



Trabalho, Educação e Saúde

DOSSIÊ

<https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs3381>

Implementação de políticas institucionais de equidade na Fiocruz: caminhos de enfrentamento de desigualdades étnico-raciais e de gênero no trabalho

Implementation of institutional equity policies at Fiocruz: pathways to address ethnic-racial and gender inequalities in the workplace

Implementación de políticas institucionales de equidad en Fiocruz: caminos para enfrentar las desigualdades étnico-raciales y de género en el trabajo

Hilda da Silva Gomes¹ Marina Maria Ribeiro Gomes da Silva²
Roseli da Fonseca Rocha³ Andréa da Luz Carvalho⁴

¹Fundação Oswaldo Cruz, Casa de Oswaldo Cruz, Presidência, Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas, Rio de Janeiro, Brasil.
hilda.gomes@fiocruz.br

²Fundação Oswaldo Cruz, Presidência, Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas, Rio de Janeiro, Brasil.
marina.maria@fiocruz.br

³Fundação Oswaldo Cruz, Presidência, Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas, Rio de Janeiro, Brasil.
roseli.rocha@fiocruz.br

⁴Fundação Oswaldo Cruz, Coordenação Geral de Gestão de Pessoas, Rio de Janeiro, Brasil.
andrea.carvalho@fiocruz.br

Resumo

O sexismo e o racismo caminham juntos na produção e reprodução de desigualdades, e as relações sociais de opressão, discriminação e exploração alimentam a manutenção de privilégios de uma camada dominante no Brasil, em detrimento da garantia dos direitos de todas as pessoas. Apresentamos um breve histórico sobre o contexto da Fundação Oswaldo Cruz, a qual atua buscando, de forma coletiva e sistemática, contribuir para a construção de uma nova cultura institucional que altere comportamentos, rompendo com práticas naturalizadas de manutenção do status quo. Trazemos um pouco da experiência e trajetória de luta contra todas as formas de discriminação no âmbito da Fundação, e da luta contra o racismo institucional. Concluimos afirmando que a trajetória de luta por equidade na Fundação mostra avanços como: a instituição dos Comitês Pró-Equidade de Gênero e Raça e o de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência; a organização de coletivos similares em unidades e escritórios; a criação da Política de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência (2019), da Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero (2023); a criação da Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas (2023); a ampliação das políticas de ação afirmativa e das atividades de formação permanente.

Palavras-chave políticas afirmativas; enfrentamento das desigualdades étnico-raciais e de gênero; equidade.

Como citar: Gomes, Hilda S. *et al.* Implementação de políticas institucionais de equidade na Fiocruz: caminhos de enfrentamento de desigualdades étnico-raciais e de gênero no trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 23, 2025, e03381302. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs3381>

Recebido: 13/04/2025
Aprovado: 03/09/2025



Abstract

Sexism and racism operate in tandem in the production and reproduction of social inequalities. Systems of oppression, discrimination, and exploitation sustain the privileges of a dominant social group in Brazil, to the detriment of ensuring the rights of all individuals. This paper presents a brief historical overview of the Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), an institution that has been collectively and systematically working toward building a new institutional culture—one that challenges normalized practices and behaviors that uphold the status quo. We share insights into the Foundation's experience and ongoing struggle against all forms of discrimination, with particular emphasis on the fight against institutional racism. We conclude by highlighting key milestones in Fiocruz's journey toward equity, including: the establishment of the Committees for Gender and Race Equity and for Accessibility and Inclusion of Persons with Disabilities; the formation of similar collectives across units and offices; the creation of the Accessibility and Inclusion Policy for Persons with Disabilities (2019), the Ethnic-Racial and Gender Equity Policy (2023); the establishment of the Coordination for Equity, Diversity, Inclusion, and Affirmative Policies (2023); and the expansion of affirmative action policies and continuous education initiatives.

Keywords affirmative action policies; addressing ethnic-racial and gender inequalities; equity.

Resumen

El sexismo y el racismo avanzan conjuntamente en la producción y reproducción de desigualdades, mientras que las relaciones sociales de opresión, discriminación y explotación contribuyen al mantenimiento de privilegios de una capa dominante en Brasil, en detrimento de la garantía de los derechos de todas las personas. Presentamos una breve reseña histórica sobre el contexto de la Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), institución que actúa de manera colectiva y sistemática en la construcción de una nueva cultura institucional orientada a transformar comportamientos y romper con prácticas naturalizadas que perpetúan el status quo. Compartimos parte de la experiencia y trayectoria de lucha contra todas las formas de discriminación en el ámbito de la Fundación, con énfasis en el combate al racismo institucional. Concluimos señalando que la trayectoria de lucha por la equidad en Fiocruz ha generado avances significativos, tales como: la creación de los Comités Pro Equidad de Género y Raza y el de Accesibilidad e Inclusión de Personas con Discapacidad; la organización de colectivos similares en unidades y oficinas; la formulación de la Política de Accesibilidad e Inclusión de Personas con Discapacidad (2019), la Política de Equidad Étnico-Racial y de Género (2023); la creación de la Coordinación de Equidad, Diversidad, Inclusión y Políticas Afirmativas (2023); y la ampliación de las políticas de acción afirmativa y de las actividades de formación continua.

