



"MULHERES NEGRAS: CONSTRUINDO UM FUTURO DE TRABALHO DECENTE E RENDA DIGNA"

"ALTERAR POSITIVAMENTE OS INDICADORES SOCIOECONÔMICOS CHAVE DO PPA 2024-2027 FOCALIZANDO EM POLÍTICAS PARA INCLUSÃO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES NEGRAS DA PERIFERIA NO MERCADO DE TRABALHO E NA GERAÇÃO DE NEGÓCIOS CAUSARÁ IMPACTOS SIGNIFICATIVOS NO COMBATE À FOME E À POBREZA NO BRASIL"

Policy Brief
Agosto de 2024

Plano Estratégico para Empoderamento de Mulheres Negras nas Periferias

Este plano estratégico visa solucionar o problema da ausência de renda digna das mulheres negras sem trabalho decente e formal nas periferias dos centros urbanos do Brasil. O objetivo é alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027, focalizando em políticas para a inclusão e o empoderamento das mulheres negras da periferia no mercado de trabalho e na geração de negócios, causando impactos significativos no combate à fome e à pobreza no Brasil.

A proposta parte da construção de um diagnóstico coletivo sobre a situação das mulheres negras que vivem nas periferias dos centros urbanos do Brasil, com foco na falta de acesso ao trabalho decente e renda digna. Para viabilizar a análise e proposta do plano, o grupo escolheu realizar um estudo de caso na maior favela do Brasil, Sol Nascente/Pôr do Sol, localizada no Distrito Federal, a 30 km da Praça dos Três Poderes.



Objetivos Estratégicos do PPA 2024-2027

- **Combate à Fome** - Resgatar milhões de brasileiros da fome e da miséria, para tirar o Brasil do Mapa da Fome da ONU até 2027.
- **Garantia de Renda** - Garantir acesso à renda, redução da pobreza e promoção da cidadania.
- **Segurança Alimentar** - Garantir segurança alimentar e nutricional: alimentação saudável da produção ao consumo.
- **Mobilização de Recursos** - Mobilizar recursos governamentais e garantir a mobilização da sociedade para o combate à fome.

Objetivos Estratégicos do Plano

- **Combate às Desigualdades** - Combater as condições socioeconômicas historicamente adversas resultantes da pobreza, do racismo e do sexismo institucionalizados.
- **Educação e Formação** - Eliminar a falta de acesso ou inadequação da formação escolar, técnica e profissional das mulheres negras.
- **Suporte Familiar** - Criar condições para o aumento do suporte familiar e garantir políticas públicas para erradicar a vulnerabilidade social das mulheres negras.
- **Inclusão no Mercado de Trabalho** - Reduzir a ineficácia e inefetividade de políticas públicas para a inclusão e permanência das mulheres negras no mercado de trabalho.
- **Geração de Negócios Locais** - Criar condições objetivas para geração de negócios de base local liderados por mulheres negras.

Principais Desafios para a Implementação do Plano Estratégico

- Garantir o apoio político-institucional e o engajamento da maioria dos atores governamentais e sociais mais relevantes para a implementação de todas as etapas do Plano.
- Garantir o apoio e o engajamento dos stakeholders locais para a implementação de todas as etapas do Plano.
- Garantir de forma tempestiva que os recursos financeiros, operacionais, humanos e de infraestrutura sejam adequados e suficientes para o processo de implementação do Plano.
- Garantir a realização de ajustes e adequações necessárias à institucionalização e ao processo de implementação do Plano considerando ambiente, a dinâmica socioeconômica e a cultura locais (ethos do território).
- Criar ferramentas, estruturas político-institucionais, modelos de governança e gestão para garantir a sustentabilidade das ações e políticas públicas que serão implementadas a partir do Plano.

Recomendações para Superação dos Desafios

- Elaboração de Documentos e Estratégias;
- Apresentação de Documentos de Execução;
- Envolvimento das Instâncias Decisórias; e
- Realização Democrática e Participativa.



Identificação das Principais Oportunidades Governamentais

- Atuação Proativa e Inovadora;
- Criação e Disseminação de Conhecimentos;
- Consolidação como Governo Democrático; e
- Ampliação de Parcerias e Criação de Círculo Virtuoso.



Entregas e Resultados Pretendidos

- 01 Diagnóstico situacional e sócio-organizativo local realizado e homologado pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade e publicizado.
- 01 Linha de Tempo Consubstanciada elaborada, homologada pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade e publicizada.
- 01 Centro de Referência para Mulheres Negras implantado e em pleno funcionamento.
- Responsabilidade pelas entregas: Governo Federal, Governos Subnacionais, Entidades Locais, Representantes da Comunidade.
- Prazo: 12 meses.
- Responsabilidade por monitoramento, avaliação e ações corretivas: Comitê Executivo Tripartite (Governo Federal, Governos Subnacionais, Representantes da Comunidade).
- Métrica de aferição dos resultados: 100% das ações realizadas conforme cronograma de execução.

Planos de ação



4. Geração de Negócios de Base Local



- 01 Diagnóstico situacional o ambiente de negócios local, vocações e oportunidades de empreendimentos de geração de renda e trabalho;
- 01 Plano para garantir o aproveitamento de oportunidades e desenvolvimento de negócios liderados por mulheres negras locais; e
- Estratégias de fomento e apoio a qualificação institucional para OSCIP definidas.



VISÃO DE FUTURO

As mulheres negras nas periferias dos centros urbanos do Brasil desfrutam de uma renda digna, obtida através de trabalho decente e formal.

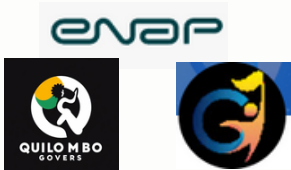


“Ser negro sem ser somente negro, ser mulher sem ser somente mulher, ser mulher negra sem ser somente mulher negra, tornar-se um ser humano pleno de possibilidades e oportunidades para além da condição de raça, de gênero ou de orientação sexual. Esse é o sentido final de nossas lutas”.

SUELI CARNEIRO

Para alcançar uma mudança efetiva, é crucial implementar estratégias multifacetadas. Isso inclui a criação de programas de ação afirmativa para garantir vagas de trabalho formal adequadas à realidade das mulheres das periferias; o desenvolvimento de redes de apoio governamental para negócios locais liderados por mulheres negras; e a ampliação do acesso ao crédito e ao financiamento. Além disso, é fundamental investir em serviços de suporte, como creches e programas de proteção contra violência doméstica, para permitir maior participação no mercado de trabalho.

APOIO



MENSAGEM

Que nossas ações conjuntas continuem a abrir caminhos para um futuro onde todos possamos viver com dignidade e igualdade.

AUTORIA

GRUPO DE TRABALHO DO LIDERAGOV 4.0.

COMPONENTES DO GT: Ana Paula Ferreira Sebastião, Elaine Reis, Elias Sampaio, Jane Reis, Naiara Araújo, Priscila Ferlin, Priscila Salles e Shaiane Vargas.



"MULHERES NEGRAS: CONSTRUINDO UM FUTURO DE TRABALHO DECENTE E RENDA DIGNA"

Plano Estratégico para Empoderamento de Mulheres Negras nas Periferias



ANA PAULA FERREIRA SEBASTIÃO
ELAINE REIS DE FREITAS
ELIAS DE OLIVEIRA SAMPAIO
JANE MARIA DOS SANTOS REIS
NAIARA ARAÚJO DA COSTA VELOSO
PRISCILA DANTAS FERLIN
PRISCILA DOS SANTOS SALLES
SHAIANE VARGAS DA SILVEIRA

AGOSTO, 2024



APRESENTAÇÃO INICIAL

O Plano “**Mulheres Negras: Construindo um Futuro de Trabalho Decente e Renda Digna**” compreende a proposta estratégica de um plano de ação focado nas interseccionalidades de gênero e raça como questão pública central. Gênero e raça são fatores estruturantes da desigualdade social no Brasil, refletindo uma realidade em que as condições de vida das mulheres e das pessoas negras representam um obstáculo significativo à superação da desigualdade de acesso aos direitos de cidadania, como trabalho decente e renda digna. Essa realidade gera consequências drásticas, não apenas para esses grupos, mas para a sociedade como um todo.

O debate sobre a desigualdade brasileira não é recente. Ano após ano, desde a colonização portuguesa, o país vem desenhando a sua história de desigualdade. Independentemente dos reveses econômicos e dos momentos em que houve crescimento do Produto Interno Bruto, até hoje não foi possível romper com a desigualdade estrutural. A Publicação Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2023b) traz, dentre outros, os indicadores de pobreza, com recortes por grupos populacionais que destacam a persistência das desigualdades de gênero, cor ou raça e grupos de idades, de forma transversal.

Este trabalho pretende analisar a realidade atual do país no tocante às desigualdades, com base em dados e evidências que permitam mapear a situação, em especial, das mulheres negras nas periferias dos grandes centros urbanos do Brasil, a fim de entender quais ações efetivas podem ser desenhadas por parte do poder público para garantir o acesso dessas mulheres à renda resultante do trabalho decente como uma política de Estado.

No ano de 2023, por ocasião do início do mandato do atual chefe do Poder Executivo Federal, um novo Plano Plurianual ,PPA, (MPO, 2024) foi elaborado e aprovado no Congresso Nacional. O escopo deste trabalho concentra-se na prioridade número 1 do atual PPA 2024-2027: COMBATE À FOME E REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES. As agendas transversais números 2 e 3 também se relacionam com o objetivo deste trabalho, sendo elas: MULHERES E IGUALDADE RACIAL.

O racismo tem profundas implicações nos desafios enfrentados pela população brasileira. Essas desigualdades afetam áreas como saúde, educação, trabalho e moradia. Com relação à informalidade e renda, o estudo do IBGE revela que a informalidade atinge mais pretos e pardos do que brancos. Em 2021, a taxa de informais entre a população branca era de 32%, enquanto entre os pretos era de 43% e entre os pardos, 47%. Além disso, o rendimento médio dos trabalhadores brancos é quase o dobro do que é observado entre pretos e pardos. Isso reflete a inserção desses grupos em ocupações de maior vulnerabilidade social e com menor formalização (IBGE, 2023b).

No que diz respeito à pobreza e exclusão, cerca de 35% dos pretos e pardos

vivem com R\$486, praticamente o dobro da proporção de brancos na linha da pobreza. A diferença se repete entre os que vivem na extrema pobreza. Acesso desigual à educação, às políticas públicas e ao mercado de trabalho perpetua essa exclusão. Abrir mais portas para oportunidades é fundamental para quebrar esse ciclo de desigualdade.

A população negra enfrenta desigualdades no acesso à saúde e à educação. Apesar de representar mais de 50% dos brasileiros, negros ainda têm menos acesso a itens básicos e serviços essenciais. Investir em educação e garantir oportunidades para profissões bem remuneradas é crucial para promover mobilidade social e reduzir essas disparidades.

É fundamental que grupos e instituições se comprometam em enfrentar o racismo sistêmico. Um plano de ação deve incluir medidas concretas, como políticas de inclusão, combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Contextualizar essas ações dentro da realidade brasileira e embasá-las em dados e pesquisas é essencial para torná-las eficazes.

Nas páginas que seguem serão apresentadas proposições fundamentadas a partir de evidências, com a perspectiva de produzir impactos positivos para a vida das mulheres negras que vivem nas periferias brasileiras.

O primeiro capítulo aborda a construção identitária do grupo, com a apresentação dos membros e da identidade visual, delineando assim os lugares de fala, origens e propósitos que os unem como coletivo. No segundo capítulo, será apresentado o problema, com a descrição metodológica, a perspectiva conceitual que norteia as proposições do plano e um breve diagnóstico que contextualiza as suas causas.

Na abordagem do terceiro capítulo, se encontra o Plano Estratégico que contempla os objetivos estratégicos, os desafios, as recomendações, as oportunidades governamentais, o plano de ação e os riscos com suas estratégias de neutralização/mitigação. O quarto capítulo fecha o documento, apresentando o plano de comunicação, que fundamenta a narrativa junto às mulheres negras e demais públicos-alvo desta proposta.

1 NOSSA CONSTRUÇÃO IDENTITÁRIA

1.1 Perfil identitário da equipe

Olá, sou Ana Paula Ferreira Sebastião, sou mineira ainda que tenha nascida em Santos/SP e posso afirmar que gosto de entender e/ou contribuir com as questões sociais e essa paixão se revela tanto nos empregos que tive: já fui professora de informática básica para jovens vulneráveis e atualmente sou assessora técnica na Secretaria Nacional para os direitos das Pessoas LGBTQIA+, quanto em momentos de lazer: adoro Steve Universe e The Boys. Ainda sobre mim, sou pedagoga de formação, com experiência em educação a distância. E como não poderia deixar de ser estou aqui para contribuir para uma questão social: elaborar com o Grupo G8 a proposta de um plano voltado para o combate à fome e à desigualdade por meio do acesso ao trabalho decente e/ou à renda pelas mulheres negras que moram na região administrativa Sol Nascente



Olá, sou Jane Maria dos Santos Reis, mulher preta, mãe, mineira, cientista social, pedagoga, mestre e doutora em educação, servidora pública e atuo na Universidade Federal de Uberlândia, com experiência em educação para as relações étnico raciais, cotas, heteroidentificação e formação de professores. Minha paixão é trabalhar na e pela educação, em especial a antirracista, que para mim é propósito de vida e não apenas profissional. Amo estampa de onça (vestimentas, acessórios e todas as possibilidades), que faz da minha identidade. Sou Lídera Gover 4.0 e a partir do meu lugar de fala estou aqui para somar efetivamente na construção de possibilidades que promovam de forma dialógica e reflexiva a equidade racial e de gênero.

Meu nome é Priscila Salles. Sou Auditora-Fiscal e atualmente coordeno o Integritas - Núcleo de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual, do Assédio Moral e da Discriminação da Corregedoria da Receita Federal. Atuo em prol das causas de diversidade, inclusão, equidade racial e igualdade de gênero. Valorizo muito os momentos entre família e amigos, adoro viagens, cultura e gastronomia. A participação no G8+ foi uma importante oportunidade de pensar um projeto que contribua para o desenvolvimento profissional de mulheres negras, culminando na diminuição das desigualdades e em uma distribuição mais justa de renda.



Olá, sou Naiara Araújo. Sou profissional da área de educação, com experiência no desenvolvimento de ações educativas voltadas para servidores públicos. Recentemente, assumi a Coordenação de Formação e Avaliação das Experiências de Aprendizagem na Enap. Tenho uma paixão especial por estar com minha família e amigos, viajar, desfrutar de uma cerveja bem gelada e mergulhar em uma boa leitura. Estou aqui para contribuir no desenvolvimento da proposta do plano voltado para o combate à fome e à desigualdade social e expandir meu conhecimento sobre a temática.

Olá, sou Elias de Oliveira Sampaio. Profissional de Economia e Administração Pública com experiência em Planejamento e Desenvolvimento Econômico e Regional, Macroeconomia e Políticas Públicas para Equidade Racial. Minha paixão é Música e Cinema. Estou aqui para continuar a aprender. Obrigado.



Olá, sou Shaiane Vargas da Silveira, uma afro-riograndense que de coração se sente nordestina por ter vivido 17 anos no Piauí. Sou Professora Universitária, atualmente requisitada no Ministério da Cultura e tenho experiência em planejamento e avaliação de políticas públicas nas áreas de turismo, urbanismo e cultura. Agrega minha experiência o atual trabalho na área de participação social e diversidade. Conhecer novas culturas e paisagens urbanas e rurais é minha paixão. Estou aqui para coletivamente propor estratégias que melhorem a vida das mulheres negras e suas famílias. Sou grata à equipe do G8 pela confiança e empenho conjunto.

Olá, sou Priscila Ferlin! Mulher preta, esposa do André, mãe do Joás (minha joia rara), paulistana que se refugiou no interior de São Paulo. Profissional de Gestão de Pessoas e Saúde, especialista em gestão de saúde pública e promoção da qualidade de vida no trabalho, atualmente contribuindo no Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI). Minha paixão é estar com familiares e amigos para bater papo e dar boas risadas. Estou aqui com o intuito de ajudar a criar ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e inovadores, promover o bem-estar dos trabalhadores, com foco na saúde e liderança feminina. Gratidão ao G8+ pela oportunidade de desenvolvermos, juntos, uma política que reflete nosso compromisso compartilhado em promover inclusão, igualdade de oportunidades, dignidade e autonomia, impactando positivamente a vida de muitas mulheres negras e comunidades em nosso país.



Olá, sou Elaine Freitas. Profissional da Administração Fazendária no Governo Federal, Economista e Mestre em Administração Pública. Atualmente tenho dedicado tempo ao estudo das Políticas Públicas e Orçamento Público. Amo viajar e conhecer novas culturas, o que também desperta o meu interesse pelas Relações Internacionais, principalmente pelas relações do Brasil com os demais países da América do Sul. Estou aqui para continuar aprendendo e contribuir, de alguma forma, com o desenvolvimento do meu país.

1.2 Identidade visual

Figura 1 – Identidade Visual do Grupo



O Plano “**Mulheres Negras: Construindo um Futuro de Trabalho Decente e Renda Digna**” contempla um problema objeto de resolução com foco nas necessidades da sociedade, dos usuários ou dos beneficiários dos serviços públicos. Representa a terceira e última entrega do processo de formação como liderança do Programa LideraGOV, cujo objetivo é formar uma rede de servidores qualificados, aptos a atuar como líderes comprometidos com a geração de valor público, inovadores e com prontidão para ocupar cargos e funções estratégicas na Administração Pública Federal.

