



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
DEPARTAMENTO DE TAQUIGRAFIA, REVISÃO E REDAÇÃO  
2ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA 57ª LEGISLATURA  
**Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial**  
( **AUDIÊNCIA PÚBLICA EXTRAORDINÁRIA (SEMPRESENCIAL)** )

Em 12 de dezembro de 2024

( quinta-feira )

Às 10 horas

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Bom dia a todos e a todas.

Declaro aberta esta audiência pública da Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial, para debater o resultado do *1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios na Perspectiva de Gênero e Raça*.

Este evento decorre da aprovação do Requerimento nº 36, de 2024, de minha autoria, Deputada Reginete Bispo.

Eu farei uma breve autodescrição, para que as pessoas cegas ou com baixa visão que estejam nos acompanhando possam me ver, e peço para os demais convidados que façam o mesmo. Eu sou uma mulher negra, tenho cabelos crespos, que estão presos no alto da cabeça, uso óculos de grau com armação verde, estou vestindo um *blazer* vermelho com uma blusa branca e calças vermelhas. Estou sentada à mesa em frente ao auditório.

Informamos que este plenário está equipado com tecnologias que conferem acessibilidade, tais como aro magnético, *bluetooth* e sistema FM, para usuários de aparelhos auditivos.

Esta audiência pública está sendo transmitida pela página [www.camara.leg.br/cdhm](http://www.camara.leg.br/cdhm).

Nesta reunião, teremos participações presenciais e por teleconferência. O registro da presença dos Srs. Parlamentares se dará de forma presencial no posto de registro biométrico deste auditório. Os Parlamentares que fizerem uso da palavra por teleconferência terão sua presença registrada.

Esclareço que o tempo concedido aos expositores será de 10 minutos. Após a fala dos expositores, abriremos a palavra aos Deputados ou Deputadas, por ordem de inscrição, por 3 minutos.

Dando início às atividades de hoje, registro que se encontram no ambiente virtual — e quero dizer que todos os nossos convidados estão participando de forma virtual — a Sra. Analine Almeida Specht, Diretora de Segurança de Trabalho e Renda em exercício da Secretaria Nacional de Autonomia Econômica do Ministério das Mulheres; a Sra. Eloá Nascimento dos Santos, representante do Ministério do Trabalho e Emprego; e a Sra. Iêda Leal, representante dos movimentos sociais e, aqui, do Movimento Negro Unificado.

Quero destacar a alegria de podermos estar neste momento fazendo uma audiência pública para discutir transparência e igualdade salarial. Este ano, completou seu primeiro ano a legislação sobre esse tema tão importante que aprovamos aqui nesta Casa em 2023. Para mim, é uma honra presidir esta audiência pública, porque nos empenhamos muito naquele período para aprovar essa legislação, pois as disparidades salariais entre homens e mulheres são um absurdo neste País. Gira em torno de 20,7% a diferença de salário entre homens e mulheres que exercem a mesma função e possuem a mesma qualificação. E, se nós pegarmos esse recorte e colocarmos o recorte racial, nós vamos ver que a disparidade é muito maior entre pessoas negras e pessoas não negras. Entre homens brancos e mulheres negras nas mesmas funções e com as mesmas qualificações, chega a quase 50% a diferença salarial.

Esta audiência pública vai ser um espaço para pensarmos juntos em soluções para fortalecermos nosso compromisso com um Brasil mais justo, mais igualitário, sobretudo no que diz respeito ao salário e à renda digna.

É importante destacar que a Lei nº 14.611, de 2023, que é a Lei da Igualdade Salarial, foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 2023, e deu atribuições de acompanhar e fiscalizar a aplicação da lei ao Ministério do Trabalho e ao Ministério das Mulheres, entre outras organizações. Nossas convidadas têm um acúmulo de experiência na área e estão acompanhando esse processo.

Tivemos, neste ano, o primeiro resultado do acompanhamento, e é esse resultado que nós vamos debater e tornar público hoje, para que todos os trabalhadores e as trabalhadoras, sobretudo as trabalhadoras, possam ter acesso a essas informações e ajudar a fiscalizar, ajudar a implementar essa legislação tão importante, num momento em que também as relações de trabalho precisam ser aperfeiçoadas, melhoradas.

Aqui nesta Casa, iniciou-se um debate muito importante sobre a redução da carga horária. É um debate já antigo, mas conseguimos retomá-lo agora com outro fôlego. As relações de trabalho e o mundo do trabalho precisam ser repensados. Isso tem a ver com a igualdade salarial, porque, como sabemos, nós mulheres não só temos, para a carga horária que cumprimos, salários reduzidos, menores, mas também temos a dupla e a tripla jornada de trabalho. Então, discutir a redução da carga horária de trabalho é fundamental.

De imediato, agradeço a todos os que estão nos acompanhando aqui presencialmente e também a quem está nos acompanhando pela *TV Câmara*, pelo Youtube, por qualquer dos nossos canais de comunicação.

Já passo a palavra para a Sra. Analine Almeida Specht — até o final da audiência eu vou memorizar seu nome, Analine —, que é diretora de Segurança de Trabalho e Renda em exercício da Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados, do Ministério das Mulheres. Seja bem-vinda, Analine, que aqui representa o Ministério das Mulheres, da nossa querida Ministra Aparecida Gonçalves!

**A SRA. ANALINE ALMEIDA SPECHT** - Bom dia à Deputada Reginete e a todas as pessoas que estão nos acompanhando.

Eu vou começar pela minha autodeclaração. Eu sou uma mulher branca, estou vestindo uma blusa azul com bolinhas, tenho cabelo mediano, meio louro, um pouco acinzentado, meio branco, por assim dizer.

Primeiramente, em nome da Ministra Cida Gonçalves e da Secretária Nacional Rosane Silva, quero falar da satisfação do Ministério das Mulheres em poder participar de mais este debate de extrema importância sobre a Lei da Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios no ambiente de trabalho.

Saúdo a querida Deputada Reginete Bispo, minha conterrânea. Muito me honra tê-la como Parlamentar do Rio Grande do Sul e vê-la enfrentar muitas lutas extremamente importantes para todas as mulheres, incluindo as mulheres do Rio Grande do Sul. Saúdo também a Eloá, do Ministério do Trabalho e Emprego, ao qual ela aqui representa, e saúdo ainda a querida companheira Ieda Leal, do Movimento Negro Unificado.

No dia da sanção da Lei da Igualdade Salarial, eu tive o privilégio de me sentar ao lado da Ieda, no chão, lá na Base Aérea. Estávamos lá sentadas em frente ao Presidente da República. Foi um momento bastante importante e muito significativo.

Eu queria começar destacando que a Lei da Igualdade Salarial foi um compromisso do Presidente Lula, assumido desde a campanha. E ele mencionava que seria uma obsessão do Presidente garantir, efetivar a igualdade salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função, algo que já é parte da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, mas que ainda é constantemente não adotado pelo conjunto das empresas, pelo conjunto dos empregadores. Isso ainda não é uma realidade nas relações de trabalho do Brasil, em que pese ser uma garantia já estabelecida na CLT há mais de 50, 60 anos.

