autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

SECRETARIA GERAL PARLAMENTAR
Secretaria de Registro Parlamentar e Revisão

COMISSÃO DE SAÚDE, PROMOÇÃO SOCIAL, TRABALHO E MULHER

PRESIDENTE: ELY TERUEL

TIPO DA REUNIÃO: Audiência Pública
LOCAL: Câmara Municipal de São Paulo
DATA: 12 de Junho de 2025

OBSERVAÇÕES:
- Notas taquigráficas sem revisão
- Manifestação fora do microfone
- Suspensão

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Bom dia a todos e todas.

Vou abrir rapidinho a nossa audiência, mas vou suspender para esperar mais uns 15 minutinhos.

- Suspensos, os trabalhos são reabertos sob a presidência do Sr. Hélio Rodrigues.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Esta é a 5ª Audiência Pública Semipresencial da Comissão de Saúde, Promoção Social, Trabalho e Mulher de 2025.

Presentes Vereadores, tem alguém online? Então, presentes o Vereador Hélio Rodrigues.

Na qualidade de membro da Comissão de Saúde, Promoção Social, Trabalho e Mulher, declaro abertos os trabalhos da 5ª Audiência Pública Semipresencial do ano de 2025 convocada para hoje, 12/06/2025, para discutirmos a Lei da Igualdade Salarial - Lei Federal nº14.611, de 3/07/2023.

Informo que esta sessão está sendo transmitida pelo portal da Câmara Municipal de São Paulo no endereço https://www.saopaulo.sp.leg.br/transparencia/auditorios-online/ em auditórios online, *link* auditórios virtuais e no canal do YouTube da Câmara Municipal de São Paulo.

Foram convidados para participar desta audiência as Senhoras Maria Edna Ferreira de Medeiros, Secretária-adjunta da Secretaria das Mulheres da UGT e suplente da Diretoria Executiva do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas e Telecomunicações do Estado de São Paulo - Sintetel SP; Marilane Oliveira Teixeira, economista, Doutora em desenvolvimento econômico pela pelo Instituto de Economia da Unicamp, professora e pesquisadora do Cesit também da Unicamp, nas áreas de trabalho, gênero e sindicalismo; Rosane da Silva, que é Secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados – SENAEC, Ministério das Mulheres; Adriana Marcolino, Diretora-técnica do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos do Dieese; Juvandia Moreira, Vice-presidente da CUT Nacional; Maria Auxiliadora dos Santos, Secretária Nacional de Mulheres da Força Sindical e Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Instrumentos Musicais e de Brinquedos do Estado de São Paulo.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

As pessoas que irão se pronunciar fizeram suas inscrições online, no site da Câmara Municipal de São Paulo. Estão abertas as inscrições para a participação semipresencial a partir de agora, com a Secretaria da Comissão.

Cada orador terá três minutos para se manifestar. Suspendo a presente sessão por alguns minutos.

- Suspensos, os trabalhos são reabertos sob a presidência do Sr. Hélio Rodrigues.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Reabertos os trabalhos, eu queria pedir para compor a Mesa as Sras. Maria Edna Ferreira de Medeiros, Secretária-adjunta da Secretaria das Mulheres da UGT e suplente da Diretoria Executiva do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas e Telecomunicações do Estado de São Paulo - Sintetel SP; Rosane da Silva, que é Secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados – SENAEC, Ministério das Mulheres; Marilene Teixeira, economista, Doutora em desenvolvimento econômico pela pelo Instituto de Economia da Unicamp, professora e pesquisadora do Cesit também da Unicamp, nas áreas de trabalho, gênero e sindicalismo; Por favor, Mari, sente-se aqui ao lado.

Reafirmo que estão abertas as inscrições e a participação via online daqueles que queiram participar da nossa audiência.

Dando início.... Vou ler aqui uma introdução pequena de alguns minutos.

“A Lei da Igualdade Salarial no Brasil, um avanço no enfrentamento das desigualdades de gênero e raça no trabalho. A Lei 14.611, sancionada em 3/06/2023, representa um marco importante na luta pela igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. Conhecida como a Lei da Igualdade Salarial reforça o que já está previsto no artigo quinto da Constituição Federal e no artigo 461 da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

Há proibição de discriminação salarial entre pessoas que exerçam a mesma função. No entanto, a nova legislação inova ao prever mecanismos de transparência de fiscalização mais eficazes, conferindo mais efetividade ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

A lei determina a obrigatoriedade das empresas com mais de 100 funcionários de publicarem duas vezes ao ano um relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios com dados de desagregados por sexo, raça, cor, contendo a remuneração e ocupação. Por que essa Lei é necessária? Apesar da previsão legal-histórica da igualdade salarial no Brasil, as desigualdades de remuneração entre mulheres e homens persistem. Dados do IBGE mostram que em 2024, as mulheres receberam, em média 78% em relação às remunerações dos homens, mesmo com escolaridade superior. Entre as mulheres negras, o cenário é ainda mais desigual, elas recebem apenas 46% do rendimento médio dos homens brancos.

Essas disparidades não podem ser explicadas apenas por diferenças de escolaridade ou tempo de experiência, mas refletem padrões estruturais de discriminação de gênero e raça. A lei, portanto, não se limita a corrigir justiças pontuais, mas atua como um instrumento de justiça social e de promoção da igualdade substantiva ao exigir transparência e responsabilidade das empresas.

Os desafios para a implementação: Apesar do avanço normativo e a eficácia da Lei 14.611/2023 depende de diversos fatores, um deles é a qualidade e a periodicidade das informações prestadas pelas empresas, outro é a capacidade de fiscalização por parte do Estado e o engajamento de sindicatos e de trabalhadores na exigência de seus direitos. Além disso, será necessário um esforço para garantir que o relatório de transparência seja acessível e compreensível à sociedade civil.

A lei introduz uma inovação significativa, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na elaboração do plano de ação para mitigação das desigualdades salariais, conforme a regulamentação.

Sempre que forem identificadas desigualdades salariais em função ou trabalhos idênticos, a empresa será notificada e deverá apresentar um plano de ação no prazo máximo de 90 dias. Este plano deve incluir medidas prioritárias e prazos definidos, mecanismos de avaliação e cronograma objetivo, programas de capacitação e promoção de equidade de gênero. Além disso, a empresa deverá promover a criação de programas que visem a capacitação de gestores, lideranças, empregadores a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, promover a diversidade e a inclusão no meio ambiente de trabalho e a capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão do mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A participação dos sindicatos é crucial na implementação e fiscalização da Lei de Igualdade Salarial por várias razões.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Primeira: negociação coletiva. Os sindicatos negociam convenções e acordos coletivos que incluem cláusulas específicas sobre igualdade salarial. Esses acordos ajudam a estabelecer critérios objetivos para a remuneração, evitando discriminação de gênero. Além disso, as normas coletivas podem avançar em relação à Lei e a regulamentação, estabelecendo medidas específicas como políticas de transparência salarial e mecanismo de resolução de conflitos que garantam uma ampliação mais eficaz das regras da igualdade. Esses acordos também podem incluir benefícios adicionais, como incentivos à contratação de mulheres em cargos de liderança ou estratégicas para reduzir a segregação ocupacional e ampliação na contratação de mulheres;

Segunda: Monitoramento e fiscalização. Os sindicatos têm acesso a informações salariais por meio dos trabalhadores e podem identificar discrepância salariais;

Terceira: Educação e conscientização. Os sindicatos podem incentivar os trabalhadores a denunciarem discriminações, assim como promover campanhas públicas para aumentar a conscientização sobre a importância da Lei de Igualdade Salarial e a publicação de relatórios de transparência salarial.

Quarta: Fortalecer as políticas públicas. Os sindicatos participam do desenvolvimento de políticas públicas, pressionando Governos e legisladores para fortalecer as Leis de igualdade salarial e criar mecanismos mais eficazes de fiscalização.

A Lei da Igualdade Salarial é uma conquista do movimento feminista e antirracista brasileiro, que há décadas denuncia as injustiças do mercado de trabalho. Sua implementação efetiva pode contribuir para a redução das desigualdades estruturais, ampliar a participação das mulheres em cargos de liderança e consolidar uma cultura de respeito à diversidade e à dignidade no mundo do trabalho.

A importância da audiência pública sobre a Lei da Igualdade Salarial, a realização desta audiência sobre a Lei da Igualdade Salarial é fundamental para garantir a transparência, o debate democrático e o fortalecimento das políticas públicas voltado para a igualdade no mercado de trabalho. Esta instância de participação social permite que diferentes setores da sociedade, trabalhadores, empregadores, especialistas no movimento sociais, sindicatos e órgãos governamentais dialoguem sobre o desafio e avanços relacionados à implementação da lei.

A audiência pública serve como um espaço para esclarecer dúvidas sobre o mecanismo previsto na legislação, como a obrigatoriedade de transparência salarial, os critérios para coibir a discriminação e formas de fiscalização. Além disso, é um momento estratégico para

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

fortalecer a implementação da lei.

Outro aspecto importante é o fortalecimento do controle social e, ao dar voz às pessoas diretamente afetadas pela desigualdade salarial, a audiência promove uma maior responsabilização das empresas e do poder público. Isso incentiva o compromisso coletivo em combate às desigualdades de gênero e raça que persistem no mercado de trabalho brasileiro.

Por fim, a audiência pública contribui para a mobilização da sociedade, sensibilizando a população sobre a importância da igualdade salarial como um direito fundamental e um passo decisivo para a justiça social.

Promover esse debate é avançar na contribuição de um país mais justo, onde o trabalho seja reconhecido e remunerado de forma justa, independentemente do gênero, raça ou qualquer outra condição".

Bom, depois de ter lido esse pequeno texto como introdução, passo a palavra para a Sra. Rosane da Silva, que é Secretaria Nacional de Autonomia e Economia das Políticas Públicas e Cuidados, do Ministério das Mulheres. É com você, Rosane.

A SRA. ROSANE DA SILVA - Bom dia a todas as pessoas. É uma alegria estar ao lado de 3 pessoas que conheço de longa data e que, historicamente, têm compromisso com a pauta da classe trabalhadora.

Agradeço ao Vereador Hélio Rodrigues pela oportunidade de nos proporcionar um debate como esse, abordando um tema tão importante para a sociedade brasileira. Não é um tema apenas para nós, mulheres, mas para toda a sociedade brasileira.

Sabemos que, ao impulsionar a igualdade salarial, todo mundo ganha, a sociedade ganha, a economia ganha, porque vamos ter as mulheres vivendo com mais dignidade, com mais direito, com mais renda e isso também acaba proporcionando uma cidade mais justa e mais igualitária. Então é um tema muito importante que temos estimulado desde a retomada da democracia no nosso país, a partir de 2023.

Quero cumprimentar a Marilane, economista feminista de longa data que, inclusive, contribui muito conosco sobre esse assunto, seja como atuante no movimento social, no

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

movimento feminista, no movimento sindical, e também como economista e feminista, como quanto nossa colaboradora no Ministério das Mulheres.

Saúdo minha querida amiga e companheira Edna que, em períodos anteriores, dividimos juntas essa luta, no movimento sindical, quando fui secretaria de mulheres da Central Única dos Trabalhadores. Você era secretária de mulheres da UGT. (Pausa) Adjunta. Isso mesmo. Sempre construímos essa luta juntas e também a Cássia e várias outras companheiras da UGT.

A Maria Auxiliadora deve estar chegando, era da Força Sindical, ela que também é companheira e construiu conosco todo esse processo que deu início ao Fórum das Mulheres das centrais sindicais.

Desde então, esse era um tema que já discutíamos. Acho que desde quando o movimento sindical existe, não é mesmo Mari, ou seja, a importância da igualdade salarial.

Dizíamos sempre, no movimento sindical, que a classe trabalhadora tem dois sexos e o sindicato precisa olhar também dessa forma para a classe trabalhadora. A classe trabalhadora tem dois sexos e um desses sexos é extremamente discriminado, explorado no mundo do trabalho. Portanto, ter um olhar para as mulheres é ampliar o olhar para o conjunto da classe trabalhadora.