A partir desta premissa foi formado um Grupo de Trabalho Técnico responsável pela elaboração do Plano Estratégico, com um total de oito participantes, constituindo assim o G8+.

Simbolicamente a escolha do nome remete ao G7, grupo dos países mais industrializados e economias mais avançadas do mundo. Suas decisões impactam na governança global em diversos outros colegiados e organismos internacionais.

O G8+ é composto por 8 integrantes autodeclaradas/os negras/os (7 mulheres e 1 homem). Além de elaborar uma política pública que envolve questões socioeconômicas, o grupo também destaca a transversalidade e a interseccionalidade.

A identidade visual está marcada pelos seguintes conceitos:

- Adinkrahene (nº 8): símbolo de autoridade, liderança e carisma.
- Adinkra Funtuntunetu: símbolo dentro do + significa democracia, união da diversidade.

- Cor Azul: expressa confiança, força, credibilidade e profissionalismo. A cor mais utilizada em projetos UI¹ e UX² está carregada de um senso de inovação e segurança.
- + Em analogia a possibilidade ilimitada de incluir quaisquer identidades de gênero e orientações sexuais que divergem do padrão cis-heteronormativo, remete à diversidade, pluralidade que sempre pode e deve ser incluída em políticas públicas de ações afirmativas.

2 BREVE DIAGNÓSTICO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

O ponto de partida para a presente proposta consiste na construção coletiva de um diagnóstico sobre a situação das mulheres negras que moram nas periferias dos grandes centros urbanos do Brasil e não têm acesso a trabalho decente e renda digna. Tendo em vista a necessidade de delimitação, observando as possibilidades exequíveis para análise in loco, o grupo optou por um estudo de caso sobre a maior favela do Brasil, Sol Nascente/Pôr do Sol, localizada no Distrito Federal, a 30 km da Praça dos Três Poderes.

Além disso, vislumbra-se a possibilidade de aplicar essa proposta em outros territórios com demanda ou situações similares, observando os entornos e contextos próprios de cada caso. Tais aspectos foram desenvolvidos a partir de um referencial teórico básico, bem como uma metodologia de pesquisa simples, detalhados nos tópicos a seguir.

2.1 Metodologia e referencial teórico

A análise que embasa o diagnóstico sobre a situação das mulheres negras que moram nas periferias dos grandes centros urbanos do Brasil e não têm acesso a emprego formal teve como ponto de partida o estudo de caso sobre a favela Sol Nascente/Pôr do Sol.

A problemática da fome e desigualdades enfrentadas por mulheres negras na Região Administrativa do Sol Nascente, aponta a importância de uma análise contextualizada, com mapeamento de atores e o uso de categorias analíticas para entender as dinâmicas sociais.

Feito este recorte para a análise situacional, o grupo realizou na segunda etapa de diagnóstico, a identificação, o mapeamento e a decomposição das causas do problema, descortinando assim aspectos fundamentais para reconhecimento dos entraves e proposição de uma visão de futuro.

¹ UI (User Interface): Refere-se ao design visual e funcional das interfaces com as quais os usuários interagem. Envolve a criação dos elementos visuais, como botões, ícones, cores, tipografia, e layouts, que compõem a aparência e a funcionalidade de um produto digital. O objetivo do UI é garantir que a interface seja intuitiva, esteticamente agradável e funcional.

² UX (User Experience): Trata da experiência geral que um usuário tem ao interagir com um produto ou serviço. UX abrange desde a facilidade de navegação e a eficiência das interações até a satisfação do usuário com a solução apresentada. O design de UX visa criar produtos que proporcionem uma experiência agradável, atendam às necessidades do usuário e sejam acessíveis e fáceis de usar.

O levantamento de dados visou também mapear os atores envolvidos na busca por soluções para os problemas da fome e da desigualdade nas comunidades. A análise considerou não apenas os diferentes arranjos familiares, mas também as condições de escolaridade e renda, revelando assim as desigualdades raciais e de gênero presentes na realidade das mulheres negras.

Um dos principais fatores identificados como perpetuador da desigualdade entre raças e gêneros é a informalidade do trabalho. Essa condição laboral precária contribui para a manutenção de disparidades significativas, exigindo que as abordagens teóricas e metodológicas adotadas pelo grupo fossem rigorosas, a fim de melhor tratar os dados coletados e elaborar um plano estratégico efetivo.

Nesse contexto, o fortalecimento das políticas públicas deve focar na diversidade, equidade e inclusão, com especial atenção às necessidades das mulheres negras, que frequentemente enfrentam múltiplas formas de discriminação. Além disso, uma crítica premente diz respeito à precarização dos direitos trabalhistas e ao crescimento do trabalho informal, que ocorre sem as devidas redes de proteção social.

O trabalho digno remete à Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi um marco do período pós-Segunda Guerra Mundial. Por meio dela se desenvolveu um movimento internacional para reconhecer e proteger esses direitos através de tratados e acordos. No contexto brasileiro, a redemocratização a partir de 1985 permitiu a incorporação desses princípios no direito nacional, culminando na ratificação de diversos tratados internacionais de direitos humanos pela Constituição de 1988(Rosenfield; Pauli, 2012).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi um desses tratados, enfatizando que o direito ao trabalho é essencial para a dignidade humana e deve incluir condições justas de trabalho, segurança no emprego, lazer e o direito de associação sindical.

A Constituição da República de 1988 menciona os direitos dos trabalhadores em seu art. 7º e diversos outros dispositivos e a legislação trabalhista infraconstitucional também inclui disposições para a fruição desses direitos, contudo a eficácia dessas normas depende de sua aplicação rigorosa e fiscalização contínua.

O trabalho digno é amplamente discutido em termos de condições de trabalho que respeitam a dignidade humana, proporcionando segurança, remuneração justa e tratamento respeitoso. Ele abrange todos os aspectos do ambiente de trabalho, incluindo a segurança física e psicológica dos trabalhadores, a igualdade de oportunidades e a eliminação de práticas abusivas.

Os conceitos de direitos humanos e dignidade se interconectam com o conceito de cidadania. Enquanto a cidadania está ligada aos direitos atribuídos dentro de uma ordem jurídico-política específica de um Estado, os direitos humanos são universais, naturais

e aplicáveis a todos os seres humanos independentemente de sua afiliação política ou nacionalidade. A dignidade humana, essencial para os direitos humanos, é vista tanto como um atributo natural inerente à condição humana quanto como um conceito construído socialmente, sujeito a interpretações históricas e culturais variáveis.

A agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) contempla o termo trabalho decente, que remete à noção de cidadania e a uma concepção operacional. Ele é definido pela OIT como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Este conceito contrasta com o trabalho precário, apontado como seu oposto negativo, caracterizado pela insegurança e falta de proteção para os trabalhadores.

O trabalho decente abrange quatro pilares estratégicos, essenciais para garantir que os trabalhadores possam realizar seu potencial em um ambiente seguro e produtivo (MTE, 2010):

- Respeito aos direitos e princípios fundamentais do trabalho: Inclui erradicação do trabalho infantil e de todas as formas de trabalho forçado, abolição da discriminação em matéria de emprego e ocupação, liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- Promoção do emprego de qualidade: Envolve a criação de oportunidades de emprego que sejam produtivas e ofereçam uma remuneração justa;
- Extensão da proteção social: Refere-se à implementação de sistemas que protejam os trabalhadores contra riscos sociais, como desemprego, doença e acidentes de trabalho;
- Diálogo social: Implica na promoção do diálogo entre trabalhadores, empregadores e governos para fomentar a colaboração e resolver conflitos de maneira justa e equitativa.

Embora o trabalho digno e o trabalho decente estejam intimamente relacionados e compartilhem muitos princípios, a conceituação de trabalho decente, formalizada pela OIT, oferece uma estrutura mais ampla e detalhada que incorpora não apenas a dignidade no trabalho, mas também direitos laborais, proteção social e a criação de empregos de qualidade.

O Plano Plurianual (PPA) 2024-2027 do governo brasileiro enfatiza a importância do trabalho decente como um dos pilares para o desenvolvimento do país. Este conceito é abordado principalmente dentro do “Eixo 2: Desenvolvimento econômico e sustentabilidade socioambiental e climática” e também aparece nas metas estratégicas voltadas para a promoção do emprego de qualidade, equidade, e condições de trabalho seguras.

O PPA define como um dos principais objetivos garantir condições dignas de trabalho e promover o emprego decente como meio de redução das desigualdades sociais e promoção do desenvolvimento sustentável.

Ainda, destaca-se o alinhamento integral dos eixos do PPA 2024-2027 aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Social (ODS), das Nações Unidas ([ONU, 2015](#)). Os ODS são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

O ODS 8 consiste em “Trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos”. Devem existir oportunidades para todos obterem um trabalho produtivo e que proporcione um rendimento justo, segurança, proteção social para as famílias e melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social.

A persistente falta de oportunidades de trabalho decente, os investimentos insuficientes e o subconsumo contribuem para a erosão do contrato social básico: que todos devem partilhar no progresso. A criação de empregos de qualidade continua a ser um grande desafio para quase todas as economias.

Alcançar o ODS 8 exigirá uma reforma global do sistema financeiro para enfrentar o aumento das dívidas, a incerteza econômica e as tensões comerciais, promovendo simultaneamente salários equitativos e trabalho decente para todos. O crescimento econômico sustentável e inclusivo pode impulsionar o progresso, criar empregos dignos e melhorar os padrões de vida.

O ODS 8 é uma meta ambiciosa que requer colaboração entre governos, setor privado, sociedade civil e organizações internacionais para ser alcançada. Ele não apenas se concentra no crescimento econômico, mas também na distribuição justa dos benefícios desse crescimento, garantindo que todos possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo.

Os governos devem trabalhar para construir economias dinâmicas, sustentáveis, inovadoras e centradas nas pessoas, promovendo o emprego e o empoderamento econômico das mulheres, em particular. É crucial proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo mulheres em empregos precários.

A meta também inclui aumentar a produtividade econômica através da diversificação, modernização tecnológica e inovação, com ênfase em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra. Além disso, políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais, devem ser desenvolvidas e implementadas até 2030. Para garantir o acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos, a capacidade das instituições financeiras nacionais deve ser

fortalecida.

O pilar do emprego de qualidade abarca a renda digna e previsível no tempo, que é um conceito central nas relações de trabalho e políticas de recursos humanos. Ela consiste na garantia de que os trabalhadores recebam uma compensação justa pelo seu trabalho, suficiente para atender às suas necessidades e proporcionar uma qualidade de vida digna. Além disso, a previsibilidade no pagamento é fundamental para que os trabalhadores possam planejar suas finanças e viver com segurança econômica.

A renda é considerada digna quando é suficiente para cobrir as necessidades básicas dos trabalhadores, como alimentação, moradia, saúde, educação e lazer. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ela deve permitir uma vida decente para o trabalhador e sua família (OIT, 2019). O conceito de renda digna também envolve a equidade salarial, em que trabalhadores em funções semelhantes devem receber pagamentos equivalentes, independentemente de gênero, raça ou outras características pessoais.

A previsibilidade no tempo refere-se à regularidade e pontualidade dos pagamentos. Os trabalhadores devem saber quando e quanto receberão, o que lhes permite planejar suas despesas e evitar situações de inadimplência ou endividamento. A previsibilidade contribui para a estabilidade financeira e mental dos trabalhadores, reduzindo o estresse associado à incerteza sobre a renda.

A implementação de uma política de renda digna e previsível no tempo pode enfrentar diversos desafios, como a dificuldade de estabelecer critérios justos de remuneração. No entanto, assegurar uma renda digna a longo prazo é essencial para garantir que indivíduos e suas famílias não apenas sobrevivam, mas também prosperem economicamente.

O ODS 8 ainda reconhece o empreendedorismo como um elemento crucial para promover o desenvolvimento econômico sustentável e o emprego pleno e produtivo. Especificamente, ele enfatiza a importância de fomentar o empreendedorismo, a inovação e a formalização de micro, pequenas e médias empresas como formas de gerar empregos decentes e impulsionar o crescimento econômico inclusivo.

Essa ênfase no empreendedorismo destaca a necessidade de criar um ambiente econômico que permita às pessoas, especialmente aquelas em situações de vulnerabilidade, como mulheres, desenvolverem negócios sustentáveis, contribuindo assim para o crescimento econômico geral e para a criação de empregos dignos.

Para pessoas de classes baixas, a exemplo de mulheres negras que vivem nas periferias dos grandes centros urbanos brasileiros, alcançar uma renda e emprego decentes envolve uma combinação de políticas públicas eficazes, acesso à educação, oportunidades de emprego formal, apoio para empreender e suporte social contínuo.

Elas enfrentam muitas barreiras e são diversos os fatores que contribuem para

a perpetuação deste cenário, sendo possível citar a discriminação de gênero e racial e, consequentemente, menos oportunidade de acesso à educação de qualidade e programas de capacitação profissional, restringindo as opções de trabalho.

A informalidade acaba sendo uma característica marcante do emprego para mulheres negras nas periferias, onde muitas trabalham sem carteira assinada, proteção social ou direitos trabalhistas garantidos. A violência urbana e doméstica também afeta desproporcionalmente essas mulheres, impactando sua capacidade de buscar e manter uma ocupação digna.

Há de se considerar ainda que as dificuldades se estendem ao público das mulheres trans, cujas dificuldades se acentuam em relação às mulheres cis, pois há uma ausência e/ou desinteresse do Estado na produção de dados sobre a população LGBTQIA+ negra, falta que também pode ser identificada nos movimentos sociais de pessoas negras.

As pessoas LGBTI têm dificuldades no acesso ao direito, elas têm dificuldade no gozo efetivo dos direitos sociais, econômicos, culturais, um dos exemplos disso é o sistema educacional, em que LGBTs são expulsos de casa e não conseguem permanecer nas escolas e nas universidades por conta da LGBTfobia . Como o direito à educação está diretamente ligado ao direito ao trabalho, a expulsão escolar praticada pelo Estado acaba se tornando a causa da não inserção ou sub inserção dessas mulheres no mercado de trabalho.

Ainda em relação à intersecção raça / identidade e/ou expressão de gênero e orientação afetivo-sexual, **Oliveira** traz que:

A LGBTfobia causa um processo de marginalização e precarização no mercado de trabalho. De um lado, tem-se uma população de gays reclusa às tarefas voltadas à estética, às questões culturais e aos serviços de call-center. De outro, uma população de lésbicas e mulheres bissexuais que estão majoritariamente no desemprego; e, ainda, a população de travestis e transexuais vivem na dependência da prostituição.

Para transformar este contexto, é fundamental desenvolver políticas públicas direcionadas para esses grupos minorizados. Tais políticas devem ser inclusivas e considerar as especificidades de todas as mulheres, abordando as múltiplas formas de discriminação e exclusão social que enfrentam.

A renda digna é um pilar fundamental do trabalho decente, que garante relações de trabalho justas e equitativas. Ela não apenas assegura o bem-estar dos trabalhadores, mas também contribui para a produtividade e a estabilidade das organizações. Promover esses princípios requer um esforço conjunto de governos, empresas, representantes dos trabalhadores, organizações da sociedade civil, entre outros.

2.2 Dados e evidências gerais

Desigualdade de Renda no Brasil

A desigualdade de renda no Brasil é um fenômeno recorrente que gera preocupações sociais e econômicas significativas. O índice de Gini, uma medida amplamente utilizada para avaliar a desigualdade, mostra-se elevado no país. Em 2022, o Brasil registrou um coeficiente de Gini de aproximadamente 0,53, onde 0 representa igualdade perfeita e 1 indica desigualdade perfeita. Esse número ilustra uma distribuição de renda bastante desigual e indica a persistência de disparidades sociais.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, (IBGE, 2023a) mostram que a renda média dos brasileiros é bastante baixa em comparação com países desenvolvidos. Em 2022, a renda média mensal real do trabalho principal das pessoas ocupadas foi de cerca de R\$2.500,00. Em 2023, a renda média mensal real do trabalho principal das pessoas ocupadas foi de cerca de R\$2.600,00, indicando uma leve melhoria em relação ao ano anterior (IBGE, 2023a).

Em 2022 as mulheres ganhavam, em média, cerca de 77% do que os homens ganham. Em 2023, as mulheres ganhavam, em média, cerca de 78% do que os homens ganham. Essa diferença é ainda mais acentuada quando consideramos a cor da pele e a localização geográfica. As mulheres negras, especialmente as que vivem em regiões periféricas, enfrentam uma desigualdade ainda mais pronunciada. Elas ganham, em média, menos da metade do que os homens brancos ganham.

Fatores contribuintes:

- 1) Histórico e Estrutural: a escravidão e a discriminação racial histórica deixaram legados profundos na estrutura social e econômica do Brasil. As políticas públicas insuficientes e a falta de acesso a oportunidades de educação e emprego contribuem para a perpetuação dessas desigualdades.
- 2) Educação: o acesso à educação de qualidade é mais limitado nas periferias, onde muitas mulheres negras residem. Isso afeta diretamente suas oportunidades de emprego e renda.
- 3) Empregos Informais: muitas mulheres negras periféricas estão em empregos informais ou de baixa remuneração, como trabalho doméstico, que não oferecem segurança financeira ou benefícios.
- 4) Discriminação no Mercado de Trabalho: a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho limita as oportunidades de ascensão profissional para essas mulheres.