Então, a primeira questão a reforçar é que esse era um compromisso pessoal do Presidente, uma obsessão do Presidente, tanto que, assim que o Presidente assumiu este mandato, no início da sua gestão, no primeiro dia 8 de março, desde a eleição do Presidente Lula para este terceiro mandato, foi encaminhado para o Congresso Nacional o projeto de lei que institua a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, e se abriu este debate tão importante com o Congresso Nacional.

A Lei da Igualdade Salarial é um instrumento extremamente importante para garantirmos a transparência dos dados que a vida real já nos mostra e que até algumas estatísticas do trabalho já nos trazem sobre essa profunda disparidade de rendimentos entre homens e mulheres. Desagregando esses dados por raça, como a Deputada trouxe aqui, essas disparidades salariais ficam absurdamente mais gritantes e mostram o abismo social que o mercado de trabalho tem na questão da remuneração e do salário de mulheres e homens e de mulheres negras e mulheres não negras, homens negros e homens não negros.

Essa diferença salarial que o primeiro relatório de transparência nos mostrou, de 19,4%, era traduzida numa profunda desigualdade, sobretudo para as mulheres negras, já que a diferença nominal entre os salários de um homem não negro e de uma mulher negra, no primeiro relatório de transparência salarial, era de 2.677 reais. Essa é uma diferença de quase 3 mil reais numa remuneração. E aqui estamos falando do exercício da mesma função, nós não estamos falando de funções diferentes. É muito importante termos isso em mente, porque isso mostra como a divisão sexual e racial do trabalho é estruturante nas relações de trabalho e precisa ser enfrentada para promovermos uma sociedade de igualdade, uma sociedade em que as pessoas tenham minimamente remuneração igual, quando estão no exercício da mesma função.

Eu não vou trabalhar muito os dados aqui, porque eles estão disponíveis, e acho que a representante do Ministério do Trabalho vai tratar deles. Eu queria muito trazer ao debate essa questão de como essas desigualdades vêm da estrutura da nossa sociedade, profundamente patriarcal e racista, o que acaba fazendo com que as mulheres acumulem funções desiguais no trabalho e sofram com essa desigualdade, que se transforma em desigualdade das condições objetivas de vida.

É por força dessa desigualdade que as mulheres ocupam espaços de trabalho mais desprotegidos, estão em situações de trabalho profundamente exploradas e acabam exercendo jornadas de trabalho mais exaustivas, como a Deputada aqui dizia, e um acúmulo de trabalho não remunerado, por força do trabalho doméstico e dos cuidados que as mulheres executam, sobretudo as mulheres negras.

A Lei da Igualdade Salarial é profundamente importante, mas ela sozinha não resolve os problemas. Ela permite que identifiquemos a desigualdade existente nas relações de trabalho, mas requer também uma atuação do Governo. E aí eu queria chamar atenção para um aspecto do Relatório Nacional de Transparência Salarial. Ele não trata só da desigualdade de renda. E não é que essa desigualdade seja pouca coisa, ao contrário, ela trata de condições objetivas. Mas o Relatório Nacional de Transparência Salarial traz os critérios remuneratórios. E é nesses critérios remuneratórios que conseguimos explicar a *(falha na transmissão)*.

Nós percebemos, no 1º e no 2º Relatórios Nacionais de Transparência Salarial, que os critérios remuneratórios se traduzem nessa desigualdade, no momento em que a empresa não tem ou não apresenta uma política de incentivo ao acesso de mulheres, em sua diversidade, aos postos de trabalho e de promoção e ascensão dessas mulheres na empresa. São poucas as empresas que têm ações para que as mulheres negras possam acessar as vagas de trabalho ou ascender a cargos de direção.

As empresas utilizam critérios que, muitas vezes, afastam as mulheres da possibilidade de acessar uma vaga e permanecer no trabalho, como os critérios de rendimento, de metas, que muitas vezes as mulheres não podem cumprir porque fazem também o trabalho doméstico, têm esse acúmulo de trabalho. Há também o problema da falta de critérios e políticas de incentivo ao compartilhamento do trabalho de cuidado. E aqui temos um debate muito importante sobre a licença-maternidade estendida e a licença-paternidade estendida. E há outros critérios que fazem com que as mulheres não possam acessar ou permanecer no espaço de trabalho ou sobretudo ascender nele. Então, é muito importante discutirmos esses critérios remuneratórios, como eles impactam a vida das mulheres, porque esses critérios remuneratórios são a materialização da divisão sexual e racial nas relações de trabalho. Já estou recebendo o alerta relativo ao tempo, que já está no fim. É bastante conteúdo para falarmos em tão pouco tempo.

Eu queria então destacar que o Governo Federal tem trabalhado com o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, uma medida complementar à Lei da Igualdade Salarial, com vista a incentivar um debate e políticas mais efetivas de promoção da igualdade de gênero e de raça no ambiente de trabalho. E, junto com o Ministério da Igualdade Racial, com o Ministério do Trabalho e Emprego, com a ONU Mulheres e com a Organização Internacional do Trabalho, o Ministério das Mulheres coordena o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, o programa mais antigo do Governo Federal que trabalha com a promoção da igualdade de gênero no trabalho. Esse é um programa que, no ano que vem, fará 20 anos. E, nesta edição, o programa está mobilizando 100 empresas privadas e de economia mista, empresas que envolvem um conjunto grande de pessoas, milhões de trabalhadoras e de trabalhadores, e incide em todos os setores produtivos.

Esse é um programa com o qual vimos trabalhando há 20 anos no Governo Federal, e ele é mais uma ação na busca da igualdade de gênero e de raça, da mitigação dessas questões estruturais e da limitação da desigualdade e da divisão sexual e racial do trabalho, lá na mudança da cultura organizacional da empresa, incidindo em medidas de acesso, de permanência e de ascensão das mulheres, e das mulheres negras, nos ambientes de trabalho.

Comparando-se dados do 1º e do 2º Relatórios Nacionais de Transparência Salarial, vê-se que o primeiro apresentava uma diferença salarial de 19,4% entre homens e mulheres; no segundo, a diferença passou para 20% em desfavor das mulheres. E isso se dá em grande medida porque o mercado de trabalho melhorou. Pode parecer discrepante dizer isso, mas, com a ampliação do número de postos de trabalho e a maior entrada das mulheres no mercado de trabalho, essa desigualdade se aprofundou, porque as mulheres entram em postos de trabalho mais desvalorizados e com uma remuneração menor.

Então, isso evidencia como é preciso termos um conjunto de ações, um conjunto de políticas que promovam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, mas não só o acesso. É preciso ter um acesso com condições iguais de trabalho, um acesso com condições de não exploração no trabalho e um acesso com condições de execução do trabalho, com o compartilhamento do cuidado com o Estado e com a família. Então, a igualdade precisa ser um compromisso de todos os setores da sociedade, evidentemente, puxado pelo Governo, porque é papel do Estado puxar esse debate, coordená-lo e buscar mecanismos para que ele se implemente, mas ele precisa contar com o conjunto da sociedade e sobretudo com as empresas, que são o lócus objetivo do trabalho. Vou deixar outras questões para falar em um segundo momento, para não atrasar a audiência. Obrigada.

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Obrigada, Analine, pela excelente exposição e pelas informações que você trouxe.