Palabras clave políticas afirmativas; abordaje de las desigualdades étnico-raciales y de género; equidad.

Introdução

A valorização da diversidade torna-se para nós, então, um pré-requisito para a reconciliação de todos os seres humanos. O princípio capaz de fazer com que cada um de nós, com a sua diferença, possa se sentir confortável e “em casa neste mundo”, pertencentes que somos todos à mesma espécie humana (Carneiro, 2019, p. 116).

O debate crítico sobre as múltiplas expressões da desigualdade na sociedade brasileira é imprescindível para o avanço de políticas públicas de enfrentamento das violações de direitos fundamentais e de fortalecimento da democracia. Os altos índices de desigualdades de gênero e raça se revelam em todas as esferas da vida social, seja no acesso à educação, à saúde, à moradia, à justiça, ao trabalho, seja na ocupação de espaços de gestão e decisão política institucional. Segundo o censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), o Brasil possui cerca de 203,1 milhões de pessoas, sendo 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens. Do conjunto de mulheres, 44,8% se

declaram pardas, 44,4% se declaram brancas, 9,7% pretas e 1,0% indígena ou amarela. As mulheres negras (soma de mulheres pardas e pretas) representam 54,5%.

Dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (Raseam-2024), publicado pelo Ministério das Mulheres (Brasil, 2024), apontam que entre 2012 e 2022, nos domicílios chefiados por mulheres, houve aumento do peso das unidades domésticas nucleares (de 56,6% para 64,5%), ou seja, aquelas formadas pelo casal, com ou sem filhos ou enteados, ou ainda constituída por mãe com filhos ou pai com filhos. Em 2022, 4,3 milhões de mulheres chefiavam domicílios sem cônjuges e com filhos de até 14 anos, sobretudo mulheres pretas ou pardas (65,8%), enquanto apenas 501 mil homens o faziam. Em uma sociedade estruturalmente patriarcal e racista, o impacto da discriminação recai mais fortemente sobre a vida de mulheres negras. No âmbito do trabalho, são elas que possuem os vínculos mais precários e menores remunerações pelo serviço prestado. Conforme Theodoro (2022, p. 91), “a sociedade desigual molda um mercado de trabalho cuja conformação realimenta a desigualdade”.

Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud)¹, divulgado em 2025, estas desigualdades se manifestam tanto no mercado de trabalho quanto na vida privada, com as responsabilidades que assumem dentro de casa. Os domicílios de responsabilidade das mulheres negras, que representam 27,4% dos domicílios, abrigam, proporcionalmente, mais pessoas (29,5%) e crianças (34,7%), se comparado com os demais grupos. Estes dados revelam como o sexismo e o racismo caminham juntos na produção e reprodução de desigualdades. As relações sociais de opressão, discriminação e exploração alimentam a manutenção de privilégios da elite dominante desse país em detrimento da garantia dos direitos de todas as pessoas. A história da formação social brasileira é marcada pelo poder político e econômico, que é hegemonicamente branco e cisheteropatriarcal. E as populações que constituem os grupos historicamente discriminados, ou seja, negros, indígenas, população LGBTQIAPN+, com deficiência, entre tantos outros das camadas sociais mais empobrecidas, sofrem cotidianamente as violências decorrentes desse modelo de sociedade que se sustenta sobre os pilares da desigualdade. Contudo, essa história também carrega em si movimentos contra-hegemônicos, de resistências e lutas coletivas de enfrentamentos desse modelo de sociabilidade. E, a partir dessas forças políticas, em sua interseccionalidade², os movimentos sociais, pesquisadores de diversas áreas do conhecimento, ativistas de direitos humanos, trabalhadores e trabalhadoras em seus campos de atuação profissional comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa e equânime se constituem potências, que tensionam e transformam as relações sociais hierarquizadas e as estruturas desse sistema desigual.

Compreendendo a interseccionalidade como um campo de conhecimento para a transformação social, Collins (2022) nos proporciona a seguinte reflexão:

As relações de poder nunca são tão absolutas a ponto de eliminar toda dissidência. Nunca são tão invioláveis que tudo o que se pode fazer é imaginar um mundo melhor, mas inatingível. Essa perspectiva desmente todo o trabalho árduo de tantas pessoas que contribuíram para a construção da interseccionalidade (Collins, 2022, p. 392).

É nessa perspectiva que defendemos, de forma intransigente, o fortalecimento do princípio da equidade do Sistema Único de Saúde (SUS), buscando garantir a todas as pessoas os seus direitos fundamentais, assegurando a inclusão, a acessibilidade e a valorização da diversidade, enfrentando o racismo institucional e todas as formas de discriminação, construindo políticas concretas para mudanças estruturais. A nossa atuação na Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) tem buscado, de forma coletiva e sistemática, contribuir para a construção de uma nova cultura institucional, que altere comportamentos, rompendo com práticas naturalizadas de manutenção do *status quo*. Nessa direção, buscamos apresentar, ainda que em forma de síntese, um pouco da experiência e trajetória de luta contra as violências de gênero, o racismo institucional e as diversas formas de discriminação no âmbito da Fiocruz.

