junto à Coroa portuguesa em 1822, o país apresenta instituições governamentais e econômicas que promoveram a extensão de privilégios de herdeiros do colonizador europeu, em detrimento da maioria da população ameríndia e afrodescendente. A permanência da escravidão por mais de 300 anos, persistindo ainda durante a segunda metade do século XIX – lucrativa para as elites agrárias, ainda que fosse exceção no contexto dos povos latino-americanos recém-independentes –, é um dos exemplos que demonstram as bases excludentes

---

55 Arquiteta e urbanista e mestre em Planejamento Urbano pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Gestão Pública pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e em Direito Urbanístico e Ambiental pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP). Foi servidora do Ministério das Cidades e analista de Infraestrutura entre 2006 e 2023. É consultora legislativa do Senado desde 2023, com atuação nas áreas de Direitos Humanos, Economia Regional e Políticas de Desenvolvimento Urbano. Integra o Grupo de Trabalho da Consultoria Legislativa do Senado Federal para Gênero e Raça desde 2024. E-mail: carolina.cavalcanti@senado.leg.br.

56 Graduado em Direito, mestre e doutor em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Poder Legislativo e Direito Parlamentar pelo Instituto Legislativo Brasileiro (ILB). É consultor legislativo do Senado Federal na área de Direito Internacional, Relações Internacionais e Defesa Nacional desde 2023. Integra o Grupo de Trabalho da Consultoria Legislativa do Senado Federal para Gênero e Raça desde 2024. E-mail: guilherme.delnegro@senado.leg.br.

57 Cientista político pela Universidade de Brasília (UnB), especialista em Direito Legislativo pelo Instituto Legislativo Brasileiro (ILB), mestre em Ciência Política e doutor em Ciências Sociais (Estudos Comparados sobre as Américas), ambos pela Universidade de Brasília. Pós-doutor em Ciência Política pela Universidade de Paris-Saclay (AgroParisTech), França. Professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em Brasília. É consultor legislativo para Política Agrícola no Núcleo de Economia da Consultoria Legislativa do Senado Federal. E-mail: hsallesp@senado.leg.br.

58 Graduada em Geologia (UFBA). É consultora legislativa em Assessoramento Legislativo do Senado Federal desde 2024. Integra o Grupo de Trabalho de Gênero e Raça da Consultoria Legislativa.

59 Graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual de Santa Catarina (Udesc). Mestra em Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Foi servidora do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) entre 2010 e abril de 2023. É consultora legislativa em Educação do Senado Federal desde maio de 2023. Também é instrutora de Linguagem Simples. Integra o Grupo de Trabalho da Consultoria Legislativa do Senado Federal para Gênero e Raça desde 2024. E-mail: luana.soares@senado.leg.br.

da formação da nacionalidade brasileira.

Ressalta-se que a transição do regime monárquico para o republicano pouco contribuiu para a diminuição das desigualdades no Brasil. Tratada não como assunto de Estado, mas como de polícia, a questão racial permaneceu pouco abordada pela Primeira República (1889 a 1930). Nesse contexto, as reivindicações por melhores condições de vida eram duramente reprimidas, como constatado nos desdobramentos da Revolta da Vacina, a qual contestava a campanha de imunização compulsória contra a varíola promovida pela Prefeitura do Rio de Janeiro, e da Revolta da Chibata, comandada pelo militar João Cândido, o “Almirante Negro”, contra os castigos corporais comumente aplicados pela Marinha brasileira da época.

As desigualdades supracitadas eram menos perceptíveis pelos gestores públicos devido à pouca disponibilidade de meios de comunicação e ao fato de que a maioria de brasileiras e brasileiros vivia no perímetro rural do país<sup>60</sup>. A mortalidade infantil e a subnutrição dos contingentes vulneráveis apresentavam altas taxas em contexto de grande dispersão demográfica.

O avançar da urbanização e dos meios técnico-científico-informacionais não foram suficientes para superar o racismo estrutural brasileiro<sup>61</sup>, que se potencializa quando conjugado com a igualmente constrangedora desigualdade de gênero: de acordo com dados do Ibge/FGV<sup>62</sup> publicados em junho de 2023, as mulheres pretas e pardas recebiam 62% dos salários de mulheres brancas e apenas 48% do que ganhavam os homens brancos no Brasil.

Diante dessa alarmante realidade, demonstra-se fundamental o estabelecimento de políticas públicas e marco regulatório que possibilitem tanto a conscientização adequada do problema como o tratamento de desiguais na medida de suas desigualdades, a fim de oferecer oportunidades adequadas a todas e todos. As seções seguintes apresentam algumas das medidas encaminhadas com esse objetivo ao longo dos últimos anos.

---

60 De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população nacional era de, aproximadamente, 17,3 milhões de pessoas no início do século XX, das quais 11 milhões habitavam no campo.

61 Sobre o tema, ver Santos (1999).

62 Ver: Mulheres negras recebem 48% do que ganham homens brancos. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/mulheres-negras-recebem-48-do-que-ganham-homens-brancos#:~:text=Pesquisa%20do%20Instituto%20Brasileiro%20de%20Economia%20da,brancas%20recebem%20e%2080%%20do%20que%20os>. Acesso em 13 set. 2024.