De imediato, eu passo a palavra para Eloá Nascimento dos Santos, aqui representando o Ministério do Trabalho e Emprego. Seja bem-vinda, Eloá! Tu tens 10 minutos para a tua exposição.

**A SRA. ELOÁ NASCIMENTO DOS SANTOS** - Bom dia a todos. Eu agradeço pelo convite.

Eu vou rapidamente me apresentar. Eu sou uma mulher negra, estou com tranças compridas nos cabelos, vestindo uma blusa verde com bolas brancas e usando óculos.

A minha apresentação estava preparada para 20 minutos, então eu vou fazer algumas escolhas aqui também.

Eu vou compartilhar a minha apresentação.

*(Segue-se exibição de imagens.)*

Eu queria agradecer novamente pelo convite. Eu estou aqui em nome da Subsecretaria de Estudos e Estatísticas do Trabalho — SEET. Eu trabalho nessa subsecretaria tanto na produção de dados, em toda a área de mercado de trabalho, como na intermediação e na relação de assessoria com a assessoria de participação social e diversidade.

O que estamos trazendo aqui é um pouco da mistura desse trabalho que vimos fazendo e que certamente traz elementos importantes para a continuidade do debate em termos da igualdade salarial, especificamente da igualdade salarial na questão de raça. *(Pausa.)*

Trazemos aqui um pouco dos desafios, a partir do levantamento de evidências, no que tange à igualdade salarial, à remuneração, sob os critérios de gênero e raça, e também à implementação do Relatório Nacional de Transparência Salarial.

Na verdade, essa segunda parte, em cuja temática a Analine já nos introduziu, é seguindo, claro, a normativa da legislação sobre igualdade de gênero.

A parte principal da apresentação vai ser sobre o relatório e suas especificidades. Se der tempo, e eu espero que dê, eu vou falar um pouco de um trabalho que nós vimos fazendo de observação da persistência das desigualdades em termos de gênero e raça, com o intuito de observarmos a política pública, mas com o objetivo de quebra dessa persistência. Então, estamos mudando um pouco o foco.

Essa é uma informação complementar à temática do relatório. Não são dados especificamente do relatório, mas eu acho que eles são proveitosos, e todos na SEET consideramos que eles são úteis para fomentar e fortalecer esta discussão.

Bom, vamos entrar no relatório de transparência, com uma breve introdução a respeito da instrução normativa. Temos uma publicação semestral com conteúdos por sexo, raça e etnia, com salário médio e mediano por sexo e grandes grupos ocupacionais da CBO — Classificação Brasileira de Ocupações e critérios remuneratórios utilizados pelas empresas.

Aqui se está usando o termo "empresa", mas a legislação usa o termo "estabelecimento". Existe uma diferença, porque, às vezes, uma empresa tem diversos estabelecimentos. Então, é importante ter clareza que estamos tratando de estabelecimentos.

A metodologia utilizada trata dados extraídos do eSocial e do Portal Emprega Brasil, e a consideração dos vínculos de, ao menos, três homens e três mulheres. Então, as empresas que têm menos do que isso não entram nas nossas estatísticas. E elas consideram os estagiários e empregados intermitentes com renda menor do que 0,3 salário mínimo.

Aqui está uma breve apresentação a respeito da criação e do acesso ao Portal Emprega Brasil. Na verdade, são orientações que damos até para os usuários, para os estabelecimentos, as empresas e os responsáveis do estabelecimento pelo preenchimento do eSocial, do Portal Emprega Brasil e das informações da ABA de igualdade salarial. Agora temos uma ABA específica para a igualdade salarial.

Existe também um questionário a respeito da igualdade salarial. Nós temos legislação que nos cobre para a criação de um questionário específico para isso. E os dados são compilados conforme vocês já viram na primeira publicação.

No *site* da empresa, em redes sociais e em instrumentos que garantam ampla divulgação, essa divulgação acontece.

O relatório precisa estar disponível e visível aos trabalhadores e ao público geral. Esse é um compromisso que a empresa precisa assumir conosco. E deve haver a possibilidade de se adicionarem notas explicativas ou documentos. A ideia é dar mais transparência.

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Eloá, o eslaide não mudando para nós aqui.

**A SRA. ELOÁ NASCIMENTO DOS SANTOS** - Não está escrito "Publicização do Relatório"?

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Não. O eslaide na tela é o da apresentação ainda.

**A SRA. ELOÁ NASCIMENTO DOS SANTOS** - Então, deixem-me ver como fazer isso aqui. (*Pausa.*)

Voltando ao que eu estava dizendo, existe esse processo de divulgação e publicização com compromisso com a transparência, que é parte da instrução normativa.

Estou trazendo aqui uma breve apresentação a respeito do que é o relatório. Eu não sei se alguém aqui já viu essa explicação, mas trazemos principalmente (*falha na transmissão*) empregados por sexo e etnia e indicadores e informações baseadas por essa composição. Nós trazemos principalmente o salário contratual mediano. E aí existe uma breve explicação a respeito do que é mediana, aquele valor que divide todas as observações em duas partes iguais. Digamos que é o salário do meio. Já a média resulta da soma de todos os salários, dividida pelo número de empregados. Nós trabalhamos com essas duas informações. E temos aqui, em remuneração média, essa parte mais escura, e, em roxo, temos o salário contratual mediano.

Aqui temos a composição total dos empregadores. E estamos trabalhando com os critérios de remuneração e ações para garantir diversidade. Isso foi citado na fala anterior. E é importante trazeremos isso aqui, porque esse é um ponto de bastante debate.

Quais são os critérios de remuneração? Além de nem sempre serem transparentes, esses critérios por vezes são subjetivos. E, nos estabelecimentos, nas empresas, nas instituições, a construção desses critérios, por vezes, é inacessível. Eles são construídos, na maioria das vezes, por homens, e homens brancos, nem sempre divulgados de maneira transparente, seja para os trabalhadores, seja para aqueles que coletam informações, como é o nosso caso. Mesmo assim, nós fizemos esse esforço de inclusão desses critérios remuneratórios, trazendo perguntas a respeito disso nesse questionário específico, para nós não ficarmos devendo esse ponto que consideramos um ponto fundamental. Esse é um ponto, por vezes, subjetivo, mas ele traz muito dos porquês de tantas diferenças salariais tanto sob o critério de gênero quanto sob o critério de raça.

Eu trouxe aqui outra foto para vocês entenderem como é que sai o nosso relatório. Aqui onde temos uma faixa azul vem o CNPJ do empregador. Nós não estamos trazendo nenhum aqui especificamente porque não temos interesse... Aqui estamos trazendo dados de um empregador, mas não trouxemos o CNPJ, porque o nosso intuito não é expor uma empresa ou um estabelecimento específico, mas sim tratar da temática.

Este aqui é o nosso relatório. É uma página com aquelas informações que consideramos centrais.