Em 2022, a taxa de desemprego entre as mulheres negras foi de cerca de 13,9%, comparada a 9,1% entre homens brancos (PNAD Contínua de 2022). Em 2023, essa taxa foi de cerca de 14,2%, comparada a 9,3% entre homens brancos (PNAD Contínua de 2023). Em 2022, a renda média mensal das mulheres negras era de cerca de R\$1.500,00, enquanto a dos homens brancos era de aproximadamente R\$3.000,00 (**Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, de 2022**). Em 2023, essa renda era de cerca de R\$1.550,00, enquanto a dos homens brancos era de aproximadamente R\$3.100,00 .

Mulheres negras são as principais vítimas de violência, o que também impacta negativamente sua capacidade de acesso a melhores oportunidades econômicas ([IPEA, 2022](#)) .

2.3 Caracterização das Condições de Trabalho das Mulheres Negras: estudo de caso no Sol Nascente/Pôr do Sol, Distrito Federal

2.3.1 Descrição da área

A Favela³ Sol Nascente/Pôr do Sol está localizada no Distrito Federal, tem uma área de 4.049,17 hectares e fica a cerca de 30 km de distância da Praça dos Três Poderes em Brasília.

Com 32.081 domicílios, abriga uma população de 93.217 pessoas, sendo 50,3%, mulheres e 49,7% homens. A região apresenta uma população jovem, com alta proporção de crianças e adolescentes, e uma predominância ligeiramente maior de mulheres nas faixas etárias mais avançadas. Em termos raciais, 52,6% se identificam como pardos, 30% como brancos, 14% como pretos, e 1,4% como amarelos, com amostra insuficiente para a população indígena de acordo com a Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) - Sol Nascente/Pôr do Sol ([CODEPLAN, 2021](#)).

³ De acordo com o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o termo “favela” é utilizado para descrever um tipo de assentamento precário, informal e geralmente caracterizado por habitações improvisadas, condições de infraestrutura inadequadas e ausência de serviços públicos básicos.

Figura 2 – Panorama do Sol Nascente/DF



https://issuu.com/tamaraneres/docs/sol_nascente_certo

A região surgiu como uma expansão de Ceilândia, criada em 1970, com a ideia de ser uma Campanha de Erradicação de Invasões, ou seja, famílias que viviam em um Plano Piloto, não planejado para elas, foram transferidas para uma região longe da área central de Brasília. Conforme a Codeplan⁴, somente em 2008, o setor habitacional Sol Nascente e a Área de Regularização de Interesse Social (ARIS Pôr do Sol) foram reconhecidos como setor habitacional de Ceilândia.

Em 14 de agosto de 2019, foi criada a região administrativa Sol Nascente/Pôr do Sol, separando-a oficialmente de Ceilândia. Esta comunidade é uma das maiores favelas do país, abrigando uma população que, ao longo das décadas, cresceu rapidamente devido à migração e à busca por melhores condições de vida no Distrito Federal.

Mais especificamente, a formação da favela Sol Nascente/Pôr do Sol começou no final dos anos 1990, com a ocupação de terras por migrantes de várias partes do Brasil. A região era atraente devido à sua proximidade com Brasília e às oportunidades de emprego na capital federal.

A ocupação inicial foi desordenada e ocorreu em áreas sem infraestrutura adequada. As primeiras moradias eram construídas de maneira improvisada, sem acesso a serviços básicos como água, esgoto e eletricidade.

Conforme relatam as moradoras entrevistadas, a área foi ocupada pela ação de grileiros que vendiam parcelas irregulares de terras. No início dos anos 2000 até 2015 muitas casas em terrenos e construções irregulares foram derrubadas e seus moradores organizados foram beneficiados pelo programa Pró-moradia, com mais de 2.000 mil unidades.

⁴ A Companhia de Planejamento do Distrito Federal .

Cabe destacar ainda que a região em foco é predominantemente habitada por mulheres, criando uma dinâmica social e comunitária específica. Esta predominância feminina na população local tem levado ao fortalecimento de redes de apoio e solidariedade entre mulheres, que se organizam para enfrentar os desafios comuns de suas vidas diárias.

É importante salientar também o sentimento de pertencimento das moradoras, visto que ao tratar da Região Administrativa Sol Nascente/Pôr do Sol foi demonstrado que existe uma diferenciação no reconhecimento da comunidade, posto que as pessoas que vivem no trecho denominado Pôr-do-Sol não se sentem totalmente contempladas quando se fala na Região Administrativa como um todo.

Há também uma falta de identificação dos próprios moradores de Sol Nascente, que se consideram ainda pertencentes à Região Administrativa Ceilândia, da qual houve desmembramento. Enfim, existe uma proposta que contempla a todos, mas ainda não oficializada, que seria a denominação como **Cidade do Sol**.

Figura 3 – Infográfico - Sol Nascente/Pôr do Sol



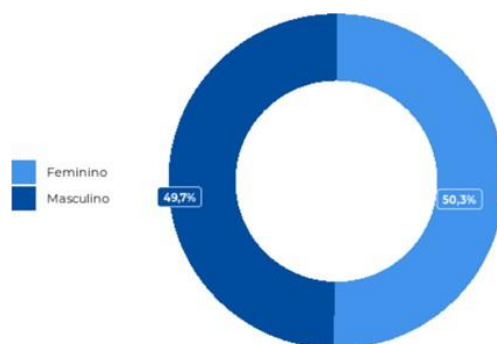
2.3.2 Análise situacional das mulheres que vivem na favela Sol Nascente/Pôr do Sol

Quem são as mulheres que vivem neste território?

As mulheres que vivem no Sol Nascente/Pôr do Sol constituem uma **população diversificada, com presença significativa em várias faixas etárias**, conforme a Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD), publicada pelo Instituto de Pesquisa e Estatística

do Distrito Federal, em 2021. Racialmente, a população do Sol Nascente/Pôr do Sol é majoritariamente composta por **pessoas pardas**. As mulheres seguem essa distribuição racial, refletindo a diversidade étnico-racial da região.

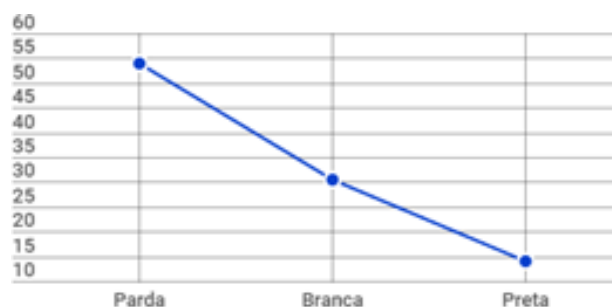
Gráfico 1 – Distribuição da população por sexo (Sol Nascente/Pôr do Sol, 2021)



Fonte: CODEPLAN/DIEPS/GEREPS/PDAD 2021

CODEPLAN/DIEPS/GEREPS/PDAD 2021

Figura 4 – Distribuição da população por raça/cor da pele (%) - Sol Nascente/Pôr do Sol, 2021



CODEPLAN/DIEPS/GEREPS/PDAD 2021

No que tange ao emprego, a PDAD de 2021 aponta que a maioria da população está empregada no setor privado ou trabalha por conta própria como autônomas. A alta taxa de alfabetização (94,5%) sugere que a maioria das mulheres negras têm acesso básico à educação e habilidades de leitura e escrita. No entanto, conforme exemplificado pela PDAD/2021, apenas 39,2% das pessoas com 25 anos ou mais completaram o ensino médio, e apenas 6,7% têm diploma de nível superior completo, indicando barreiras significativas no acesso ao ensino superior.

As mulheres negras em Sol Nascente/Pôr do Sol enfrentam diversos desafios socioeconômicos, incluindo desigualdade de renda e acesso limitado a serviços de saúde e educação. **A renda domiciliar estimada em 2021 no contexto da PDAD foi de R\$2.188,30, resultando em um valor médio por pessoa de R\$915,50, indicando uma situação de**

vulnerabilidade econômica, especialmente em lares maiores. Apenas 6% dos moradores têm acesso a planos de saúde privados, e quase metade (48,6%) utilizou postos de saúde ou unidades básicas de saúde na última vez que necessitou de atendimento.

Além dos desafios econômicos, as mulheres negras enfrentam interseccionalidades de raça e gênero que exacerbam as desigualdades sociais e econômicas. Conforme a PDAD/2021, 50,3% da amostra analisada são pessoas do sexo de nascimento feminino e 67,9% são pessoas negras (pretas e pardas).

As mulheres enfrentam ainda a ausência de serviços essenciais, como Correios, hospitais e habitação adequada. Em 2023, a cidade contava com apenas três unidades de saúde, três escolas públicas e um Centro Olímpico e Paralímpico (COP). A regularização fundiária é um grande desafio, com apenas 8,5% dos lotes regularizados. Mais de dez mil habitações estão em áreas de risco, e a infraestrutura precária das ruas, com asfalto danificado e vias de terra cheias de buracos, agrava a situação, especialmente durante as chuvas, causando inundações e danos às moradias.

A região enfrenta desafios significativos, como falta de infraestrutura, saneamento básico e serviços essenciais. O Governo do Distrito Federal (GDF) tem investido cerca de R\$ 600 milhões em obras de infraestrutura para melhorar a qualidade de vida dos residentes, incluindo drenagem para evitar enchentes, pavimentação e a construção de equipamentos públicos como creches, conselhos tutelares, rodoviárias e restaurantes comunitários.

Em resumo, as mulheres que vivem no Sol Nascente/Pôr do Sol são uma população **diversificada, composta majoritariamente por mulheres pardas, com presença significativa de brancas e pretas.** Elas trabalham principalmente no **setor privado** ou como **autônomas** e enfrentam desafios socioeconômicos que incluem **desigualdade de renda, falta de infraestrutura e interseccionalidades de raça e gênero** que agravam essas desigualdades.

Quantas mulheres estão no trabalho formal e quantas no trabalho informal?

Considerando os dados da PDAD ([CODEPLAN, 2021](#)), e segundo o Censo 2022 ([IBGE, 2022](#)), a favela Sol Nascente/Pôr do Sol, que é a maior do Brasil, enfrenta uma situação complexa em termos de emprego e informalidade. É possível inferir que cerca de 50% das mulheres negras na comunidade trabalham na informalidade, sem acesso a benefícios trabalhistas ou segurança social, muitas delas subempregadas em trabalhos precários como domésticas e serviços de limpeza.

Ainda no contexto da PDAD/2021, considerando o setor de atividade das pessoas ocupadas no Sol Nascente/Pôr do Sol, ganha destaque o comércio com 26,5% seguido por outros serviços, 24,5%. No que diz respeito à posição na ocupação do trabalho principal no Sol Nascente/Pôr do Sol, tem destaque o empregado no setor privado (exceto doméstico) com 61,5% e conta própria ou autônomo com 32,9%, logo é possível inferir que há uma forte

dependência do setor privado para a geração de empregos na região. Já, com relação ao trabalho autônomo, o dado reflete uma significativa presença de trabalhadores que operam de forma independente, possivelmente devido à falta de oportunidades formais de emprego.

Qual a renda dessas mulheres?

Ao se verificar os dados da última edição da PDAD ([CODEPLAN, 2021](#)), destaca-se a disparidade de renda entre duas localidades do Distrito Federal: Lago Sul e Sol Nascente/Pôr do Sol. O Lago Sul corresponde a uma das áreas mais ricas do Brasil onde a renda per capita média é de R\$10.979,13, enquanto no Sol Nascente/Pôr do Sol a média não passa de R\$915,52^[1].

Ampliando as características inversas, observamos também o perfil da população, dado que a maioria (68%) residente no Sol Nascente/Pôr do Sol se declarou preta ou parda em oposição ao Lago Sul, onde o percentual de brancos foi de 67%.

Ainda com os dados da PDAD ([CODEPLAN, 2021](#)), verifica-se que, dentre as pessoas ocupadas no Sol Nascente, a atividade mais comum foi o Comércio (25% dos respondentes) e a Região Administrativa onde a maioria declarou exercer seu trabalho principal foi Ceilândia (34,9%).

Quanto ao trabalho informal, os dados da PDAD/2021 não apontam informações suficientes sobre o Sol Nascente/Pôr do Sol, porém, de acordo com Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal (IPEDF), o Distrito Federal([IPEDF, 2022](#)) apresenta uma maior proporção de homens (28,3%) do que mulheres na informalidade (26,3%). Sabe-se que a participação no trabalho formal ou informal está mais associada ao nível de escolaridade e por isso as mulheres – que completam mais o ensino médio do que os homens - são minoria. Entretanto, há de se salientar que o grau de escolaridade na área é um dos mais baixos do Distrito Federal, apresentando as seguintes características em comparação à média das regiões administrativas no DF:

Tabela 1 – Média de Escolaridade

	Superior completo	Médio completo	Fundamental incompleto	Superior incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Sem escolaridade
Média DF	36,3	29,5	12,7	6,1	6,0	5,1	4,2
Sol Nascente/Pôr do Sol	6,7	39,2	21,0	3,9	12,0	9,2	8,1

IPEDF (2022)

O nível educacional se mostra fortemente relacionado com a proporção de trabalhadores informais. Tanto no Brasil quanto no Distrito Federal observa-se que, quanto maior o grau de educação obtido pela população ocupada, menor o nível de informalidade desta (IPEDF, 2022).

Conforme o estudo (IPEDF, 2022), quanto ao nível de informalidade por raça/cor no Distrito Federal, os pretos são os que apresentam maior percentual de informais, seguidos de pardos e brancos. Tal característica difere do perfil nacional, cuja informalidade será mais evidente dentre a população parda.

Ao assinalar que o percentual de mulheres no Sol Nascente/Pôr do Sol é de 50,3% apresentam-se evidências de uma maioria de **mulheres pretas, com baixa escolaridade, que trabalham na informalidade, com renda per capita média de R\$915,52.**

Neste mesmo sentido, o Sumário Executivo da Pesquisa sobre Trabalho Informal no DF (IPEDF, 2022) demonstra que:

Sexo e raça/cor também estão relacionados à informalidade, com maior resultado entre negros do que entre brancos e entre homens do que mulheres. Entretanto, na comparação de probabilidade, quando se controla para outras variáveis, verifica-se que há uma maior probabilidade de mulheres serem informais que homens. Isso indica que a informalidade, assim como outras características relacionadas a vulnerabilidade social, estão mais relacionadas a grupos minoritários.

Qual a percepção das mulheres sobre o trabalho digno?

A ideia de percepção permite a observação do mundo a partir de sentidos e significados dados por indivíduos em seu lugar social, ampliando o entendimento da organização estrutural local.

Outro benefício dos estudos de percepção é o resultado comparativo que possibilita delinear as fronteiras entre o conceito e a prática, alinhando assim as proposições que se queiram implementar em benefício da sociedade.

O trabalho decente é um dos mais importantes pilares para o desenvolvimento do país, trazendo em sua concepção a promoção do emprego de qualidade, a equidade, e as condições de trabalho seguras. Com isso, o alcance do trabalho decente perpassa por garantir condições dignas de trabalho e promover o emprego decente como meio de redução das desigualdades sociais e promoção do desenvolvimento sustentável.

Conforme já relatamos no referencial teórico que embasa a metodologia e as estratégias de nossa proposta, os elementos que traduzem este trabalho decente estão relacionados ao trabalho produtivo, que proporcione um rendimento justo, segurança, proteção social para as famílias e melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social.

Diante desta premissa, foram realizadas duas visitas ao Sol Nascente/Pôr do Sol para realizar um breve estudo sobre a percepção de 20 mulheres sobre o tema do trabalho decente, apresentando o questionamento sobre o que seria para cada uma delas o Trabalho

Digno, para assim confrontar as respostas com a realidade vivenciada pelas trabalhadoras.

A partir da construção de uma nuvem de palavras que nos revela a percepção sobre o Trabalho Digno das mulheres trabalhadoras observamos que os elementos constituintes deste conceito são semelhantes ao de Trabalho Decente, como o salário justo, a equidade salarial, respeito, direitos, valorização, legalidade (no sentido da segurança) e reconhecimento, entre outros.

Entretanto, se somam outras perspectivas como a do “empoderamento”, da “autonomia”, da “soberania”, da “humanização” e da “vida”. Esta última muito simbólica, dado que para muitas mulheres a experiência do trabalho digno é fonte de energia vital que lhe proporciona condições para o bem viver.

Figura 5 – Nuvem de Palavras - Pesquisa de Campo

O que é Trabalho Digno para as mulheres
residentes no Sol Nascente/Pôr-do-Sol?
20 respostas



Elaborado pelo grupo através de pesquisa realizada na Região do Sol Nascente/Pôr do Sol.

Finalizando esta análise sobre a percepção das mulheres sobre o Trabalho Digno é importante relatar que na realização das entrevistas foi possível realizar momentos de escuta com **lideranças de movimentos sociais**. Segundo as representantes dos movimentos, os trabalhos informais mais comuns dentre as mulheres do Sol Nascente/Pôr do Sol são o **trabalho doméstico e cuidar de crianças**, sendo muito comum também o trabalho de dona de casa. Quanto às mulheres trans são mais comuns os trabalhos informais relacionados à arte, ao artesanato e à produção cultural.