## 8.2 ESTUDOS DE HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA E INDÍGENA TORNAM-SE OBRIGATÓRIOS DESDE O ENSINO FUNDAMENTAL ATÉ O ENSINO MÉDIO

Em 2003, tornou-se obrigatório<sup>63</sup> que todas as escolas brasileiras incluíssem estudos sobre a história e a cultura afro-brasileira nos seus currículos do ensino fundamental e médio. Isso ocorreu por conta da Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003<sup>64</sup>, que adicionou dois artigos à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)<sup>65</sup>. O primeiro foi o art. 26-A:

**Art. 26-A.** Nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, torna-se obrigatório o **ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira**.

§ 1º O conteúdo programático a que se refere o *caput* deste artigo incluirá o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a **contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política** pertinentes à História do Brasil.

§ 2º Os conteúdos referentes à História e Cultura Afro-Brasileira serão ministrados no âmbito de **todo o currículo escolar**, em especial nas áreas de **Educação Artística e de Literatura e História Brasileiras**. (grifos nossos)

Sobre essa temática, lembramos que a Constituição Federal (CF) de 1988 já havia estabelecido, em seu art. 242, §1º, que o ensino de História do Brasil deveria considerar “as contribuições das diferentes culturas e etnias para a formação do povo brasileiro”. Em 1996, a LDB original também já havia feito certa menção ao tema, mas, acompanhando a CF, restringiu-o aos limites da disciplina de história do País<sup>66</sup>.

63 O Projeto de Lei nº 259, de 1999, que deu origem à Lei nº 10.639/2003, foi apresentado à Câmara pela deputada federal Esther Grossi (PT-RS) e pelo deputado federal Bem-Hur Ferreira (PT-MS), ambos professores de formação. A matéria tramitou na Câmara dos Deputados até 2002, quando foi aprovada e encaminhada ao Senado Federal, onde também foi aprovada e encaminhada à Presidência da República, que opôs veto parcial à matéria em 2003 (Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=15223>. Acesso em: 6 fev. 2025).

64 Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10639.htm). Acesso em: 6 fev. 2025.

65 Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm). Acesso em: 6 fev. 2025.

66 LDB original: “Art. 26 Os currículos do ensino fundamental e médio devem ter uma base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e da clientela. (...) § 4º O ensino da **História do Brasil** levará em conta as contribuições das diferentes culturas e etnias para a formação do povo brasileiro, especialmente das matrizes indígena, **africana** e europeia” (grifos nossos) Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1996/lei-9394-20-dezembro-1996-362578-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso

Naquele cenário, a Lei nº 10.639, de 2003, acabou por determinar de modo mais ampliado e detalhado a inclusão do estudo sobre a história e a cultura afro-brasileira na educação básica. E, de acordo com a norma, essa inclusão deveria ocorrer não mais apenas para o ensino de história, mas também para os estudos de educação artística e de literatura.

Além disso, a lei de 2003 também adicionou o art. 79-B à LDB. O objetivo desse novo artigo era assegurar que as redes de ensino brasileiras incluíssem o dia 20 de novembro como Dia Nacional da Consciência Negra no calendário escolar. Embora uma lei federal<sup>67</sup> já houvesse conferido a esse dia o status de data nacional desde 1995, a inclusão ocorrida em 2003 oficializou esse registro nos calendários escolares de todo o Brasil.

Não há dúvida, portanto, de que devemos considerar a Lei nº 10.639, de 2003, como um marco expressivo para a educação nacional por incorporar de modo específico os estudos sobre a história e cultura afro-brasileira na formação das crianças e dos adolescentes do país. Tais mudanças na LDB ocorreram exatamente na esteira do debate sobre Ações Afirmativas que já vinha se colocando no Brasil desde a segunda metade dos anos 1990, em um cenário de crescente mobilização social e política pela promoção da igualdade racial<sup>68</sup>. Alguns anos mais tarde, em 2008, na mesma linha da legislação de 2003, sobreveio nova alteração da LDB, com o objetivo de tornar também obrigatório o estudo da história e cultura dos povos indígenas nos currículos da educação básica brasileira<sup>69</sup>.

Por fim, passados mais de 20 anos de vigência da Lei nº 10.639, de 2003, apesar dos avanços conquistados, infelizmente há dados recentes indicando que os estudos sobre história e cultura afro-brasileira e indígena ainda não foram totalmente incorporados pelas redes de ensino. Em 2024, o Ministério da Educação (MEC) indagou as secretarias estaduais e municipais de educação sobre suas iniciativas nessa linha<sup>70</sup>, sobretu-

---

em: 6 fev. 2025.

67 Lei nº 9.125, de 7 de novembro de 1995, que institui o ano de 1995 como o "Ano Zumbi dos Palmares", em homenagem ao tricentenário de sua morte. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9125.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.125%2C%20DE%207,Art.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9125.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.125%2C%20DE%207,Art.) Acesso em: 6 fev. 2025.

68 Para mais detalhes, ver FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., e VENTURINI, A.C. História da ação afirmativa no Brasil. In: **Ação afirmativa: conceito, história e debates** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, p. 65-89. Coleção Sociedade e Política. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786599036477.0006>. Acesso em: 6 fev. 2025.