É importante dizer que, quando tratamos dessas diferenças, encontramos nos salários valores bastante parecidos com aqueles das outras estatísticas já observadas. Então você vai encontrar um percentual de mulheres, e mulheres negras, sempre inferior ao percentual de homens não negros e homens brancos. E vamos encontrar também a remuneração. Quando falamos de remuneração média dos trabalhadores e salário mediano, sempre vamos encontrar essa diferença. É importante vocês entenderem que, em estatística, a média é muito impactada pela quantidade de pessoas e pelos valores extremos, enquanto a mediana não sofre esse impacto. Se há valores extremos, eles ficam mais bem distribuídos na mediana.

Então, grandes diferenças entre média e mediana são um indicador de desigualdade para nós. E encontramos grandes diferenças entre dirigentes e gerentes e técnicos de nível médio também. Ocorre que, aqui embaixo, nós vamos encontrar para as mulheres um salário mediano maior. Quando avaliamos os técnicos de nível médio, os trabalhos de serviços administrativos, observamos uma presença maior de mulheres — por isso, a questão da mediana — e um posicionamento feminino melhor. E para dirigentes e gerentes encontramos uma presença dos homens na maior média salarial e também vamos perceber a discrepância maior de desigualdade.

Eu abri aqui para ficar mais visível. Depois que pegamos todos esses dados, temos o que chamamos de compilado. Então, cada estabelecimento vai ter o seu próprio relatório. Essa *one page* aqui, essa paginazinha, é o relatório daquele estabelecimento, mas todos os estabelecimentos estão compilados no painel do relatório de transparência salarial.

Observamos aqui a quantidade de 50.692 estabelecimentos.

Eu me esqueci de um ponto e acredito que ele esteja aqui. No relatório de transparência e igualdade salarial entre mulheres e homens, no primeiro semestre, só constam os CNPJs de pessoas jurídicas de 100 empregados ou mais. Isso vem da normativa da legislação também, e eu não sei se coloquei nos eslaides anteriores.

Aqui nós estamos trabalhando com esses estabelecimentos de 100 ou mais empregados. São 50.692 estabelecimentos no total, com todos esses vínculos trabalhistas e essa remuneração média. Já temos muitos dados sobre essas diferenças, e eu não vou trazer aqui mais detalhes, mas é importante dizer que os dados da RAIS e do CAGED são somente dados do emprego formal. Muitas estatísticas — algumas, inclusive, nós vamos apresentar a seguir — não são as coletadas no eSocial e incluem também o que chamamos de trabalho informal. São os trabalhadores sem contrato ou com contratos muito frágeis, que caem dentro do critério de informalidade. Mas, apesar dessas diferenças, as diferenças entre mulheres negras, mulheres não negras, homens negros e homens não negros seguem os critérios de aproximadamente 50% da remuneração das mulheres para os homens... Há um aumento de 50%, na verdade, entre não negros e negros, entre mulheres e homens, em todas as categorias. Essas diferenças são exatamente as mesmas em dados que encontramos, por exemplo, na PNAD Contínua. É só para entendermos que existe um aspecto estrutural que se manifesta mesmo quando observamos trabalhadores de diferentes grupos laborais. Quando observamos o trabalhador informal, essas diferenças se mantêm. Quando observamos o trabalhador formal, essas diferenças ou se mantêm ou se agravam. Então, quando fazemos uma diferenciação por grupo ocupacional, por cargos e funções, que também é um debate com os estabelecimentos e as empresas, começamos a ver diferenças maiores. Não estamos trazendo esses dados aqui, mas trouxemos nos eslaides anteriores.

Eu trouxe também alguns exemplos que vocês podem encontrar no painel do relatório de transparência. É uma propaganda, gente, porque estamos fazendo um esforço grande de publicizar esses dados. E essa diferenciação entre as remunerações, essa diferença que estamos encontrando aqui não é muito comum. Nós não tínhamos isso e estamos fazendo um esforço de incluir isso também nos painéis compilados. Então, é importante que as pessoas tenham acesso a esses dados para que possam saber da realidade do nosso País e, infelizmente, das nossas desigualdades.

Aqui temos a divisão pela CNAE também das atividades econômicas, salário contratual mediano, a razão da remuneração por homens e mulheres. Nós partimos de um princípio: à medida que a legislação trata da igualdade salarial entre homens e mulheres, o nosso ponto de partida, de fato, é a construção de indicadores a partir desses critérios. Mas, a partir de um debate que trazemos dentro da SEET, percebemos a importância da inclusão desses indicadores também por raça. Então, o que vocês estão vendo aqui é um primeiro passo. O nosso próximo passo é incluir essa razão também por raça, seja na remuneração média, seja no salário mediano. O Poder Legislativo tem um papel importante para nós, quando traz legislações que nos orientam, porque elas passam a pautar a nossa política pública. É importante que vocês também tragam legislação que cobre a divulgação dessas estatísticas, porque dados para isso nós temos, mas precisamos realmente desse trabalho conjunto entre os poderes para que possamos dar norte e orientação.

Aqui estão as especificidades em termos de raça. Eu vou trazer só alguns pontos que encontramos nas estatísticas e que achamos interessantes. Por exemplo, num estabelecimento com 100 trabalhadores, a quantidade de mulheres não negras e mulheres negras era muito pequena. Quando analisamos a quantidade de homens não negros e homens negros, encontramos uma quantidade bem maior. E quando tentamos encontrar essas pessoas, percebemos que a maioria dos homens negros estavam concentrados em cargos e funções de baixa remuneração. Então, o baixo percentual de mulheres já chama atenção, mas a grande diferença entre homens não negros e negros também chamou a atenção, e poderíamos até dizer que há uma maior empregabilidade dos homens negros. Mas quando vamos analisar a remuneração, as disparidades são realmente pouco interessantes. E aí nós encontramos uma semelhança que nos chamou a atenção, em outra empresa. Não temos aqui o CNPJ dos estabelecimentos, mas temos a quantidade de trabalhadores. Esse aqui é um estabelecimento com 100 e esse é um estabelecimento com 245. Então, temos estabelecimentos em proporções diferentes, mas encontramos um padrão nesse funcionamento. E são dois estabelecimentos de uma mesma área de atuação de setor econômico. Nós vamos percebendo que os estabelecimentos mudam, mas permanecem os padrões de divisão entre os trabalhos por gênero e por raça.

Pegamos outro estabelecimento. Pela quantidade de trabalhadores vocês vão enxergar que é outro estabelecimento, porque o nosso objetivo não é trazer aqui o CNPJ.

Eu vou até pedir desculpa pelo eslaide anterior, gente. Ele precisava trazer essas estatísticas aqui, mas por alguma razão elas não vieram.

Temos aqui um estabelecimento em que a quantidade de mulheres negras e de homens negros é zero. Isso nos impossibilita até de avaliar a desigualdade, porque, se as pessoas não estão ali, não podemos nem olhar para elas. É uma inviabilização em muitos sentidos. Quando estávamos olhando para os estabelecimentos, isso nos chamou muito a atenção.

Outro ponto é que não temos aqui... Quando vemos a diferença entre o salário das mulheres e o salário dos homens, não temos a parte dos dirigentes e gerentes. Isso significa que não há mulheres dirigentes nem gerentes. Se, na hora da obtenção da estatística, esse valor dá zero, significa que não conseguimos encontrar essa razão. Só que a quantidade de mulheres negras e homens negros nos salta aos olhos aqui. Temos o mesmo caso, só que aqui nesse estabelecimento temos mulheres negras, mulheres não negras, homens não negros e homens negros. Temos toda a composição racial de gênero, mas, quando vamos fazer o diferencial de salário por gênero, não encontramos mulheres negras em dirigentes e gerentes e em profissões de ocupação de nível superior. Significa que provavelmente não há mulheres nessa função. Também não há mulheres negras.

