



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL
DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA - UNILAB
INSTITUTO DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM HUMANIDADES
MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM HUMANIDADES - MIH**

ISABELLE BARBOSA VASCONCELOS CAMPOS

**POLÍTICAS PÚBLICAS E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR À LUZ DO DECRETO Nº 11430/2023**

REDENÇÃO

2025

ISABELLE BARBOSA VASCONCELOS CAMPOS

**POLÍTICAS PÚBLICAS E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR À LUZ DO DECRETO Nº 11430/2023**

Dissertação apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Humanidades da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre Interdisciplinar em Humanidades.

Orientadora: Prof^a. Doutora Mara Rita Duarte de Oliveira Berraoui

REDENÇÃO

2025

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da UNILAB
Catalogação de Publicação na Fonte.

Campos, Isabelle Barbosa Vasconcelos.

C198p

Políticas públicas e combate à violência de gênero em instituições de ensino superior à luz do decreto n° 11430/2023 / Isabelle Barbosa Vasconcelos Campos. - Redenção, 2026.
119fl: il.

Dissertação - Curso de Mestrado Interdisciplinar em Humanidades, Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Humanidades, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2026.

Orientadora: Prof.^a Dra. Mara Rita Duarte de Oliveira Berraoui.

1. Ações afirmativas. 2. Políticas públicas. 3. Trabalho. 4. Violência de gênero. I. Título

CE/UF/BSCA

CDD 303.6

ISABELLE BARBOSA VASCONCELOS CAMPOS

**POLÍTICAS PÚBLICAS E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR À LUZ DO DECRETO Nº 11430/2023**

Texto de Dissertação de Isabelle Barbosa Vasconcelos Campos, apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Humanidades da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre Interdisciplinar em Humanidades.

Aprovada em: 05/12/2025

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **MARA RITA DUARTE DE OLIVEIRA BERRAOU**
Data: 30/12/2025 07:37:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^ª. Dra. Mara Rita Duarte de Oliveira Berraoui (Orientadora)
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

ASSINADO DIGITALMENTE
ROQUE DO NASCIMENTO ALBUQUERQUE
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em:
<http://serpro.gov.br/assinador-digital> 

Prof. Dr. Roque do Nascimento Albuquerque
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

Documento assinado digitalmente
 **GEOVANNA DE LOURDES ALVES RAMOS**
Data: 30/12/2025 10:08:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Geovanna de Lourdes Alves Ramos
Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Documento assinado digitalmente
 **LARISSA DEADAME DE FIGUEIREDO NICOLETE**
Data: 30/12/2025 11:11:39-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^ª. Dra. Larissa Deadame de Figueiredo Nicolete
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter me possibilitado a realização deste sonho e por ter me fortalecido em todos os momentos em que precisei para que meus objetivos fossem alcançados;

- ao meu marido Emanuel, por todo o apoio e compreensão durante essa jornada. Sua parceria foi fundamental;

- à minha mãe e irmã, por sempre me abençoarem com suas orações e por torcerem por cada uma das minhas conquistas;

- à minha querida amiga Anne, por ter me incentivado a ingressar no mestrado e por acreditar no meu potencial.

- à minha colega de trabalho Vanessa Ingrid, por toda a orientação valiosa oferecida na elaboração do meu projeto de pesquisa;

- à minha orientadora, Dra. Mara Rita Duarte de Oliveira Berraoui, por sua disponibilidade constante, acolhimento, e incentivo, sempre me guiando, através de sua experiência e profissionalismo, pelos melhores caminhos a serem seguidos. Seu direcionamento foi essencial;