Mais uma vez, quero agradecer muito essa oportunidade para vir falar um pouquinho, nessa audiência pública, sobre a Lei de Igualdade Salarial que, como o Vereador já falou, é a Lei nº 14.611.

Assim que chegou ao Palácio do Planalto, o presidente Lula nomeou a Ministra Cida para ser a Ministra das Mulheres e já deu a ela essa primeira tarefa: que deveríamos construir, imediatamente, uma lei que fosse aplicada, de fato, para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Sabemos que isso já existe na Constituição Federal, que isso já existe na CLT, onde diz que não podemos ter desigualdade, que não pode ter diferenças entre homens e mulheres, mas mesmo que tenhamos na nossa legislação e saibamos que a igualdade salarial precisa ser,

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

de fato, uma realidade, infelizmente, ainda que existam essas leis, o próprio empresariado muitas vezes não as aplicam.

A Lei nº 14.611 não altera a CLT, como já dito pelo Vereador. Ela apenas incrementa o que já é nosso, de direito, na CLT. Isso quer dizer que o direito de igualdade salarial já existe na CLT e essa lei traz, como grande novidade, o relatório de transparência, pelo qual as empresas precisam divulgar, nos meses de março e setembro, os seus relatórios de transparência. Elas precisam divulgar, num primeiro momento, até 30 de março e, depois, até 30 de setembro.

O que é esse relatório? É a empresa divulgar, publicamente, para que todos os trabalhadores daquela empresa tenham acesso a quais são os salários dos homens e das mulheres daquela companhia, inclusive comparando quais são os respectivos cargos.

Então, é importante para verificarmos quais as pessoas que estão na gerência da empresa, e quais são os salários dessas pessoas? Qual é o salário dás mulheres? Qual é o salário dos homens? E não estamos falando do salário nominal, mas, sim, qual é o percentual de diferença entre homens e mulheres? E, dessa mesma forma, observar todas as funções que existem dentro da empresa.

Os empregadores precisam publicar esse relatório e, assim, dar ciência ao conjunto dos trabalhadores de como estão os salários de todos eles no interior dessa empresa. Se for identificado que existe uma desigualdade salarial entre homens e mulheres em qualquer uma das funções, a própria lei já diz isso e está regulamentado, a empresa precisará constituir um grupo interno para pensar um plano de ação e mitigar essas diferenças.

E esse grupo ou comissão interna tem de ter: a presença da empresa, claro, a presença dos trabalhadores dessa mesa empresa e também presença do sindicato. Essa composição também já está garantida na regulamentação da lei. A regulamentação da lei já garantiu a presença do sindicato.

Portanto, devem constituir uma comissão interna que vai elaborar um plano de ação para mitigar aquelas diferenças olhando para o relatório. Devo lembrar que o relatório que o

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Ministério do Trabalho tem disponibilizado para as empresas divulgarem não traz apenas o que são as diferenças salariais entre homens e mulheres em cada função, mas também traz um conjunto de outras informações que somos nós que solicitamos às empresas igualmente informarem. É um pedido de disponibilização de outras informações para nós, voluntariamente.

Então, além dos dados de cargos e salários, perguntamos às companhias se possuem uma política de contratação de mulheres chefes de família, se têm uma política de licenças parentais para, por exemplo, levar a filha ao médico, para atender pessoas idosas ou pessoas com deficiência, e se essas licenças são iguais entre homens e mulheres. Nesse ponto, aliás, sabemos que um dos grandes argumentos, inclusive, que o setor empresarial utiliza para não contratar mulheres é exatamente o que dizem às mulheres em uma época da vida delas, quando saem no mercado de trabalho, não porque queiram, mas por causa das condições objetivas, que é quando vão cuidar dos filhos. E para eles, a empresa acaba perdendo com isso.

Essa é uma das questões que pontuamos é exatamente incentivar que hajam essas licenças, às quais denominamos licenças parentais e que sejam iguais, tanto para homens, quanto para mulheres.

Perguntamos igualmente se a empresa tem uma política de contratação de mulheres negras, de mulheres com deficiência, de mulheres LGBTQIA+. Ou seja, providenciamos um conjunto de perguntas pensando que seriam ações afirmativas para as próprias empresas poderem impulsionar a partir das suas políticas.

Com essas outras novas informações ao Ministério do Trabalho, e com aquelas já existentes no banco de dados no *site* eSocial, do próprio Ministério, é feito esse relatório de transparência da empresa, o qual pode ser acessado por qualquer um de vocês.

Então, vocês podem imaginar qualquer empresa, ou a empresa em que cada um de vocês trabalha. Estamos falando de empresas com cem ou mais trabalhadores, sejam elas privadas ou de economia mista. Qualquer pessoa que saiba o CNPJ da empresa pode acessar o relatório de transparência no site do Ministério do Trabalho. Há um campo específico onde se insere o CNPJ, e, a partir disso, é possível visualizar se a empresa está cumprindo ou não a

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

legislação.

O Ministério do Trabalho, com base nas informações prestadas pelas empresas por meio do e-Social, compõe o relatório de transparência e o disponibiliza em duas áreas dentro do portal: uma restrita, acessível apenas pelas empresas, e outra pública. Antes do dia 30 de março – prazo final para a divulgação –, a empresa tem a oportunidade de acessar a área restrita, verificar o relatório, conferir eventuais divergências e, se necessário, entrar em contato com o Ministério do Trabalho para fazer correções e garantir que o documento reflita a realidade da empresa.

No dia 30 de março, esse relatório se torna público. Assim, qualquer cidadã ou cidadão pode acessá-lo, desde que saiba o CNPJ da empresa. Basta informar o número para que o relatório completo seja exibido. Nosso objetivo com essa legislação – algo que tem sido dito desde o início das discussões no Congresso Nacional – não é estabelecer punições.

O projeto de lei foi enviado pelo presidente Lula ao Congresso em 8 de março de 2023. A partir de então, iniciou-se um processo de diálogo com a Câmara dos Deputados e com o Senado. O que sempre defendemos é que a lei não deve ser punitiva. A simples punição não resolve o problema. Muitas empresas pagam a multa e seguem como antes.

O que queremos com essa lei é exatamente o que estamos fazendo aqui nesta audiência pública: promover um debate público sobre as razões pelas quais as mulheres ainda recebem salários menores que os dos homens. Se somos 52% da população brasileira e quase 52% das chefias de família, então o salário das mulheres não pode ser visto apenas como complemento de renda.

O salário das mulheres estrutura a renda familiar. E se elas ganham menos – como mostram os dados, que indicam que a maioria recebe entre um e dois salários mínimos –, está aí uma explicação para a pobreza no país. Quando as mulheres não são valorizadas, quando não recebem de forma digna, a renda não se sustenta – especialmente para as mulheres negras.

Não vou me aprofundar nos dados, pois a Marilane está aqui para isso. Mas sabemos que, na base da pirâmide social, estão as mulheres, em especial as mulheres negras. Se

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

quisermos enfrentar a pobreza de forma concreta, precisamos olhar para elas. Por isso, políticas públicas são fundamentais, e essa lei é estratégica. Devemos manter o foco nas mulheres, especialmente nas mulheres negras.

Como eu dizia, a ideia da lei é fomentar um amplo debate público: por que as desigualdades salariais existem? Como são estruturadas? A quem interessam?

Também buscamos construir um ambiente que, por meio do fortalecimento da negociação coletiva, permita o ingresso nas empresas – não com o objetivo de fiscalizar ou impor, mas de promover um diálogo aberto, em que as próprias empresas possam identificar onde estão as desigualdades, por que ainda persistem e de que forma podem implementar políticas afirmativas capazes de transformar essa realidade de maneira concreta.

É necessário pensar de que forma também o Poder Público pode construir políticas que contribuam para mitigar essas diferenças salariais. Como eu dizia, nós, mulheres, somos não apenas a maioria da população e das chefias de família neste país, mas também as mais sobrecarregadas. O trabalho doméstico e o trabalho do cuidado permanecem, em grande parte, sob responsabilidade das mulheres.

Hoje, há um dado que mostra que 31% das mulheres que não estão buscando inserção no mercado de trabalho alegam a sobrecarga com o cuidado – seja com filhos, idosos, pessoas com deficiência ou com as tarefas do cotidiano da casa. Sabemos que a população está envelhecendo e que a política pública para os idosos ainda é muito limitada diante das demandas da sociedade. Também sabemos quem está cuidando desses idosos: muitas vezes, mulheres idosas, que também necessitam de cuidado, mas continuam sendo cuidadoras.

A Lei de Igualdade Salarial não surge isoladamente — ela envolve também o debate sobre a política nacional de cuidados. Quando o Presidente Lula encaminhou ao Congresso Nacional a proposta da Lei de Igualdade Salarial, ele também encaminhou a proposta de construção de um grupo de trabalho interministerial para desenvolver a Política Nacional de Cuidados. Essa política reconhece o cuidado como trabalho, que demanda tempo e recai desproporcionalmente sobre as mulheres, e afirma que o Estado também deve assumir

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

responsabilidade nesse processo.

Ao falar das empresas, falamos da necessidade de estrutura como creches e de políticas como licenças, mas falamos também das famílias. Diante de um público paritário, com presença importante de homens, faço um apelo aos companheiros: nós, mulheres, não podemos continuar sendo as únicas responsáveis pelo cotidiano das casas. Os homens devem e precisam compartilhar as tarefas domésticas. Se todos comem bem, dormem bem e se vestem bem, é porque alguém realizou esse trabalho dentro de casa – e, geralmente, são as mulheres.

Como sempre digo, ninguém deixa de ser homem, mulher ou quem quiser ser por limpar uma casa, um banheiro, lavar roupas ou preparar uma refeição. Se todas as pessoas que vivem no mesmo lar contribuírem com as tarefas domésticas, elas serão feitas mais rapidamente e todos poderão usar esse tempo para outras atividades. Nós, mulheres, especialmente, poderemos utilizá-lo para estudar, nos qualificar, sair com amigas ou simplesmente para o nosso lazer. Não gostamos apenas de permanecer dentro de casa executando tarefas domésticas. Se todos contribuírem, todos se beneficiam.

Por isso, no final de 2024, no dia 23 de dezembro, o Presidente Lula sancionou a Lei da Política Nacional de Cuidados. Agora temos tanto a Lei de Igualdade Salarial como a Lei da Política Nacional de Cuidados. Estamos, neste momento, construindo o Plano Nacional de Cuidados, que trará um conjunto de ações de responsabilidade do Governo Federal, dos Estados e dos municípios, pensando com cuidado como uma política interfederativa, que não pode ser responsabilidade exclusiva do Governo Federal.

E o Plano de Nacional de Igualdade.

Junto da Lei de Igualdade Salarial, nós também constituímos um grupo de trabalho interministerial que pensou um conjunto de ações do Governo Federal para, inclusive, construirmos a nossa tarefa, pensando a mitigação das desigualdades salariais. E, no Plano Nacional de Igualdade, cada ministério tem um conjunto de ações que impulsionam a presença e a valorização das mulheres no mercado de trabalho.

Para concluir, eu queria falar de dois programas que estão sob nossa

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

responsabilidade, Ministério das Mulheres, que dialogam muito com a igualdade salarial.

Sabemos também – e acho que a Mari vai falar um pouco sobre esses dados – que quando nós, mulheres, entramos no mercado de trabalho, nós acabamos entrando naquelas categorias ditas femininas, as menos valorizadas na sociedade; e os homens entram nas categorias mais masculinas, as categorias mais valorizadas no mercado de trabalho. E quando vamos discutir, inclusive, com as empresas, elas falam: “Mas as mulheres não estão preparadas, por exemplo, para estar na área da tecnologia”.

Outro dia, conversando com as bancárias, elas falavam: “Estamos muito preocupadas porque a nossa categoria está mudando muito, a tecnologia tem avançado muito e tem crescido muito a presença de homens. Daqui a pouco, os homens vão ser maioria”. Aí, quando eles vão conversar com os bancos, eles falam: “Mas não tem mulheres qualificadas para a área de tecnologia.