O contexto da Fiocruz

Criada em 1900, a Fiocruz é uma instituição de ciência e tecnologia em saúde, com atuações nas áreas de educação, assistência, vigilância epidemiológica e sanitária, pesquisa, comunicação e informação, desenvolvimento tecnológico e produção de medicamentos e imunobiológicos, integrante do SUS. Sua força de trabalho mais regular é constituída por 13.544 trabalhadores, servidores (4.404) e terceirizados (9.034), complementada por bolsistas, a maior parte contratados por projetos de apoio à pesquisa e ao desenvolvimento institucional pela Fundação de Apoio à Fiocruz (Fiotec). Há também um projeto social de inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, atualmente gerido pela Coordenação Social da Presidência da Fiocruz com a colaboração do Centro de Vida Independente (CVI-Rio), com 106 beneficiários (Fiocruz, 2023).

Serão apresentados os dados de 2023 sobre servidores públicos que constam no boletim de pessoal produzido pela Coordenação-Geral de gestão de pessoas (Fiocruz, 2024). Há ainda desafios a serem superados para a produção de dados sobre a força de trabalho terceirizada e dos bolsistas, por não constarem nos sistemas oficiais que o governo federal utiliza para a gestão de informação sobre trabalhadores. No entanto, a Fiocruz vem aprimorando seus sistemas de informação internos relacionados à força de trabalho para que estes dados sejam disponibilizados nos próximos boletins de pessoal.

Os servidores da Fiocruz possuem um plano de carreiras e cargos, regido pela lei nº 11.355/2006 (Brasil, 2006). Nele, há quatro cargos de nível superior: analista, tecnologista, pesquisador e especialista; e dois cargos de nível médio: assistente técnico e técnico. Ressalta-se que, pela característica de ser uma instituição de ciência e tecnologia e de saúde, há cargos que exigem também maior qualificação como requisito de entrada como: pesquisador (mestrado), especialista (doutorado) e técnico (especialização de nível médio).

As análises por sexo e cor/raça da força de trabalho na Fiocruz expressam as desigualdades existentes na divisão de trabalho no Brasil. Quando analisamos a variável sexo, as mulheres estão em maior número dentre os servidores da Fiocruz, totalizando 56,4% (2.483), enquanto os homens são 43,6% (1.921). Na distribuição entre os cargos da Fiocruz, as mulheres são a maioria em quatro: analista (57,7%); pesquisador (57,7%); tecnologista (63,4%); e técnico (52,8%).

Com relação à variável cor/raça, a Fiocruz não é representada pela maioria da população brasileira, conforme o último censo do IBGE de 2022 (IBGE, 2024), em que 55% da população brasileira é constituída por pessoas negras. Na Fiocruz, 68% dos servidores se autodeclararam brancos, enquanto 23% são pertencentes à raça negra (19% se autodeclararam pardos e 4% se autodeclararam pretos). Em todos os cargos, a maioria é predominantemente formada por servidores brancos.

Na análise da cor/raça e titulação, a proporção de servidores com alguma titulação é maior entre brancos (88%) do que entre negros (74%). Conforme o decreto nº 11.228, de 7 de outubro de 2022 (Brasil, 2022), a Fiocruz possui 776 cargos em sua estrutura organizacional. Sua composição é formada por cargos comissionados executivos e funções de comissão executiva. Destacamos que, em dezembro/2023, sua ocupação total correspondia a 92% dos cargos. Apesar de as mulheres ocuparem mais do que a metade dos cargos (53%), quando consideramos a ocupação total dos cargos de alta gestão (Presidente, Vice-Presidente, Direção), apenas 44% são ocupados por mulheres. Este dado expressa as estatísticas brasileiras e mundiais das mulheres que apresentam mais dificuldades de chegar aos mais altos cargos das instituições, sejam públicas ou privadas, do que os homens. Com relação à variável cor/raça, 68% dos cargos são ocupados por brancos, enquanto 26% são ocupados por pessoas negras (22% pardos e 4% pretos). Logo, na Fiocruz, a variável cor/raça expressa mais a desigualdade do que a variável sexo. No entanto, quando juntamos a análise das duas variáveis, há maiores desvantagens para mulheres negras do que para mulheres brancas.