Um dos aspectos que chamou a atenção nos momentos de escuta foi o fato de que há movimentos sociais atuantes na área, com pautas integradas, parcerias e geração de resultados positivos, nos temas e atividades relacionadas às cozinhas solidárias, à inclusão digital, à moradia, ao meio ambiente, à cultura, à formação profissional, à luta das mulheres negras etc.

Iniciativas existentes que dialogam com a solução do problema

Um dos aspectos essenciais para enfrentar desafios complexos, como o tratado neste trabalho, é identificar e analisar as iniciativas já em andamento que buscam solu-

cionar o problema em questão. Essas iniciativas não só oferecem uma base sólida de conhecimento e experiência, mas também possibilitam o estabelecimento de parcerias e a otimização de recursos. Ao entender como essas ações estão sendo implementadas e quais resultados têm gerado, é possível identificar boas práticas, evitar duplicações de esforço e, principalmente, criar um diálogo construtivo que impulse novas abordagens, fortalecendo a eficácia das soluções propostas.

O conhecimento sobre a realidade vivida pelas mulheres negras na região do Sol Nascente/Pôr do Sol foi enriquecido, em grande parte, pelas interações diretas com alguns coletivos locais. Essas conversas permitiram uma compreensão mais profunda e contextualizada das dificuldades e necessidades enfrentadas por essas mulheres no seu cotidiano. Em seguida, serão apresentados os coletivos que desempenharam um papel fundamental nesse processo de entendimento e troca de experiências.

- **ELAFAV (@elafav.mob):** existe há aproximadamente cinco anos e possui duas frentes de trabalho. A primeira tem foco na cultura e ajuda pessoas a criar portfólios e/ou participar em editais culturais. Já a segunda se volta para o atendimento às mulheres, independentemente da faixa etária. Nessa atividade há um trabalho de conscientização, por meio de oficinas, sobre violência e racismo. O coletivo realiza ainda cursos de informática e empreendedorismo. Como não possuem computadores, esse curso é realizado na sede de um partido político. Já o curso de empreendedorismo é voltado para capacitar as mulheres que em sua maioria não possuem um trabalho formal e adquirem renda a partir da venda de roupas usadas, comida e artesanato. São atendidas por volta de 50 a 100 mulheres por ano, que têm entre 16 e 30 anos. O coletivo também é procurado por pessoas pedindo doações ou ajuda para acessar o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS);
- **Jovem de Expressão (@jovemdeexpressao):** existe há mais de 15 anos e atende jovens entre 18 e 29 anos, independentemente do sexo. Nesse coletivo há uma discussão planejada sobre identidade e/ou expressão de gênero e orientação sexual. As atividades envolvem cursos preparatórios para acesso ao ensino superior, terapia comunitária, oficinas culturais e diversas outras atividades. É o coletivo com maior suporte dentre todos os visitados, sendo inclusive reconhecido como exemplo de boa-prática na prevenção à violência entre jovens. Por ter sede própria, consegue compartilhar o espaço com outros coletivos, como a Casa da Natureza;
- **Casa da Natureza (@casa.danatureza):** é uma organização não governamental com 15 anos de existência e foco na questão ambiental. Atende aproximadamente 30 mulheres que produzem absorventes ecológicos e bijoias. Mensalmente 100 mulheres que moram em Sol Nascente recebem absorventes;

- **Casa Akotirene (@casa.akotirene):** existe há mais de 15 anos e já recebeu prêmios por sua atuação em Ceilândia. Esse coletivo atende não apenas as mulheres do Sol Nascente, quanto Por do Sol e Ceilândia. O coletivo atende principalmente mulheres negras que são mães solo. No local há cursos de formação financeira, barbeiro, costura, musicalização, língua yorubá e informática. O curso de informática atualmente atende somente adolescentes entre 12 e 17 anos, porém estão se estruturando para oferecer também aulas para adultos.

Além das iniciativas locais, é relevante destacar projetos de outras localidades que abordam questões semelhantes. Essas iniciativas oferecem perspectivas adicionais e contribuem para o enriquecimento das estratégias de enfrentamento ao problema, mostrando que o diálogo e a troca de experiências entre diferentes regiões são essenciais para a construção de soluções mais amplas e eficazes.

- **Coopamare - Cooperativa de Catadoras de Materiais Recicláveis de São Paulo (<https://coopamare.wordpress.com/>):** é a cooperativa de catadores mais antiga do Brasil, formada majoritariamente por mulheres negras que trabalham com a coleta e reciclagem de materiais, sendo que muitas delas vêm de contextos de trabalho informal e precário. A cooperativa oferece uma alternativa sustentável, proporcionando uma fonte de renda mais estável e condições de trabalho mais dignas;
- **Favela Orgânica (@favela_organica):** o projeto foi iniciado por Regina Tchelly, uma mulher negra da periferia do Rio de Janeiro e busca promover sustentabilidade e geração de renda através do aproveitamento integral de alimentos. O projeto capacita mulheres negras das favelas para trabalharem com culinária sustentável, oferecendo uma alternativa de renda digna e formal;
- **PretaHub (@pretahub):** focado em empreendedorismo, cultura e inovação, é uma rede de negócios que capacita mulheres negras a se destacarem no mercado, oferecendo programas de mentoria, aceleração de negócios e networking;
- **Feira Preta (@feirapretaoficial):** é o maior evento de cultura negra da América Latina, que reúne empreendedores negros das áreas de moda, música, gastronomia, audiovisual, design, tecnologia, entre outras. Também promove iniciativas de capacitação e desenvolvimento profissional para mulheres negras, incentivando o empreendedorismo e a economia criativa;
- **PretaLab (@pretalab_):** Esta plataforma busca aumentar a representatividade de mulheres negras na área de tecnologia, um setor ainda marcado por grandes desigualdades raciais e de gênero. Conta com ciclos formativos, rede de profissionais, mercado de trabalho, consultorias e estudos.

2.4 Identificação e mapeamento das causas do problema

O grupo realizou a identificação, mapeamento e decomposição das causas do problema, descortinando aspectos fundamentais para reconhecimento da questão e proposição de uma visão de futuro. O pressuposto lógico para a solução do problema consiste em *“alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027 focalizando em políticas para inclusão e empoderamento das mulheres negras da periferia no mercado de trabalho e na geração de negócios causará impactos significativos no combate a fome pobreza no Brasil”*.

AUSÊNCIA DE RENDA SUSTENTÁVEL DAS MULHERES NEGRAS SEM TRABALHO DIGNO E FORMAL
NAS PERIFERIAS DOS GRANDES CENTROS URBANOS DO BRASIL

PRESSUPOSTO LÓGICO PARA A SOLUÇÃO DO PROBLEMA: : *“alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027 focalizando em políticas para inclusão e empoderamento das mulheres negras da periferia no mercado de trabalho e na geração de negócios causará impactos significativos no combate a fome pobreza no Brasil”*

IDENTIFICAÇÃO, MAPEAMENTO, DECOMPOSIÇÃO DAS CAUSAS E IMPACTOS DO PROBLEMA

CAUSA ESTRUTURAL – 1

CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS HISTORICAMENTE ADVERSAS RESULTANTES DA POBREZA, DO RACISMO E DO SEXISMO INSTITUCIONALIZADOS

DECOMPOSIÇÃO DA CAUSA, EVIDÊNCIAS E INDICADORES DE CORROBORÇÃO	IMPACTOS
1.1. RECORRENTES E ELEVADOS ÍNDICES DE DESEMPREGO DA POPULAÇÃO NEGRA. Indicadores de corroboração: I – O ano de 2021, devido a COVID, marcou o período com as maiores taxas de desemprego e as maiores diferenças de gênero e raça. Entre as mulheres negras ultrapassou os 20%, enquanto para os homens brancos ficou em torno de 9%. (FRANÇA, M et al 2023). II – No 4º semestre de 2023 o desemprego de pessoas negras no Brasil representava 1,5% maior que o dos brancos (IBGE, 2024). III – O tempo de dedicação das mulheres negras a trabalhos não remunerados em 2022 era de cerca de 31% enquanto a de mulheres brancas era de 25%. Isso implica, proporcionalmente em maiores taxas de desocupação, informalidade e precariedade nas relações laborais: 45,3 % (mulheres pretas) frente a 30,7% (homens brancos). (IBGE, 2024). 1.2 ACENTUADA DESIGUALDADE DE RENDA E NÍVEIS DE POBREZA INCIDENTES SOBRE A POPULAÇÃO NEGRA BRASILEIRA. Indicadores de corroboração: I – A renda do trabalho de negros representava cerca de 60% da de brancos em 2021. (FRANÇA, M et al 2023); II – Em 2009, o percentual de negros na extrema pobreza era de 7,2%, de pobres era de 13,3% e de vulneráveis de 52,6%. Esses indicadores para os brancos eram respectivamente: 3%, 5,6% e 38,8%. (SILVA, T. D. 2013). III – Em 2022, 41,3% das mulheres negras estavam em situação abaixo da linha de pobreza contra 21,3% das mulheres brancas. (IBGE, 2024). 1.3 PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E ESTIGMATIZAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO. Indicadores de corroboração: I – Homens brancos e mulheres negras estão em extremos opostos quando comparadas às posições ocupacionais: 42,7% contra 24,8% em empregos com carteira assinada, respectivamente; Enquanto 7, 9% dos empregadores são homens brancos, as mulheres negras são apenas 1,4% dessa categoria. (LIMA, M et al 2009); II – Cerca de 40% da ocupação de gerentes é formada por homens brancos, enquanto as mulheres negras representam apenas 10% dessa categoria; nos serviços domésticos a presença de homens brancos é quase nula, enquanto mais de 60% dessa categoria de trabalhadores é formada por mulheres negras; considerando categorias de trabalho que representam 36% do total das demais, o salário hora pago ao homem branco é 101,4% maior do valor pago a uma mulher negra. ((PORTELLA, A et al 2023).	Fortalecimento do círculo vicioso da pobreza nas periferias dos grandes centros urbanos. Aumento da dependência estrutural das famílias negras de programas assistenciais governamentais. Recrudescimento da baixa mobilidade econômica, social e político-institucional das pessoas negras. Ampliação da marginalização e exclusão econômica, social e político-institucional das pessoas negras.

AUSÊNCIA DE RENDA SUSTENTÁVEL DAS MULHERES NEGRAS SEM TRABALHO DIGNO E FORMAL
NAS PERIFERIAS DOS GRANDES CENTROS URBANOS DO BRASIL

PRESSUPOSTO LÓGICO PARA A SOLUÇÃO DO PROBLEMA: “alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027 focalizando em políticas para inclusão e empoderamento das mulheres negras da periferia, no mercado de trabalho e na geração de negócios, causará impactos significativos no combate a fome pobreza no Brasil”

IDENTIFICAÇÃO, MAPEAMENTO, DECOMPOSIÇÃO DAS CAUSAS E IMPACTOS DO PROBLEMA
CAUSA ESTRUTURAL – 2

FALTA DE ACESSO OU INADEQUAÇÃO DA FORMAÇÃO ESCOLAR, TÉCNICA E PROFISSIONAL

DECOMPOSIÇÃO DA CAUSA, EVIDÊNCIAS E INDICADORES DE CORROBORAÇÃO	IMPACTOS
2.1. ACESSO LIMITADO OU INADEQUADO À EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO TÉCNICA OU CAPACITAÇÃO Indicadores de corroboração: I – Indicadores de realização educacional e internalização de recursos de educação medidos pela taxa líquida de escolarização de ensino no nível médio revela que em 2009, enquanto essa taxa para mulheres negras era de 49,8%, a dos homens brancos era de 55,5% e a de mulheres brancas acima dos 64%. No caso deste mesmo indicador para o ensino superior a tendência favorável aos brancos permanece. Enquanto as mulheres negras chegam a 10%, as mulheres brancas se aproximam a 25%. Em ambos os casos, os homens negros são os que aprestam os menores níveis de taxa líquida de educação: acima de 30% (ensino médio) e um pouco acima de 5% no nível superior. (LIMA, M et al 2009). II – Apesar das mulheres terem ultrapassado os homens em frequência escolar em todas as faixas etárias e níveis de escolaridade, a desigualdade de gênero e raça permanece sendo mais nociva para as mulheres negras. Em 2022 cerca de 40% das mulheres brancas de 18 a 24 anos estudavam, enquanto as negras não alcançavam a proporção de 28% nesse quesito. Também, mais uma vez, são os homens negros que estão incluídos na base dessa pirâmide (24,6%). No que se refere a conclusão de nível superior, o percentual de mulheres brancas 29% são o dobro das mulheres negras 14,7% e quase o triplo dos homens negros (10,3%). (IBGE, 2024). III – Em 2022 cerca de 23% das mulheres de 15 a 24 anos não estavam em treinamento, ocupadas ou buscando trabalho. A proporção de mulheres negras nesse quesito chegou a quase 27% (IBGE, 2024). 2.2. BARREIRAS A FRUIÇÃO, USO E APLICAÇÃO DAS MELHORIAS E PERFORMANCES OBTIDAS PELA EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO TÉCNICA E CAPACITAÇÃO PARA O TRABALHO Indicadores de corroboração: I – Os dados disponíveis apontam que as mulheres residentes no Brasil são, em média, mais instruídas que os homens. Em 2022, entre a população com 25 anos ou mais de idade, 35,5% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas o fundamental incompleto, proporção que era de 32,7% entre as mulheres. A proporção de pessoas com nível superior completo foi de 16,8% entre os homens e 21,3% entre as mulheres. Contudo, é possível observar novamente que os diferenciais por cor ou raça no nível de instrução da população adulta superam os verificados por sexo. O percentual de homens brancos com ensino superior era 2,4 vezes maior do que o dos homens pretos ou pardos, enquanto o percentual de mulheres brancas com ensino superior era quase o dobro daquele alcançado pelas mulheres pretas ou pardas. (IBGE, 2024). II – Contraditoriamente ao melhor lugar quanto performance educacional, as mulheres estão subrepresentadas em vários aspectos da vida social e econômica, sendo que as mulheres negras sempre figuram na pior posição ou segunda pior posição quando, nesse caso, os homens negros estão na base das estatísticas. Em relação a cargos gerenciais e de gestão, dados de 2022 apontam que enquanto as mulheres brancas são 39,8% as mulheres negras não chegam a 38% deste indicador (IBGE, 2024). III – Em 2019, no caso de condições de estudo e condição de ocupação de pessoas de 15 a 29 anos (jovens), enquanto as mulheres negras representavam 25,3% das pessoas desse grupo que não estudavam, não estavam ocupadas e nem se qualificavam, as mulheres brancas representavam 17% (IBGE, 2019).	Repetição do ciclo de baixa escolaridade/formação, qualificação/capacitação e pobreza. Aprofundamento das desigualdades de raça e gênero baseado na posição de ingresso no mercado de trabalho influenciado pelas condições de realização educacional e internalização de recursos.