Foi nesse sentido que criamos no Ministério das Mulheres, em diálogo com outros ministérios – Ministério do Trabalho; Ministério de Desenvolvimento e Comércio, o MDIC, lá do nosso Vice-Presidente; o Ministério da Micro e Pequena Empresa; o Ministério da Juventude; o Ministério de Minas e Energia – o programa Asas para o Futuro, que tem como objetivo qualificar meninas jovens negras periféricas para as áreas chamadas STEM – matemática, tecnologia, engenharia. É exatamente para prepararmos essas meninas para, quando entrarem no mercado de trabalho, entrarem nas categorias socialmente e economicamente valorizadas; aumentar a nossa presença no mercado de trabalho com salários melhores.

Também temos o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, que este ano completa 20 anos, tendo iniciado no primeiro governo do Presidente Lula, ao qual as empresas aderem voluntariamente – tem um período estipulado por um edital.

A empresa tem dois anos para construir um plano de ação para pensar a estrutura organizativa da empresa, olhar internamente e identificar onde estão as disparidades, para pensar um plano de ação para que, de fato, as mulheres ascendam dentro da empresa. A empresa apresenta o seu plano de trabalho, nós acompanhamos essa empresa por dois anos.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

No final desses dois anos, se foi cumprido esse plano – se criou, de fato, um conjunto de política que não somente estimulou a presença das mulheres, mas garantiu a ascensão das mulheres no interior das empresas –, essa empresa ganha um selo chamado Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Esses dois programas que compõem o nosso Plano Nacional de Igualdades são coordenados por nós, do Ministério das Mulheres. E no Pró-Equidade temos a presença do Ministério da Igualdade Racial, do Ministério do Trabalho, da ONU e da OIT, que constrói conosco através do Comitê de Gênero e Raça.

O Plano Nacional de Igualdade está estruturado com 78 ações de todos os ministérios envolvidos e tem como grande objetivo não somente a entrada, mas a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho.

Como eu dizia para vocês, as mulheres, muitas vezes, entram no mercado de trabalho, mas acabam não ascendendo exatamente por causa, muitas vezes, da sobrecarga das responsabilidades familiares, que fazem com que as mulheres não consigam passar daquele local de entrada dentro da empresa. Então, pensar políticas que, de fato, garantam não somente a entrada, mas a ascensão e a permanência das mulheres no mundo do trabalho, fundamental para garantirmos uma sociedade mais justa, uma sociedade mais igualitária, na qual nós sejamos centro da política pública do nosso país.

Eu estava comentando com a Edna que eu cheguei ontem.

Inauguramos em Caruaru, numa cidade de Pernambuco, a nossa primeira Lavanderia Comunitária, que é um espaço onde as pessoas – não somente as mulheres – vão poder levar as roupas e o município vai se responsabilizar por lavar essas roupas. Enquanto isso, as mulheres vão se qualificando, vão fazendo roda de conversa. Vai ter um espaço também para as crianças ficarem. E, com isso, nós inauguramos o primeiro serviço da nossa Política Nacional de Cuidados, sob a responsabilidade das mulheres.

É dessa forma que o Presidente Lula tem construído o seu governo: pensando naqueles que mais precisam da política pública. E, nesse caso, somos nós, mulheres – em

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

especial, as mulheres negras do nosso país. Obrigada.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Obrigado, Rosane.

Acabou no horário certo. Ela, que é a Secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres.

A Katia, que vem representando a Maria Auxiliadores, está presente.

Venha, Kátia, para a Mesa.

Depois você passa o seu nome direitinho, que eu a anuncio corretamente.

Eu passo a palavra agora para a Edna Ferreira de Medeiros, Secretária-Adjunta da Secretaria de Mulheres da UGT e Suplente da Diretoria Executiva do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações no Estado de São Paulo – Sintetel-SP.

A SRA. EDNA FERREIRA DE MEDEIROS – Bom dia a todos. Bom dia a todas.

Agradeço, inicialmente, o convite para estar neste espaço, um espaço popular, que é nosso.

Vou falar um pouco sobre a experiência.

Elas vão trazer todos os dados. E vão falar sobre o avanço que conseguimos.

Acho importante trazer essa parceria.

Como mulheres sindicalistas, a nossa luta está no dia a dia. É enfrentamento, é base, é orientação, é pegar na mão, é sempre explicar e avançar. E eu vou falar um pouco mais sobre essa questão do enfrentamento do dia a dia, das nossas experiências.

Eu represento um dos maiores sindicatos das Américas, de todo o continente americano: Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações no Estado de São Paulo.

Carregamos uma responsabilidade muito grande, porque tudo que nós fazemos, tudo que nós negociamos, e que conseguimos fazer avançar em mesa de negociação, é reflexo para todo o Brasil e para vários países. E isso reflete em muitas mulheres, porque temos 70% de mulheres dentro do nosso setor – [que é] majoritariamente [composto de] mulheres.

Começamos lá atrás com as telefonistas.

Existem muitos homens no nosso setor também. Muitos deles estão nas áreas

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

técnicas e muitos na área de alta tecnologia.

Como a Rosane bem colocou, cada categoria tem as suas realidades e as suas dificuldades.

Para o nosso trabalho, manter dentro das negociações coletivas critérios como igualdade salarial é um desafio muito grande, porque nós já tínhamos isso em negociação coletiva. Antes mesmo de ser uma lei, nós já cobrávamos nas mesas de negociações. Hoje, nós temos a lei, e continuamos cobrando a mesma coisa.

Muitos falam: “Ai, vai começar de novo o mesmo mimimi”. Mas nós continuamos cobrando as mesmas coisas.

Como disse a Ministra Cida, quando iniciou lá atrás todo o debate que lançou a Lei da Igualdade Salarial, com um dos dados que ela apresentou, precisaríamos de pelo menos mais uns 200 anos para alcançar a igualdades salarial.

E qual é a nossa responsabilidade nisso tudo? Será que vamos precisar desses 200 anos mesmo? Ou será que nós podemos fazer a diferença?

Estamos vendo um contraste muito grande com a nossa juventude. Muitos hoje usam CLT como xingamento. Eu acho que erramos em algum momento.

Eu não tenho filhos, mas eu tenho 18 sobrinhos. E eles que me assistam, estejam acompanhando a audiência, porque nós ensinamos desde casa. Essa é a nossa responsabilidade. E quando dizemos responsabilidade, não é só da mulher, não. Tem que ter a responsabilidade familiar, compartilhada, que também é uma luta antiga, está ali dentro de todas as referências do movimento sindical. E lá atrás, quando o nosso Presidente estava em campanha presidencial, nós colocamos várias pautas e é importante reforçar que cada uma delas estava presente: a igualdade salarial, a convenção 90, a convenção 56, que já falam sobre todos esses critérios e reforçam a nossa luta, o nosso dia a dia.

Então nós vamos continuar, sim, sempre vibrando para cada vitória, para cada avanço que o governo tem conquistado para nós, mulheres, brasileiras. E carregar esse estigma de guerreiras, para a gente, também carrega um peso muito grande, porque nós não queremos

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

ser guerreiras, nós queremos ser iguais. Não precisamos carregar todo o peso nas costas, toda essa responsabilidade social que a sociedade nos impõe. A gente pode fazer diferente. E hoje eu já vejo as muitas meninas e mulheres pensando assim também, pensando a diferença, que não precisa ser assim.

Então eu acredito num futuro diferente para a nossa juventude, mas com isso a gente continuar conscientizando o papel de luta do movimento sindical, o papel de luta das mulheres dentro da sociedade e garantir também os direitos do trabalho. Esse é o nosso desafio. Eu falo de experiência em mesa de negociação. Nós estamos em plena campanha salarial. Eu estou aqui, represento as mulheres da UGT, mas eu falo pelo Fórum Nacional das Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais; assim como a Katia, que está ao meu lado, representando a colega Auxiliadora, que não pôde estar aqui hoje, por conta de um compromisso da sua base, ela representa o sindicato de brinquedos e instrumentos musicais. A gente brinca inclusive com isso, porque por ser sindicato dos brinquedos, não é menos ou mais. Ali tem muitas mulheres. A gente tem sempre que lembrar das mulheres que estamos aqui representando. São diversas mulheres; negras, brancas, de outras etnias, de tantos credos.

A gente tem, dentro das nossas convenções coletivas, o reforço a cada uma delas, mas a gente tem que cobrar a lei e, como disse a Auxiliadora também lá no lançamento da Lei da Igualdade Salarial, tem lei que pega e tem lei que não pega. O Presidente Lula diz que não quer saber disso não. Não tem que ter lei que pega e lei que não pega. Essa lei tem que funcionar. A gente está falando de sociedade, está falando de um espaço igualitário. Carregamos as mesmas responsabilidades.

E eu quero colocar também uma polêmica social, que é o bebê *reborn*. A gente fala sobre o bebê *reborn* e sempre remete à mulher. Não é só mulher não, *tá*? Essa responsabilidade não é só nossa. Carregamos, sim, a responsabilidade emocional, porque, enfim, algumas mulheres podem ou não estar doentes, emocionalmente abaladas, vindo de um ciclo, saindo, entrando num ciclo de violência, que o reflexo disso traz ali uma responsabilidade da sociedade, que precisa ser cobrada. Mas aí eu coloco um peso também na responsabilidade dos nossos

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

companheiros. Eu não vejo ninguém falando dos homens que brincam de videogame, há 40, 50, 60. Eles também brincam, gente. De 10, pelo menos nove ou nove e meio, talvez, brincam de videogame. Isso também é doença, mas eu não vejo ninguém comentando sobre isso.

Então, quando a gente fala de responsabilidades familiares compartilhadas, a gente não quer ali ninguém brincando de boneca, ninguém brincando de videogame. A gente quer uma sociedade caminhando juntas, lutando juntas, pensando juntas, todos e todas, incluindo. Não se odiando, não se digladiando, não gritando espaços ou gritando ideologias. Não, a gente não precisa gritar, dentro de um espaço social a gente tem condições de construir.

E o que nós estamos vendo hoje, dentro desse espaço do atual Governo, é essa construção. Nossa pauta foi abraçada; enquanto movimento sindical, nós tivemos todas elas atendidas. Até me preocupei e falei para as nossas companheiras: “e agora?”. Agora, a gente vai ter que trazer mais, alcançar mais, abraçar mais, acolher mais essas mulheres, para a gente entender no que mais a gente precisa avançar.

E nós estamos aqui hoje, dentro desta Comissão, falando sobre trabalho, sobre saúde, sobre a mulher e esse papel social. Então, para a gente, é importantíssimo estarmos aqui hoje. É importantíssimo ouvir a Rosane, a nossa companheira, que saiu do movimento sindical e hoje está ocupando uma pasta importantíssima, avançando com o Ministério das Mulheres, acolhendo as nossas demandas e escutando, porque nós temos um fórum permanente de debate sobre a questão da igualdade salarial, autonomia econômica e política de cuidados.

E são esses espaços que nós queremos ver, são esses debates que nós queremos ouvir e nós queremos que toda a sociedade participe conosco, seja homem, sejam mulheres, seja a população LGBT, a nossa juventude. São várias juventudes que nós vemos hoje. Então que todos e todas, todas as pessoas possam participar com a gente dessa construção e desse avanço.

Eu sou muito prática, gosto muito do exercício, não gosto de ficar só na teoria. Então foi dada para a gente uma tarefa para avançar dentro do plano de igualdade salarial, de autonomia econômica, essa questão das responsabilidades familiares compartilhadas, e nós

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

fomos conversar com algumas empresas do setor para que elas entendessem a nossa ideia, do Ministério das Mulheres, das mulheres trabalhadoras das centrais, qual seria o próximo passo para a gente conseguir avançar. Eu não vou falar o nome das empresas, mas haverá sinais, e para a nossa surpresa, empresas que se dizem referência nessa questão da igualdade não aceitaram. Não aceitaram, porque o telhado pode ser de vidro. O medo grita, não é? E é aquilo, a gente quer avançar, não quer ficar esperando 200 anos, eu não vou estar aqui. Que futuro que eu vou deixar para essa juventude, para essas crianças que estão nascendo hoje em meio a esse caos social que nós vivemos no mundo?