Por fim, há que se observar o conjunto de legislações que o governo federal publicou para reduzir as desigualdades nas instituições. Citamos, como exemplo, a renovação recente da lei nº 12.990, de 9

de junho de 2014, a chamada “lei de cotas para pessoas negras nos concursos públicos” (Brasil, 2014), para mais 10 anos; a publicação da instrução normativa nº 23, de 25 de julho de 2023, normatizando o funcionamento das comissões de heteroidentificação e reforçando as políticas afirmativas para pessoas negras nos concursos públicos (Brasil, 2023b); o decreto nº 11.443/2023, que cita o mínimo de 30% de ocupação de cargos comissionados executivos e funções comissionadas executivas na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com prazo final até 2025 (Brasil, 2023a). Estes são exemplos de legislações que a Fiocruz necessita seguir, como já o faz desde 2016, em relação à oferta de cotas para o seu concurso público, mas é essencial também pensar no incentivo à ampliação de ocupação de cargos decisórios por pessoas negras. Estes incentivos precisam ser acompanhados não somente por metas que refletem as cotas, mas por políticas nas quais precisam acontecer concomitantemente a formação de quadros de liderança para pessoas negras e o enfrentamento das violências na instituição, como o assédio moral no trabalho, assédio sexual e racismo.

O Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça e sua importância na luta por equidade na Fiocruz

O Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça tem o objetivo de consolidar uma agenda institucional pelo fortalecimento dos temas étnico-raciais e de gênero na Fiocruz, colaborando para uma constante atualização e reorientação de suas políticas, bem como de suas ações, seja nas relações de trabalho, seja no atendimento ao público e na produção e popularização do conhecimento. Foi instituído no ano de 2009, com a recomendação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do governo federal, que este Comitê fosse criado em todas as unidades da administração pública federal. Inicialmente chamava-se Comitê Pró-Equidade de Gênero e, somente a partir de 2011³, passa a ter o nome como conhecemos hoje, incluindo raça. Então, entre os anos de 2009 e 2011, a atuação foi mais direcionada para temas relacionados às questões de gênero, sobretudo às desigualdades na atuação das mulheres e às questões de violência contra a mulher. O período de 2018 a 2020 foi marcado por uma inflexão na atuação do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz, começando uma nova gestão.

Uma decisão do coletivo das representações instaura um modelo de coordenação colegiada formada por quatro mulheres representantes das seguintes unidades: Hilda Gomes (Casa de Oswaldo Cruz/COC), Roseli Rocha (Instituto Nacional de Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente Fernandes Figueira/IFF/Fiocruz), Marina Maria (Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde/Icict) e Andrea da Luz (Chefe da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas/Cogepe). Segundo Silva *et al.* (2022), as ações realizadas envolvem reflexões, debates e ações voltadas para a valorização das trajetórias de servidoras e servidores negros na instituição; realização de campanhas de reconhecimento das diferenças de gênero e raça; e articulação interna para apoiar políticas afirmativas, seja na participação direta nas comissões de heteroidentificação racial no concurso público da Fiocruz, seja na discussão junto à Câmara Técnica de Educação em busca de mudanças nos editais dos programas de pós-graduação da Fiocruz.

Nesse contexto, muitas ações foram desenvolvidas e podem ser acessadas no portal da Fiocruz, mas destacamos a atuação de protagonismo do Comitê para o fortalecimento dos enfrentamentos das desigualdades de gênero e relações étnico-raciais. Essa ação aconteceu no evento de planejamento participativo que é o Congresso Interno Fiocruz. No VIII Congresso, foi formulada a Tese 11, reiterando que o enfrentamento da desigualdade social evidente nas políticas brasileiras tem sua base de trabalho na defesa dos direitos humanos, reflexão e reorientação de práticas também na gestão institucional, em que aspectos sobre gênero e raça devem ser considerados regularmente.

[...] na luta por uma sociedade mais justa e equânime, comprometida com a diversidade do povo brasileiro e suas demandas, seja nas políticas voltadas para seus trabalhadores, independente de seus vínculos, seja nas ações para usuários em suas

escolas, institutos e serviços de saúde, seja nos estudos e pesquisas desenvolvidos, buscando reconhecer e enfrentar todas as formas de discriminação, exclusão e violência (Fundação Oswaldo Cruz, 2018, p. 63).

No IX Congresso, a Tese 6 transversaliza e fomenta a capilarização da ação a fim de potencializar a atuação da Fiocruz no combate à fome, às desigualdades e às iniquidades sociais em suas múltiplas dimensões, como aquelas relacionadas a gênero, raça, classe social e geracional.

A Fiocruz contribui ativamente para a formulação de políticas públicas equitativas e democráticas, em consonância com a interseccionalidade e os direitos humanos, com base em evidências sobre as iniquidades e desigualdades em saúde, ciência e educação, considerando os processos de determinação socioambiental, econômica e cultural, a fim de enfrentar os componentes de adoecimento na atenção às populações vulnerabilizadas. Da mesma forma, organiza a distribuição de seus serviços, produtos e recursos de fomento à pesquisa e ao desenvolvimento, e fortalece ações intersetoriais e de gestão participativa, valorizando as dimensões de gênero, sexualidades, raça, etnia, diversidade funcional e outras, para o enfrentamento de toda e qualquer forma de discriminação e exclusão (Fundação Oswaldo Cruz, 2021, p. 42).