O que estamos trazendo aqui? Estamos trazendo o quanto andamos até agora e também uma forma de abrir o debate aqui. O nosso objetivo é termos esse grau de detalhamento e aprofundamento que estamos trazendo aqui para mulheres e homens também para negros e não negros ou brancos e não brancos. O nosso objetivo é trazer esse nível de detalhamento por raça.

Para fechar a nossa apresentação, eu vou trazer aqui um ponto que estamos tratando na assessoria de Assessoria de Participação Social e Diversidade, junto com a Assessoria Especial de Promoção da Igualdade no Trabalho, em parceria com a Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, em que eu trabalho compilando esses dados.

Em vez de olharmos para os números, precisamos olhar para algo que é construído ao longo do tempo. Temos aqui dados de 1995 a 2023. E temos aqui as relações entre...

Aqui está a taxa de participação no mercado de trabalho. As diferenças de gênero permanecem. Então, temos os homens brancos e negros muito acima das mulheres. Mas vejam bem: nós tivemos pequenas variações, talvez aqui nos anos de 2016 e 2017, e essas variações se reduziram depois, em 2021. Precisamos entender que tivemos muitas políticas públicas, mas qualquer característica estrutural de longo prazo que, ao olhar os dados, num período de 30 anos, vemos persistência de padrões nas relações de gênero e raça na participação no mercado de trabalho.

O mesmo se dá quando encontramos a taxa de desocupação. Então, temos uma pequena substituição aqui do homem negro pela mulher branca do ano de 2015 até mais ou menos o ano de 2021, que é o ano da pandemia. E aí o homem negro volta para um lugar de diferença um pouco abaixo da mulher branca. Essas diferenças persistem em termos de rendimento médio mensal da população ocupada. Então, em termos de rendimento, permanecemos com o homem branco muito acima, o homem negro abaixo da mulher branca e a mulher negra abaixo de todos os outros.

Esses dados aqui são da PNAD Contínua, mas essa diferença que bota na ordem homem branco, homem negro, mulher branca e mulher negra permanece também quando olhamos para os dados de emprego formal, que é o que produzimos na RAS, no eSocial e no CAGED. Essa persistência também se dá aqui, em rendimento mensal da população ocupada, também por sexo, de 1995 a 2023. E aí, essa diferença entre o trabalho principal e todos os trabalhos... Encontramos aí uma série de escritos de que temos muitas pessoas arrumando novos empregos. Quando encontramos tanto homem branco, homem negro, mulher branca e mulher negra...

Desculpe, gente. Eu botei na ordem errada. Na verdade, a mulher branca tinha que estar aqui, porque a mulher branca ganha 74% do que ganha o homem branco, o homem negro ganha 58% do que ganha o homem branco, e a mulher negra ganha 46% do que ganha o homem branco.

Mas temos aqui o trabalho principal e temos todos os trabalhos. O que eu estou trazendo aqui para vocês? Nós achamos que, quando mulheres brancas e negras e homens buscam outros empregos, outras formas de remuneração, o objetivo é melhorar a remuneração. As pessoas fazem isso para melhorar a sua própria remuneração. Poderia se pensar que isso reduziria as desigualdades. Mas encontrar essas diferenças entre o trabalho principal e todos os trabalhos nos fez ver que acentuou a desigualdade, porque a mulher branca passa a ganhar menos do que ganha o homem branco, o homem negro passa a ganhar menos do que ganha o homem branco, e a mulher negra, também. Então, há qualquer dinâmica perversa no mercado de trabalho que faz com que as pessoas, ao tentarem aumentar a sua remuneração, aumentem suas diferenças de quem está no topo da pirâmide.

A última parte foi esse trabalho conjunto das assessorias com o CEERT, que achamos importante trazer. Vamos fechar por aqui.

Eu peço desculpas pelo longo tempo de apresentação.

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Obrigada, Eloá.

Nós fomos bem tolerantes em relação ao seu tempo porque sabíamos da importância dos dados para podermos entender e nos apropriar de todas as dimensões desse relatório.

Eu passo a palavra para a Iêda Leal, que aqui representa o Movimento Negro Unificado.

Antes, porém, eu quero registrar a presença dos meus conterrâneos do Rio Grande do Sul, do Levante Popular da Juventude, que estão participando desta audiência pública — sejam bem-vindos!

Tem a palavra a Iêda.

**A SRA. IÊDA LEAL DE SOUZA** - Bom dia a todos vocês aí presentes e às pessoas que estão nos seguindo de forma *on-line* nas redes sociais.

Quero abraçar virtualmente a Deputada Federal Reginete Bispo, que é uma pessoa que tem feito um trabalho elegante — é assim que os meus mais velhos se referiam a uma pessoa que de fato, de verdade, estava realizando possibilidades para o engrandecimento do nosso povo.

Sou uma mulher negra de 60 anos. Estou aqui hoje com a boca pintada de marrom, com os meus brincos de argola, com uma roupa lilás e amarela, com a minha pele preta, sendo convidada para discutirmos um pouco sobre como é termos um grande projeto, uma proposta muito boa. Essa proposta precisa chegar o mais rápido possível nas nossas cidades, nas nossas empresas, nas empresas que têm mais de 100 funcionários.

Abraçando a Deputada Reginete, eu abraço todos os Deputados e Deputadas que têm feito um bom trabalho para o desenvolvimento do nosso País.

Eloá e Analine, que bom estarem aqui! É uma coisa confortante três mulheres, contando comigo, estarem agora falando. Isso é importante. É importante para quem está nos ouvindo, para os nossos netos e para as nossas (*falha na transmissão*) que estão em algum lugar deste mundo, para as pessoas que têm responsabilidade com a igualdade salarial neste País.

Dia 12 de dezembro de 2024, 2 dias após o Dia Internacional dos Direitos Humanos, em que precisamos prestar atenção.

O que revela essa pesquisa? O que ela nos traz? Quais são os compromissos que nós devemos firmar? Para mim, esse relatório será muito bem explorado e estudado.

Quero agradecer às meninas que me antecederam, que tiveram a capacidade estatística de dizer como nós estamos e qual a forma em que nós nos encontramos, e lembrar da informalidade.

Eu gostaria de dizer também que há quem exerça atividades que ainda não entraram na formalidade. Política de cuidados. Outros setores ainda não são remunerados nem reconhecidos. Mulheres que trançam as nossas cabeças, nós precisamos conversar sobre isso.

O MTE está de parabéns, é muito bacana. O Ministério das Mulheres também tem feito esse recorte — o recorte racial é fundamental.

Esses números precisam nos dar mais segurança para propor mais visibilidade na política que não está sendo realizada. Eu acho que precisamos apostar que esses números irão nos dar alguns nortes.