AUSÊNCIA DE RENDA SUSTENTÁVEL DAS MULHERES NEGRAS SEM TRABALHO DIGNO E FORMAL
NAS PERIFERIAS DOS GRANDES CENTROS URBANOS DO BRASIL

PRESSUPOSTO LÓGICO PARA A SOLUÇÃO DO PROBLEMA: “alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027 focalizando em políticas para inclusão e empoderamento das mulheres negras da periferia, no mercado de trabalho e na geração de negócios, causará impactos significativos no combate a fome pobreza no Brasil”

IDENTIFICAÇÃO, MAPEAMENTO, DECOMPOSIÇÃO DAS CAUSAS E IMPACTOS DO PROBLEMA
CAUSA ESTRUTURAL – 3

VULNERABILIDADE SOCIAL E FALTA DE SUPORTE FAMILIAR E GOVERNAMENTAL

DECOMPOSIÇÃO DA CAUSA, EVIDÊNCIAS E INDICADORES DE CORROBORAÇÃO	IMPACTOS
3.1. ASSIMETRIA NOS PADRÕES DE CUIDADOS E OBRIGAÇÕES DOMICILIARES ENTRE HOMENS E MULHERES Indicadores de corroboração: I – Em 2022 as mulheres dedicavam cerca de 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos/cuidado de pessoas comparativamente a 11,7 horas gastas pelos homens. No caso das mulheres negras o número de horas de dedicação chegou a quase 23 horas (IBGE, 2024). II – As mulheres negras são as que possuem os menores níveis de ocupação quando possui crianças de até 3 anos de idade no seu domicílio. Em 2019 essa taxa era de 49,7% contra 62, 6% para as mulheres brancas em mesmas condições. (IBGE, 2021). III – Em 2018 estimava-se que são mais de 7,8 milhões de domicílios chefiados por mulheres no Brasil. 3.2. ALTOS ÍNDICES DE CRIMINALIDADE NAS COMUNIDADES POBRES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA AS MULHERES Indicadores de corroboração: I – A partir de análises dos dados das regiões administrativas (RA) do Distrito Federal sobre as taxas de criminalidade e violência urbana, entre os anos de 2017 e 2019, concluiu-se que as RA com pessoas de maiores escolarização e maior renda per capita, i.e, maior densidade de capital, possuem menores taxas de desemprego e sofre menos com a criminalidade e a violência urbana. Ao contrário, os lugares de menores densidade de capital que também está associado a raça cor, estão mais vulneráveis aos indicadores de violência e criminalidade (Garcia-Silva et al, 2021) II – Dados de 2019 demonstram que a violência psicológica, física ou sexual sofrida pelas mulheres, de 18 anos ou mais, por seus companheiros ou ex-companheiros foi de 6%. Enquanto as mulheres brancas estavam abaixo dessa média (5,7%), as mulheres negras estavam acima com 6,3% (IBGE, 2019). III – No caso específico de feminicídio, as informações de 2018 revelam que 30,4% dos homicídios de mulheres ocorrem no domicílio. No caso das mulheres negras esse índice chega a 34,8%. Apenas 7,5% dos municípios têm delegacias especializadas para atender a Mulher, 2,7% possuíam Casa Abrigo de gestão municipal, 20,9% dispunham de serviços especializados de enfrentamento à violência contra as mulheres e 9,7% especificamente para atendimento a violência sexual. (IBGE, 2019). IV – Entre 2000 e 2016 houve um crescimento de 656% no encarceramento feminino. Do total de presas, 64% eram negras. O percentual de prisões provisórias chega a 40%. Além disso, cerca de metade (47%) das presidiárias é jovem. No total, 75% cometeram crimes sem violência e 74% são mães (THEODORO, M, 2023). 3.3. INADEQUAÇÃO OU FALTA DE SERVIÇOS GOVERNAMENTAIS DE APOIO A MULHERES. Indicadores de corroboração: I – Pesquisa nos municípios da região metropolitana de Santos, TERRITÓRIOS E COMUNIDADES DA BAIXADA SANTISTA, demonstrou que 80% das lideranças entrevistadas eram mulheres e destas, 70% se declararam negras. 52% delas declararam não ter nenhum apoio psicológico; políticas públicas que garantam um trabalho local digno e que 96% das lideranças não possuíam nenhum tipo de apoio financeiro. (Instituto Elos, 2024). II – Mulheres negras possuem menor chance de iniciar o pré-natal antes da décima segunda semana, realizar mais de seis consultas, realizar teste de HIV, realizar VDRL, realizar exame das mamas e receber orientações quanto à gestação, parto e aleitamento materno. Além disso, as mulheres negras correspondem a 60% das vítimas da mortalidade materna no Brasil, procedimentos de anestesia, tempo de espera e informações pós-parto, aleitamento materno (etc.). (THEODORO, M, 2023).	Aumento da dependência estrutural familiar de programas assistenciais governamentais. Recrudescimento da baixa mobilidade econômica, social e político-institucional das mulheres. Ampliação da marginalização e exclusão das mulheres e sua família. Aumento do sentimento de baixa autoestima e nas relações de confiança em núcleos familiares e comunitário. Aumento da vulnerabilidade a situações de exploração e violência doméstica. Acesso limitado a cuidados de saúde adequados. Condições de vida insalubres e prejudiciais à saúde física e mental.

**AUSÊNCIA DE RENDA SUSTENTÁVEL DAS MULHERES NEGRAS SEM TRABALHO DIGNO E FORMAL
NAS PERIFERIAS DOS GRANDES CENTROS URBANOS DO BRASIL**

PRESSUPOSTO LÓGICO PARA A SOLUÇÃO DO PROBLEMA: “alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027 focalizando em políticas para inclusão e empoderamento das mulheres negras da periferia, no mercado de trabalho e na geração de negócios, causando impactos significativos no combate a fome pobreza no Brasil”

IDENTIFICAÇÃO, MAPEAMENTO, DECOMPOSIÇÃO DAS CAUSAS E IMPACTOS DO PROBLEMA

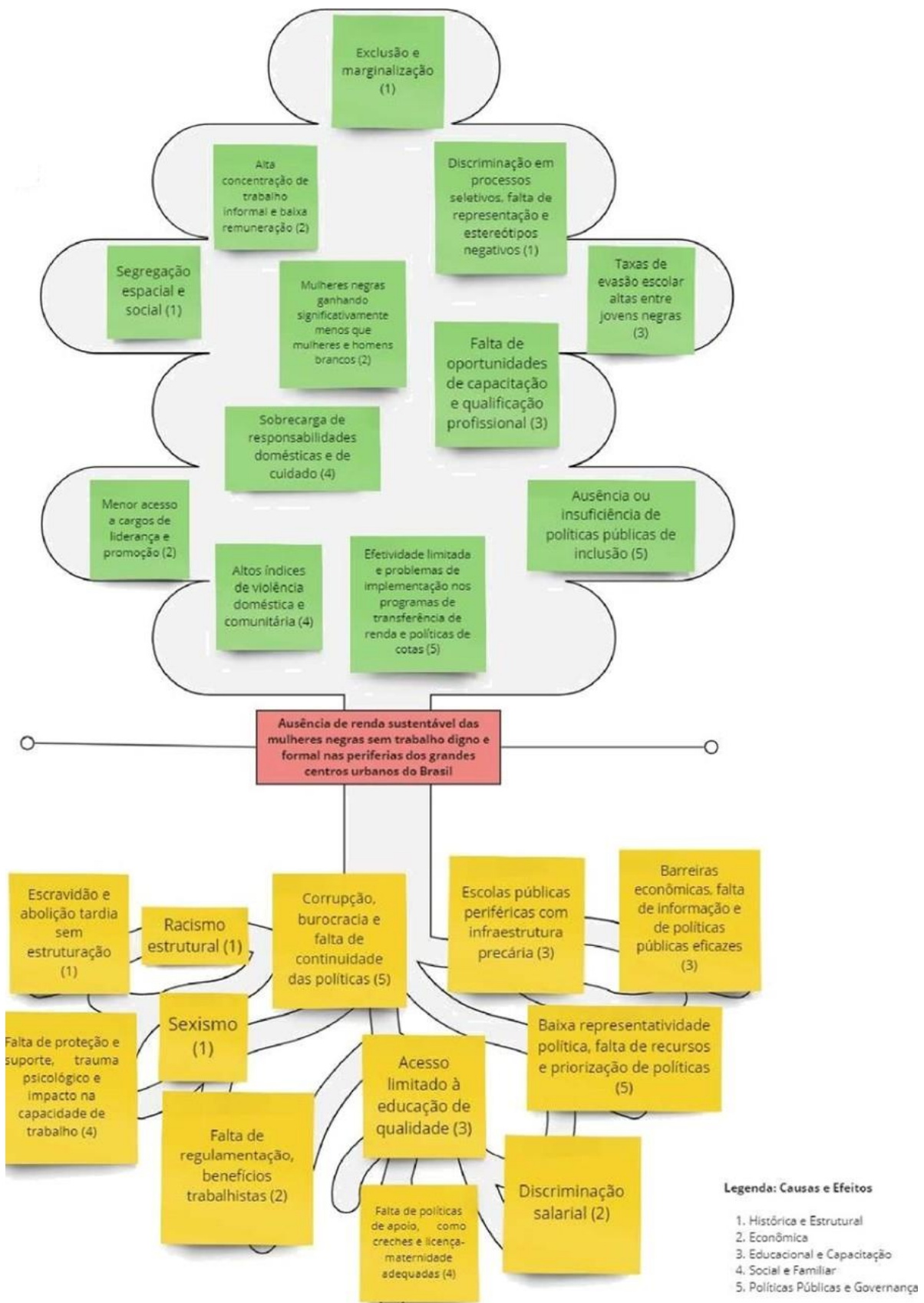
CAUSA ESTRUTURAL – 4

INEFICÁCIA E INEFETIVIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E/OU PARA GERAÇÃO DE NEGÓCIOS DE BASE LOCAL LIDERADOS POR MULHERES NEGRAS

DECOMPOSIÇÃO DA CAUSA, EVIDÊNCIAS E INDICADORES DE CORROBORAÇÃO	IMPACTOS
4.1. AUSÊNCIA DE PROGRAMAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA GARANTIA DE VAGAS FORMAIS DE TRABALHO ADEQUADAS A REALIDADE DAS MULHERES DAS PERIFERIAS DOS CENTROS URBANOS. <u>Indicadores de corroboração:</u> I – O PPA 2024 – 2027 aponta os seguintes indicadores-chave de impacto para medir o resultado deste período: 1. Taxa de extrema pobreza; 2. Razão entre as rendas dos 10% mais ricos e os 40% mais pobres; 3. Rendimentos domiciliar per capita nas grandes regiões; 4. Produto interno bruto per capita em R\$ do último ano; 5. Taxa de desemprego (média anual); 6. Emissão de Gases de Efeito Estufa (CEE) no Brasil; 7. Desmatamento anual do bioma Amazônia (em km2). Os cinco primeiros indicadores-chaves são fruto de variáveis socioeconômicas mais tradicionais, as quais, em sua totalidade, apresentam indicadores muito significativos de desigualdades raciais, com preponderância sobre as mulheres negras, em geral e as das zonas urbanas, em particular. (PPA 2024-2027). II – As políticas de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial descritas no PPA 2024-2027 é estritamente de caráter compensatório baseado em noções mais instrumentais do que substantivas (RAMOS, G. 1989) de transversalidade e/ou interseccionalidade, sem necessariamente garantir o foco específico para mulheres negras das periferias dos grandes centros urbanos, diferentemente, por exemplo, do Programa Juventude Negra Viva (PPA 2024-2027). Ocorre que as evidências estatísticas oficiais reveladas pelo próprio governo que embasam os objetivos estratégicos e metas de todo o PPA, demonstram que o peso e os significados da “variável” mulher negra sobre os indicadores-chave de impacto nos resultados de todo o Plano é maior do que qualquer outra variável que se considere atributos pessoais da população brasileira (Anexo de Indicadores das Dimensões Estratégicas do PPA). III – O Programa Combater o Racismo e Promover a Igualdade Racial de Modo Estruturante e Transversal, sob a coordenação do MIR, agrega à questão da Mulher Negra, a do Homem Negro, Pessoas LGBTQIA+ e Juventude Negra. De acordo com PLOA 2024 o total de recursos para essa agenda é de R\$ 720,5 milhões, dos quais, R\$ 255,6 milhões para gastos exclusivos e R\$ 465 milhões para gastos não exclusivos, uma vez que a programação orçamentária associadas a essa agenda financiam políticas para garantia de direitos e para o atendimento das necessidades específicas de quilombolas, comunidades tradicionais de matriz africana, povos de terreiros, povos ciganos e enfrentamento ao racismo (LEMOS, et al. 2024). Ou seja, considerando o valor total do orçamento anual do governo federal na ordem de 5,5 trilhões de reais as fontes de financiamentos diretas para o Programa representa algo em torno de 0,013%, em ações pulverizadas nas diversas vertentes do que se entende por Combater o Racismo e Promover a Igualdade Racial de forma transversal. IV – Ausência de indicação no PPA 2024-2027 de quaisquer programas voltado para a formação de redes de apoio governamental para o desenvolvimento de negócios locais liderados por mulheres negras V – Ausência de indicação no PPA 2024-2027 de quaisquer programas voltados para o apoio financeiro, fomento, crédito e financiamento para negócios e empreendimentos de base local liderados por mulheres negras. VI – Alterações positivas nos resultados base dos indicadores-chave de impacto cujo foco seja a melhoria preliminar desses indicadores considerando os dados das mulheres negras da periferia dos grandes centros urbanos, necessariamente gerarão externalidades também positivas, substantivas e agregadoras de valor estratégico para outros grupos populacionais dada o efeito multiplicador de ações que atuem em vetores da interseccionalidade de renda, raça, gênero, geracional e territorial. Essa é uma leitura que pode até estar subjacente ao conteúdo do PPA 2024-2027, no entanto o próprio Plano e suas respectivas Notas Técnicas não demonstram quaisquer orientação objetiva a esse respeito.	Ineficácia e inefetividade da Agenda e das Políticas Transversais da Igualdade Racial. Ineficácia e inefetividade do alcance dos resultados desejáveis dos objetivos estratégicos do PPA 2024-2027 Fortalecimento do círculo vicioso da pobreza nas periferias dos grandes centros urbanos. Aumento da dependência estrutural das famílias negras de políticas compensatórias e programas assistenciais governamentais. Recrudescimento da baixa mobilidade econômica, social e político-institucional das pessoas negras. Ampliação da marginalização e exclusão econômica, social e político-institucional das pessoas negras.

Adicionalmente, o grupo utilizou a árvore de problemas como ferramenta para análise da situação, que permitiu a identificação e compreensão das causas e efeitos do problema central. Ao mapear as relações entre os diversos fatores envolvidos, a árvore ajudou a visualizar a raiz dos desafios enfrentados e seus efeitos, facilitando a formulação do plano estratégico, que propõe uma solução bem fundamentada e intervenções direcionadas às causas do problema.

Figura 6 – Causas e Efeitos



2.5 Atores implicados na solução do problema

Foi realizado um mapeando abrangente dos atores envolvidos na solução do problema da presente proposta, que influenciam possíveis políticas públicas voltadas para a garantia de trabalho decente e renda digna para mulheres negras que residem nas periferias. Trata-se de instâncias com atribuições definidas em diferentes esferas, que estão direta ou indiretamente vinculados à estrutura administrativa do Estado na condição de agentes coletivos, ou agentes das organizações.

Estes agentes coletivos podem realizar atividades relevantes na formulação, execução e avaliação de políticas públicas por possuírem capacidade de perceber o problema posto a partir de sua perspectiva e definição própria de suas prioridades e interesses organizacionais.

Foram mapeados para este plano, atores do setor público (federal, estadual e municipal), setor privado, sociedade civil, instituições (ensino e financeiras), mídias sociais e tecnologia, agências ou organismos internacionais e comunidade.

Figura 7 – Atores - Entes Federados



Figura 8 – Atores Privados



Figura 9 – Atores - Instituições de Ensino



Figura 10 – Atores - Disseminadores de Informações



Figura 11 – Atores Comunitários



3 PLANO ESTRATÉGICO COLETIVO DE ENFRENTAMENTO DE UM PROBLEMA PÚBLICO RELEVANTE (PECEPPRE)

O plano estratégico busca propor soluções para a ausência de trabalho decente e renda digna para mulheres negras que residem nas periferias dos grandes centros urbanos do Brasil, propondo a inclusão e o empoderamento dessas mulheres no mercado de trabalho e na geração de negócios.

A partir do entendimento da questão social exposta e contextualizada no capítulo anterior, apontamos as seguintes conclusões, consideradas destaque do Plano Estratégico que se propõe:

- A ausência de trabalho decente e renda digna para mulheres negras é um problema social crítico nas periferias urbanas brasileiras;
- O resgate de milhões de brasileiros da fome até 2027 é um dos objetivos principais do plano;
- A garantia de segurança alimentar e redução da pobreza são fundamentais para promover a cidadania plena;
- O apoio político-institucional e o engajamento comunitário são desafios cruciais para a implementação do plano;
- Planos de ação detalhados são necessários para enfrentar as condições socioeconômicas historicamente adversas que as mulheres negras enfrentam;
- A criação de um ambiente propício para a geração de negócios liderados por mulheres negras é essencial para a sustentabilidade econômica dessas comunidades;
- O plano estratégico deve alterar positivamente indicadores socioeconômicos no período de 2024-2027, com foco na inclusão das mulheres negras.

Expostos os destaques que embasam o Plano, produzimos os objetivos estratégicos, os desafios, as recomendações, as oportunidades governamentais, o plano de ação e os riscos com suas estratégias de neutralização/mitigação nos itens apresentados a seguir:

PROBLEMA PÚBLICO A SER SOLUCIONADO

Ausência de trabalho decente e renda digna para mulheres negras que residem nas periferias dos grandes centros urbanos do Brasil.

PRESSUPOSTO LÓGICO PARA A SOLUÇÃO DO PROBLEMA PÚBLICO

Alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027 focalizando em políticas para inclusão e empoderamento das mulheres negras da periferia

no mercado de trabalho e na geração de negócios causará impactos significativos no combate à fome e à pobreza no Brasil.

1.OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA ATENDER A PRIORIDADE DE GOVERNO DE COMBATE A FOME E REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES DO PPA 2024-2027
1.1. Resgatar milhões de brasileiros da fome e da miséria, para tirar o Brasil do Mapa da Fome da ONU até 2027.
1.2. Garantir acesso à renda, redução da pobreza e promoção da cidadania.
1.3. Garantir segurança alimentar e nutricional: alimentação saudável da produção ao consumo.
1.4. Mobilizar recursos governamentais e garantir a mobilização da sociedade para o combate à fome.

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO PLANO
2.1 Combater as condições socioeconômicas historicamente adversas resultantes da pobreza, do racismo e do sexismo institucionalizados
2.2 Eliminar a falta de acesso ou inadequação da formação escolar, técnica e profissional das mulheres negras.
2.3. Criar condições para o aumento do suporte familiar e garantir políticas públicas para erradicar a vulnerabilidade social das mulheres negras.
2.4. Reduzir a ineficácia e inefetividade de políticas públicas para a inclusão e permanência das mulheres negras no mercado de trabalho.
2.5. Criar condições objetivas para geração de negócios de base local liderados por mulheres negras

Para traçar os objetivos estratégicos deste plano, tomamos como referência duas diretrizes essenciais para sua construção: as competências essenciais de liderança para o serviço público e as competências transversais de um setor público de alto desempenho.

No que se refere às competências iniciais, tivemos como fundamento os eixos estruturantes das competências essenciais de liderança para o setor público, tais quais: estratégia, resultados e pessoa na busca de oferecer resposta efetiva à dívida histórica que o Brasil possui com a população negra. Trata-se, nesse sentido, de medida de reparação histórica ofertada pelo Estado por meio de seu serviço público a essa fração da população, delimitada por mulheres negras.