69 Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008, cujo texto inicial fora apresentado pela deputada federal Mariângela Duarte (PT-SP) à Câmara dos Deputados em 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm). Acesso em: 6 fev. 2025.

70 Para mais detalhes, ver Portal do MEC: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/novembro/diagnostico-inedito-avalia-educacao-etnico-racial-pelo-brasil>. Acesso em: 6 fev. 2025.

do:uanto à institucionalização, à formação profissional, à gestão escolar, ao material didático, ao financiamento, à avaliação e ao monitoramento. Com as respostas, o MEC criou o Índice Geral de Educação das Relações Étnico-Raciais (Índice ERER). Como resultado, as redes municipais alcançaram apenas 27% de média geral no Índice ERER enquanto as redes estaduais, por sua vez, atingiram 47%<sup>71</sup>.

### 8.3 O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL

O art. 5º da Constituição Federal determina que todos são iguais perante a lei. No entanto, na prática, essa igualdade ainda não foi alcançada para parcela expressiva da população brasileira, que segue sujeita a situações de desigualdade e discriminação. Isso acontece com mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTIQ+ e com a população negra, composta de pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas.

Segundo o Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022<sup>72</sup>, as pessoas negras representam 53,7% de toda a população do país. No entanto, em decorrência de leis racistas e de políticas excludentes historicamente adotadas por diversos governos, tanto durante o período escravocrata quanto depois dele, elas possuem condições de vida piores que as das pessoas brancas. As situações de desigualdade são várias e não se resumem apenas à renda. Também estão presentes nas condições de acesso à terra, à propriedade, ao mercado de trabalho, à moradia e aos serviços públicos de saúde e educação, por exemplo. As pessoas negras também são as maiores vítimas da violência urbana, além de estarem sujeitas às maiores taxas de encarceramento e de violência policial.

Debater as desigualdades de raça nos âmbitos político e jurídico é, portanto, essencial. E foi exatamente com esse propósito que há 35 anos teve início o debate de uma legislação abrangente sobre o tema, que resultou na aprovação da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial.

De autoria do então deputado Paulo Paim (PT-RS), o projeto que originou o Estatuto data do ano 2000. O texto inicial buscou agregar propostas de diversos projetos legislativos, em sua maioria construídos a partir de ideias oriundas do movimento negro. Da apresentação da proposição até sua aprovação foram dez anos de debates na Câmara dos Depu-

---

71 No Brasil, de modo geral, as redes municipais ofertam educação infantil e os anos iniciais do ensino fundamental, enquanto as redes estaduais ofertam os anos finais do ensino fundamental e o ensino médio.

72 Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 7 fev. 2025.

tados e no Senado Federal. Ao longo desse período, sucessivas emendas foram alterando, complementando ou retirando propostas e formulações do texto.<sup>73</sup>

Nos anos finais da tramitação da lei, grandes debates públicos sobre o tema tiveram espaço no Congresso e na mídia. Nesse momento, a partir da pressão de alguns cientistas sociais, de parlamentares conservadores e de grandes veículos de comunicação escrita e televisiva, iniciou-se um movimento contrário a vários dispositivos do projeto. As principais polêmicas levantadas relacionavam-se às cotas raciais em universidades, partidos políticos e peças de mídia. Os grupos contrários à aprovação desses mecanismos alegavam então que a exclusão social no Brasil era causada pela desigualdade de renda e não por questões raciais e que adotar medidas especializadas para os negros só traria mais segregações.

O debate interno ao Parlamento acabou sendo contaminado por essa tese e pela ideia de que no Brasil não existe racismo. Como resultado, o texto perdeu parte de sua efetividade. Foram retirados dispositivos que previam ações afirmativas, bem como as regras para a regularização fundiária de terras quilombolas, assunto já previsto na Constituição Federal. Além disso, a palavra “raça” foi substituída em vários pontos do texto pelo conceito de etnia, suavizando a ideia de combate ao racismo do projeto original.

Mesmo com todas as perdas, o Estatuto da Igualdade Racial teve o mérito de iniciar um amplo debate social sobre a igualdade de acesso a oportunidades para a população negra como forma de combater a discriminação racial. Também listou uma série de direitos básicos para essa população e reconheceu o dever do Estado de garanti-los.

Na área de saúde, por exemplo, o Estatuto determinou a criação da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra e previu incentivos específicos para a garantia do direito à saúde aos moradores das comunidades de remanescentes de quilombos. Na educação, reforçou a obrigação, já prevista na Lei nº 10.639, de 2003, do ensino da História da África e da população negra no Brasil nas escolas e previu formalmente a possibilidade da adoção de programas de ação afirmativa, ainda que a regulamentação das cotas para o ingresso de pessoas negras nas uni-

---

73 No livro *O processo de aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010*, publicado pelo Inesc em 2011, é feita uma divisão didática dos dez anos de tramitação do Estatuto em dois quinquênios: o primeiro, que vai de 2000 a 2005, foi marcado por avanços e apoios políticos importantes. Já o segundo, que vai de 2005 a 2010, tem trajetória inversa. O livro está disponível em: <https://flacso.org.br/files/2015/11/Livro-Sales-Sobre-o-Estatuto-da-Igualdade-Racial.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.



versidades tenha sido excluída do texto final. Com isso, a lei aprofundou o debate sobre o tema, que resultaria na aprovação da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, conhecida como Lei de Cotas, alguns anos depois.