Então, eu estou aqui, os dados já foram colocados, mas precisamos compreender por que nós mulheres não assumimos a frente de alguns trabalhos dentro das nossas empresas. Nós precisamos compreender por que nós não assumimos as chefias. Nós precisamos compreender por que pagam salários menores para nós, se nós carregamos nos nossos ombros e nos nossos úteros as grandes revoluções do trabalho. Acusam-nos de sermos faltosas e dizem que nós não recebemos porque faltamos muito e temos licenças em excesso, mas precisam entender qual é o tipo de licença. Eu me licencio para parir, eu me licencio para acompanhar os meus mais velhos. Isso não pode ser um impedimento para que nós mulheres possamos estar em postos muito bem colocados.

Então, acho que tem aí a mística dos números. Nós precisamos localizar os problemas, precisamos fazer a política do constrangimento. Por que uns não trazem os números corretos, da forma correta e no tempo certo? E por que outros não estão trazendo os números? É porque preferem pagar alguma multa. É mais fácil pagar multa do que cumprir a legislação.

A nossa Lei nº 14.611, de 2023, é muito importante e vai nortear as nossas vidas trabalhistas.

Existe uma realidade que nos prende aos baixos salários: a da hipocrisia, do machismo, do racismo e dessa história de achar que nós não merecemos receber aumento, mudar de cargo ou acompanhar as mudanças tecnológicas do nosso mundo — somos as últimas a receber formação adequada.

Então, acho que algumas questões são importantes aqui trazer.

O emprego formal produz números, e o informal vai produzir números. Nós precisamos saber como é que fazemos para acabar com essa informalidade. Essa tese da informalidade nos quebra. Precisamos de leis mais justas. Nós temos leis.



Nós precisamos agora que a justiça faça com que essas leis sejam cumpridas. O Brasil tem que ser mais justo e incluir mulheres com as nossas especificidades.

Então, precisa existir uma formação para as mulheres trabalhadoras, mas precisa existir também formação para quem emprega nesse mercado do trabalho. Os funcionários e as funcionárias devem ser valorizados — todos, todas e todes. A política de valorização passa pela contratação. Nós precisamos continuar vigilantes nas cotas, na entrada nos serviços públicos. E às vezes as pessoas dizem que não tem nenhuma diferença. Tem, quando o chefe escolhe promover só homens. Então, vigilância.

O mercado de trabalho, já disse aqui, é muito importante para todos nós. Nós precisamos aumentar o emprego. Aumentando o emprego, nós teremos renda, teremos pessoas ocupando os espaços. E a igualdade salarial é necessária.

Quem fará o diálogo com as empresas diante desses números? Eloá, Analine, Deputada Reginete, todos aqui presentes, quem fará a política do constrangimento? Se não estão cumprindo, precisam cumprir. Ou eles preferem apenas pagar as multas?

A política da igualdade salarial é fundamental. E esses dados nos levam a compreender que, mesmo com a transparência salarial e os critérios remuneratórios, nós precisamos continuar vigilantes, organizados. Precisamos denunciar, fazer com que a lei seja, de fato, cumprida, adotar as melhores práticas para que nós não estejamos, daqui a 2 anos, em outros relatórios, só reafirmando a política racista e machista do nosso País. A informação precisa chegar às empresas, precisa chegar aos trabalhadores, precisa chegar a todos os espaços, para que se garanta, de fato, a igualdade salarial. Nós do Movimento Negro Unificado, juntamente com todas as entidades do nosso País, estaremos vigilantes. E queremos discutir, a partir desses dados, políticas públicas para vencer esse processo absurdo das diferenças salariais entre nós. Axé de resistência! Estamos juntos. Quero continuar pensando que outro mundo é possível e que nós faremos a diferença. A revolução, a transformação passam pelo modo feminino de encarar a vida.

Muito obrigada.

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Obrigada, minha querida companheira Iêda, pela sua importante contribuição. Sabemos da luta que o MNU e os movimentos sociais fazem neste País em defesa do trabalho justo, em defesa da superação do racismo e do machismo nas relações de trabalho.

Quero dizer que estão maravilhosas as contribuições. São muito boas e estão evidenciando... Dois relatórios já produzidos evidenciam que, apesar da legislação, não tem havido impacto na superação da desigualdade salarial. Então, precisamos pensar mecanismos que enfrentem isso, mecanismos que levem os empregadores a considerar a desigualdade salarial entre homens e mulheres e entre negros e brancos um problema para as suas empresas. É um problema para as suas empresas!

Fiquei impressionada, Analine, quando você apresentou uma empresa que não tem uma pessoa negra trabalhando, num país onde 64% da população é negra. Então, evidentemente, é uma empresa seletiva e racista, porque não tem uma pessoa negra e tem pouquíssimas mulheres. Esses são dados que vão para além da verificação da desigualdade salarial, mostrando também como o racismo está colocado no mundo do trabalho.

Outro dado que você traz que é muito importante é a concentração de pessoas negras em trabalhos com menos remuneração ou a concentração de pessoas negras em trabalhos... Seu relatório não chegou a apresentar isto, mas eu trabalhei muito com a população imigrante, refugiada, africana, caribenha, e uma das denúncias que levamos em um período, lá no Rio Grande do Sul, para o Ministério Público do Trabalho era exatamente a concentração dessas pessoas, desses trabalhadores, dentro de uma empresa, no trabalho subalternizado, no trabalho pesado, de baixa remuneração. Eles estavam todos concentrados nesse espaço.

Essas são informações importantes para pensarmos as desigualdades que reinam neste País, não só a desigualdade salarial. Nós mulheres e nós negros ouvimos permanentemente que a ascensão profissional e social passa por se ter mérito, vontade e determinação. Não, passa não só por se ter vontade, mas também por termos uma política pública, por termos empresas comprometidas, por termos uma sociedade comprometida com a equidade, com a promoção da igualdade entre homens e mulheres e com a superação — isto já é do conhecimento de todos — do racismo estrutural. Dizemos que ele é estrutural porque estrutura as relações de poder no País. Eu diria que o machismo e a misoginia também estruturam as relações de poder e, por consequência, as desigualdades.

É muito importante essa reflexão que vocês trazem. É importante o que o relatório traz, o que vocês trazem nas suas contribuições. Nós temos o desafio de mitigar essas desigualdades, adotando medidas. Quero dizer que esta Comissão de Direitos Humanos e esta Parlamentar estão comprometidas com essa pauta e com vocês, no sentido de pensar medidas que estabeleçam a obrigatoriedade de as empresas cumprirem metas. Não basta termos o diagnóstico, temos que avançar no sentido da obrigatoriedade de as empresas cumprirem metas. Se são cotas... Alguém falou em multas. Pagar uma multa

de 10 salários mínimos, Iêda, para uma empresa que tem mais de 100 trabalhadores, é pífio. E a meta contribui ainda para que o empresário que não emprega mulheres e negros — e, quando emprega, o faz com uma disparidade salarial enorme entre homens e mulheres e entre brancos e negros — tenha responsabilidade sobre isso. Então, isso passa por se ter uma política de formação não só para os trabalhadores e as trabalhadoras, mas também para os empresários. O setor empresarial precisa entender o impacto que isso tem não só nos seus negócios, mas também no País. Isso afirma e reafirma a desigualdade salarial e também a desigualdade social no nosso País.