Então, é trazer essa responsabilidade, fazer as empresas entenderem a nossa proposta. Existem empresas que se preocupam com a igualdade salarial, mas a gente quer que elas acolham essa nossa demanda, estejam onde elas estiverem, que apareçam. Já houve várias conversas com várias empresas e de vários setores e segmentos, mas a gente ainda não conseguiu avançar em concreto com cada uma delas e trazer essa tarefa que é mostrar a Lei de Igualdade Salarial de fato e de direito, mostrando que as mulheres estão avançando, que as empresas estão interessadas nesse avanço e que elas se preocupam, sim, em trazer igualdade e o tratamento igualitário para todos e todas em seu espaço interno de trabalho.

A gente vê as leis, as NRs mudando. A gente vê todas essas mudanças acontecerem, mas quer ver na prática. Seria excelente trazer esses exemplos a público, à luz, para que a gente conseguisse entender ainda melhor a questão da Lei da Igualdade Salarial.

E dentro dessas assembleias que estamos realizando, eu vou falar um pouco, mas vou dar um exemplo rápido do meu setor. Para a composição da pauta do aumento salarial anual, a gente apresenta algumas cláusulas. Uma delas é sobre a reprodução humana assistida, uma outra sobre a transição de gênero. E aí a gente sempre vê aquelas risadinhas, por causa do valor ou por causa do tema, sempre tem as risadinhas e, infelizmente, sempre vêm de homens. E a gente tem que colocar à luz, porque já existe essa cláusula, em algum lugar. O que nós estamos tentando é ampliar para que outras empresas também tragam um pouco de luz para esse debate, um pouco de respeito, um pouco de igualdade e a gente consiga avançar.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Então eu não vejo sentido, às vezes, nas brincadeiras, porque a gente sempre fala que é brincadeira quando a gente quer colocar algo e, às vezes, umas brincadeiras não cabem mais. A gente está num espaço social que não cabe mais ficar brincando com alguns temas nem é motivo de piada, como a gente viu na semana passada.

Então que a gente consiga fazer um amanhã diferente e trazer esses temas para um espaço público, trazer exemplos, como já disse e reforço, que precisam vir à luz é o nosso desafio. E é por isso que nós estamos aqui, para trazer um pouco dessa prática, do que nós já fazemos e vamos continuar fazendo, para somar dentro desse debate, dentro dessas comissões, dentro do Governo; continuar cobrando, continuar mostrando e continuar inserindo novos temas e debates para essa construção, para a gente conseguir, enfim, nossa igualdade.

Nossa igualdade não quer dizer que nós somos mais ou melhores que os homens. Nós queremos andar lado a lado. É isso, isso é igualdade. Não precisa ir muito longe para entender o sentido da palavra. É só buscar o dicionário que você vai entender o que é igualdade. A gente não está querendo ser melhor. A gente só quer respeito, a gente só quer andar, a gente só quer viver com dignidade, com respeito e com a nossa famosa igualdade, em que a gente vai continuar a insistindo.

Então um bom dia, bom trabalho para vocês. Vereador Hélio, obrigada pelo convite. (Palmas)

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Obrigado, Edna.

Queria apresentar, agora mais formalmente, a Kátia Rodrigues. Ela é presidente do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo, e adjunta, representando exatamente a Maria Auxiliadora. Com você.

A SRA. KATIA CRISTINA RODRIGUES SILVA - Bom dia a todas, todos e “todes”, ao Vereador Hélio - obrigada pela oportunidade -, companheira Edna, nossa querida Mari, Rosane. Nem fale, porque sou fã número um das duas. É um prazer estar aqui hoje.

Como a companheira Edna disse, a Maria Auxiliadora hoje não pôde estar aqui realmente, ela teve um compromisso inadiável. Como ela representa, ela é presidente do

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Sindbrinq, então o patronal chamou ela de urgência para tratar de assuntos das trabalhadoras e dos trabalhadores, então nada mais do que justo ela ir falar com os patrões para tratar sobre as questões das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Bom, eu sou Kátia Rodrigues. Estou como presidente do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo, Sispesp, sou adjunta da Auxiliadora na Força Sindical e também no Fórum das Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais.

Bom, do que nós estamos tratando aqui hoje? A Lei da Igualdade Salarial. Mas será que é somente isso mesmo? Eu acho que não. Se a gente for pensar com calma sobre isso, nós estamos indo muito mais além. Nós estamos aqui tratando de igualdade de oportunidades, igualdade de gênero, então vai além da igualdade salarial.

Vocês sabem muito bem que nós tivemos um grande golpe, todos sabem, em 2016, e foi tirada de nós a nossa única presidente mulher, que foi Dilma Rousseff, e de lá para cá, nós só tivemos regressão nas nossas políticas sociais; das mulheres, então, nem se fala. Infelizmente tivemos um Ministério das Mulheres que não lutava pelas mulheres, então na verdade era um Ministério fictício.

Depois de muita luta, nós conseguimos então trazer novamente esse Governo progressista, que realmente fala a nossa língua, que fala com o trabalhador, que fala com aposentado, que fala com a mulher, que fala com a comunidade LGBTQIA+, que fala com a população negra. Então, assim, é uma fala de igual para igual. Sabemos, sim, que temos as dificuldades. Existem as dificuldades no Governo Federal e ninguém tem como dizer que não há, assim como no Governo estadual e aqui na Câmara também, aqui na Prefeitura, mas nós estamos lutando.

Eu não vou ser repetitiva, porque a Roseane já praticamente deu uma aula para nós sobre lei e sobre tudo que é o contexto em relação à Lei da Igualdade Salarial, mas é importante destacar o que ela fala sobre os programas que o Ministério das Mulheres está avançando para essas meninas.

Vocês vejam bem, hoje mesmo pela manhã eu vi o número do índice de feminicídio

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

no Brasil, que cresceu, infelizmente. Então, assim, quando você vive num ciclo de violência, você acaba criando também crianças violentas. Então, assim, as pessoas podem achar que um homem ou até mesmo uma mulher, como acontece em alguns casos, que elas nascem violentas. Não é assim. É o ambiente, é o local, é o processo familiar, então existe todo um contexto.

Então o que nós precisamos entender disso? Quando você cria, quando um Ministério se preocupa em fazer esse trabalho interministerial, com outros ministérios, para fazer programas de educação, programas de profissionalismo, vocês vejam que é um trabalho de infância. Quantas meninas não estão aqui na Praça da Sé? Nós estamos bem aqui ao lado. Acabei de vir, meu sindicato fica bem ali na Praça da Sé. Quantas crianças nós não vemos ali jogadas na rua, ou pedindo, ou crianças com outras crianças no colo?

Então, assim, parece que a Lei da Igualdade Salarial é apenas uma lei, mas não é. Ela faz todo esse contexto social no Brasil. Então nós, na verdade, independente do partido a, b ou c, ou ideologia política, nós temos que pensar num plano Brasil, nós temos que pensar num plano familiar, nós temos que pensar num plano de saúde, de não violência, de igualdade. Então é admirável termos hoje um Ministério que se preocupa, que faz esse trabalho social e eu acredito que ainda vai muito longe isso.

No ano passado, 2024, foi realizado um encontro de mulheres dentro da Força Sindical. Até então a ministra Cida... Estivemos lá mais de 500 mulheres e a Ministra, naquele momento, pôde explicar, pôde dialogar com as trabalhadoras de todos os setores. Ali tinha servidoras públicas, tinha metalúrgicas, tinha químicas, tinha meninas borracheiras, então tinha várias categorias. Então é uma lei que não abrange a categoria a, b ou c, ela abrange todos, para vocês terem uma ideia da magnitude dessa lei.

E nós, sim, precisamos fazer essa fiscalização na base para ver se realmente, como diz a companheira Auxiliadora, essa lei pega. Porque na verdade a lei é constituída, é aprovada, mas até ela chegar à prática tem um longo caminho. O movimento sindical vem justamente para isso. Para quem não sabe ou não entende o que um sindicato faz, o que um fórum das mulheres de centrais faz, nós somos órgãos também fiscalizadores e somos órgãos também

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

multiplicadores.

Porque, vejam bem, hoje nós estamos numa audiência pública híbrida, nós estamos com vocês aqui, presenciais, e temos as companheiras e os companheiros *on-line*. E aí você imagina: nossa, mas este salão poderia estar lotado? Poderia, poderia, sim, estar lotado. Mas cada um de vocês ouvindo aqui, cada uma dessas companheiras, o Vereador falando, vocês vão estar multiplicando na base, para a família, no trabalho. Então vocês imaginem a grande tarefa que cada um tem aqui.

Servidor público é uma categoria um pouco diferenciada do patronal. Nós somos concursados. Eu sou concursada na área da saúde, sou servidora pública estadual, minha lotação é no Hospital das Clínicas de São Paulo, no departamento de radiologia médica, vou para 29 anos de serviço público. Mas muita coisa também está mudando no setor público. E dentro do setor público existem os servidores estatutários e os servidores celetistas.

Os servidores celetistas entram num regime geral. Para vocês entenderem o contexto, a Lei de Igualdade Salarial não pega muito para os estatutários, mas para os celetistas sim. Por quê? Porque o celetista é, sim, concursado, mas, como ele é celetista, existe um regime diferente de contratação, e por esses trabalhadores nós conseguimos brigar, conseguimos lutar. Então, nós não estamos fora do processo. As pessoas já falaram para mim, Cátia, mas você é servidora, não está dentro. Não, nós estamos dentro do processo. Além de estarmos dentro do processo, precisamos apoiar aqueles que não são servidores públicos. Porque, como eu disse, somos agentes multiplicadores.

E, além de tudo isso, nós precisamos também entender que nós, mulheres, passamos por uma dificuldade muito grande desde os primórdios dos tempos. E, principalmente, como a Rosane disse, as mulheres negras. Então, nós temos essa dificuldade dentro do mercado de trabalho, porque eu trabalhei muito cedo. E sempre sofri muito essa questão de meu pai era branco, minha mãe era negra. Então, eu sempre tive alguns problemas em relação ao mercado de trabalho. Hoje, eu vejo que isso não acabou. Problemas que aconteciam 30, 40 anos atrás, não mudou. E as oportunidades das mulheres hoje não são as mesmas que as oportunidades

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

dos homens. Infelizmente. E eu vou dizer uma coisa para vocês. Nós não queremos ser melhores do que ninguém. Nós não queremos ser melhores que homens. Nós não queremos ser melhores que LGBTIA+, que negros. Não é isso. Nós só queremos ser iguais. Nós queremos apenas as mesmas oportunidades. Apenas isso.

Nós estamos num momento muito difícil da história política, mais uma vez. Temos aí 2026 pela frente. Vai ser um ano difícil, um ano eleitoral difícil. E eu acredito que a construção de um trabalho social e político começa agora. Então, a cada um de nós que lutamos pelo progresso do Brasil, pelo progresso do nosso Estado, do nosso município, do nosso país, precisamos ter a clareza que nós podemos fazer a diferença. E como a Rosane mesmo disse, mulheres são 52% dessa população. Olha o peso disso. Então, precisamos ter essa consciência que cada ação tem uma reação. Talvez vocês não entendam a importância disso, mas tem. E nós só vamos sofrer as consequências ou os frutos lá na frente.

Quando a ex-Ministra falava que meninas vestiam rosa e meninos vestiam azul, muitos batiam palma. A minha menina tem 12 anos e ela só usa azul. E qual é o problema disso? Então, assim, são ideologias que marcam a vida de uma criança e formam também o intelecto de uma criança dentro de uma escola. Vocês vejam as escolas cívico-militares. Estão avançando. Vocês vejam por aí que está se criando uma grande massa de privatização nas escolas públicas. Precisam prestar atenção nisso. “Ah, Cátia, mas isso não tem nada a ver comigo”. Tem, sim. Tem, sim. Então, são debates que, quando falamos de igualdade salarial, olhe o contexto em que chegamos.