ESTRATÉGIA

Visão de Futuro

Fundamentada em referenciais como os ODS, o PPA, entre outros, enquanto indicadores indispensáveis para promover o acesso ao trabalho digno às mulheres negras de periferia.

Propor a articulação entre formação para o mercado de trabalho e formas de consolidação de trabalho digno coerentes com territórios de periferia.

PESSOAS

Engajamento de pessoas e equipes.

Mobilização do G8+ instrumentalizado com ferramentas de gestão para a elaboração do diagnóstico situacional e plano de ação que viabilizem a resolução do problema.

O grupo multiprofissional, a partir de suas experiências pessoais, acadêmicas e profissionais, se articula consensualmente na construção de possibilidades estratégicas para o plano.

RESULTADOS

Geração de Valor para o Usuário

Mapear possibilidades de organização em rede e de mobilização de recursos orçamentários para o desenvolvimento do plano.

Formas de organização voltada para o mercado de trabalho que retirarão as mulheres da condição de vulnerabilidade.

O caráter inovador do presente plano coletivamente construído por servidoras e servidor público e alto desempenho se justifica pelo desenvolvimento de objetivos estratégicos coerentes com a agenda de governo vigente e com as competências transversais indispensáveis ao serviço público, dentre as quais se destacam: a) resolução de problemas com base em dados; foco nos resultados para os cidadãos; c) trabalho em equipe.

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COM BASE EM DADOS

Combater as desigualdades raciais e de gênero

Combate as condições socioeconômicas historicamente adversas resultantes da pobreza, do racismo e do sexismo institucionalizados

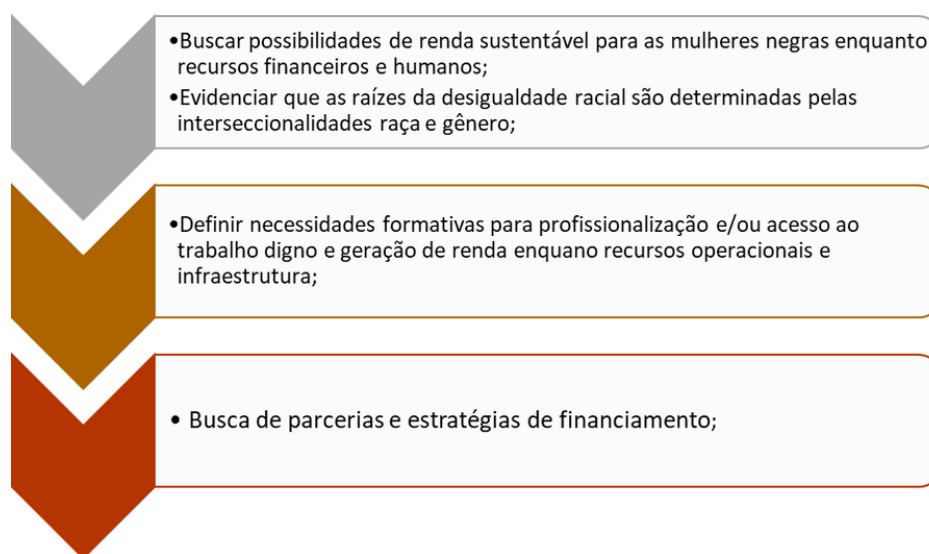
Resgatar mulheres negras de periferia da fome e da miséria, retirando-as do protagonismo do mapa da violência e do mapa da fome.

Para isso há uma estrutura metodológica devidamente estruturada para captar os dados necessários, no caso coletados na favela Sol Nascente

FOCO NOS RESULTADOS PARA AS CIDADÃES
Garantir suporte familiar e renda
Garantir acesso à renda, redução e promoção da cidadania
Criar condições para o aumento do suporte familiar e garantir políticas públicas para erradicar a vulnerabilidade sócio-econômica das mulheres negras.
Foram mapeadas formas estratégicas de organização da rede de mulheres negras da favela Sol Nascente, voltadas para o desenvolvimento estratégico de acesso ao trabalho digno e geração de renda.

Traçados os objetivos estratégicos com base no tema, problema, metodologia diretamente articulados às competências do serviço público, o G8+ tem visa com estes objetivos estratégicos:

Figura 12 – Objetivos Estratégicos do Plano



3. PRINCIPAIS DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO
3.1. Garantir o apoio político-institucional e o engajamento da maioria dos atores governamentais e sociais mais relevantes para a implementação de todas as etapas do Plano.
3.2. Garantir o apoio e o engajamento dos <i>stakeholders</i> locais para a implementação de todas as etapas do Plano.
3.3. Garantir de forma tempestiva que os recursos financeiros, operacionais, humanos e de infraestrutura sejam adequados e suficientes para o processo de implementação do Plano.
3.4. Garantir a realização de ajustes e adequações necessárias à institucionalização e ao processo de implementação do Plano considerando ambiente, a dinâmica socioeconômica e a cultura locais (<i>ethos</i> do território).
3.5. Criar ferramentas, estruturas político-institucionais, modelos de governança e gestão para garantir a sustentabilidade das ações e políticas públicas que serão implementadas a partir do Plano.

4. RECOMENDAÇÕES PARA SUPERAÇÃO DOS DESAFIOS

4.1. Elaboração de documentos informativos e estabelecimento de estratégias de publicização do processo de formulação, objetivos e implementação de todas as etapas do Plano Estratégico, de forma adequada para identificar o público beneficiário das políticas, as parcerias a serem estabelecidas; realizar conversas e reuniões bilaterais e coletivas participativas para alinhamentos, esclarecimentos e estabelecimento de compromissos específicos para o processo de implementação e ações futuras.

4.2. Apresentação dos documentos de execução de todas as etapas do Plano Estratégico de forma tecnicamente ajustada às exigências governamentais e com o nível de flexibilidade adequado para realização das ações corretivas necessárias.

4.3. Envolvimento de forma apropriada das instâncias decisórias do governo e demais atores políticos institucionais interessados para garantir pertencimento e engajamento burocrático e funcional ao processo de implementação de todas as etapas do Plano, para assegurar a tempestividade necessária quanto às suas demandas de recursos materiais, humanos e organizacionais.

4.4. Realizar todo o ciclo de políticas públicas relativas ao Plano Estratégico de forma democrática e participativa.

5. IDENTIFICAÇÃO DAS PRINCIPAIS OPORTUNIDADES GOVERNAMENTAIS COM A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

5.1. Atuar de forma proativa e inovadora no âmbito local para dar efetividade e garantia do compromisso do governo em priorizar o Combate à Fome e as Desigualdades através de uma política transversal territorialmente focalizada nas Mulheres Negras das Periferias dos grandes centros urbanos.

5.2. Criação, otimização e disseminação de conhecimentos atualizados para a intervenção institucional através da articulação do setor público, público não estatal, privado, investimento social privado a partir de dados, evidências e informações relevantes para garantir maior eficácia e efetividade das ações no campo da promoção da equidade racial e de gênero na sociedade brasileira, a partir do recorte territorial.

5.3. Se apresentar e se consolidar como um governo democrático e de participação popular centrado em políticas públicas e intervenções concretas no âmbito da promoção da equidade consubstanciadas em dados e evidências apropriadas no sentido racial e de gênero.

5.4. Ampliar o escopo de parcerias estratégicas para atrair novas possibilidades implementação de políticas públicas para o aprimoramento político-institucional, programático e de gestão governamental, a partir de suporte financeiro, não financeiros e de inovações burocráticas e administrativas, em articulação com o setor público não estatal, o terceiro setor, as iniciativas populares e privadas.

5.5. Criar um círculo virtuoso de aprendizagem e formação para o fortalecimento das intervenções político-institucionais, ações programáticas, da governança e gestão de políticas públicas que sejam sustentáveis do ponto de vista da diversidade.

6. PLANO DE AÇÃO						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	ENTREGAS - RESULTADOS PRETENDIDOS	RESPONSABILIDADE ENTREGAS	PRAZO (MESES)	RESPONSABILIDADE MONITORAMENTO AVALIAÇÃO AÇÕES CORRETIVAS	MÉTRICA AFERIÇÃO DOS RESULTADOS
6.1 Combater as condições socioeconômicas historicamente adversas resultantes da pobreza, do racismo e do sexismo institucionalizados	6.1.1. Elaborar um Diagnóstico Situacional (DS) Sócio Organizativo local. 6.1.2. Elaborar uma Linha de Tempo Consubstanciada das políticas públicas de combate ao sexismo e o racismo consolidadas e em fase de institucionalização. 6.1.3. Implantar um Centro de Referência (CR) para apoio e operação de políticas públicas no âmbito local com foco nas mulheres negras, a partir do Diagnóstico e da Linha de Tempo.	01 Diagnóstico situacional e sócio organizativo local realizado e homologado pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade publicizado. 01 Linha de Tempo Consubstanciada elaborada, homologada pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade e publicizada. 01 Centro de Referência para Mulheres Negras implantado e em pleno funcionamento.	Governo Federal Governos Subnacionais Entidades Locais Representantes da Comunidade	12	Comitê Executivo Tripartite (Governo Federal, Governos Subnacionais, Representantes da Comunidade)	100% das ações realizadas conforme cronograma de execução.
6.2 Eliminar a falta de acesso ou inadequação da formação escolar, técnica e profissional das mulheres negras	6.2.1. Elaborar um DS específico sobre as condições de educação formal, técnica e profissional locais. 6.1.2. Elaborar e executar um plano para garantir a erradicação da falta de acesso e inadequação formativa e educacional das mulheres negras do território com o apoio da comunidade e governos através do (CR)	01 Diagnóstico situacional sobre as condições de educação formal, técnica e profissional locais realizado e homologado pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade publicizado. 01 Plano para garantir a erradicação da falta de acesso e inadequação formativa e educacional em funcionamento apoiado pelo governo através do Centro de Referência.	Governo Federal Governos Subnacionais Entidades Locais Representantes da Comunidade	6	Comitê Executivo Tripartite (Governo Federal, Governos Subnacionais, Representantes da Comunidade)	100% das ações realizadas conforme cronograma de execução.

6.3 Criar condições para o aumento do suporte familiar e garantir políticas públicas para erradicar a vulnerabilidade social das mulheres negras.	6.3.1. Elaborar um DS específico sobre as condições de vulnerabilidade das mulheres negras no nível local. 6.3.2. Elaborar e executar um plano para garantir a erradicação da vulnerabilidade das mulheres negras do território com o apoio da comunidade e governos através do (CR)	01 Diagnóstico situacional sobre as condições de vulnerabilidade das mulheres negras locais realizado e homologado pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade publicizado. 01 Plano para a erradicação da vulnerabilidade das mulheres negras do território em funcionamento apoiado pelo governo através do Centro de Referência.	Governo Federal Governos Subnacionais Entidades Locais Representantes da Comunidade	6	Comitê Executivo Tripartite (Governo Federal, Governos Subnacionais, Representantes da Comunidade)	100% das ações realizadas conforme cronograma de execução.
6.4. Reduzir a ineficácia e inefetividade de políticas públicas para a inclusão e permanência das mulheres negras no mercado de trabalho.	6.4.1. Elaborar um DS sobre as condições do mercado de trabalho local com recorte racial, geracional e de gêneros. 6.4.2. Elaborar e executar um plano para garantir trabalho digno e decente das mulheres negras locais através do Centro de Referência. 6.4.3. Fomentar e apoiar a qualificação de entidades locais como Organizações Sociais (OS) para agregar valor estratégico, autonomia e sustentabilidade às políticas públicas com iniciativas comunitárias para o mundo do trabalho.	01 Diagnóstico situacional sobre as condições do mercado de trabalho local com recorte racial, geracional e de gêneros realizado e homologado pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade publicizado. 01 Plano para garantir a oferta de trabalho digno e decente das mulheres negras da periferia em execução apoiado pelo governo através do Centro de Referência. Estratégias de fomento e apoio à qualificação institucional de OS definidas, publicizadas e em operação com governamental através do Centro de Referência.	Governo Federal Governos Subnacionais Entidades Locais Representantes da Comunidade	12	Comitê Executivo Tripartite (Governo Federal, Governos Subnacionais, Representantes da Comunidade)	100% das ações realizadas conforme cronograma de execução.

6. 5. Criar condições objetivas para geração de negócios de base local liderados por mulheres negras	6.5.1. Elaborar um DS sobre o ambiente de negócios local, vocações e oportunidades de empreendimentos de geração de renda e trabalho. 6.5.2. Elaborar e executar um plano para garantir o aproveitamento de oportunidades e desenvolvimento de negócios liderados por mulheres negras locais. 6.1.3. Fomentar e apoiar a qualificação de entidades locais como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPI) para agregar valor estratégico, autonomia e sustentabilidade às políticas públicas através microcréditos e apoio financeiro.	01 Diagnóstico situacional do ambiente de negócios local, vocações e oportunidades de empreendimentos de geração de renda e trabalho realizado e homologado pelas áreas de governo envolvidas e a comunidade publicizado. 01 Plano para garantir o aproveitamento de oportunidades e desenvolvimento de negócios liderados por mulheres negras locais em execução apoiado pelo governo, Bancos Públicos, iniciativa privada em execução. Estratégias de fomento e apoio à qualificação institucional para OSCIPI definidas, publicizadas e em operação com apoio do governamental através do CR	Governo Federal Governos Subnacionais Entidades Locais Representantes da Comunidade	12	Comitê Executivo Tripartite (Governo Federal, Governos Subnacionais, Representantes da Comunidade)	100% das ações realizadas conforme cronograma de execução.
--	---	--	---	----	---	--

7. RISCOS E ESTRATÉGIAS DE NEUTRALIZAÇÃO/MITIGAÇÃO DURANTE O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO			
Riscos	Impacto	Probabilidade	Estratégias de neutralização e mitigação
7.1 Diminuição ou perda do apoio dos governos	Alto	Média	1. Elaboração criteriosa e tempestiva do Plano de Ação e seus desdobramentos de acordo com o que fora estabelecido no Plano Estratégico aprovado e homologado pelas instâncias governamentais. 2. Estabelecimento de processos eficazes e efetivos de acompanhamento e monitoramento de todas as etapas do Plano. 3. Realização de forma tempestiva dos ajustes e ações corretivas necessários à consecução do trabalho, quando couber. 4. Cumprimento do cronograma de entregas conforme planejado ou ajustado de forma mutuamente acordada.
7.2. Falta de participação colaborativa e apoio da Comunidade.	Alto	Médio	1. Dar acesso integral aos documentos e ao processo de implementação de todas as etapas do Plano Estratégico e do Plano de Ação, realizar contatos, articulações, reuniões de alinhamento naquilo que couber, em articulação com todos os atores governamentais e sociais envolvidos interessados. 2. Facilitar a participação e criar estratégias para o acolhimento, engajamento no trabalho dos interessados e convocados nas tarefas específicas conforme as definições do Plano Estratégico e o Plano de Ação. 3. Criar ações programas públicos para mobilizar e incentivar o engajamento das mulheres negras locais e suas redes de relacionamento, tais como: a) educação, formação e capacitação financeira pessoal e para negócios, b) construção e manutenção de infraestruturas de apoio aos cuidados domésticos e comunitários e c) de mobilidade urbana, comunicação e disponibilidade digital
7.3. Insuficiência e inadequação de recursos financeiros.	Alto	Médio	1. Execução eficiente, eficaz e efetiva do Planejamento Financeiro. 2. Adoção de critérios de flexibilidade no Planejamento, ajustado a realidade governamental vis-à-vis as definições do Plano Estratégico e o Plano de Ação.
7.4. Insuficiência e inadequação de recursos humanos.	Alto	Baixa	1. Execução eficiente, eficaz e efetiva do Planejamento de Recursos Humanos necessários. 2. Adoção de critérios de flexibilidade no Planejamento, ajustado à realidade do governo e dos atores envolvidos vis-à-vis as definições do Plano Estratégico e o Plano de Ação.
7.5. Insuficiência e inadequação de recursos operacionais e de infraestrutura.	Médio	Média	1. Execução eficiente, eficaz e efetiva do Planejamento quanto a necessidades operacionais e de infraestrutura. 2. Adoção de critérios de flexibilidade no Planejamento, ajustado à realidade do governo e dos atores envolvidos
7.6. Falta de participação colaborativa de parceiros estratégicos.	Médio	Média	1. Dar acesso aos documentos e ao processo de implementação do Plano Estratégico e do Plano de Ação. 2. Oportunizar a participação e o engajamento dos interessados e convidados para tarefas específicas conforme as exigências do Plano Estratégico e do Plano de Ação. 3. Construir uma estratégia de comunicação ativa para fortalecer as relações e os resultados das atividades coletivas durante todo o processo de implementação do Plano Estratégico e o Plano de Ação, inclusive na sensibilização da sociedade civil organizada, empresas e órgãos públicos para o combate ao racismo e ao sexismo institucionalizados.
7.7. Falta de participação colaborativa dos responsáveis por fontes de financiamento extragovernamentais.	Média	Média	1. Dar acesso aos documentos e ao processo de implementação do Plano Estratégico e do Plano de Ação, quando necessários, realizar contatos, articulações, reuniões de trabalho. 2. Fomentar a participação e o engajamento dos financiadores interessados e/ou convidados para tarefas específicas conforme as exigências do Plano Estratégico e do Plano de Ação. 3. Construir uma estratégia de comunicação ativa para fortalecer as relações e os resultados das atividades coletivas durante a implementação do Plano Estratégico e do Plano de Ação.