Durante o período de 2018 a 2023, essa gestão colegiada estimulou fortemente as representações das unidades no Comitê para que fizessem desdobramentos internos sedimentando as diretrizes dos Congressos em prol da agenda da equidade. Esse panorama foi importante para uma avaliação e para a compreensão de que estava na hora da renovação da gestão colegiada. Com essa decisão, foi criado um grupo de trabalho (GT) para a redação do Regimento Interno do Comitê, com o objetivo de formalizar as atribuições da coordenação e das representações.

O regimento prevê, entre outros aspectos, uma nova configuração da coordenação colegiada, que agora é composta por cinco integrantes, ampliando a representação e a diversidade no âmbito institucional e, que, a cada dois anos haja renovação dessa composição. Dessa forma, a nova gestão de 2023 a 2025 já apresenta, como primeira ação, a assinatura do Termo de Compromisso do Selo Pró-Equidade⁴, dando continuidade ao trabalho que vem sendo desenvolvido.

A criação da política pela equidade étnico-racial e de gênero

Por que criar uma política institucional voltada para a equidade étnico-racial e de gênero na Fiocruz? Com todos os movimentos em curso no Comitê Pró-Equidade para ampliar a capilaridade das nossas ações e o fortalecimento da atuação para formação e incidência em diferentes setores da instituição, fomos identificando mais demandas cotidianas de enfrentamento das discriminações e desigualdades, com situações de violências e violações de direitos em curso, em diferentes contextos da Fundação. E, em uma instituição centenária como a Fiocruz, de ciência e tecnologia e do SUS, com uma forte presença de homens cisgêneros brancos na maioria dos cargos da alta gestão, e muito atravessada pela normatividade da vida decorrente do discurso biomédico, definir caminhos possíveis para reafirmar o princípio da equidade passou a ser um compromisso político urgente.

Com isso, iniciamos em março de 2021 o processo de criação da Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz, mediante a organização de um GT, o GT Política, dentro do Comitê, responsável pela condução da formulação de uma proposta. O GT Política se reuniu regularmente e, numa primeira etapa, debruçou-se no levantamento de documentos elaborados pela Fiocruz e por outras instituições públicas voltadas para a defesa de ações pela equidade de gênero e raça, identificando importantes referências. Foram definidos os pontos para compor a proposta e a produção de uma versão preliminar da Política.

A garantia do processo participativo

Ao longo das sucessivas etapas, reuniões e espaços dialógicos foram criados com a comunidade Fiocruz e a sociedade em geral para ampliarmos a interlocução numa construção efetivamente participativa do documento. Nesse sentido, uma versão prévia foi apresentada ao Comitê para que considerações fossem incorporadas. Entendemos que seria muito importante apresentar a proposta em elaboração a pessoas especialistas nas diferentes pautas tratadas pela política, decorrentes de movimentos sociais e também de centros acadêmicos de pesquisa. Passamos ao momento da consulta interna da política na Fiocruz, uma fase estratégica em que reunimos o conteúdo em um sistema informacional, similar ao adotado no período de Congresso Interno da Fiocruz e desenvolvido com o apoio do Ict/Fiocruz. Por um período, a consulta interna ficou disponível para o registro de observações e contribuições, de forma que representantes do Comitê se organizaram em grupos para uma rodada de apresentações da proposta de política nas unidades e nos escritórios.

A consulta interna da política também envolveu o Conselho Deliberativo da Fiocruz. Sendo assim, a coordenação colegiada fez uma apresentação da proposta em uma das reuniões, convocando coordenações e diretorias a se engajarem nessa etapa, mobilizando suas unidades e seus escritórios a contribuírem. E o saldo foi muito positivo com o recebimento de muitas contribuições, que implicaram um delicado momento de revisão do conteúdo inicial, especialmente diante da complexidade das pautas, das disputas de narrativas e dos conceitos presentes. Após essa consulta, o GT Política revisou o documento, gerando uma nova versão, submetida a uma etapa final de consulta pública, voltada para receber contribuições de pessoas estratégicas que atuam, de alguma forma, com os temas abordados. Nessa finalização, movimentos sociais participaram do processo de elaboração de nossa política.

As diretrizes da política e questões para a gestão do trabalho

A Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz foi estruturada com os seguintes tópicos: apresentação, histórico do Comitê, princípios, objetivos, diretrizes, governança, desafios e considerações finais (além de referências e apêndices). Vale registrar que cada palavra ali reunida foi coletivamente discutida e avaliada, visando que a Política estabeleça princípios, diretrizes, normas, orientações, governança e responsabilidades, no âmbito da Fiocruz e dos serviços por ela prestados, para o desenvolvimento de iniciativas pela equidade étnico-racial e de gênero na instituição, em conformidade com o SUS e com as políticas institucionais, pelos direitos humanos e por uma sociedade justa, inclusiva e plural.