Tudo está interligado. Parece que não, mas sim. E isso reflete na saúde, na educação, na política, porque todos nós somos políticos. Parece que não. Quem acha que parlamentar é só aquele, política é só aquele parlamentar que foi votado? Mentira. Fazemos política todos os dias. Quando você vai na padaria, tomar um cafezinho. Você troca conversa ali com o rapaz do balcão. Você, às vezes, até barganha o preço do pãozinho. Isso é política. Nós fazemos política todos os dias. Então, para vocês terem ideia de que tudo está interligado. Eu agradeço a oportunidade por estar aqui, a oportunidade de falar em nome da nossa Secretária

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Nacional, Maria Auxiliadora, que realmente não pôde estar aqui hoje presencialmente, e que nós possamos ter uma nova oportunidade de estarmos todos juntos, porque esse tipo de espaço que foi cedido, que foi permitido aqui pela Casa, pelo Vereador, de estarmos aqui falando com vocês, é importantíssimo. E nós precisamos ocupar os espaços. Homens, mulheres, cidadãos de bem, precisamos ocupar os espaços de fala, porque sem espaço de fala, nós não conseguimos avançar.

Obrigada, Vereador, pela oportunidade. Um bom dia a todos.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Obrigado, Katia. Passo a palavra agora para a professora Marilane Teixeira.

A SRA. MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA – Bom dia a todas, bom dia a todos. Quero começar agradecendo ao Vereador Hélio Rodrigues pela oportunidade de poder trazer para dentro desta Casa esse tema da Lei da Igualdade Salarial. Acho que é uma iniciativa muito necessária nesse momento, e saúdo, porque é a iniciativa, inclusive, de um Vereador homem. Sempre esperamos que haja mais engajamento das bancadas de mulheres, mas ter essa iniciativa partindo de um Vereador homem que tem clareza sobre a importância e da necessidade de debater esse tema como um tema para a sociedade. Portanto, não é um tema que está circunscrito a quem está apenas no mundo do trabalho, ou apenas às mulheres, ou apenas aos sindicatos, mas é um debate que envolve a sociedade. Então, muito obrigada, Vereador Hélio, pela oportunidade.

Quero começar também agradecendo e cumprimentando a Rosane da Silva, a Secretária da SENAEC, que está à frente desse processo, dos últimos, vai completar dois anos da lei agora, em 3 de julho, mas a iniciativa da elaboração da lei começou já em janeiro de 2023, uma das primeiras tarefas quando a Rosane assumiu a Secretaria foi justamente conduzir esse processo de elaboração dessa lei. Então, foi um processo muito árduo, exigiu muito esforço, muito diálogo. Então, parabenizo a Rosane pela condução desse processo durante todo esse período.

Cumprimento a Edna Medeiros e a Katia Rodrigues, parente do Hélio Rodrigues, pela

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

atuação tanto da UGT quanto da Força Sindical nesse processo todo. Tanto a Força como a UGT e outras centrais também, como a CUT, a Intersindical, que, embora não possam estar conosco hoje, mas têm sido presenças e parcerias essenciais para garantir a viabilidade e a implementação da lei da igualdade salarial.

Bom, eu vou fazer uma fala de mais ou menos 10 minutos, Hélio. Então, 10, 15 minutos. Por favor, pode me interromper quando você avaliar que já excedeu. Não tem problema. Eu queria trazer outros elementos para a gente compreender o contexto e porque o tema da igualdade salarial é fundamental. E porque ele está longe de ser superado e porque nós insistimos que é fundamental, é estratégico o tema da igualdade salarial entre mulheres e homens, mesmo diante de tantos desafios e tantos problemas no mundo do trabalho.

Alguém poderia chegar e dizer assim: “Bom, vocês estão preocupados com equiparação salarial, mas olha o nível de informalidade do mercado de trabalho, olha a quantidade de mulheres que estão subocupadas, que estão desempregadas, que não conseguem acessar o mercado de trabalho”. Sim, nós temos clareza sobre todos os aspectos e há um esforço, sem dúvida nenhuma, hoje, do Governo Federal, de enfrentar todas essas frentes de trabalho. E uma delas é o tema da igualdade salarial.

Por que as desigualdades salariais persistem? Falamos disso há mais de 100 anos. Desde a formação da classe operária, lá no século 19, com as primeiras indústrias, as mulheres já lutavam pela igualdade salarial, e já denunciavam as condições desiguais de trabalho. Os argumentos, na época, eram de que as mulheres não precisavam receber salários iguais aos homens, porque elas só tinham que se manter, que não precisavam manter uma família, e que os homens sim precisavam manter uma família.

E por quê? Porque só trabalhavam mulheres solteiras. Se elas fossem casadas, era inadmissível que estivessem no mercado de trabalho. Em alguns casos, não era permitido, as mulheres eram proibidas de ingressar no mercado de trabalho, depois de casadas.

E fomos construindo na sociedade toda uma ideia de que o lugar da mulher é no lugar da casa, é no lugar do cuidado, é no lugar da família e o lugar do homem é no lugar do sustento, do provedor, no mercado de trabalho. Tanto que, se vocês observarem o salário mínimo, hoje, é 1.518 reais, mas, segundo os melhores cálculos do Dieese, nosso salário mínimo deveria ser em torno de 7.500 reais, ou

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

seja, 5 vezes mais do que é hoje. E está lá na legislação, na Constituição Federal, que o salário mínimo é um salário mínimo necessário para sustentação de uma família constituída por 2 adultos e 2 crianças.

Então, na Constituição Federal ainda persiste uma ideia de que o salário mínimo é o salário do provedor que sustenta a família, como se as mulheres não tivessem a possibilidade, a chance de ter o seu próprio sustento. Só que isto se alterou muito nas últimas décadas. As mulheres ingressaram massivamente no mercado de trabalho. Elas não são mais salário complementar, são parte da renda familiar, do orçamento familiar, que é fundamental para o sustento da família. E mais, é isso que a Rosane chamou a atenção. As mulheres hoje são maioria entre as pessoas que são chefe de família no Brasil.

Isto está se alterando de uma forma impressionante, pois quando se pega os dados de 10, 20 anos atrás, as mulheres chefes de família correspondiam em torno de 35%. Hoje, já são 51%, ou seja, cada vez mais você tem nas mulheres a responsabilidade pelo sustento da família e o seu salário é a principal fonte de sustentação.

Mas, de onde vem tanta desigualdade salarial? A Lei busca enfrentar uma situação concreta que é a presença de desigualdades salarial dentro do ambiente de trabalho, mesmo quando as mulheres realizam trabalhos iguais aos dos homens, trabalhos idênticos, na mesma função, com o mesmo nível de produtividade.

Bom, mas alguém vai dizer assim “Para que precisa dessa Lei, se isso já está previsto na Constituição Federal, que não pode pagar salários diferentes para homens e mulheres, já está previsto na CLT, já tem previsto nas normas coletivas?”. Se olharmos a maioria das convenções, acordos coletivos dos sindicatos, hoje, está dito lá que é proibido discriminar, seja por questão salarial...

Bom, então por que a Lei... o que ela traz de novidade? Ela obriga as empresas com 100 ou mais empregados de apresentar um relatório a cada 6 meses, dando conta de mostrar de forma até bastante agregada qual é a composição de homens e mulheres dessas empresas, qual é a média salarial desses homens e mulheres (brancos, negros; brancas e negras”, e qual é a média salarial por ocupação? Mas não é uma ocupação desagregada, é uma ocupação que tem um nível de agregação. São pessoas que trabalham na linha de produção, as que têm ensino médio, as que são diretores, gerentes. Portanto, têm um nível de agregação que permite que não haja nenhum tipo de conflito com a empresa, porque o salário de uma pessoa estaria sendo, vamos dizer, divulgado? Não. Se só tem um homem e uma mulher de gerente da empresa o dado é omitido, justamente pela exigência da lei do sigilo, me faltou o nome

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

completo, sim, a LGPD. Temos de tomar cuidados, muitas vezes, para confundir a dança de letrinhas. (Pausa) Exatamente, é a lei de proteção dos dados.

"Então não há risco de que uma informação individual possa tornar-se pública?", foi esse argumento, inclusive, que as empresas utilizaram para tentar barrar a aplicação da lei ou reivindicar, no Judiciário, que a lei não se aplique a elas.

O que ocorre? A lei enfrenta essa questão, mas o Ministério das Mulheres, pela SENAEC, e o Ministério do Trabalho foram além do que está na lei, pois propuseram que, mais do que o relatório, e a Rosane já mencionou isso, as empresas também preenchessem um conjunto de informações, onde elas têm de assumir se praticam ou não, por exemplo, a contratação de: mulheres, mulheres negras, mulheres chefes de família, mulheres vítimas de violência, mulheres indígenas.

As empresas também informam se têm uma política de creche, como elas valorizam o profissional, se têm um plano de cargos e salários, ou mesmo um plano de carreira. Ou seja, é um conjunto de informações que nos permita já deduzir o quanto essa empresa está, de fato, empenhada em melhorar as condições de trabalho de homens e mulheres, mas isso é um aspeto nada fácil de se captar.

E digo que não é fácil, pois o que acontece é que as empresas usam mecanismos, usam instrumentos para disfarçar. Aliás, já vimos muitos relatos a esse respeito. Por exemplo, uma trabalhadora de linha de produção. De início, essa funcionária entra como operadora de máquina, mas como auxiliar, porém, ela fica a vida toda na carteira de trabalho com aquela ocupação, quando, na verdade, ela já avançou daquele posto, já deveria estar, inclusive, em outro nível, porém não está.

Há outro aspecto. Você entra como auxiliar de operação, de operadora de máquina, os homens vão batem à porta do encarregado do RH e reclamam: "Ah quero aumento, quero mudar de posição". Só que as mulheres não fazem isso. Então também o ambiente de trabalho é muito constrangedor para que as mulheres possam lutar para melhorar as suas condições de trabalho.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

E a lei está nos permitindo olhar exatamente isso: os critérios que as empresas para a promoção, a ascensão profissional são muito desiguais para homens e mulheres. Embora as instituições não reconheçam essa desigualdade de critérios. Elas dizem que não: “Consideramos os níveis de produtividade, de qualificação”. Mas não é isso, senhoras e senhores. Os critérios possuem o viés de gênero. São critérios que adotam, por exemplo, se têm disponibilidade, se são proativos, se podem fazer cursos em finais de semana, se podem ficar depois do expediente para hora extra. Ou seja, são condições que, no geral, não são tão acessíveis para as mulheres, mas que são mais acessíveis para os homens.

Então, é claro que os homens vão apresentar muito maior disponibilidade, proatividade e, portanto, estarão muito mais aptos a terem méritos que justifiquem poderem ascender dentro das empresas. E é justamente para isso que precisamos olhar. Queremos nos atentar para isso e, assim, tentar atuar sobre esse ponto.

Mas há outros componentes que influenciam a desigualdade salarial, os quais são, muitas vezes, pouco compreensíveis para a maioria das pessoas. O primeiro deles é o tema da esfera da reprodução. É a ideia de que as mulheres são chefes de família, de que as mulheres são responsáveis pelos afazeres domésticos e por cuidar da casa. É por isso que têm muito mais dificuldades em se inserirem no mercado de trabalho e se encaixarem, inclusive, em trabalhos mais protegidos com direitos. Elas vão para a informalidade, vão para o trabalho doméstico, fazem trabalho em casa, do domicílio, para tentar compatibilizar essa dupla presença.

Quando analisamos os dados médios, vemos que as mulheres recebem, em média, 78% do salário dos homens. Por exemplo, se um homem recebe 100, uma mulher recebe 78. Há situações ainda piores: na comparação entre mulheres brancas e mulheres negras, a média chega a ser de 45%.

Essa diferença ocorre porque as empresas contratam mulheres para exercerem os mesmos trabalhos que os homens, com metade do salário? Não necessariamente. Essa disparidade está relacionada à forma como as mulheres se inserem no mercado de trabalho, muitas vezes em ocupações muito segregadas.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Atualmente, seis milhões de mulheres no Brasil trabalham como empregadas domésticas – 95% são mulheres, apenas 5% são homens. Ou seja, as mulheres entram no mercado de trabalho em funções que pagam muito menos. Precisamos enfrentar essa realidade.