No campo do trabalho, a lei previu incentivos para garantir a qualificação profissional, o financiamento de novos negócios – sobretudo para mulheres negras – e a promoção de empresários negros, além de autorizar o Governo Federal a definir critérios para ampliar a participação de pessoas negras no provimento de cargos em comissão e funções de confiança.

Em relação ao acesso à terra, o Estatuto definiu estratégias para viabilizar e ampliar o acesso das pessoas negras à assistência técnica rural e ao financiamento agrícola em bancos públicos, oferecendo juros menores para fortalecer a produção e a comercialização de produtos agrícolas. Nas cidades, reconheceu o direito à moradia adequada da população negra que vive em favelas, cortiços, áreas urbanas subutilizadas, degradadas ou em processo de degradação e apontou mecanismos para viabilizar o acesso dessa população a programas habitacionais e à infraestrutura urbana.

Para o setor cultural, a lei trouxe medidas emblemáticas, como: o reconhecimento da capoeira como desporto de criação nacional e bem de natureza imaterial; a proteção expressa aos cultos religiosos de matriz africana e aos seus locais de manifestação; a celebração das personalidades e das datas comemorativas relacionadas à trajetória do samba e de outras manifestações da herança cultural negra; o incentivo ao turismo étnico e medidas para ampliar a participação de atores, figurantes e técnicos negros em filmes, programas de TV e peças de publicidade.

Em relação ao acesso à justiça, entre outras medidas, o texto determinou a criação de Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial, propôs estratégias para coibir a violência policial sobre a população negra e previu a assistência física, psíquica, social e jurídica às mulheres negras em situação de violência, além de definir multas e outras penalidades por condutas discriminatórias nas relações de trabalho.

Para organizar e implementar de forma descentralizada as políticas públicas elaboradas com base no Estatuto, a lei criou o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir). Através do Sinapir, a União transfere recursos aos estados, Distrito Federal e municípios. Em troca, os entes devem criar um órgão local voltado à promoção da igualdade racial e estabelecer um Conselho de Promoção da Igualdade Racial. O sistema já alcançou todos os estados da Federação; por outro lado, a adesão municipal tem sido baixa.<sup>74</sup>

---

74 Segundo dados do Ministério da Igualdade Racial de janeiro de 2025, apenas 255 municípios brasileiros aderiram ao Sinapir.

Apesar de seus avanços, até hoje há quem entenda que o Estatuto é algo mais simbólico do que prático. É importante dizer, no entanto, que, mesmo com todas as dificuldades enfrentadas para sua aprovação e implementação, o texto trouxe à tona debates necessários sobre a questão racial no Brasil, dando legitimidade e viabilidade para a aplicação de ações capazes de avançar no combate ao racismo e às desigualdades de oportunidades e de acesso entre brancos e negros.

## **8.4 A RESERVA DE VAGAS SEGUNDO CRITÉRIOS ÉTNICO-RACIAIS**

Continuando os debates iniciados com o Estatuto da Igualdade Racial, em 29 de agosto de 2012, dois anos depois de sua promulgação, foi aprovada a Lei nº 12.711, que estabeleceu normas para o ingresso, mediante reserva de vagas, nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Para o acesso a instituições federais de ensino técnico de nível médio, a lei determinou a reserva de vagas para alunos que cursaram integralmente o ensino fundamental em escolas públicas. Em modelo análogo, para acesso a instituições federais de ensino superior, há reserva de vagas para alunos que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas ou comunitárias.

No total das vagas reservadas, a lei define que pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência terão direito a vagas em proporção, no mínimo, igual à proporção respectiva na unidade da Federação onde se localiza a instituição de ensino.

Embora a lei tenha sido sancionada em 2012, as iniciativas de inclusão são anteriores à edição da norma: as primeiras ações afirmativas de acesso a instituições de ensino públicas estaduais e federais remontam à década de 2000.<sup>75</sup>

Mesmo com a existência de programas de reservas de vagas, eram frequentes os questionamentos, inclusive judiciais. Apesar das controvérsias no período, a mobilização social e a pressão por políticas públicas que visassem corrigir a depreciação educacional de grupos historicamente excluídos foram fundamentais para o sucesso da proposição legislativa.

---

<sup>75</sup> Usando a prerrogativa da independência administrativa, a Universidade de Brasília (UnB), a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Federal da Bahia (UFBA) adotaram sistemas de ingresso com cotas raciais ainda na primeira metade da década de 2000.

A agenda das ações afirmativas ganhou força, tornando-se uma pauta prioritária para o governo federal da época. Entre apoios e críticas, a Lei nº 12.711, de 2012, foi sancionada, afirmando um compromisso com a promoção da diversidade e inclusão no sistema educacional brasileiro.

Nesse contexto, somou novos esforços à luta pela igualdade de oportunidades e pela justiça compensatória a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que estabeleceu a reserva de vagas para negros em concursos públicos federais, 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.

Mesmo diante de tramitação marcada por controvérsias e divisão de opiniões, a sanção da Lei nº 12.990, de 2014, representou um importante avanço para a promoção da diversidade e para a inclusão racial na Administração Pública.