No que diz respeito às diretrizes, estão organizadas nos eixos “Educação e pesquisa”, “Comunicação e informação”, “Gestão do trabalho” e “Serviços”, sendo destacada, nessa parte, a necessidade de unidades e escritórios incluírem em seus planejamentos financeiros recursos para a implementação de ações que fortaleçam a equidade étnico-racial e de gênero. Em relação ao eixo “Gestão do trabalho”, a política explicita o compromisso da Fiocruz em enfrentar todas as formas de intolerância e discriminação decorrentes de diferenças sociais, geracionais, raciais, étnicas, religiosas, de gênero e de sexualidades. E, entre as estratégias possíveis colocadas para esse enfrentamento, ressalta a importância da ampliação das ações afirmativas para reduzir as desigualdades estruturais da nossa sociedade que se materializam no cotidiano do trabalho na Fundação.

A adoção de programas de enfrentamento do racismo institucional e da desigualdade de gênero e sexualidades, por exemplo, também está entre os caminhos possíveis, estipulando prazos que fortaleçam ações dialógicas, elaboradas com os territórios em que as unidades e os escritórios estão inseridos e estendidas aos contratos com empresas de terceirização da força de trabalho. Juntamente com essas ações, está o apoio à implementação da Política de Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e outras Violências no Trabalho, associado também ao acolhimento, recepção de denúncias, apuração das

condutas discriminatórias, até o apoio ao acesso a políticas e ações de reparação, conforme a legislação vigente, a partir dos meios competentes.

Outras diretrizes estão previstas na política no âmbito da gestão do trabalho, buscando fortalecer uma cultura de inclusão e de valorização da diversidade [para/com] trabalhadoras e trabalhadores. E aposta também na formação continuada e em outras estratégias que contribuam para transformações com base na responsabilidade e no comprometimento de toda a instituição para enfrentar as desigualdades e violências étnico-raciais e de gênero.

Como se efetiva uma Política?

Depois desse intenso processo, o GT Política do Comitê compreendeu que seria mais estratégico lançar o documento final em um contexto mais progressista do cenário político do país, considerando os anos de retrocesso de um governo federal marcado por violações à equidade étnico-racial e de gênero. Assim, a Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz foi aprovada pelo Conselho Departamental/Fiocruz em 31 de março de 2023 e lançada em 11 de abril de 2023, numa cerimônia que reuniu todo o Comitê Pró-Equidade no *campus* Manguinhos e mobilizou a comunidade Fiocruz e instituições parceiras na celebração dessa construção.

A Política foi concebida para ser disponibilizada em formatos condizentes com as medidas de acessibilidade e, além do texto na íntegra em PDF, com projeto gráfico desenvolvido pelo Multimeios/Icict/Fiocruz e já disponível em canais de comunicação da Fiocruz, estão em produção as versões em linguagem simples e em vídeo-Libras. Trata-se de uma conquista coletiva e que agora tem o desafio de se tornar prática no cotidiano da Fiocruz e, sobretudo, fazer a diferença na vida da diversidade de pessoas que fazem a instituição acontecer, em diferentes áreas. Num contexto de racismo institucional que vivemos, também acompanhado das desigualdades de gênero e LGBT+fobias, sabemos das inúmeras resistências para a implementação da política na Fiocruz, mas seguimos construindo nossas estratégias de reexistência.

Avanços e desafios por equidade na Fiocruz: criação da Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas/CEDIPA

Definitivamente não somos iguais, e é maravilhoso saber que cada um de nós que está aqui é diferente do outro, como constelações. O fato de podermos compartilhar esse espaço, de estarmos juntos viajando não significa que somos iguais; significa exatamente que somos capazes de atrair uns aos outros pelas nossas diferenças, que deveriam guiar o nosso roteiro de vida. Ter diversidade, não isso de uma humanidade com o mesmo protocolo. Porque isso até agora foi só uma maneira de homogeneizar e tirar nossa alegria de estar vivos (Krenak, 2020, p. 33).

A Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas (Cedipa) nasce da mobilização de um coletivo de mulheres pretas, trabalhadoras da Fiocruz e de muitas conversas realizadas nas reuniões do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz e do Comitê Fiocruz pela Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência. A mobilização encontrou receptividade, eco, diálogo e escuta ativa da atual Presidência da Fiocruz. Essa confluência de interfaces na ideia proposta abriu espaços para um esforço coletivo de alinhamento institucional nas pautas que fortaleçam a equidade de gênero, raça e que também oportunizem a presença representativa de pessoas com deficiência nos espaços acadêmicos e laborais.

Nesse contexto, a portaria nº 259, instituindo a Cedipa, foi publicada em 31 de março de 2023. Seu objetivo geral é o de:

Constituir instância, de caráter transversal, para implementação de ações que assegurem a efetivação das políticas institucionais da Fiocruz para equidade, políticas afirmativas, diversidade e inclusão, reconhecendo a pluralidade da instituição como um valor (Fundação Oswaldo Cruz, 2023).