A lei resolve isso? Não necessariamente. Mas o Plano Nacional de Igualdade Salarial busca enfrentar essa questão. Estamos utilizando a Lei de Igualdade Salarial como uma oportunidade para abordar problemas estruturais mais amplos.

Por que as mulheres precisam, necessariamente, ingressar nas áreas da saúde, da educação, da assistência? A Cátia, por exemplo, é oriunda da área da saúde e sabe melhor do que qualquer um de nós que é o setor que mais concentra mulheres. A Edna é da área de telemarketing. A Rosane vem do setor de vestuário e confecção, cuja maioria da força de trabalho também é feminina.

Por que isso continua se repetindo? Por que se perpetua essa inserção das mulheres em determinadas ocupações? Esta é uma oportunidade de dar visibilidade a esse problema. A lei vai além do que está na regulamentação ou na portaria. Ela busca enfrentar uma questão mais ampla e estrutural e dar visibilidade a essa desigualdade.

Gostaria de encerrar destacando o papel dos sindicatos nesse processo. Temos feito um grande esforço. Participei de diversas atividades organizadas pelo Ministério das Mulheres, incentivando o envolvimento dos sindicatos. Isso porque a aplicação e o acompanhamento da lei dependem diretamente da atuação sindical.

Hoje, 53 mil empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a apresentar relatórios. Não há, até o momento, capacidade humana – nem mesmo inteligência artificial – para analisar todos esses relatórios e identificar os principais problemas. Ainda dependemos do trabalho humano. Esse trabalho é o trabalho sindical, o trabalho formiguinha.

Por isso a proposta de eleger algumas empresas e acompanhar esse processo *in loco*. O enfrentamento da desigualdade salarial só será viável com a adesão, o compromisso e a participação da sociedade como um todo, especialmente do movimento sindical. E não apenas das mulheres sindicalistas. Esse compromisso deve ser de todos os sindicalistas.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

O objetivo de uma audiência como esta é justamente abrir espaço para demonstrarmos o quanto essa luta é importante e necessária. Ela não é a única, e não resolverá, sozinha, todos os problemas relacionados às desigualdades enfrentadas pelas mulheres. Mas pode sinalizar uma mudança de rumo. Se as mulheres passarem a ganhar salários iguais aos dos homens, o País será mais rico, produzirá mais, a população terá mais renda e qualidade de vida. O impacto será positivo para todos. Não há justificativa para que as mulheres recebam salários inferiores aos dos homens.

Obrigada, Hélio. Você não me chamou a atenção, mas tenho certeza de que respeitei o prazo. Muito obrigada pela oportunidade.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Não posso fazer isso. Bom, quero saber se estão online duas pessoas que fizeram inscrições pelo portal da Casa... Estão encerradas as inscrições. Sra. Iraci está online? O Sr. Rafael de Lima está online?

Não estão, né?

Passemos para a inscrição presencial da Dani Perissinotto.

A SRA. DANI PERISSINOTTO – Bom dia a todos, todes e todas.

Eu vou fazer a minha autodescrição em respeito à participação social de pessoas com deficiência visual ou baixa visão que possam estar nos acompanhando de forma remota.

Eu sou uma mulher de pele branca, com cabelos curtos, castanhos, grisalhos nas têmporas; e estou com uma blusa verde e uma preta por baixo.

Eu queria primeiramente agradecer ao Vereador Hélio e a toda a Mesa por este espaço, esta audiência pública, que é muito importante.

Eu fiz algumas considerações no tempo que eu estava assistindo.

No começo, teve a fala da nossa companheira sobre as mulheres que cuidam dos filhos e que agora cuidam dos pais, dos avós. E até saiu recentemente uma pesquisa: são mulheres normalmente de 30 a 50 anos – a considerada geração sanduíche. Elas trabalham, cuidam dos filhos, cuidam dos avós, dos pais, da família que está ficando idosa, e não cuidam de si próprias. Essas mulheres acabam adoecendo mais. E elas também têm que ter uma renda,

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

porque, muitas vezes, são mães solo.

Lembrando que o trabalho doméstico é um trabalho não pago. As mulheres que trabalham desta forma não têm nenhum tipo de contribuição para a sua aposentadoria. É isso é uma coisa importante que temos que pensar quando falamos sobre equidade de renda.

Falamos das mulheres que são mães, da dificuldade no mercado de trabalho. E outra coisa importante que precisamos falar é sobre as muitas trabalhadoras que, ao serem mães, se deparam com a realidade de serem mães atípicas – que foi o meu caso.

Eu trabalhava no mercado de trabalho na área de pesquisa, *marketing*, e não tinha um sindicato para lutar por nós. Eu fui descontinuada da empresa após o diagnóstico da minha filha, e após eu descobrir que eu estava grávida de quatro meses.

Então, eu acho que temos que pensar em políticas públicas para essa nova realidade que vem surgindo. É uma realidade grande. Antes era 1 para 70; hoje, é 1 uma pessoa com autismo a cada 36.

E somente para fechar o pensamento da nossa colega sobre igualdade: mulher não quer ser mais que homem, mulher quer igualdade. Mas um princípio muito sério da igualdade é a equidade. E sem os nossos companheiros assumindo de fato as suas funções sociais de adultos médios responsáveis pelas suas funções, e sem políticas públicas de equidade no cuidado, na parentalidade, nós dificilmente vamos alcançar essa equidade feminina.

Muito obrigada a todos.

Bom dia.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Obrigado, Dani Perissinotto.

Lutemberg Nunes, vamos lá. Três minutos.

O SR. LUTEMBERG NUNES – Pessoal, bom dia.

Primeiro, quero parabenizar o Vereador por trazer um tema tão importante para esta Casa. Mas temos que lembrar que nós tivemos um ex-Presidente que disse que, se fosse empresário, não contrataria mulher, porque engravida. Lembram?

Ultimamente, o mundo assistiu à Ministra Marina ser despeitada de forma grotesca.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

E a mídia – principalmente, a brasileira – não deu tanta importância ao fato.

Então, Vereador, é importante você trazer para esta Casa, porque nós temos um Congresso machista, preconceituoso, e é um tema muito importante. Quando a Marilane coloca aqui que o movimento sindical tem uma responsabilidade - e tem mesmo – agora, é uma situação que o Lula fez a parte dele.

Eu sou diretor do Sindicato dos Químicos de São Paulo, sou do setor químico; no ano passado, está aqui o companheiro Luís, nós fomos assinar e acompanhar a CIPA da Nitro Química. Eu sou trabalhador da Nitro Química, empresa situada em São Miguel Paulista, com mais de 600 trabalhadores, na qual mais de 30% são mulheres. E para a nossa surpresa, a CIPA da Nitro Química, no ano passado, não tinha nenhuma mulher.

Mari, eu trago a NR-5, e o que diz a CIPA da Lei 14.457/2022 é sobre respeitar a mulher, é sobre contratação, e como uma empresa dessa não tem nenhuma mulher, não é? A empresa abriu para a gente fazer um trabalho e incentivar as mulheres a entrarem na CIPA. Lá são 16 membros, oito titulares e oito suplentes. E mesmo com esse trabalho, só tem três mulheres ainda.

Então, existe também o interesse e a gente precisa trabalhar sobre isso muito, porque eu estou falando de uma empresa, mas se a gente pegar o movimento sindical como um todo, tem que fazer esse levantamento, Mari. Quantas mulheres, quantas CIPAs existem, principalmente no setor químico, a gente tem que levantar, Vereador.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) - Concluindo.

O SR. LUTEMBERG NUNES - E para terminar, eu queria saber um dado. A OIT diz que, no mundo, a equiparação salarial entre homens e mulheres é de 20%. Certo? Eu queria saber, Mari se tem um dado das grandes potências, das grandes indústrias do mundo, as cinco maiores. Como é que está esse quadro?

Agora, um ponto importante, Vereador, aqui na Casa nós temos 55 Vereadores, não é? Mas eu não me lembro, agora, o total de mulheres. Eu espero que, embora esse tema tenha sido trazido por um homem, as mulheres também se engajem nesse processo, porque

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

precisamos resgatar as mulheres onde elas estão. Como disse a Ministra Marina Silva, a mulher tem que estar onde ela quiser. É isso. (Palmas)

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) - Obrigado, Nunes.

Vamos nos ater ao tempo. Eu preciso marcar três minutos.

Agora, encerrando, com a palavra, Adriana.

A SRA. ADRIANA SERRANO - Bom dia.

- Manifestação fora do microfone.

A SRA. ADRIANA SERRANO - Primeiro, quero agradecer ao Vereador Hélio por essa atividade importante para discutir a igualdade salarial; parabenizar e cumprimentar a Mesa, e parabenizar os presentes e os de forma remota.

Meu nome é Adriana. Eu sou supervisora escolar na rede municipal de educação de São Paulo, atuo também na Câmara Municipal, na assessoria do Vereador Hélio Rodrigues.

Achei importante pontuar porque a Mesa também nos provocou com relação à educação pública. Nós somos majoritariamente mulheres na educação pública, mas a gente ainda sofre muito, mesmo sendo majoritariamente mulheres na educação pública. Então, quando a Mesa traz esse debate para a gente, é importante a gente pontuar, e eu, sendo da educação pública municipal, não podia deixar de manifestar.

A gente é majoritariamente na nossa rede, mas a gente ainda encontra muitos entraves. A citar a questão da justiça reprodutiva. A gente faz muita concessão para a gente poder ser mãe. Eu sou profissional há 30 anos na educação pública e 25 na educação pública municipal. Quando eu decidi me tornar mãe. Aos 32 anos, eu tive que fazer muitas renúncias. Muitas amigas minhas já eram mães há muito tempo, hoje são avós. E eu ainda tenho um filho de 18 anos, muito bem-criado, mas eu poderia ter sido mãe mais nova, mas não fiz. Por quê? Porque eu estudava muito, eu me dedicava muito, eu tinha que cuidar do meu trabalho. Então, para eu conseguir ser aprovada nos sete concursos públicos que eu fui, eu tive que fazer muitas renúncias na minha vida.

E isso é da característica da mulher. A mulher tem que cuidar do lar, a mulher tem

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

que cuidar do filho. A mulher, às vezes, cuida das amigas que estão caindo pelo caminho, a gente dá a mão para levantar. Então a mulher, quando chega no final da sua carreira... Eu consegui chegar ao topo da minha carreira na educação, como supervisor escolar, mas só eu sei quantas renúncias eu tive que fazer para chegar a esse lugar. E eu sei que muitas colegas passam por isso.

Então esta atividade de hoje tem extrema importância para a gente dizer das nossas dificuldades, para a gente reivindicar os nossos espaços e para a gente também saudar e louvar todas nós que estamos nessa carreira, nessa luta. Que não seja na educação, que seja na saúde, na assistência, todas nós lutamos para chegar aonde estamos e temos que ser respeitadas e tratadas com dignidade. Então, esse movimento pela justiça salarial, pela justiça de equiparação de direitos, é mais que necessária.

Quero destacar também a questão do assédio nos ambientes de trabalho. As mulheres sofrem muito assédio nos ambientes de trabalho, especificamente na educação. Então isso também precisa estar registrado aqui e considerado também nos debates. É muito importante que a gente crie um observatório do trabalho das mulheres na educação pública municipal, porque a questão da saúde mental e do assédio que as mulheres sofrem é sufocada, e isso precisa ser acompanhado, monitorado, revelado e tratado.

Muito obrigada pela oportunidade. (Palmas)

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) - Obrigado, Adriana.

Vou voltar, mas vai ser bem rapidinho. Agora vamos controlar a Rosane e a Marilane. Começar por quem? Pode ficar tranquilo porque... Quer começar pela Kátia e a Edna? Então, vamos lá.

A SRA. KATIA CRISTINA RODRIGUES - Bem, todas as considerações aqui são mais do que valiosas para nós. Quando estamos em uma mesa, nós estamos aqui mais para ouvir do que para falar. Essa é a grande verdade.