Além da capacitação de gestores e de lideranças dos trabalhadores e trabalhadoras, é preciso haver instrumentos. Hoje nós temos a Lei da Igualdade Salarial. Temos Ministérios que acompanham isso. Mas é preciso também haver mecanismos que promovam, reconheçam, divulguem, enfim, valorizem as empresas que cumprem metas, que enfrentam a desigualdade salarial entre homens e mulheres e entre brancos e negros.

Temos um desafio enorme. O Brasil está caracterizado por essa profunda desigualdade, por esse profundo racismo, por esse profundo machismo, o que nos torna o segundo país mais desigual no mundo. Quando falamos em desigualdade, estamos falando em pobreza e em disparidade da distribuição de renda. Poucos concentram muito recurso, e a maioria vive na extrema pobreza. E, quando falamos dessa maioria, nós estamos falando das mulheres, das mulheres negras, que estão na base da pirâmide social e vivem na extrema pobreza.

Esta audiência pública tem o caráter de evidenciar essa disparidade, criar mecanismos e instigar o debate, para podermos, juntos e juntas, superar essa desigualdade salarial e, por consequência, essa desigualdade social.

Vou passar a palavra às nossas convidadas, para fazerem as suas considerações finais.

Mas, antes de passar a palavra para você, Analine, eu quero anunciar a presença dos meus conterrâneos, do Rio Grande do Sul, Gilson, que é Presidente do Partido dos Trabalhadores em São Vicente do Sul, no interior do Estado, e... que é Diretora do Campus São Vicente, do Instituto Federal.

Desculpem-me, não lembro o nome.

*(Intervenção fora do microfone.)*

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Graciela e Paulo.

Sejam bem-vindos! É um prazer tê-los aqui conosco, nesta audiência pública da Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial.

Por gentileza, Analine, tem a palavra.

**A SRA. ANALINE ALMEIDA SPECHT** - Para finalizar, eu queria também reforçar o tema sobre a necessidade de enfrentarmos as condicionantes estruturais para haver maior igualdade de gênero e de raça no mercado de trabalho e nas relações de trabalho. A Eloá trouxe os dados da informalidade, que também mostram a mesma disparidade de gênero e de raça.

Na semana passada, eu estava numa agenda nos Correios. Estávamos trabalhando com a administração pública e com as empresas públicas, espaços de trabalho em que podemos dizer que as relações tendem a ser, ou deveriam ser, mais igualitárias, porque a posse se dá por meio de concurso público — embora saibamos que as desigualdades estruturais incidem nisso.

Quando entramos no tema da diferença salarial, materializamos essa desigualdade. No serviço público, temos um dado de que a desigualdade salarial entre homens brancos e mulheres negras chega a 33%. Quando trazemos esse número, entramos nesses debates. Por que isso acontece? Sabemos que isso acontece por conta da divisão sexual e racial do trabalho, que diz que as mulheres devem ocupar determinados espaços no trabalho — e as mulheres negras também. Quando olhamos os relatórios de transparência salarial, percebemos que as mulheres estão majoritariamente naquele grupo das atividades administrativas. Por quê? Porque a divisão sexual do trabalho nos coloca nesses lugares que são invisibilizados, nesses lugares que têm menor remuneração ou, muitas vezes, até nem são remunerados.

Se olharmos para a informalidade, observaremos toda a questão do trabalho doméstico, em que as mulheres são majoritárias — são 90%, ou mais até, da ocupação no trabalho doméstico, e são mulheres negras. Aqui eu ainda trago esse tema, muito importante, que também está em discussão na Câmara Federal. Embora já tenhamos alguns avanços com a PEC das Domésticas, geralmente precisamos defender essas ações.

Eu quero trazer aqui também o tema da Lei da Igualdade Salarial, o que a Iêda falava sobre a política do constrangimento. Na verdade, hoje vivemos uma política da resistência para manter vigente a Lei da Igualdade Salarial. Nós no Governo Federal — o Ministério das Mulheres, o Ministério do Trabalho, a Advocacia-Geral da União — hoje temos de defender e sustentar a Lei da Igualdade Salarial, tanto no campo jurídico como no campo legislativo. Há, em média, 40 ações judiciais,

ou até um pouco mais já, para derrubar a Lei da Igualdade Salarial. Essas são ações para suspender a Lei da Igualdade Salarial. São ações que o setor patronal, ou o empregador, tem impetrado contra a Lei da Igualdade Salarial, alegando várias questões que não se traduzem como elementos reais e até legais que poderiam colocar essa lei em algum lugar de insegurança. Isso não acontece, isso não é real. A Lei da Igualdade Salarial foi amplamente discutida no Legislativo, foi amplamente discutida no tripartismo das relações de trabalho, com os trabalhadores e com os empregadores, e, mesmo assim, 1 ano depois da sanção da lei — estamos indo para o segundo ano de sanção da lei —, precisamos enfrentar, no campo jurídico e também no campo legislativo, essas iniciativas.

No campo legislativo, existe um projeto de decreto legislativo, um PDL, que nos prendeu, neste ano. Está tramitando na Câmara Federal para suspender a Lei da Igualdade Salarial e colocar sua vigência para daqui a uns anos. Nós temos um conjunto de Deputados e Deputadas que estão, também, nesse importante lugar de defesa da Lei da Igualdade Salarial. Mas precisamos do conjunto da sociedade para trazer essa política do constrangimento, como a Iêda nos falava aqui, além das defesas institucionais que o Governo Federal, a AGU e os Parlamentares têm feito para manter a Lei da Igualdade Salarial.

Por que não mantê-la? Qual é a questão de não se ter transparência nas relações de trabalho e nas desigualdades salariais? Por que não se quer transparência? O que a lei traz é a transparência das relações, a transparência das desigualdades salariais, e isso é algo absolutamente importante para objetificarmos toda essa desigualdade e essas assimetrias de gênero e de raça, que sabemos que são reais. Muitas vezes, elas são subjetivas. A transparência da desigualdade de remuneração entre pessoas que atuam na mesma função ou no mesmo trabalho materializa isso e nos ajuda a enfrentar o tema e a desenvolver políticas extremamente importantes, como a política de cotas.

A política de cotas é extremamente importante para nós garantirmos equidade na formação, equidade no acesso, equidade na ascensão a postos de trabalho de melhor remuneração, assim como qualificação. E ela é importante nas universidades, é importante no serviço público.

Como eu falei, existe também uma profunda desigualdade de gênero e de raça no serviço público. Eu foquei aqui na remuneração, nem falei de cargos. Quando vamos olhar os cargos e a ocupação dos cargos, essa desigualdade é mais gritante, é mais acentuada ainda.

Já estourei o meu tempo, mas faço este chamado aqui: que não seja uma tarefa só do Ministério das Mulheres, ou só do Ministério do Trabalho, ou só do Ministério da Igualdade Racial, a de trazer esse debate da importância da lei, da importância das políticas de gênero e de raça. É preciso ser um compromisso da sociedade.

É como a Ministra Cida sempre fala, a igualdade é boa para a economia. E ela é boa para a economia não só no sentido de estimular o consumo, mas ela é boa para a economia porque estimula a igualdade de renda, estimula o acesso à igualdade, diminui a violência, diminui uma série de disparidades que colocam a sociedade sempre confrontada com questões que são extremamente enraizadas. Ela é boa para o conjunto da sociedade e é boa para o conjunto da dinâmica econômica.