Os objetivos específicos se constituem nas atribuições da coordenação que estabelecem conexões diversas com a missão da Fiocruz e sua atuação. Pesquisa, ensino, comunicação, informação, serviços, produção e inovação devem contribuir para a promoção da saúde da população brasileira, potencializando a consolidação do SUS. O papel da Cedipa é o de coordenar as ações de implementação das políticas afirmativas e diretrizes institucionais relacionadas à diversidade, equidade das relações étnico-raciais e de gênero, acessibilidade e inclusão, de forma interseccional e transversal a todas as atividades da Fiocruz.

Os desafios são inúmeros e, diante das diferentes ações a serem planejadas e realizadas, o trabalho da Cedipa se organiza em quatro eixos estratégicos: enfrentamento aos racismos e xenofobias, enfrentamento às violências de gênero, enfrentamento aos capacitismos e agenda institucional. Nesse panorama, definimos as dimensões de trabalho como administrativa, articuladora, normativa e formativa. Essas dimensões apresentam desdobramentos e capilaridades no fluxo dos processos de trabalho que vão se constituindo por meio das metas já estabelecidas e por demandas que chegam à coordenação.

Caminhando em meio a muitos desafios, estamos construindo nossa equipe com o propósito de que a Cedipa tenha profissionais diversos na representatividade das corporeidades, gênero, raça/cor, faixa etária, formação, expertise e compromisso político.

Consideramos que a interlocução com a instituição apresenta oportunidades para transformações, que passam inicialmente por mudanças atitudinais. Romper com culturas estabelecidas que foram naturalizadas pela invisibilidade e pela falta de representatividade das diversidades será um grande avanço. E essa caminhada deve ser pavimentada por etapas que envolvam sensibilização da gestão e de todos os vínculos das pessoas, trabalhadoras da Fiocruz. Outra meta importante é estar em articulação permanente com os Comitês de Pró-Equidade de Gênero e Raça e de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, num trabalho coletivo de implementação e monitoramento das políticas institucionais.

Completamos o nosso primeiro ano alcançando grande receptividade e acolhimento por parte da instituição. Foram muitas reuniões de trabalho, realizando visitas às unidades e aos escritórios, participando de eventos, conhecendo diferentes realidades internas, escrevendo artigos, concedendo entrevistas, aprofundando nosso conhecimento teórico-prático, analisando as complexidades e responsabilidades com relação às expectativas e aos resultados esperados. Avaliamos que também temos o compromisso de contribuir para a formação permanente da comunidade Fiocruz na efetivação de práticas pela equidade, diversidade e inclusão nos âmbitos da assistência, educação, pesquisa, inovação e gestão.

Algumas considerações

[...] temos embutidos em nós velhos esquemas de expectativa e resposta, velhas estruturas de opressão, e esses devem ser alterados ao mesmo tempo que alteramos as condições de vida que são um resultado dessas estruturas, porque as ferramentas do senhor jamais desmontarão a casa do senhor (Lorde, 2020).

E, assim, não chegamos ao final, mas no meio da travessia, pois como nos diz a sabedoria de Nêgo Bispo: “somos da circularidade: começo, meio e começo” (Santos, 2023, p. 102). Contudo, deixamos aqui algumas considerações, com a certeza de que a trajetória de luta por equidade na Fiocruz já

mostra alguns avanços substantivos, como os que já expusemos ao longo do capítulo: a instituição dos Comitês Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz e o de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência, bem como a organização de coletivos similares em unidades e escritórios da Fundação, a criação da Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero e da Cedipa, a ampliação das políticas de ação afirmativa e das atividades de formação permanente de enfrentamento do racismo e de todas as formas de discriminação, entre outras iniciativas. Mas há muito caminho a percorrer, talvez um caminho ainda mais longo e sinuoso. Portanto, a luta por justiça é, assim, como pela liberdade, uma luta constante. E esta luta por uma sociedade mais justa e equânime passa, impreterivelmente, pela defesa da diversidade ou das diversidades, como compromisso ético-político fundamental. É através de uma práxis crítica no cotidiano do nosso trabalho institucional e de nossa atuação com os movimentos sociais que construiremos novas relações e políticas, buscando romper com as desigualdades historicamente construídas por um sistema capitalista estruturalmente racista e heteropatriarcal.

Ainda dentro desta “roda”, seja no início ou no meio, mas na perspectiva da circularidade, ressaltamos que a defesa da equidade, como um princípio do SUS, deve ser responsabilidade de todas as pessoas, sobretudo, daquelas que atuam no âmbito da política de Saúde. Diante de violações de direitos e violências por racismo e por qualquer outra discriminação, não podemos nos silenciar. O silêncio, neste caso, funciona como mais um dispositivo de manutenção de privilégios e injustiças. Portanto, parafraseando Jurema Werneck: “o silêncio conivente deve ser desautorizado. A ética requer corpo presente, face a face” (Werneck, 2003, p. 47). E a autora continua nos chamando à atenção quanto a isso: “Cada um está sendo provocado a opinar, a agir como um, como si mesmo. Mas também como grupo, como gênero, como raça, orientação sexual e demais diversidades. Como humanidade” (Werneck, 2003, p. 47).