4 ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO

Narrativa

“Mulheres Negras: Construindo um Futuro de Trabalho Decente e Renda Digna”.

Empoderar mulheres negras nas periferias urbanas do Brasil através de capacitação profissional, apoio ao empreendedorismo, e inserção no mercado de trabalho formal, criando uma sociedade mais justa e igualitária.

Pilares da narrativa:

- **Empoderamento:** capacitar mulheres negras para alcançarem a independência

financeira e o reconhecimento no mercado de trabalho;

- **Inclusão:** promover a igualdade de oportunidades para todos, combatendo o racismo e o sexismo estruturais.
- **Sustentabilidade:** garantir que as iniciativas levem a uma renda digna para as mulheres beneficiadas;
- **Comunidade:** engajar e mobilizar a comunidade local para apoiar e participar das mudanças necessárias.

A proposta do plano estratégico visa solucionar o problema da ausência de trabalho decente e renda digna para as mulheres negras que residem nas periferias dos centros urbanos do Brasil. O objetivo central é alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027, com foco em políticas de inclusão e empoderamento dessas mulheres, especificamente na periferia de Brasília, na unidade Sol Nascente. A intenção é promover sua inserção no mercado de trabalho e na geração de negócios, causando impactos significativos no combate à fome e à pobreza no Brasil.

A Região Administrativa (RA) Sol Nascente, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), enfrenta:

Desigualdades socioespaciais, retratando a incompletude e precariedade das políticas governamentais e investimentos privados de dotação de serviços públicos, equipamentos coletivos e proteção ambiental aos sítios onde se localizam, reproduzindo condições de vulnerabilidade. Estas se tornam agravadas pelas condições jurídicas da posse, que comprometem o direito à moradia e proteção legal contra despejos forçados e remoções.

Essa situação é exemplificada por um evento ocorrido na RA. No dia 10 de agosto de 2024, o Instituto Federal (IF) de Brasília realizou uma audiência pública para identificar os cursos que seriam relevantes para os moradores, já que um campus do Instituto Federal será construído em Sol Nascente. No entanto, o evento teve baixa participação popular, sendo que a maioria do público presente era composta por servidores do Instituto Federal, políticos locais, representantes de coletivos, com apenas quatro moradores da RA entre os participantes.

Ao questionar uma moradora sobre como soube do evento, ela informou ter visto a divulgação no site. Quando uma representante do Instituto Federal foi perguntada sobre como a divulgação foi realizada, mencionou que o instituto divulgou na página institucional e que o representante da RA foi encarregado de disseminar a informação na região. Essa situação levanta hipóteses de que nem todos os moradores têm acesso à internet ou interesse em consultar sites institucionais.

Diante desse cenário, e considerando que um plano de comunicação estratégico deve tanto apresentar a proposta quanto estabelecer um diálogo com os grupos de interesse, pretende-se atuar em duas frentes principais.

Na primeira frente, serão realizadas reuniões para apresentar a proposta por meio de slides que destacarão o contexto em que a ação será desenvolvida e os benefícios de uma parceria entre o grupo e os potenciais parceiros: órgãos públicos, instituições não governamentais, coletivos locais e iniciativas privadas. Uma vez firmadas as parcerias, a intenção é que esses parceiros repliquem a proposta utilizando suas assessorias de comunicação para divulgação em seus canais oficiais, como sites institucionais, redes sociais (Instagram, YouTube), televisão e rádio local.

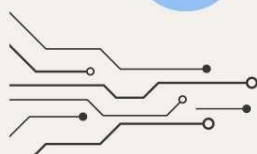
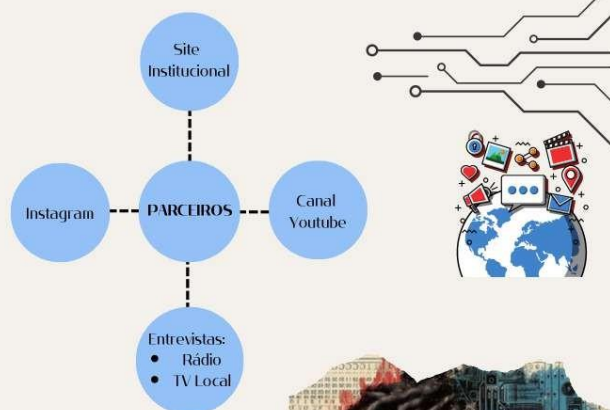
Todas as mensagens, independentemente do meio, serão elaboradas de forma simples, acessível e inclusiva, utilizando sempre uma ou mais combinações de recursos visuais (fotos, infográficos, ilustrações) e audiovisuais (podcasts, vídeos, tutoriais).

Na segunda frente, pretende-se realizar um trabalho de divulgação presencial. Nessa fase, serão desenvolvidas parcerias com coletivos locais, que ajudarão na divulgação entre os jovens e mulheres já engajados nesses grupos, que por sua vez replicarão a informação nas comunidades onde vivem. Esses coletivos também auxiliarão na organização de rodas de conversa com as mulheres e representantes das associações do Sol Nascente. Como última estratégia desta frente, serão realizadas ações de panfletagem em algumas das diversas feiras que ocorrem nos fins de semana – uma das principais fontes de renda dessas mulheres – utilizando fanzines para explicar a proposta e plantões para esclarecer dúvidas eventuais⁵.

⁵ Demais referências de textos.
(Hall, 2003a; OUTRAS PALAVRAS, 2024; METRÓPOLES., ; Rosenfield; Pauli, 2012; OIT, 2019; Silva, 2009; PUC SP, 2012; Moore, 2011; Kabengele, 2004; Tereza, 2007; James, 2010; Hall, 2003b; Fanon, 2008; G20.ORG, 2024)



PLANO DE COMUNICAÇÃO ESTRÁTÉGICA



REFERÊNCIAS

CODEPLAN. Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Sol Nascente/Pôr do Sol - PDAD. 2021. Disponível em: https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/05/Sol_Nascente_-_Por_do_Sol.pdf.

FANON, F. *Pele Negra, Máscaras Brancas*. EDUFBA, 2008.

G20.ORG. **Recriação do subgrupo sobre desigualdades e avanços pelo trabalho digno marcam declaração ministerial de Emprego**. 2024. Disponível em: <https://www.g20.org/pt-br/noticias/recricao-do-subgrupo-sobre-desigualdades-e-avancos-pelo-trabalho-digno-marcam-declaracao-ministerial-de-emprego>. Acesso em: 26/07/2024.

HALL, S. *Da diáspora: Identidades e mediações culturais*. UFMG, Belo Horizonte, 2003a.

HALL, S. *Da diáspora: Identidades e mediações culturais*. UFMG, Belo Horizonte, 2003b.

IBGE. Atlas da Violência 2022. 2022. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/>. Acesso em: 18/07/2024.

IBGE. PNAD Contínua. 2023a. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 18/07/2024.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2023b. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em: 18/07/2024.

IPEA. Atlas da Violência. 2022. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/>. Acesso em: 18/07/2024.

IPEDF. **Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios**. 2022. Disponível em: <https://www.ipe.df.gov.br/pdad-2021-3/>. Acesso em: 15/08/2024.

JAMES, C. *Os jacobinos negros: Toussaint L ´Ouverture e a Revolução de São Domingos*. Boitempo, São Paulo, 2010.

KABENGELE. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: Identidade nacional versus identidade negra*. Autêntica, Belo Horizonte, 2004.

METRÓPOLES. Sol Nascente: investimento. Disponível em: <https://www.metropoles.com/conteudo-especial/sol-nascente-investimento>. Acesso em: 02/08/2024.

MOORE, C. *Esta vida puta*. Nandyala, Belo Horizonte, 2011.

MPO. Plano Plurianual 2024-2027. Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/plano-plurianual>. Acesso em: 26/07/2024.

OIT. Relatório Global sobre Salários 2018/19: O que está por trás das disparidades salariais entre homens e mulheres. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@rogeneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf. Acesso em: 26/07/2024.

ONU. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 26/07/2024.

OUTRAS PALAVRAS. **A vida na maior favela do país**. 2024. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/a-vida-na-maior-favela-do-pais/>. Acesso em: 02/08/2024.

PUC SP. Projeto História – Diásporas. **Programa de Estudos Pós-Graduados em História da PUC-SP**, EDUC, n. 44, janeiro-junho 2012.

ROSENFELD, C.; PAULI, J. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/#ModalHowcite>. Acesso em: 26/07/2024.

SILVA, C. Os nove pentes d'África. Mazza Edições, Belo Horizonte, 2009.

TEREZA, M. Negrices em Flor. Toró, São Paulo, 2007.

Anexos

Sol Nascente pelas mulheres entrevistadas

O entendimento sobre a realidade das mulheres negras que moram na região administrativa (RA) Sol Nascente se deu principalmente por meio de conversas presenciais e/ou on-line com alguns coletivos e presencialmente com as moradoras. O uso dessa abordagem se aproximou muito da ferramenta história oral, mais especificamente da história oral temática, gênero que “parte de um assunto específico e previamente estabelecido, comprometendo-se com o esclarecimento ou a opinião do entrevistador sobre algum evento definido” (WEBER, 2019).

Em momentos diferentes a pergunta: *“em uma única palavra o que é trabalho digno para você?”* foi dirigida a quatro mulheres representantes de coletivos e 17 mulheres que moram em Sol Nascente. Uma pergunta secundária: *há discussão sobre identidade e/ou expressão de gênero e orientação afetivo-sexual com as mulheres?* foi dirigida apenas às representantes dos coletivos.

O coletivo 1 existe há aproximadamente cinco anos e possui duas frentes de trabalho. A primeira tem foco na cultura e ajuda pessoas que precisam de ajuda para criar portfólios e/ou para participar em editais culturais. Já a segunda se volta para o atendimento às mulheres, independentemente da faixa etária. Nessa atividade há um trabalho de conscientização, por meio de oficinas, sobre violência e racismo. O coletivo realiza ainda cursos de informática e empreendedorismo. Como não possuem computadores, esse curso é realizado na sede de um partido político. Já o curso de empreendedorismo é voltado para capacitar as mulheres que em sua maioria não possuem um trabalho formal e adquirem renda a partir da venda de roupas usadas, de comida e de artesanato. São atendidas por volta de 50 a 100 mulheres por ano que têm entre 16 e 30 anos. O coletivo também é procurado por pessoas pedindo doações ou ajuda para acessar o Centro de Referência de Assistência Social - CRAS.

O Coletivo 2 existe há mais de 15 anos e atende jovens entre 18 e 29 anos, independentemente do sexo, nesse coletivo há uma discussão planejada sobre identidade e/ou expressão de gênero e orientação sexual. As atividades do coletivo

envolvem cursos preparatórios para acesso ao ensino superior, terapia comunitária, oficinas culturais e diversas outras atividades. Ele é coletivo com maior suporte dentre todos os visitados, sendo inclusive reconhecido como exemplo de boa-prática na prevenção à violência entre jovens. Por ter sede própria ele consegue compartilhar o espaço com outros coletivos, como por exemplo o coletivo 3.

O Coletivo 3 é uma organização não governamental com 15 anos de existência e com foco na questão ambiental. Atende aproximadamente 30 mulheres que produzem absorventes ecológicos e biojoias. Mensalmente 100 mulheres que moram em Sol Nascente recebem absorventes.

O último Coletivo existe há mais de 15 anos, também já recebeu prêmios por sua atuação em Ceilândia. Esse coletivo atende não apenas as mulheres do Sol Nascente, quanto Por do Sol e Ceilândia. O coletivo atende principalmente mulheres negras que são mãe solo. No local há cursos de formação financeira, barbeiro, costura, musicalização, língua yorubá e informática. O curso de informática atualmente atende somente adolescentes entre 12 e 17 anos, porém estão se estruturando para oferecer também aulas para adultos.

E por fim, temos as moradoras entrevistadas do Sol Nascente que tinham a faixa etária entre 19 e 60 anos e que ao responder à primeira pergunta citaram as palavras que podem ser visualizadas na nuvem de palavras que foi gerada.

Mas, para além das palavras citadas a partir da questão levantada em muitos momentos foi questionada a visão da pessoa sobre a realidade local e assim a ferramenta história oral também serviu como “uma prática de apreensão de narrativas (...) destinada a recolher a: recolher testemunhas, promover análises de processos sociais do presente, e facilitar o conhecimento do meio imediato”. Nesse sentido é válido destacar algumas falas.

Uma pergunta sobre se havia dados sobre o número de **mulheres** atendidas pelo coletivo **que recebia algum benefício do governo** teve a seguinte resposta da representante do Coletivo 1:

Se elas recebem elas nem comentam por que é uma dificuldade da disgrama a gente conseguir fazer, marcar o cadastro único. Lá no Sol Nascente tem um CRAS. Às vezes ele não funciona, é muita gente para atender em um lugar só isso no

Trecho 3, no trecho 2 já tem um outro e sempre que a gente vai tentar marcar para atualizar cadastro, qualquer coisa, fala que não tem vaga, tem que ficar ligando.

Já a pergunta sobre a **principal fonte de renda** das mulheres negras que moram no Sol Nascente, os depoimentos todos enfatizaram que há um grande número de mulheres que trabalham na informalidade. E aponta como um dos motivos o fato que

Emprego é mais difícil quando a gente fala que é da favela .. acredito que a maioria é autônoma, elas cuidam dos filhos, às vezes conseguem vaga na creche, às vezes não. Então elas deixam de trabalhar fichada por causa das crianças. (...) abaixo de cinco anos é mais difícil de conseguir vaga.

Ainda segundo essa representante, muitas mulheres são avós que cuidam dos filhos das filhas para essas poderem trabalhar e cita como exemplo uma “vozinha que tem 40 anos”.

No decorrer da fala a representante do coletivo 1 traz que como é alto o índice de gravidez entre jovens e adolescentes o coletivo realiza eventos nas escolas falando sobre prevenção de gravidez e “doenças”.

Ao continuar a fala diz que já encontrou, no posto de saúde, menina de 12 anos grávida e o que índice de **violência** é muito alto. Questionada sobre que tipo violência diz que são abusos, que ocorrem principalmente em casa. E ainda conta que ao conversar com uma médica do IML que atende somente mulheres que sofreram violência, a profissional falou que em alguns dias de três a quatro meninas que sofreram abuso e “têm medo de falar quem são, porque são de dentro de casa, pode ser o pai, padrasto ou tio”. E nesse sentido a representante afirma que “ficam sem saber o que fazer, porque é muito complicado. É um índice muito alto quando se fala de violência sexual ou violência mesmo de bater”.

Em relação à segunda pergunta sobre: identidade e/ou expressão de gênero e orientação afetivo-sexual três coletivos falaram que abordam e identificam pessoas nos coletivos que estão nesse marcador e uma representante de coletivo argumentou que trabalha os direitos humanos com as pessoas. Mas, essa questão não “por que as mulheres não estão preocupadas com isso. Elas estão tem outras preocupações mais importantes”.

E finalizando os relatos, apresentamos a 21ª entrevistada que ao ser perguntada: “em uma palavra o que é trabalho digno para você?”, respondeu que não sabia responder porque nunca trabalhou, por que confidenciou “todos os homens

querem meu corpo". Em todas às vezes que procurou sofreu assédio, na última o dono da farmácia a puxou para os fundos e mostrou a genitália para ela. Contou ainda que foi estuprada quando criança e ao ser encaminhada ao serviço de saúde lembra que usaram "um cotonete grande nela" e outras coisas que doeram muito. Por fim, falou que não fica em casa sozinha, está sempre com a mãe. E finalizou dizendo que é muito grande a quantidade de meninas que moram no trecho 1 que estão grávidas de algum familiar.

MEIHY, José Carlos Sebe B.; HOLANDA, Fabíola. História oral: como fazer, como pensar. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2015. Disponível em: <https://encr.pw/dbkpJ>
Acesso em:

Organização das Nações Unidas. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5:** igualdade de gênero. Igualdade de gênero. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>.
Acesso em: 12 ago. 2024.

Organização das Nações Unidas. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8:** trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 12 ago. 2024.

WEBER, Vanessa.. O método biográfico na investigação das identidades profissionais docentes. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 7(13), 43–56.
<https://doi.org/10.33361/RPQ.2019.v.7.n.13.231>.

Plano Estratégico para Empoderamento de Mulheres Negras nas Periferias

Este documento apresenta um plano estratégico focado no empoderamento das mulheres negras nas periferias dos grandes centros urbanos do Brasil. O objetivo é alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027, visando a inclusão e empoderamento dessas mulheres no mercado de trabalho e na geração de negócios, com impactos significativos no combate à fome e à pobreza no Brasil.



Responsáveis e Equipe

O plano foi desenvolvido pela Equipe G8+, um grupo de trabalho do LIDERAGOV 4.0, composto por:

- Ana Paula Sebastião
- Elaine Reis
- Elias Sampaio
- Jane Reis
- Naiara Araújo
- Priscila Ferlin
- Priscila Salles
- Shaiane Vargas



Objetivos Estratégicos do PPA 2024-2027

1 Combate à Fome

Resgatar milhões de brasileiros da fome e da miséria, para tirar o Brasil do Mapa da Fome da ONU até 2027.