Embora o debate relativo à validade jurídico-constitucional das cotas étnico-raciais tenha arrefecido, os desafios relacionados ao tema não se encerraram com a sanção das duas leis. Em torno das políticas públicas para promoção da igualdade racial ainda existem muitas questões pendentes de resolução, tais como a padronização e regulamentação das comissões de heteroidentificação, o enfrentamento das fraudes na auto-declaração, a avaliação periódica da política pública e a implementação nos concursos públicos de docentes universitários.

## **8.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O século XXI tem possibilitado importantes reflexões sobre as causas e as consequências do racismo estrutural brasileiro. O avanço do marco institucional e de políticas públicas com esse objetivo tem sido constante no período em análise.

O Estatuto da Igualdade Racial exemplifica esse processo. Alvo de análises nas duas casas do Parlamento desde 2000, esse diploma normativo agregou diversas proposições em tramitação e foi progressivamente aprimorado com base em propostas da sociedade civil organizada, sobretudo de segmentos representativos de pretos e pardos brasileiros.

Os princípios dispostos no referido estatuto foram imprescindíveis para orientar o poder público na execução de diversas estratégias de equidade racial no país, quais sejam: a) aprimorar o estudo sobre a história e a cultura afro-brasileira, cuja inclusão no ensino básico nacional é, inclusive, conquista anterior à vigência do estatuto; e b) ampliar o acesso

da população negra a universidades federais e a instituições federais de ensino técnico de nível médio, inspirando a elaboração e a publicação da Lei nº 12.711, de 2012. Avanços na área de saúde, cultura, justiça e acesso à terra são igualmente previstos, devendo ser viabilizados por meio do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

Não obstante os avanços supracitados, ainda existem desafios a serem superados. O texto vigente do estatuto em análise perdeu parte da efetividade prevista por seus idealizadores, porquanto dele foram retirados dispositivos que previam ações afirmativas e algumas regras para a regularização fundiária de terras quilombolas, bem como foi substituído o termo “raça” pelo termo “etnia” em vários excertos da norma, contribuindo para suavizar as consequências do racismo estrutural pátrio. No caso do Sinapir, embora o sistema tenha alcançado todos os estados brasileiros, a adesão municipal ainda é pouco expressiva e deve ser ampliada.

As conquistas identificadas podem representar motivação para que se aprimorem ou se promovam novas estratégias de equidade racial, inclusive conjugando-a com a salutar equidade de gênero, haja vista a inadmissível vulnerabilidade da maior parte de mulheres pretas e pardas no país. O Congresso Nacional deve, portanto, continuar a contribuir nesse processo.

## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA SENADO. Implantação efetiva do Estatuto da Igualdade Racial ainda é desafio no Brasil. **Senado Notícias**, Brasília, 20 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/20/implantacao-efetiva-de-estatuto-da-igualdade-racial-ainda-e-desafio-no-brasil>. Acesso em: 11 fev. 2025.
- LUNA, E. M. **Legislação simbólica e estatuto da igualdade racial**: os limites do Estado no combate ao racismo. 2017. 183 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Centro de Humanidades, Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, Brasil, 2017. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/1334>. Acesso em: 15 fev. 2025.
- SANTOS, M. Modo de produção técnico-científico e diferenciação espacial. **Revista Território**, Rio de Janeiro, p. 5-20, jan./jun., 1999.
- SANTOS, S. A.; SANTOS, J. V. M; BERTÚLIO, D. L. **O processo de aprovação do Estatuto da Igualdade Racial**: Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. Brasília: INESC, 2011.

# Conclusão

## Conclusão

*Elisa Bruno de Araújo*<sup>76</sup>

A década de 1980 foi marcada por um contexto em que o debate era mobilizado pela questão da existência ou não da discriminação racial no Brasil. Nesse âmbito, compartilho uma experiência pessoal: a única criança negra em uma sala de aula, vivenciando, a partir da provocação de uma professora de estudos sociais, a discussão sobre os 100 anos da Abolição da Escravidão.

O que tornou mais difícil a compreensão da situação foi o esforço daquela garotinha, da periferia de Brasília, filha de pais trabalhadores, expressar toda a dor que ainda sentiria ao longo da vida. Qual é a capacidade de uma criança, em idade escolar, de distinguir as diferentes abordagens de questões ligadas às desigualdades raciais na escola? O *bullying* já não era o suficiente?

Refletir sobre o simbolismo dessa data evidencia que a raça é o principal fator que contribui para a precarização da vida da população negra. As manifestações racistas, os estereótipos negativos perpetuados nas artes, juntamente com a ausência de uma abordagem inclusiva e representativa em diversas esferas da sociedade — especialmente no ambiente escolar —, dificultam o estímulo e o desenvolvimento de um processo de reorganização que envolva mulheres negras, homens negros, jovens negros e pessoas brancas. Essa falta de reconhecimento da diversidade e da responsabilidade que dela decorre perpetua um ciclo de invisibilidade e marginalização.

