

REDE EQUIDADE

(Acordo de Cooperação Técnica nº 2021/0235)
11ª Reunião do Comitê Coordenador
2025

Data: 12/11/2025 (quarta-feira)

Horário: 15:00 – 17:15

Local/ferramenta: Videoconferência Plataforma Microsoft Teams

1. PAUTA

Nº	Descrição
1	Apresentação da pesquisa “A trajetória de Assessores Negros no Congresso: acesso, desafios e estratégias de permanência”

2. PARTICIPANTES

Nº	Nome	Instituição
1	Synthya Maia	Palestrante - advogada, mestra e doutoranda em Sociologia e Analista de Monitoramento e Impacto na Legisla Brasil
2	Maria Terezinha Nunes Lui Teixeira Oliveira Gabriela Rodrigues de Moraes Ayô Maia Araújo de Almeida Tauany Kelly da Silva Stella Maria Vaz S. Valadares Chervenski	Senado Federal – SF Equipe Coordenadoria-Geral da Rede Equidade
3	Audrim Marques de Souza Christian Caetano de Lima Edna de Souza Carvalho Fátima Regina R. de A. Taufick Devair Sebastião Nunes	Senado Federal - SF
4	Viviane Cristina de Oliveira	Ministério do Desenvolvimento, da Indústria, do Comércio e Serviços - MDIC
5	Maysa da Silva Santos Alana Alves de Carvalho	Ministério da Defesa - MD
6	Dorenice de Fátima Abranches Michelle Vieira de Almeida	Agência Nacional de Transportes Terrestres -ANTT
7	Daniela Luciana da Silva	Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional - MIDR
8	Suely de Oliveira Augusto Lira da Rocha	Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome – MDS
09	Tatiana Aparecida Estanislau	Superior Tribunal de Justiça - STJ
10	Florinda dos Reis Leal	Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS

11	Fabiana Andrade Gomes e Silva	Conselho Nacional de Justiça - CNJ
12	Abiner Augusto Mendes	Empresa Brasil de Comunicação - EBC
13	Alessandra Matos de Araujo	Advocacia Geral da União - AGU
14	Jamilly Rodrigues	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região - TRT 13-PB
15	Iara Alves	Escola Nacional de Administração Pública - ENAP

3. ASSUNTOS TRATADOS

No dia 12 de novembro de 2025, às 15h, teve início a 11ª reunião virtual do Comitê Coordenador da Rede Equidade de 2025, contando com as presenças acima nominadas. A coordenadora da Rede Equidade, Maria Terezinha Nunes, após cumprimentar a todos e todas, deu início à reunião, esclarecendo que a pauta é específica para apresentação da pesquisa “A Trajetória de Assessores Negros no Congresso Nacional”, passando a palavra para Gabriela Rodrigues que teve a iniciativa de trazer o tema para conhecimento dos/as integrantes da Rede Equidade. Após leitura do currículo da pesquisadora Synthya Maia, foi iniciada a apresentação informando que a pesquisa foi desenvolvida pela Legisla Brasil, em parceria com o Movimento Mulheres Negras Decidem. O estudo intitulado “*A trajetória de assessores negros no Congresso Nacional: acesso, desafios e estratégias de permanência*”, adotou como caminho metodológico a realização de entrevistas semiestruturadas, anônimas e confidenciais, com assessores e chefes de gabinete atuantes tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal. Foram entrevistadas 34 mulheres e 26 homens, totalizando 60 pessoas. Destas, 3 atuavam no Senado e 57 na Câmara. A maior parte ocupava a função de assessor parlamentar, enquanto apenas 5 estavam em posições de chefia, dado que evidencia a concentração de pessoas negras em cargos de menor potencial decisório e com menos poder institucional. A partir desses dados, os objetivos metodológicos da pesquisa concentraram-se em: 1. compreender as trajetórias profissionais desses assessores; 2. identificar sua influência no processo legislativo; 3. mapear as barreiras enfrentadas para a permanência nesses espaços. Antes de avançar para a apresentação dos eixos temáticos, Synthya destacou que o ingresso na política institucional é, por si só, marcado por um processo de exclusão simbólica. Isso se evidencia pelo relato recorrente dos/as entrevistados/as, que afirmaram que ocupar um cargo de assessoria parlamentar não fazia parte de seus horizontes possíveis. A partir disso, Synthya destacou que há duas principais formas de ingresso nos gabinetes parlamentares: por meio de processos seletivos e por vínculos previamente estabelecidos. Contudo, fez uma ressalva de que, independentemente da forma de entrada, essas pessoas precisam mobilizar elevado capital técnico para se manter nos espaços institucionais. Nesse contexto, foi apresentada aos entrevistados/as a seguinte questão: como percebem sua própria influência no exercício do mandato? As respostas foram classificadas em três categorias: influência notória (17 respondentes), influência simbólica (18 respondentes) e nenhuma influência (25 respondentes), sendo esta última a mais recorrente. Synthya também apontou diferenças significativas entre pessoas negras e brancas no momento de representar o mandato. Segundo a pesquisa, assessores negros frequentemente não são reconhecidos como representantes legítimos, mesmo quando possuem elevado nível técnico. Essa dinâmica torna-se ainda mais complexa quando se observa a trajetória das mulheres negras: quando o gênero é atravessado pela raça, a experiência institucional torna-se qualitativamente distinta, exigindo dessas mulheres não apenas a afirmação constante de sua autoridade, mas também o enfrentamento de hierarquizações raciais.