2 Garantia de Renda

Garantir acesso à renda, redução da pobreza e promoção da cidadania.

3 Segurança Alimentar

Garantir segurança alimentar e nutricional: alimentação saudável da produção ao consumo.

4 Mobilização de Recursos

Mobilizar recursos governamentais e garantir a mobilização da sociedade para o combate à fome.

Pressuposto Lógico do Plano

Alterar positivamente os indicadores socioeconômicos chave do PPA 2024-2027 focalizando em políticas para inclusão e empoderamento das mulheres negras da periferia no mercado de trabalho e na geração de negócios causará impactos significativos no combate à fome e pobreza no Brasil.

Objetivos Estratégicos do Plano

1. Combater as condições socioeconômicas historicamente adversas resultantes da pobreza, do racismo e do sexismo institucionalizados
2. Eliminar a falta de acesso ou inadequação da formação escolar, técnica e profissional das mulheres negras
3. Criar condições para o aumento do suporte familiar e garantir políticas públicas para erradicar a vulnerabilidade social das mulheres negras
4. Reduzir a ineficácia e inefetividade de políticas públicas para a inclusão e permanência das mulheres negras no mercado de trabalho
5. Criar condições objetivas para geração de negócios de base local liderados por mulheres negras

Desafios para Implementação do Plano

1 Apoio Político-Institucional

Garantir o apoio político-institucional e o engajamento da maioria dos atores governamentais e sociais mais relevantes para a implementação de todas as etapas do Plano.

2 Engajamento Local

Garantir o apoio e o engajamento dos stakeholders locais para a implementação de todas as etapas do Plano.

3 Recursos Adequados

Garantir de forma tempestiva que os recursos financeiros, operacionais, humanos e de infraestrutura sejam adequados e suficientes para o processo de implementação do Plano.

4 Adaptação Local

Garantir a realização de ajustes e adequações necessárias à institucionalização e ao processo de implementação do Plano considerando ambiente, a dinâmica socioeconômica e a cultura locais (ethos do território).

Recomendações para Superação dos Desafios

1. Elaboração de documentos informativos e estabelecimento de estratégias de publicização do processo de formulação, objetivos e implementação de todas as etapas do Plano Estratégico.
2. Apresentação dos documentos de execução de todas as etapas do Plano Estratégico de forma tecnicamente ajustada às exigências governamentais e com o nível de flexibilidade adequado para realização das ações corretivas necessárias.
3. Envolvimento de forma apropriada das instâncias decisórias do governo e demais atores políticos institucionais interessados para garantir pertencimento e engajamento burocrático e funcional ao processo de implementação de todas as etapas do Plano.
4. Realizar todo o ciclo de políticas públicas relativas ao Plano Estratégico de forma democrática e participativa.



Oportunidades Governamentais

1 Atuação Proativa

Atuar de forma proativa e inovadora no âmbito local para dar efetividade e garantia do compromisso de governo em priorizar o Combate à Fome e as Desigualdades através de uma política transversal territorialmente focalizada nas Mulheres Negras das Periferias dos grandes centros urbanos.

2 Criação de Conhecimento

Criação, otimização e disseminação de conhecimentos atualizados para a intervenção institucional através da articulação do setor público, público não estatal, privado, investimento social privado a partir de dados, evidências e informações relevantes.

3 Consolidação Democrática

Se apresentar e se consolidar como um governo democrático e de participação popular centrado em políticas públicas e intervenções concretas no âmbito da promoção da equidade consubstanciadas em dados e evidências apropriadas no sentido racial e de gênero.

Plano de Ação: Combate às Condições Socioeconômicas Adversas

1

Diagnóstico Situacional

Elaborar um Diagnóstico Situacional (DS) Sócio-Organizativo local.

2

Linha de Tempo

Elaborar uma Linha de Tempo Consubstanciada das políticas públicas de combate ao sexismo e o racismo consolidadas e em fase de institucionalização.

3

Centro de Referência

Implantar um Centro de Referência (CR) para apoio e operação de políticas públicas no âmbito local com foco nas mulheres negras, a partir do Diagnóstico e da Linha de Tempo.



Plano de Ação: Formação Escolar, Técnica e Profissional

1. Elaborar um DS específico sobre as condições de educação formal, técnica e profissional locais.
2. Elaborar e executar um plano para garantir a erradicação da falta de acesso e inadequação formativa e educacional das mulheres negras do território com o apoio da comunidade e governos através do Centro de Referência (CR).

Plano de Ação: Suporte Familiar e Erradicação da Vulnerabilidade Social

1. Elaborar um DS específico sobre as condições de vulnerabilidade das mulheres negras no nível local.
2. Elaborar e executar um plano para garantir a erradicação da vulnerabilidade das mulheres negras do território com o apoio da comunidade e governos através do Centro de Referência (CR).

Plano de Ação: Inclusão e Permanência no Mercado de Trabalho

Diagnóstico do Mercado de Trabalho

Elaborar um DS sobre as condições do mercado de trabalho local com recorte racial, geracional e de gêneros.

1

Fomento a Organizações Sociais

Fomentar e apoiar a qualificação de entidades locais como Organizações Sociais (OS) para agregar valor estratégico, autonomia e sustentabilidade às políticas públicas com iniciativas comunitárias para o mundo do trabalho.

2

3

Plano de Trabalho Digno

Elaborar e executar um plano para garantir trabalho digno e decente das mulheres negras locais através do Centro de Referência.

Plano de Ação: Geração de Negócios de Base Local

1. Elaborar um DS sobre o ambiente de negócios local, vocações e oportunidades de empreendimentos de geração de renda e trabalho.
2. Elaborar e executar um plano para garantir o aproveitamento de oportunidades e desenvolvimento de negócios liderados por mulheres negras locais.
3. Fomentar e apoiar a qualificação de entidades locais como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) para agregar valor estratégico, autonomia e sustentabilidade às políticas públicas através de microcréditos e apoio financeiro.

Riscos e Estratégias de Mitigação

Risco	Impacto	Probabilidade
Diminuição ou perda do apoio dos governos	Alto	Média
Falta de participação colaborativa e apoio da Comunidade	Alto	Médio
Insuficiência e inadequação de recursos financeiros	Alto	Médio
Insuficiência e inadequação de recursos humanos	Alto	Baixa
Insuficiência e inadequação de recursos operacionais e de infraestrutura	Médio	Média
Falta de participação colaborativa de parceiros estratégicos	Médio	Média
Falta de participação colaborativa dos responsáveis por fontes de financiamento extragovernamentais	Média	Média

Estratégias de Mitigação de Riscos

1 Planejamento Criterioso

Elaboração criteriosa e tempestiva do Plano de Ação e seus desdobramentos de acordo com o que fora estabelecido no Plano Estratégico aprovado e homologado pelas instâncias governamentais.

2 Monitoramento Eficaz

Estabelecimento de processos eficazes e efetivos de acompanhamento e monitoramento de todas as etapas do Plano.

3 Ajustes Tempestivos

Realização de forma tempestiva dos ajustes e ações corretivas necessários à consecução do trabalho, quando couber.

4 Cumprimento do Cronograma

Cumprimento do cronograma de entregas conforme planejado ou ajustado de forma mutuamente acordada.

Estratégias para Engajamento da Comunidade

1. Dar acesso integral aos documentos e ao processo de implementação de todas as etapas do Plano Estratégico e do Plano de Ação.
2. Realizar contatos, articulações, reuniões de alinhamento naquilo que couber, em articulação com todos os atores governamentais e sociais envolvidos interessados.
3. Facilitar a participação e criar estratégias para o acolhimento, engajamento no trabalho dos interessados e convocados nas tarefas específicas conforme as definições do Plano Estratégico e o Plano de Ação.

Gestão de Recursos

Recursos Financeiros

Execução eficiente, eficaz e efetiva do Planejamento Financeiro. Adoção de critérios de flexibilidade no Planejamento, ajustado à realidade governamental vis-à-vis as definições do Plano Estratégico e o Plano de Ação.

Recursos Humanos

Execução eficiente, eficaz e efetiva do Planejamento de Recursos Humanos necessários. Adoção de critérios de flexibilidade no Planejamento, ajustado à realidade do governo e dos atores envolvidos vis-à-vis as definições do Plano Estratégico e o Plano de Ação.

Recursos Operacionais e Infraestrutura

Execução eficiente, eficaz e efetiva do Planejamento quanto a necessidades operacionais e de infraestrutura. Adoção de critérios de flexibilidade no Planejamento, ajustado à realidade do governo e dos atores envolvidos.

Estratégias para Parceiros Estratégicos

1. Dar acesso aos documentos e ao processo de implementação do Plano Estratégico e do Plano de Ação.
2. Oportunizar a participação e o engajamento dos interessados e convidados para tarefas específicas conforme as exigências do Plano Estratégico e o Plano de Ação.
3. Construir uma estratégia de comunicação ativa para fortalecer as relações e os resultados das atividades coletivas durante todo o processo de implementação do Plano Estratégico e o Plano de Ação.

Estratégias para Fontes de Financiamento Extragovernamentais

1. Dar acesso aos documentos e ao processo de implementação do Plano Estratégico e do Plano de Ação, quando necessários, realizar contatos, articulações, reuniões de trabalho.
2. Fomentar a participação e o engajamento dos financiadores interessados e/ou convidados para tarefas específicas conforme as exigências do Plano Estratégico e do Plano de Ação.
3. Construir uma estratégia de comunicação ativa para fortalecer as relações e os resultados das atividades coletivas durante a implementação do Plano Estratégico e do Plano de Ação.

Conclusão

Este plano estratégico representa um esforço abrangente para empoderar as mulheres negras nas periferias dos grandes centros urbanos do Brasil. Através da implementação cuidadosa deste plano, espera-se alcançar impactos significativos no combate à fome e à pobreza, alinhados com os objetivos do PPA 2024-2027. O sucesso deste plano dependerá do engajamento contínuo de todos os atores envolvidos, da gestão eficaz dos recursos e da adaptação às realidades locais. Com dedicação e colaboração, este plano tem o potencial de transformar positivamente a vida das mulheres negras e suas comunidades, contribuindo para um Brasil mais equitativo e próspero.

Ações do Governo Federal relacionados ao atingimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (PPA 2024-2027)

Proteção Social e Combate à Fome:

Relacionados aos ODS 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10 e 16.

- Programa Bolsa Família;
- Correção e qualificação do Cadastro Único;
- Recomposição do orçamento do SUAS;
- Programa Cozinha Solidária;
- Plano Brasil sem Fome;
- Programa Mais Alimentos;
- Pensão para órfãos de vítimas de feminicídio;
- Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo;
- Lista Suja do Trabalho Escravo;
- Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte;
- Programa de Proteção a Defensores e Defensoras de Direitos Humanos, Comunicadores e Ambientalistas;
- Programa de Proteção a Vítimas e Testemunhas Ameaçadas de Morte;
- Política Nacional para a População em Situação de Rua (PNPSR);
- Programa Acredita;
- Cataforte;
- Procatadores;
- Conexão Cidadã.

Educação:

Relacionados aos ODS 1, 2, 3, 4, 5, 10 e 16.

1. Pacto Nacional pela Superação do Analfabetismo;
2. Programa Pé de Meia;
3. Ampliação das Universidades e Institutos Federais;
4. Escola em Tempo Integral;
5. Reajuste de Bolsas de Estudo (Capes e CNPQ);
6. Pacto Nacional pela Retomada de Obras e de Serviços de Engenharia Destinados à Educação Básica, Profissionalizante e à Saúde;
7. Compromisso Nacional Criança Alfabetizada;
8. Reajuste do valor *per capita* transferido pelo PNAE;
9. Mulheres Mil;
10. Nova Lei de Cotas;
11. Fortalecimento da Política de Educação Inclusiva;
12. Estratégia Nacional de Escolas Conectadas;
13. Condições Favoráveis para Amortização de Contratos do Fies;
14. Programa Dinheiro Direto na Escola-PDDE;
15. Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco;
16. Programa Esperança García.

Segurança Alimentar e Agricultura Sustentável:

Relacionados aos ODS **1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10**

- Programa de Aquisição de Alimentos (PAA);
- Programa Mais Alimentos;
- Ampliação do valor do Fomento Rural;
- Reajuste nos valores do Crédito de Instalação do Programa Nacional de Reforma Agrária;
- Programa Selo Biocombustível Social da agricultura familiar;
- Política Nacional de Agroecologia e Produção Orgânica;
- Programa Povos da Pesca Artesanal;
- Adoção de critérios ambientais para a concessão de Crédito Rural (Plano Safra);
- Nova Linha de Crédito para custeio de produtos da sociobiodiversidade no PRONAF;
- Programa de Organização Produtiva e Econômica das Mulheres Rurais;
- RenovAgro;
- Programa Nacional de Agricultura Urbana e Periurbana;
- Programa Quintais Produtivos das Mulheres Rurais;
- Programa Cidadania e Bem Viver para Mulheres Rurais;
- Projeto Sertão Vivo.

Equidade de Gênero:

Relacionados aos ODS **1, 3, 5, 8, 10, 11 e 16.**

- Lei de Igualdade Salarial;
- Auxílio-Aluguel para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica;
- Casas da Mulher Brasileira;
- Centros de Referência da Mulher;
- Programa de Proteção e Promoção da Saúde Menstrual;
- Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA);
- Programa Nacional de Cidadania e Bem Viver para Mulheres Rurais;
- Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça, Etnia e Valorização das Trabalhadoras;
- Retomada do Mulher Viver sem Violência;
- Patrulhas Maria da Penha;
- Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios;
- Ampliação da assistência psicológica à mulher nos períodos de gravidez, do pré-natal e do puerpério.

Equidade de Raça:

Relacionados aos ODS **1, 3, 5, 8, 10, 11 e 16**

- Estatuto da Igualdade Racial;
- Lei n.º 14.532 de Tipificação da Injúria Racial como Crime de Racismo;
- Programa Abdias Nascimento;
- Programa Aquilomba Brasil;

- Atlânticas - Programa de Bolsa de Doutorado e Pós-Doutorado para Mulheres Negras, Indígenas, Quilombolas e Ciganas;
- Conselho de Defesa da Pessoa Humana;
- Criação do Observatório da Democracia;
- Plano Juventude Negra Viva;
- Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR);
- Política Nacional de Gestão Ambiental e Territorial das Terras Indígenas (PNGATI);
- Programa de Defesa da População Negra e Periférica;
- Cotas para Negras e Negros em Cargos em Comissão no Executivo Federal;

Trabalho e Renda:

Relacionados aos ODS 1, 3, 5, 8, 9, 9, 10, 11 e 16.

- Política de Valorização do Salário-Mínimo;
- Correção da Tabela do IRPF;
- Reajuste dos Servidores e Reinstalação da Mesa Nacional de Negociação;
- Retomada dos Concursos para Servidores Federais;
- Criação do Concurso Nacional Unificado (CNU).
- Implementação de Cotas Sociais e para Negros em Cargos em Comissão no Executivo Federal;
- Programa de Política do Marco de Garantias;

Economia e Desenvolvimento:

Relacionados aos ODS 1, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 16 e 17.^{note 1}

- Programa Economia Popular e Solidária Sustentáveis;
- Novo Arcabouço Fiscal;
- Desenrola - renegociação de dívidas;
- Programa de Redução de Litigiosidade Fiscal - Litígio Zero;
- Reforma Tributária - Impostos sobre consumo;
- Nova Política de Preços da Petrobrás;
- Estímulos à Indústria automotiva com desconto para aquisição de veículos;
- Nova Política Industrial;
- Retomada do PADIS (Programa de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico da Indústria de Semicondutores);
- Programa Pró-Catadores;
- Recomposição do Fundo Nacional de Ciência e Tecnologia (FNDCT);
- Programa Hackers do Bem;
- Marco de Garantias;
- Brasil Mais Produtivo;
- Programa de Fortalecimento da Capacidade Institucional para Gestão em Regulação - PRO REG;
- Programa Voa Brasil;
- Programa de Mobilidade Verde e Inovação;

1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA 	Objetivo 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas em todos os lugares.	10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES 	Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro e entre países.
2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL 	Objetivo 2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável.	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS 	Objetivo 11. Tornar cidades e assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.
3 SAÚDE E BEM-ESTAR 	Objetivo 3. Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos em todas as idades.	12 RESPONSÍVEL CONSUMPTION AND PRODUCTION 	Objetivo 12. Garantir padrões sustentáveis de consumo e produção.
4 QUALITY EDUCATION 	Objetivo 4. Garantir uma educação de qualidade inclusiva e equitativa e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA 	Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater as mudanças climáticas e seus impactos.
5 IGUALDADE DE GÊNERO 	Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas.	14 LIFE BELOW WATER 	Objetivo 14. Conservar e usar de forma sustentável os oceanos, mares e recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.
6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO 	Objetivo 6. Garantir a disponibilidade e o gerenciamento sustentável da água e saneamento para todos.	15 VIDA TERRESTRE 	Objetivo 15. Proteger, restaurar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerenciar florestas de forma sustentável, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade.
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	Objetivo 7. Garantir acesso a energia confiável, sustentável e moderna para todos.	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES 	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, fornecer acesso à justiça para todos e construir instituições efetivas, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	Objetivo 8. Promover crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO 	Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 	Objetivo 9. Construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável e promover a inovação.		