---

76 Mulher preta. Carioca de Nova Iguaçu. Graduada em Administração, com especialização em Licitações e Contratos, atualmente ocupa os cargos de diretora de Documentação e Cultura no Instituto Serzedello Corrêa, escola de governo do Tribunal de Contas da União (TCU), e de diretora de Comunicação do Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo Federal e do TCU (Sindilegis) e é também responsável pelo Centro Cultural TCU. Atuou na criação e implantação do Museu do TCU e do Espaço Cultural Marcantonio Vilaça. Coordenou as publicações "Como não ser um babaca" (2022) e "Como não ser racista" (2025), em parceria com comitês de diversidade do TCU e Senado. Coordenou e organizou exposições de arte, como a premiação nacional "Prêmio Marcantonio Vilaça" (2014 e 2017) e "Cenas Brasileiras: O Modernismo Brasileiro em Perspectiva" (2025). Acredita na arte e na educação como ferramentas poderosas para a transformação social. E-mail: elisaab@tcu.gov.br.

Apesar de o Brasil conter a maior população negra fora de África, essa realidade não estava representada em minha escola. Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em junho de 2023, mostram um panorama educacional extremamente desfavorável para a população negra:

O levantamento (IBGE) mostra ainda que pretos e pardos com 25 anos ou mais estudam, em média, 1,7 anos a menos do que pessoas brancas. Números relacionados ao ensino superior reiteram as assimetrias. Na faixa etária entre 18 e 24 anos, 29,2% da população branca encontravam-se estudando em universidades no ano passado. Entre as pessoas pretas e pardas, essa taxa foi de 15,3%.

A história da educação e da escolarização do povo negro foi marcada por desigualdades. Se considerarmos a educação como um projeto político que tem reflexos até os dias atuais, houve avanços legais importantes para o acesso à educação que, a partir de lutas, garantiram direitos, mas também evidenciaram o contexto educacional sem a representatividade negra e com a ausência de valorização da cultura e da história afro-brasileira e africana.

A busca por inclusão na educação e o espaço para o desenvolvimento da cultura negra também perpassam o entendimento de nossas origens, que, ainda hoje, estão envoltas em apagamento, desconhecimento, preconceitos, estereótipos e lacunas. O preenchimento de informações a respeito de nosso passado familiar e ancestral foi-nos sistematicamente negado. Nesse contexto, emergem iniciativas corajosas que ajudam a preencher essas lacunas, como o livro *Água de barrela*, de Eliana Alves Cruz, que reconta sua história por meio de relatos orais deixados por avós e bisavós em entrevistas, imagens, documentos familiares e oficiais.

É impossível não mencionar o livro *Quarto de despejo*, de Carolina Maria de Jesus, escrito na década de 1950, que nos ajuda a entender o passado e o presente. É necessário reconhecer que a sociedade ainda apresenta graves desigualdades sociais e que o combate à discriminação e a promoção da igualdade racial são preocupações constantes, mas relativamente recentes sob o ponto de vista da sociedade.

Em 2007, a população negra superou, em números, a população branca; 49,8% das pessoas identificavam-se como pretos ou pardos<sup>77</sup>. O critério de identificação racial no Brasil é a autoidentificação, o que gerou grande estranhamento para a maioria à época. Em determinado momen-

---

77 Trecho do jornal *El País*, de 15 de novembro de 2015: "Em 2007 que os números viraram, quando 49,2% se disseram brancos, 42,5% pardos e 7,5% negros (totalizando 50% de negros e pardos)". Enquanto que no livro *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil*, de Mario Theodoro, a totalização é de 49,8%.



to, sem existir fluxo migratório ou considerando que as pessoas mantêm a raça ao longo da vida, o número de pessoas declaradas negras aumentou. Sem adentrar em questões demográficas, alguns estudiosos defendem que o ocorrido, ainda em construção, foi uma mudança de como os brasileiros se veem, ou seja, nossa autopercepção.

Nas décadas de 2000, estudos contundentes demonstram que a prática de tratamento diferenciado pode promover, em grande medida, a atenção desigual para diferentes grupos raciais, traduzindo-se em dificuldade de acesso a serviços, oportunidades e benefícios. A relevância do tema racial como centro da reprodução da pobreza e da desigualdade do Brasil oferece obstáculos ao enfrentamento da desigualdade e da discriminação racial.

Temas como o racismo estrutural, que vai além de atos individuais de discriminação e se manifesta nas estruturas sociais e econômicas, resulta em desvantagens para determinados grupos. O racismo econômico, por sua vez, assegura privilégios e permite práticas discriminatórias no mercado de trabalho, no acesso à habitação, ao crédito e a outros recursos econômicos. O racismo ambiental revela como algumas populações são desproporcionalmente afetadas por danos ambientais e pela falta de acesso a um meio ambiente saudável, sendo tema debatido no G20 Social de 2024 no Brasil.

O avanço dessas questões tem ganhado destaque e ampliado os debates sobre como a desigualdade racial no Brasil se manifesta de forma específica, impactando diretamente determinados grupos e a saúde mental das vítimas. Individualmente, isso pode resultar em uma série de problemas, incluindo fobias, ansiedade, estresse, depressão, isolamento social e baixa autoestima. Compreender essa relação é fundamental para desenvolver estratégias eficazes de enfrentamento e promoção do bem-estar. Assim, a discussão sobre desigualdade racial não se limitaria apenas a aspectos sociais e econômicos, mas também abrange a saúde mental e emocional dos indivíduos afetados.