E é interessante, algumas coisas que foram pontuadas aqui, até de companheiros homens, sobre quando falou da questão da Ministra Marina. Realmente, foi uma violência política

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

de gênero ali. E aconteceu também com o Ministro Haddad, pouco tempo depois. Eu estava prestando atenção, mas a repercussão do Ministro Haddad, com todo o respeito, não foi a mesma que o da Ministra Marina. Quem realmente defendeu mais a Ministra Marina foram os movimentos sociais, o movimento sindical, mas o povo não entendeu, não entendeu o que aconteceu ali, e é muito triste isso.

Isso faz a gente refletir um pouco. Como os temas aqui, como eu disse, estão todos interligados, nos faz refletir um pouco sobre o que nós queremos para nós e para os nossos filhos. É como eu disse, tudo vem da educação. Aqui a companheira falou sobre a educação pública, e realmente as minhas amigas servidoras públicas municipais, que eu tenho muito apreço pelo Sindicato dos municipais, que é o Sindsep, que são meus amigos também, e também nós que somos do da área estadual, é muito difícil.

O que ela fala sobre assédio moral, as pessoas que não convivem com o servidor ou que trabalham com essa categoria não têm esse entendimento. O quanto nós sofremos assédio moral dentro do serviço público. E é por isso que nós, assim como o Ministério das Mulheres, a Rosane, aqui presente, a Marilane, lutam tanto pela ratificação da 190. Porque a ratificação da Convenção 190 é justamente para combater isso, esse assédio moral, assédio sexual, no âmbito do trabalho. Porque, quando nós temos uma lei, é diferente. Nós temos instrumento para poder lutar com mais veracidade. Então, não é um mimimi, como muitos falam por aí, não é um mimimi. E o assédio moral é sutil, as pessoas não sabem. Você está falando aqui e, de repente, um espaço em que você está em uma reunião, eles cortam a sua fala, onde todos têm o direito de cinco minutos, você só tem 15 segundos. Você não participa das discussões dentro de um ambiente de trabalho. Você é excluído de orientações. Então, são “n” situações aqui.

Então, assim, é muito rico estar com vocês, é muito rico porque, assim, como eu disse, nós estamos mais aqui para ouvir vocês do que para falar. É isso.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Obrigado, Kátia. Agora, passo a palavra para a Edna.

A SRA. MARIA EDNA FERREIRA DE MEDEIROS – Eu já quero começar

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

agradecendo todos e todas que se dispuseram a estar aqui nos ouvindo. Porque é uma via de mão dupla. E reforçar que, como disse, porque o debate tem que ser assim. Lógico que a gente queria ficar aqui o dia inteiro, porque é assunto para um dia inteiro. Mas respeitando ali todas as falas importantíssimas, o companheiro trazer ali, eu gosto de trazer à luz essas provocações, porque a gente convive com violência dentro das nossas próprias casas. Nossas meninas, nossas mulheres. Então, quando a gente vai para o mercado de trabalho, a gente já vai no estado de sofrência. Porque é sofrido, em condição normal é sofrido. Acordar cedo, pegar um ônibus lotado, trânsito, é terrível pela cidade. Isso é quem vive em cidades grandes, como São Paulo. Mas, se a gente for um pouquinho ali para do Oiapoque ao Chuí, no Brasil, a gente vai ver que as realidades não mudam. Porque no campo as mulheres também sofrem violência, e nós temos números gritantes que falam por nós. Seja de feminicídio, seja de violência, seja o assédio. Se a gente sai na rua, a gente sofre assédio. Se a gente está dentro das nossas casas, a gente sofre assédio. E de quem a gente menos espera.

Então, quando a gente vai para o mercado de trabalho, a gente não está preparada para sofrer assédio. E a gente sofre da mesma forma. Às vezes de uma forma tão implícita, ou às vezes tão subjetiva, mas a gente sofre assédio. Então, a mulher, além dos prós e dos contras, como foi apresentado pela Marilane, a gente ainda tem que viver dentro de uma sociedade que acha que é normal. A gente não pode normalizar isso. Não tem nada de normal. Então, falar sobre igualdade, falar sobre equidade, falar sobre violência, falar sobre desigualdades, falar sobre feminicídio, é o que vai continuar nos movendo dentro do movimento sindical, dentro dos movimentos sociais, e ter um governo que participe com a gente dentro desses espaços de fala é importantíssimo.

Então, agradeço ao nosso Presidente Lula, que disse que a gente pode bater lá na porta dele, a qualquer momento, quando a gente tiver algo a ser questionado, que a gente questione. Então, que seja também um espaço aqui na Câmara Municipal de São Paulo, que seja um espaço também dentro da Assembleia Legislativa de São Paulo, ou em todos os estados, ou não, precisa ser em todos os estados, porque a gente precisa mudar essa realidade.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Então, então que haja mais espaços como esse, que haja mais audiências públicas com participação popular. Quero agradecer quem está acompanhando *on-line* e inclusive quem vai assistir depois, porque infelizmente muitas estão em horário de trabalho e não conseguem acompanhar, mas terão oportunidade de acompanhar depois. Então, é isso. São as telecomunicações conectando todo mundo, e a nossa internet do mundo e das coisas conectando e não deixando que se perca essa oportunidade de informar. Que todos se movimentem com a gente.

Agradeço à Rosane, ao Governo federal, ao Vereador, à Marilane por nos ter convidado e feito participar desse processo, à nossa companheira Auxiliadora e à Kátia, que estão presentes. E, mais uma vez, reforço que, como mulheres ugetistas, nós estamos na luta e vamos continuar.

Pelo Fórum Nacional das Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais, expresso meu agradecimento e o estendo a esta Mesa, a este espaço de fala e a todos os companheiros dos outros Estados que não puderam estar presentes, mas certamente estão representados. (Palmas)

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Obrigado Edna. Passo a palavra para a Sra. Marilane Teixeira.

A SRA. MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA - Obrigada mais uma vez pela oportunidade. Agradeço pelas questões formuladas. E, pontualmente, respondendo Nunes, há muitos estudos que tratam do tema das desigualdades salariais nos países. Há muita publicação sobre isso, e inclusive a gente tem utilizado esse material para poder subsidiar os nossos argumentos, mostrando que vários países é já se possuíam leis que exigiam que as empresas apresentassem de forma transparente suas políticas de remuneração. Embora isso tenha contribuído para reduzir, não dá para dizer que hoje há algum país onde haja a igualdade plena. Não há. Há países que fazem mais esforço em trazer política pública, em fortalecer a presença das mulheres no mundo do trabalho, mas afirmar que há uma situação de plena igualdade, não.

Isso tem muito a ver com o próprio sistema econômico ou com o capitalismo. A gente

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

não reverte isso numa sociedade marcadamente de classes, que se apropria de boa parte do trabalho das mulheres e dos homens para poder fazer o processo de acumulação e do lucro. Então, não vivemos em uma condição de plena igualdade.

Nunes, não temos dados. As empresas são muito reticentes em publicar dados internos sobre salários. Para algumas grandes empresas, por terem aderido a programas de diversidade e inclusão, é importante dar visibilidade, porque isso é bom para os seus negócios, para seus clientes. Há uma pressão muito grande, principalmente das empresas europeias, para terem políticas de transparência na contratação de homens e mulheres. Assim, algumas divulgam.

A gente teria que buscar entre as maiores. É possível olhar para as empresas maiores, como, por exemplo, Google e outras grandes, principalmente as das áreas de comunicação e tecnologia. Agora, só para registrar: todas essas grandes empresas de tecnologia tinham políticas de inclusão de diversidade; mas, com a eleição do Trump, houve retrocesso em relação a isso, e as empresas inclusive anunciaram que vão paralisar suas políticas de diversidade e inclusão. Qual é o impacto disso no Brasil? A gente ainda não sabe. Há certo silenciamento das empresas em relação a isso. Pode ter um impacto negativo sim, porque estávamos num momento, assim, de muita euforia, com as empresas divulgando seus resultados, mostrando como elas são inclusivas. Então, assim, é um pouco esse cenário.

Meu desejo era mais responder a isso e reforçar essa ideia de que é muito importante o engajamento, tanto da sociedade, quanto dos sindicatos, para que possamos dar eficácia à lei. Devo insistir que a lei só é eficaz se sai do papel e vai para o plano material da luta. Porque se há luta por ela, a lei não se efetiva. Isso é histórico e a nossa experiência, inclusive, nos mostra isso.

Obrigada Vereador pela oportunidade de poder compartilhar esse momento com a Rosane, com a Edna e com a Kátia. Obrigada a todos vocês que estão nos acompanhando tanto *on-line*, quanto presencialmente. (Palmas)

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) - Obrigado Marilane. Passo a palavra, nesse

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

momento, para a Sra. Rosane da Silva, Secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados, do Ministério das Mulheres.

A SRA. ROSANE DA SILVA - Também vou me ater a todas as falas, respondendo algumas questões. Quero começar de frente para trás para esperarei a Adriana voltar, estou vendo que ela está dando uma entrevista (Pausa) Adriana não, perdão, a Dani.

Na verdade, a Adriana foi quem falou do tema das concessões e das renúncias que as mulheres sempre têm de fazer para chegar nos lugares e, inclusive, decidirem pela opção de ser mãe. O que desejamos é que a opção de ser mãe seja um direito das mulheres e não uma obrigação.

Quando debatemos o que é esse mundo machista e patriarcal que nos impõem essa questão de que precisamos ser mãe para nos tornarmos uma mulher completa, infelizmente, é essa mesma sociedade que nos impôs isso não nos dá, depois, as garantias para que possamos realizar essa opção. Então, repito, a maternidade tem de ser uma opção e não uma obrigação.

Aliás, é por isso que falamos, desde o início, sobre a lei que nos permite exatamente identificar, a partir das informações que as empresas nos mandam, onde estão esses grandes desafios colocados para nós.

A Mari nos trouxe, inclusive, essas novas questões sobre os critérios que as empresas utilizam para a ascensão interna. A meu ver, são critérios que nos tiram, nós mulheres, o tempo todo de alavancarmos a carreira. Para que possamos ascender profissionalmente percebemos que todas as mulheres têm de renunciar a tantas outras coisas nas suas vidas. Então a Lei de Igualdade, a Política Nacional de Cuidados e o Plano Nacional de Cuidados tentam, justamente, enfrentar esses grandes desafios.

O outro tema, que é a 190 da OIT, enviamos também e o Governo do Presidente Lula encaminhou ao Congresso Nacional. Trata-se da Retificação da Convenção 190, da OIT, de 2023, que está parada na Comissão de Relações Internacionais da Câmara Federal.

Há umas duas semanas, no seminário voltado aos direitos dos trabalhadores, a ISP, estive falando para o movimento sindical sobre a importância desse mesmo movimento se

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

mobilizar e intervir, ou seja, atuar dentro do Congresso Nacional, para essa pauta possa, de fato, avançar dentro do espaço daquela Casa Legislativa. Então, a Convenção 190 é um dos temas que está dentro do Congresso Nacional e ela é fundamental para avançarmos nesse debate do assédio moral no ambiente de trabalho.

O Nunes trouxe 2 temas que percebi dialogarem muito entre si: o tema da violência à política de gênero e o tema da presença das mulheres dentro do movimento sindical.

Vale ressaltar que vivemos numa sociedade machista e patriarcal, e sempre lembramos isso porque os movimentos também são reflexo dessa sociedade machista e patriarcal. Devo acrescentar que o espaço da política é também reflexo disso. Portanto, se formos olhar, é evidente que cresce esse debate da violência à política de gênero, pois o tempo todo, tentam nos tirar, nós mulheres, de todos os espaços e, em especial, do espaço público.

Então, quem mais enfrenta processo de discriminação e de violência política durante o processo eleitoral são exatamente as mulheres. E vivemos isso cotidianamente dentro daquele Congresso Nacional. Hoje, temos 18% de mulheres no Congresso, e cada vez que conversamos com as deputadas, saímos de lá muito pensativas.