Eu encerro agradecendo muito o convite da Deputada Reginete Bispo e da Comissão. E agradeço às minhas colegas, que também contribuíram muito neste debate.

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Obrigada, Analine.

Passo a palavra à Eloá.

**A SRA. ELOÁ NASCIMENTO DOS SANTOS** - Eu quero ser muito breve, já falei bastante.

Agradeço a todos pela presença, pela discussão, pelo debate.

Eu gostaria de endossar a fala da Iêda sobre a questão da informalidade. Ela é de extrema importância porque é o lugar, é o *locus* de trabalho de que a população negra vem sendo alijada ao longo da nossa história.

E é de extrema importância também entender essa parceria com o Legislativo como sendo um impulsionador para que o nosso relatório se torne mais representativo de um amplo espaço de divulgação das desigualdades do ponto de vista da raça.

Nós estamos disponíveis e abertos. Eu estou fazendo aqui uma fala em nome de toda a Subsecretaria de Estudos e Estatísticas do Trabalho — SEET, com o endosso da Secretária, que infelizmente não pôde estar presente. A SEET está disponível para que possamos contribuir e colaborar com toda essa luta que a Analine e a Iêda trouxeram, de maneira tão correta e enfática, fortalecendo-a.

Eu vou finalizar sendo um pouco mais firme sobre os últimos dados que trouxemos, com um olhar sobre a persistência. Por que, depois de tantas políticas públicas, as diferenças entre homens brancos e negros, mulheres brancas e negras permanecem no mercado de trabalho ao longo de 30 anos, 40 anos, quiçá centenas de anos? Então, é de extrema importância percebermos que há características estruturais e estruturantes que não nos permitem movimentar essas diferenças, apesar de políticas públicas que nós implementamos.

Para além disso, eu só tenho a agradecer e dizer que infelizmente vou ter que sair porque tenho que entrar em outra reunião agora em nome do Ministério do Trabalho.

Obrigada.

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Obrigada, Eloá, pela sua presença, pela sua disponibilidade de estar aqui conosco.

Sim, vamos firmar essa parceria da Comissão de Direitos Humanos, do nosso mandato, não só na divulgação disso, mas para aperfeiçoar a legislação, para avançar nesse tema que vocês trazem, com muita propriedade, da persistência das desigualdades.

Analine, também quero dizer que, aqui, nesta Casa, também já tentaram derrubar a Lei da Igualdade Salarial, a regulamentação da lei. Realmente, é uma lei que precisa ser difundida, praticada e protegida, porque é uma lei que mexe com estruturas, que veio para mexer com estruturas. Então, ela precisa ser debatida, entendida e protegida, para podermos avançar no enfrentamento das desigualdades salariais entre homens e mulheres, entre negros e não negros.

Passo, de imediato, a palavra para a nossa querida Iêda Leal.

Faça suas considerações finais, Iêda.

**A SRA. IÊDA LEAL DE SOUZA** - O.k.

Interessam-nos muito os dados, os números.

Deputada Reginete, eu acho que você fez um resumo e um tratado, pensando por que nós estamos hoje aqui avaliando esses relatórios que chegaram até nós. E nos interessa muito acompanhar os relatórios.

Quero dizer que é necessária a criação de boas políticas para nós irmos nos afastando dessa estatística nefasta. Os dados acentuam que nós precisamos fazer algo urgente em relação às políticas de igualdade racial. Nós precisamos compreender a grandeza de discutir cotas no serviço público. Já falamos sobre isso.

Mas é necessária a formação dos empresários. Você também acentuou isso. E é necessária a cooperação. Isso significa cooperação para o desenvolvimento do País. Quanto mais gente com formação adequada, valorizada no seu local de trabalho, com certeza essas pessoas terão a capacidade de compreender como é importante contribuir com o crescimento na sociedade.

É preciso tentar sair das estatísticas negativas. Você chama uma reunião para que façamos uma análise, tendo a questão da presença do negro como a grande realidade, com a obrigação de compreender que os 400 anos e esses últimos anos da falsa abolição têm dado contribuições para o afastamento.

Quero parabenizar quem está participando aí. Saúde o pessoal do Rio Grande do Sul que está aí. Também há gente de Goiânia e de Cuiabá no *chat*, que estão dizendo "bom dia", "boa tarde", que estão nos acompanhando e dizendo que é isso mesmo.

Sair dessas estatísticas horrorosas é um compromisso nosso. Qualquer cargo, salário, experiência, estímulo para cumprimento de metas, promoções, chefias, reconhecimento no mundo do trabalho e do emprego, nada disso pode passar por discriminação. Não pode ser só para homens brancos.

Precisa ser para os empregados e as empregadas, os funcionários e as funcionárias, também com condição de largada igual e de movimento, para que todo mundo possa ter condições para assumir quaisquer postos de trabalho nas empresas.

Portanto, a tarefa está dada. Os dados só servem para fazermos políticas públicas de ação para exterminar essas diferenças.

Bom dia.

Parabéns!

Obrigada mais uma vez por chamar o Movimento Negro Unificado para contribuir neste momento. Axé de resistência! A valorização dos trabalhadores e trabalhadoras é imprescindível. E devemos mudar também essa lógica do trabalho exaustivo. Nós precisamos ter redução da jornada, mas tendo o princípio de garantir os salários.

Um grande abraço.

**A SRA. PRESIDENTE** (Reginete Bispo. Bloco/PT - RS) - Obrigada, Iêda.

Foram vários desafios lançados aqui. Nós vamos continuar persistindo nesse tema, porque, além do mundo do trabalho, além da desigualdade salarial, há temas que temos debatido aqui com muita determinação, como, por exemplo, o trabalho doméstico, que a Analine traz. E, junto com o trabalho doméstico, temos debatido o trabalho escravo. Foi fruto dessa

discussão o projeto de lei que nós apresentamos, que enfrenta e criminaliza as empresas que utilizam mão de obra escravizada.

Outro debate importante que dialoga com as disparidades é a Lei da Terceirização. As terceirizações também vulnerabilizaram o trabalhador, sobretudo no serviço público, e não temos um maior controle sobre elas.

E me resta aqui agradecer a vocês e deixar este desafio para vocês e para quem nos acompanha, o desafio de continuarmos trabalhando e lutando para a superação das desigualdades salariais entre homens e mulheres, entre brancos e negros.

Quero agradecer a presença das nossas convidadas e as valorosas contribuições que cada uma trouxe. Quero agradecer ao público que nos acompanha pela *TV Câmara*, pelo Youtube e ao público que está presente nesta audiência pública.

Um grande abraço a todos e a todas!

Nada mais havendo a tratar, vou encerrar a presente reunião. Antes, porém, convoco as Sras. Deputadas, os Srs. Deputados e o público para a reunião deliberativa que acontecerá na próxima quarta-feira, dia 18 de dezembro, às 14 horas, neste mesmo Plenário 9.

Está encerrada a reunião.

Desejo um excelente dia a todos e a todas. (*Palmas.*)