Notas

¹Fonte: LIMA, Juliana; FERREIRA, Afonso. Maioria no país, mulheres negras formam grupo menos beneficiado por avanços sociais, diz Pnud. TV Globo, Brasília, 28/05/2024. Seção Política. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/05/28/maioria-no-pais-mulheres-negras-sao-o-grupo-menos-beneficiado-por-avancos-sociais-diz-pnud.ghtml?utm_source=share-universal&utm_medium=share-bar-app&utm_campaign=materias. Acesso em: 10 set. 2025.

²Conforme Crenshaw (2002), a “interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências, estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras” (Crenshaw, 2002, p. 177).

³BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/sobre/a-secretaria/subsecretaria-de-articulacao-institucional-e-acoes-tematicas/pro-equidade/portaria-no-43-e-guia-operacional.pdf>.

⁴VALVERDE, Ricardo. Fiocruz assina termo de compromisso em programa pró-equidade de gênero e raça. Agência Fiocruz de Notícias, Rio de Janeiro, 29/05/2024. Comunicação e Informação, Notícias. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/2024/05/fiocruz-assina-termo-de-compromisso-em-programa-pro-equidade-de-genero-e-raca#:~:text=Com%20a%20assinatura%2C%20as%20participantes,final%20com%20os%20resultados%20alcan%C3%A7ados>. Acesso em: 10 set. 2025.

Informações do artigo

Contribuição das autoras

Todos os autores contribuíram de forma equânime em todas as etapas do manuscrito.

Financiamento

Não há.

Conflito de interesses

Os autores declararam não haver potenciais conflito de interesses.

Aspectos éticos

Não se aplica.

Apresentação prévia

Não há.

Declaração de disponibilidade dos dados

Uso de dados não informado.

Editora convidada

Letícia Batista da Silva

Editora científica

Angélica Fonseca

Os artigos que compõem este dossiê passaram por revisão por pares duplo cega, como os artigos regulares.

Referências

BRASIL. *Decreto nº 11.228, de 7 de outubro de 2022*. Aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11228.htm. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. *Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023a*. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissões e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11443.htm. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. *Instrução Normativa nº 23, de 25 de julho de 2023b*. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.gov.br/lnc/pt-br/concurso-lnc-2023-1/instrucao-normativa-mgi-no-23-de-25-de-julho-de-2023.pdf>. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006*. Dispõe sobre a criação do Plano de Carreiras e Cargos da Fiocruz. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111355.htm. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. Brasília: Ministério das Mulheres, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-raseam-1/ministeriodasmulheres-obig-raseam-2024.pdf>. Acesso em: 26 maio 2024.

CARNEIRO, Sueli. *Escritos de uma vida*. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

COLLINS, Patrícia H. *Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica*. Tradução Bruna Barros e Jess Oliveira. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, v. 10, n. 1, 2002, p.171-188. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 abr. 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz. *Política de equidade étnico-racial e de gênero da Fiocruz*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2023.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas. *Boletim de Pessoal*. Rio de Janeiro: Cogepe, 2024. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/cogepe-publica-boletim-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 26 maio 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Ministério da Saúde. *IX Congresso Interno da Fiocruz 2021: Relatório Final*. 2021. Disponível em: <https://congressointerno.fiocruz.br/sites/congressointerno.fiocruz.br/files/documentos/IX%20Congresso%20Interno%20Fiocruz%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final.pdf>. Acesso em: 31 maio 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Ministério da Saúde. Portaria nº 259, de 31 março de 2023. O Presidente em exercício da Fundação Oswaldo Cruz, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Portaria n. 1.421, de 29 de dezembro de 2022 e pelo Decreto n. 11.228, de 07 de outubro de 2022 – Estatuto da Fiocruz, resolve: Instituir a Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas (CEDIPA), vinculada à Presidência da Fiocruz. Disponível em: https://sei.fiocruz.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=2691333&id_orgao_publicacao=0. Acesso em: 26 maio 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Ministério da Saúde. VIII Congresso Interno: *Relatório Final – a Fiocruz e o futuro do SUS e da democracia*. 2018. Disponível em: <https://congressointerno.fiocruz.br/sites/congressointerno.fiocruz.br/files/documentos/VIII%20Congresso%20Interno%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo 2022: panorama*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/index.html>. Acesso em: 26 maio 2024.

KRENAK, Ailton. *Ideias para adiar o fim do mundo*. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

LORDE, Audre. *A unicórnica preta: poemas*. Tradução Stephanie Borges. 1. ed. Belo Horizonte: Relicário Edições, 2020.

SANTOS, Antônio B. *A terra dá, a terra quer*. São Paulo: Ubu Editora; Piseagrama, 2023.

SILVA, Marina M. R. G. et al. 20 Caminhos e desafios para a construção de práticas institucionais de enfrentamento às desigualdades de gênero e étnico-raciais. In: OLIVEIRA, Maria H. B. et al. (orgs). *Racismo, Saúde e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.

THEODORO, Mario. *A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil*. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.