As mulheres estão, o tempo todo, sendo provocadas. Somos provocadas a acreditar que esse espaço da política, esse ambiente público, não é o nosso. Basta ver o que a Ministra Marina sofreu, e o que tantas outras sofrem ali. Vamos lembrar o que a Deputada Federal Maria do Rosário sofreu em 2016, ou 2014, nem lembro a data. Lembro apenas que, na época, eu estava na Secretaria de Mulheres da CUT. Aquele foi um momento muito emblemático, porque ela sofreu uma discriminação grave. Posteriormente, venceu judicialmente o processo contra o ex-Presidente da República – aquela pessoa que, em breve, espero que esteja presa.

Sofremos violência política de gênero a vida inteira. À medida que as mulheres avançam e ocupam o espaço público, a violência aumenta. Imagino o quanto, e talvez o Vereador aqui acompanhe cotidianamente, as mulheres nesta Câmara sofrem violência política de gênero. E isso precisa ser debatido com a sociedade. Minha impressão é que isso acontece justamente para que desistamos.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Outro dia, conversava com a Deputada Maria do Rosário sobre isso, e ela me dizia: “Está ficando insustentável. Não aguentamos mais”. Imaginem a Maria do Rosário, com tantos anos de trajetória política. Agora pensem nas meninas que estão começando a se interessar pela política. Quando veem na televisão o que viram acontecer com a Ministra Marina, repensam muitas vezes antes de entrar nesse espaço.

Há um movimento organizado para nos tirar do espaço público, e nós precisamos enfrentar isso nos organizando e afirmando: esse espaço é nosso, nos pertence, e ninguém vai nos tirar dele – por mais difícil que seja, por mais que, quem está na vida pública, muitas vezes pense em desistir.

Isso está conectado com o que o Nunes trouxe sobre o movimento sindical. É por isso que, dentro das centrais sindicais, temos as Secretarias de Mulheres, e os sindicatos também têm. Sabemos que o espaço de auto-organização das mulheres dentro do movimento sindical é muito importante. Mas não basta termos esse espaço. Ele é essencial, sim, mas os sindicatos também precisam reservar parte, ainda que pequena, da verba que possuem para promover a atuação das mulheres no movimento sindical.

Estamos, inclusive, em diálogo com as centrais sindicais e o Ministério do Trabalho, construindo uma proposta de programa de formação que prepare mulheres para a negociação coletiva. Sabemos que, na maioria das vezes, quem representa os sindicatos nessas negociações são os homens. Por isso, é fundamental que existam políticas que promovam a participação das mulheres no movimento sindical, inclusive nos cargos máximos – aqueles que ocupam a mesa de negociação coletiva.

Encerrando, quero retomar o tema que a Dani trouxe em relação à política de cuidado. O que ela trouxe é, exatamente, o tema que temos discutido com centralidade no Governo Federal: o cuidado. Compreendemos que o cuidado é um trabalho que demanda tempo e que deve ser responsabilidade de todos, inclusive do Estado, por meio de políticas públicas – ou seja, creche, escola em tempo integral, instituições de longa permanência ou espaços e equipamentos que diminuam a sobrecarga do trabalho doméstico.

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Falei aqui das lavanderias, mas podemos falar também dos restaurantes populares, das cozinhas solidárias – iniciativas que atuam nessa perspectiva de reduzir a sobrecarga de trabalho das mulheres em todas as suas dimensões e diversidade. Estamos falando de mulheres pobres, mulheres mais velhas, jovens.

Há também o dado de que 11 milhões de jovens estão fora da escola e do mercado de trabalho – os chamados "nem-nem". E, entre cada três, duas são mulheres. Mas, no caso das mulheres, elas não estão estudando nem trabalhando. Elas não estão estudando, mas elas estão trabalhando dentro de casa, muitas vezes, cuidando do irmão mais novo, ou de alguma pessoa idosa, para que as pessoas adultas da casa possam ir trabalhar. Então, precisamos enfrentar isso. E é um grande desafio para nós, Dani. Em todos os lugares que vamos – eu vou, a Ministra vai, a Laís Abramo vai, o Ministro Wellington –, quando falamos do tema do cuidado, aparece o tema das mães atípicas. E esse é um grande desafio que precisamos enfrentar. E é isso que estamos tentando enfrentar agora no Plano Nacional de Cuidados. É tanto que temos no Plano e na Política Nacional de Cuidados, o que nós chamamos de *públicos prioritários* – crianças na primeira infância, idosos, pessoas com deficiências, as vulnerabilidades sociais, e também essas especificidades, para os quais temos que ter um olhar mais atento. E estamos agora nesse momento de fechamento do nosso Plano Nacional de Cuidados. Espero, em breve, lançar o Plano – estamos apenas aguardando o *ok* do nosso Presidente para poder lançar o plano.

E quero encerrar dizendo que é muito importante existirem espaços como este.

O Ministério das Mulheres tem tentado construir esse debate mais público, não somente da Lei de Igualdade, mas também da Política e do Plano Nacional de Cuidados, porque sabemos que isso tem que ser responsabilidade de todo mundo – do Governo Federal, mas também responsabilidade de governos estaduais e municipais –, porque precisamos que esses debates sejam cada vez mais públicos.

Como já foi falado aqui, tem pessoas nos assistindo. E essas pessoas vão nos assistir depois. E esse é o papel, inclusive, do legislativo: cada vez mais, tornar esses debates mais públicos. Esse não pode ser um debate de quem atua no movimento de mulheres, não

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

pode ser um debate das centrais sindicais, não pode ser um debate do Ministério das Mulheres, tem que ser um debate da sociedade. É por isso que é tão significativo que um vereador homem, mas que vem do movimento sindical, que atua no movimento sindical, traga esse tema com centralidade para esta audiência pública. Isso mostra que esse é um tema de todo mundo, de homens de mulheres, de quem quer, sim, construir uma sociedade igualitária, onde as mulheres estejam no centro das políticas. E que as mulheres também estejam no centro do que é a atuação do movimento social, do movimento sindical organizado.

Agradeço muito a oportunidade de trazer um beijo e um abraço da Ministra Márcia Lopes. E quero dizer que o nosso ministério está à disposição não somente desta Casa, mas do mandato do Vereador, do movimento social organizado, do movimento sindical, para irmos construindo esse debate de forma cada vez mais pública.

Encerro com um convite.

Este ano, temos a nossa 5ª Conferência de Políticas para as Mulheres, que acontece nos dias 29 e 30 de setembro e 1º de outubro em Brasília. Estamos agora no processo das etapas municipais, estaduais, e das conferências livres.

Mulheres, se organizem, participem da etapa municipal, participem da etapa estadual, promovam conferências livres, para que temas como o que vocês trouxeram aqui possam reverberar na nossa conferência nacional de política para as mulheres.

Ficamos à disposição de cada um de vocês para continuar conversando sobre esse tema tão importante para as mulheres trabalhadoras.

Obrigada pela oportunidade. Obrigada.

O SR. PRESIDENTE (Hélio Rodrigues) – Obrigado, Rosane.

Queria agradecer demais a presença de todos.

Queria agradecer a presença do pessoal do apoio da nossa Comissão de Saúde. Esse debate é importante para o mundo do trabalho. A Lei de Igualdade Salarial é fundamental.

Quero agradecer a presença das Sras. Maria Edna Ferreira de Medeiros, Secretária-Adjunta da Secretaria de Mulheres da UGT e suplente da Diretoria Executiva do Sindicato dos

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

Trabalhadores em Telecomunicações no Estado de São Paulo, a Sintetel/São Paulo; Marilane Oliveira Teixeira, Economista, Doutora em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Unicamp, Professora e Pesquisadora do Cesit/Unicamp – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do trabalho –, nas áreas de trabalho, gênero e sindicalismo; Rosane da Silva, que é uma companheira de longa data do movimento, que hoje é Secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres; Katia Rodrigues, Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo e Adjunta da nossa querida Maria Auxiliadora, do Fórum das Centrais Sindicais.

Esqueci de alguém? Não?

E antes de encerrar, eu gostaria de aproveitar o espaço da nossa audiência pública para fazer uma denúncia do que está acontecendo com os trabalhadores e trabalhadoras, e com o movimento sindical do Panamá. E isso me toca pessoalmente porque eu tenho amigos que estão no Panamá. Já fizemos várias jornadas juntos, inclusive estudamos juntos, e eles estão sofrendo perseguições e prisões no Panamá.

Embora ocorra além das fronteiras do nosso país, diz respeito a todos nós, que defendemos a democracia e os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, a grave repressão que se abate sobre o sindicato Suntracs, no Panamá. Estamos diante de uma ofensiva brutal contra os direitos da organização sindical. Os líderes do Suntracs estão sendo perseguidos, presos e ameaçados por exercerem o direito legítimo de lutar por melhores condições de vida para trabalhadoras e trabalhadores panamenhos.

Cito alguns companheiros. O companheiro Saúl Méndez, Secretário-Geral do Sindicato, foi obrigado a pedir asilo na embaixada da Bolívia. Saúl Méndez foi candidato a presidente do Panamá. O companheiro Jaime Caballero, que está preso em uma penitenciária de segurança máxima; o companheiro Genaro, que também está em prisão domiciliar; e o companheiro Erasmo, que é amigo pessoal meu, está sendo cassado como foragido pelo Governo Panamenho.

Além disso, o Governo Panamenho invadiu a sede do Sindicato com tropas de

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

choque, fechou contas bancárias e vem promovendo um cerco ao direito de greve. O sindicato Suntracs é o sindicato dos trabalhadores da construção civil do Panamá. Não é aceitável, o Panamá é signatário da Convenção 87 da OIT, que garante a liberdade sindical. Em março, a própria OIT recomendou que o Governo Panamenho respeitasse os direitos do Suntracs, mas até agora isso não aconteceu.

A resposta Internacional tem sido forte. Mais de 40 países, importantes organizações sindicais, como a Federação Sindical Internacional, já se manifestaram em solidariedade. E em São Paulo, como a maior cidade, eu faço esse apelo aqui também. Faço um apelo à Câmara dos Vereadores que se una à mobilização internacional em defesa do Suntracs e de todos os trabalhadores panamenhos.

Há várias categorias no Panamá que estão sofrendo perseguição. Os profissionais da educação, os do corte de bananas e também os que trabalham na agricultura vêm sofrendo com essa ação do Governo Panamenho, que também tem muito a ver com a eleição do Governo Trump. Essa repressão tem ocorrido depois disso.

O sindicato Suntracs já organizou diversas greves nacionais em defesa do direito dos trabalhadores da construção civil, tanto em defesa dos trabalhadores da construção civil do Panamá, como contra diversas empresas da China que se instalaram lá e usam a mão de obra do povo panamenho, contra as regras da legislação trabalhista do Panamá.

A gente está diante mesmo de uma ação de altíssima repressão por parte do Governo Panamenho. A gente tem pedido, Rosane, você, enquanto representante do Governo Federal, que a Comissão de Relações Exteriores do Senado e do Governo Federal possam também fazer uma ação em defesa dos trabalhadores do Panamá.

Nós temos tido muita repressão na Colômbia também com a ação sindical, mas o que acontece no Panamá superou todas as ações de repressões que já aconteceram na Colômbia e em outros países também da América Latina.

Eu faço um apelo, que o Governo do Panamá repense a ação que tem feito contra o sindicato Suntracs, que é um sindicato combativo, um sindicato de luta, que respeita os

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.

autuado por Helizenir Correia dos Santos em 10/07/2025 18:53:05.

trabalhadores e trabalhadoras do Panamá. Então, em defesa do Suntracs, eu faço um apelo ao Governo do Panamá e eu quero que essa mensagem se estenda a todas as Câmaras Municipais do Brasil, a todos aqueles que defendem a democracia, porque se trata de uma defesa da democracia, o direito legítimo de organização dos trabalhadores e trabalhadoras e o direito legítimo à greve.

Sem mais nada a tratar, está encerrada a presente sessão. Obrigado. (Palmas)

Matéria AUD 124/2025. Documento assinado digitalmente por HELIZENIR CORREIA DOS SANTOS e juntado ao REQCOM SAUDE 4/2025 por Helizenir Correia dos Santos. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?pID=651293.