Outro fator que adiciona camadas de complexidade ao acesso e à permanência nos espaços legislativos é a idade. A pesquisa identificou que, quanto mais jovem o/a assessor/a, maior é o distanciamento em relação aos centros de decisão. Os dados sobre diversidade revelam, ainda, que a entrada de pessoas LGBTQIA+ e de outros grupos sub-representados no Congresso Nacional depende, em grande medida, da sensibilidade política dos mandatos individuais, e não de um compromisso institucional consolidado com a diversidade. Outra dimensão investigada foi a dos ajustes estéticos e da vigilância simbólica, isto é, a modulação estética e comportamental exigida como forma de adaptação ao ambiente legislativo, um processo que se inicia já na entrada do Congresso. O corpo negro é frequentemente percebido como um “corpo estranho”, que precisa ser constantemente regulado, polido e reduzido, gerando práticas de autopolicamento para adequação aos códigos institucionais. Assim, estratégias de sobrevivência institucional passam, muitas vezes, pela adequação aos códigos de vestimenta e comportamento. A pesquisa também identificou quatro grandes obstáculos enfrentados pela assessoria negra no cotidiano institucional: instabilidade profissional, vulnerabilidade emocional, violência de gênero no ambiente legislativo e racismo institucional. Em relação aos canais de denúncia, os dados apontam que cerca de 60% das/os respondentes nunca ouviram falar ou não sabem como acessá-los. Diante desse cenário, a pesquisa propõe a construção de um Congresso Antirracista, ressaltando que não basta ampliar numericamente a presença negra nos gabinetes parlamentares, é necessário transformar os processos de recrutamento, as práticas de liderança e os espaços de decisão dentro dos partidos políticos. Com base nessas conclusões, foi elaborado um conjunto de recomendações para os mandatos parlamentares, inspirado no Modelo IDE da Rede Equidade, dentre as quais se destacam: realizar mapeamento periódico da composição das equipes, considerando raça, gênero e posição hierárquica; implementar processos transparentes para progressão na carreira e definição salarial; criar espaços regulares de escuta qualificada. Para os partidos políticos; instituir instâncias específicas de diversidade nas presidências partidárias e bancadas; garantir cotas mínimas em órgãos de direção partidária; incluir a diversidade racial como critério nos programas de formação e mentoria das fundações partidárias. Para as Casas Legislativas, foram apresentadas as seguintes recomendações: criar e fortalecer ouvidorias autônomas, com garantias efetivas de proteção às/aos denunciante(s); transformar iniciativas pontuais em políticas permanentes, por meio da ampliação e institucionalização de projetos; implementar cotas progressivas para ocupação de cargos estratégicos. Para a sociedade civil, foram destacadas as seguintes propostas: construir um banco de experiências voltado à promoção da equidade racial; incidir pela adoção de compromissos políticos que visem instituir marcos normativos de inclusão e transparência; estimular a formação de redes e coletivos de profissionais negros, de modo a apoiar a criação de estruturas permanentes de articulação, como coletivos de assessoras e assessores negros. Por fim, Shyntya ressaltou que a pesquisa apresentada constitui uma síntese de um estudo amplo e robusto, indicando que há diversos caminhos possíveis para aprofundamento das análises e do debate, os quais poderão ser explorados em etapas futuras. Após a apresentação, foi aberta a palavra aos presentes, seguindo-se um momento rico de debates, depoimentos e convite da palestrante para acesso à integralidade da pesquisa. Após agradecimentos à participação de todas/os e nada mais havendo a tratar, a apresentação foi encerrada às 17h15min. Ata redigida por Rebeca Maria de Araujo Viana e Maria Terezinha; após foi revisada por Maria Terezinha Nunes, do Senado Federal e enviada por e-mail para validação eletrônica das/os presentes.