A busca por um ambiente de efetiva igualdade tornou-se uma bandeira que passou por vários momentos marcados pela transformação do paradigma vigente, embora de forma lenta e gradual. O reconhecimento oficial<sup>78</sup> da existência de desigualdade racial e as ações afirmativas produziram dois discursos interessantes: o primeiro defende a necessidade urgente de intervenções, para corrigir injustiças históricas e promover a

---

78 Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, determina: "garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica."

inclusão social; o segundo questiona a eficácia dessas ações, argumentando que elas podem perpetuar divisões raciais em vez de promover a verdadeira integração. Esses discursos revelam a complexidade do debate sobre a igualdade racial no Brasil, onde a luta por direitos e reconhecimento convive com tensões e divergências sobre os melhores caminhos a seguir.

O estudo das questões ligadas às desigualdades raciais é o desafio proposto que deve ser enfrentado. Nesse sentido, o avanço foi expressivo, mas é, sobretudo, fruto da progressiva mobilização e atuação do Movimento Negro e de sua crescente presença no espaço público<sup>79</sup>. Por meio de lutas, chegou-se às bases legais que modificaram a participação da população negra, conquistando maior espaço. Líderes como Abdias do Nascimento, importante ativista, intelectual, artista, escritor e político brasileiro, destacam a relevância da cultura negra e da luta pela igualdade racial. Ele afirmou que:

Considero a luta por justiça social e pela dignidade dos povos como parte integral da luta por nações mais justas e seguras, por uma comunidade internacional mais justa e coesa, e por um futuro de vida humana capaz de sustentar com dignidade nossa população. Nossos ambientes e nosso planeta (Abdias do Nascimento).

De maneira firme e resiliente, discursos equitativos desconstruíram o mito da democracia racial brasileira e fortaleceram a luta por agendas e legitimação de lideranças negras em todos os segmentos. O processo de organização resultou em importantes conquistas, como: o reconhecimento do racismo como crime (Lei nº 7.716/1989, mais conhecida como Lei Caó<sup>80</sup>), que criminalizou práticas de preconceito por raça ou cor; a demarcação dos Quilombos (Decreto nº 3.912/2001), que regulamenta a titulação de comunidades remanescentes; a inserção da disciplina de História da África (Lei nº 10.639/2003), que estabelece a obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afro-Brasileira no currículo oficial da rede de ensino; O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), visa garantir a igualdade de oportunidades para todos os brasileiros, independentemente de raça ou cor; a constituição das cotas (Lei nº 12.711/2012), que disciplina o ingresso nas universidades e instituições federais; e o Dia da

---

79 Segundo o economista Mario Theodoro, o Movimento Negro tem crescido seu espaço ao apresentar demandas e debates da necessidade de formulação de políticas públicas específicas.

80 Carlos Alberto Oliveira dos Santos, conhecido como Caó (1941-2018). Advogado, jornalista e político brasileiro. Importante militante do movimento negro brasileiro que participou da Assembleia Nacional Constituinte.

Consciência Negra (Lei nº 12.519/2011), em homenagem à memória de Zumbi dos Palmares, um dos maiores líderes da resistência negra contra a escravidão no Brasil e símbolo da luta pela liberdade.

Lembra aquela garotinha mencionada no início? Assim como os 56% dos brasileiros negros, ela ainda revisita, com frequência, suas narrativas, para estabelecer sentido e força, só que, atualmente, no ambiente corporativo.

Se as desigualdades do sistema educacional têm um impacto significativo no mercado de trabalho, elas são agravadas por disparidades já existentes nesses ambientes. Nos últimos anos, instituições públicas e privadas têm realizado esforços para contribuir com a reflexão sobre a questão racial, em seus espaços de trabalho. Compartilho alguns bons exemplos de iniciativas institucionais, voltadas à promoção de igualdade racial em órgãos do Poder Legislativo:

► O Tribunal de Contas da União (TCU), minha instituição, recentemente, passou a incluir, em seu Manual de Auditoria Operacional, o exame da equidade como uma dimensão da efetividade de política pública. Assim, tem incorporado, ao longo dos anos, uma visão de equidade nos trabalhos realizados pelo Tribunal, por meio do controle externo sobre políticas públicas e ações governamentais afirmativas, voltadas a grupos específicos ou políticas universais. Internamente, a direção do TCU incentiva o estabelecimento de algumas iniciativas, como o Comitê Técnico de Equidade, Diversidade e Inclusão, a assinatura do selo “Racismo, aqui não!”, do publicitário baiano João Silva, e a implementação do primeiro concurso com reservas de cotas. Dando sequência a esses esforços, foi criada a política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual e a todas as formas de violência e discriminação no âmbito do Tribunal. Trata-se de ações únicas para um órgão centenário que busca ser exemplo para a administração pública.

► O Senado Federal, marcado por ações efetivas pela equidade de gênero e raça, especificamente pela iniciativa realizada com louvor pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e pelo Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça, tornou-se referência de equidades na administração pública, graças ao trabalho pioneiro de adotar um plano bienal de ações de promoção da equidade de gênero e raça em um órgão público, além de campanhas contra o assédio sexual e moral.

► A parceria frutífera entre o Senado Federal, o TCU e o Sindilegis (sindicato que representa os trabalhadores da Câmara dos Deputados, do Senado Federal e do TCU) produziu, em 2024, o livro *Como não ser racista, mesmo que você jure que não é*, de Cristiane Sobral, com ilustrações de Preta Ilustra, prefácio do cantor Toni Garrido e apresentação da advogada Fayda Belo, um marco na luta contra a discriminação racial. Escrito de forma simples e contundente, o título propõe uma reflexão profunda sobre o racismo e

oferece ferramentas práticas para combatê-lo em todas as suas formas. Rapidamente, a obra tornou-se poderosa ferramenta de conscientização e mudança de comportamento.

Nesse sentido, o compromisso da alta gestão dessas instituições é fundamental na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e menos violento, pois estabelece um padrão de liderança e responsabilidade. Quando a alta gestão se dedica a promover a diversidade, envia uma mensagem clara de que a inclusão é uma prioridade. Isso não apenas melhora o moral e o bem-estar dos colaboradores, mas também fomenta a criatividade e a inovação, refletindo a diversidade de ideias.

Além disso, líderes engajados podem implementar políticas eficazes que abordem o combate à discriminação e à violência, criando um espaço seguro para todos. A alta gestão desempenha um papel vital na transformação cultural e na promoção de um ambiente de respeito e equidade dentro das instituições.

Quando observo o que considero um rápido avanço dentro dessas grandes instituições públicas, alguns podem perceber ser o seu verdadeiro papel atuar sobre os principais problemas nacionais. Infelizmente, não fiz esforços para aprimorar diagnósticos sobre a situação presente, mas, como servidora pública há mais de 30 anos, não imaginava uma transformação em tão pouco tempo. Ouso dizer que estamos presenciando mudanças tão significativas que recuperam parte do passado e poderão oferecer análises consistentes com potencial para explicar a configuração presente.

O caminho, obviamente, é longo, e os obstáculos, muitos. A verdadeira ordem democrática em que pessoas não são medidas por sua aparência física em um país que consiga desenvolver-se com igualdade de acesso a bens e serviços e mesmas oportunidades para todos é a nossa luta.

Nos capítulos que compõem este livro, temos a oportunidade de confrontar a temática racial sob distintas abordagens elaboradas por mãos competentes, incansáveis e ávidas por mudanças. Este livro não é somente sobre equidade étnico-racial, mas também é sobre os nossos sonhos.

## REFERÊNCIAS

- ALMADA, Sandra. **Abdias Nascimento**. São Paulo: Selo Negro, 2009. (Retratos do Brasil Negro).
- CRUZ, Eliana Alves. **Água de Barrela**. São Paulo: Editora Malê, 2018.
- FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES. 110 anos de Abdias do Nascimento: um legado de resistência. **Fundação Cultural Palmares**, Brasília, 14 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/especial-110-anos-de-abdias-do-nascimento-um-legado-de-resistencia>. Publicado em: 31 mar. 2024. Acesso em: 28 fev. 2025.
- JESUS, Carolina Maria de. **O Quarto de Despejo**: Diário de uma Favelada. São Paulo: Editora Francisco Alves, 2015.
- RODRIGUES, L. IBGE revela desigualdade no acesso à educação e queda no analfabetismo. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 7 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2023-06/ibge-revela-desigualdade-no-acesso-educacao-e--queda-no-analfabetismo>. Acesso em: 31 jan. 2025.
- SILVA, Roberto da; TOBIAS, Juliano da Silva. A educação para as relações étnico-raciais e os estudos sobre racismo no Brasil. **Revista do Instituto Brasileiro**, n. 65, p. 177-199, dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rieb/a/6cjqs-F7StdxHWd477PPxxrC/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 8 fev. 2025.
- SOBRAL, Cristiane. **Como não ser racista**, mesmo que você jure que não é. Brasília: Sindilegis, 2025.
- THEODORO, Mário (Org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael; SOARES, Sergei. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008.
- TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Estratégia de Controle de Equidade em Políticas Públicas**. Brasília: TCU, mar. 2024. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/publicacoes-institucionais/cartilha-manual-ou-tutorial/estrategia-de-controle-de-equidade-em-politicas-publicas>. Acesso em: 29 fev. 2025.

## **Secretaria de Editoração e Publicações**

Rafael André Vaz Chervenski  
Diretor

Luiz Carlos da Costa  
Coordenador-Geral

Ricardo Abril Marinho  
Assessor Técnico

Rodrigo César de Melo Barbosa  
Gestor de Atendimento

Tatiana Nassif Derze  
Coordenadora de Pré-Impressão

André Said de Lavor  
Coordenador de Impressão

André Luiz Rodrigues Santana  
Coordenador de Acabamento e Expedição

Aloysio de Britto Vieira  
Coordenador de Edições Técnicas

Márcio de Holanda Meireles Viana  
Gestor de Produção



# FEDERAL EQUIDADE SENADO FEDERAL FEDERAL EQUIDADE IDADE DE RAÇA A NO SENADO EQUIDADE DE



Baixe gratuitamente  
este livro em seu celular

SENADO FEDERAL



9 786556 766928