- por fim, meu agradecimento especial aos professores do Mestrado Interdisciplinar em Humanidades (MIH), pelas inestimáveis contribuições teóricas que enriqueceram minha formação acadêmica ao longo do mestrado.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as políticas públicas de ações afirmativas de combate à violência de gênero, em especial o Decreto nº 11.430/23, bem como a verificação de sua aplicabilidade nas universidades e institutos federais do Brasil. Para isso, foi utilizada a abordagem qualitativa. Na coleta de dados, foram utilizados questionários aplicados através da Plataforma Fala-BR, às universidades e institutos federais do Brasil, que já possuíam acordos de cooperação firmados em seus estados, já que a existência do referido dispositivo era o primeiro passo para a efetivação do Decreto. Também foram acessados os dados da Pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Para a análise dos dados coletados, foi usada técnica de Análise de Conteúdo (AC). Através de pesquisas realizadas, pode-se perceber um maior índice de violência entre as mulheres que possuíam até 2 salários-mínimos, e as negras, quando foram analisados os aspectos de renda, e perfil étnico racial, respectivamente. Diante disso, a criação de vagas de trabalho específicas para mulheres, vítimas de violência doméstica, no mercado de trabalho, torna-se uma medida que pode vir a contribuir para o combate desta problemática. Contudo, considerando as universidades e institutos federais pesquisados, localizados em 10 estados e no Distrito Federal (DF), onde os acordos de cooperação já estavam firmados, no momento da pesquisa, pode-se perceber que a utilização efetiva do referido dispositivo é quase inexistente, considerando ser ainda uma norma, muito recente, a existência de contratos vigentes, ainda pela Lei 8666/93, além do fato de muitas contratações não possuírem o quantitativo de colaboradores exigidos para aplicação do decreto e, até mesmo a falta de conhecimento dos acordos de cooperação, já firmados, bem como a falta de fiscalização no cumprimento do dispositivo, o que ressalta a imprescindibilidade de um esforço conjunto do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), do Ministério das Mulheres (MM), dos estados, dos órgãos e das entidades públicas contratantes e das empresas contratadas, a fim de tornar efetiva a justiça social para as mulheres.

Palavras-chave: ações afirmativas; políticas públicas; trabalho; violência de gênero.

ABSTRACT

This research analyzes the necessity of public affirmative action policies to combat gender-based violence, specifically Decree No. 11.430/23, and verifies its applicability in Brazilian federal universities and institutes. We employed a quali-quantitative methodological approach, utilizing two research tools: bibliographic review and data collection via the Fala-BR Platform. Data was gathered from Brazilian federal universities and institutes that already have cooperation agreements in place in their respective states, as the existence of such agreements is the initial step towards the decree's effectiveness. Our findings indicate a higher incidence of violence among women earning up to two minimum wages and Black women, when analyzing income and ethno-racial profiles, respectively. In light of this, creating specific job vacancies in the labor market for women victims of domestic violence emerges as a potentially contributing measure to combat this issue. However, considering the surveyed universities and federal institutes located in 10 states and the Federal District, where cooperation agreements were already established at the time of the research, the effective utilization of the aforementioned decree is almost nonexistent. This can be attributed to its recent enactment, the existence of ongoing contracts still governed by Law 8666/93, the fact that many contracts do not meet the required number of employees for the decree's application, and even a lack of awareness regarding existing cooperation agreements. Furthermore, insufficient oversight in the decree's implementation highlights the indispensability of a joint effort from the Ministry of Management and Innovation in Public Services (MGI), the Ministry of Women (MM), the states, contracting public bodies and entities, and contracted companies to ensure effective social justice for women.

Keywords: affirmative actions; public policies; labor; gender violence.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Adequação ao Decreto nº 11.430/2023 por estado	85
Gráfico 2 - Implementação do Decreto nº 11.430/2023 por estado	94
Gráfico 3 - Utilização de ações de equidade como critério de desempate por estado	101

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Vitimização nos últimos 12 meses. Série histórica, 2017 - 2025.....	29
Tabela 2 - Prevalência: Mulheres que vivenciaram violência ou agressão nos últimos 12 meses	32
Tabela 3 - Vitimização de mulheres, no ano de 2023, por renda mensal	41
Tabela 4 - Políticas públicas consideradas importantes para o enfrentamento à violência contra à mulher segundo as entrevistas	45
Tabela 5 - Dados dos questionários respondidos pelas Instituições Federais	80
Tabela 6 - Dados dos questionários respondidos pelas Instituições Federais	85
Tabela 7 - Dados dos questionários respondidos pelas Instituições Federais	95

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AGU	Advocacia Geral da União
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMB	Casas da Mulher Brasileira
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CRAM	Centros de Referência de Atendimento da Mulher
DEAM	Delegacias Especializadas no Atendimento da Mulher
FIEMG	Gerência de Economia e Finanças Empresariais
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
FUB	Fundação Universidade de Brasília
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFAC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre
IFBA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
IFMA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
IFPA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá
IFPB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
IFPI	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
IFRJ	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro
IFRN	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MGI	Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos
MM	Ministério das Mulheres
TEM	Ministério de Trabalho e Emprego
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SINE	Sistema Nacional de Emprego

SPM	Secretaria Especial de Políticas Públicas para Mulheres
UFAC	Fundação Universidade Estadual do Acre
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFMA	Fundação Universidade Federal do Maranhão
UFOB	Universidade Federal do Oeste da Bahia
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPI	Fundação Universidade Federal do Piauí
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo Baiano
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UFSB	Universidade Federal do Sul da Bahia
UNIFAP	Fundação Universidade Federal do Amapá
UNILAB	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL	19
2.1	DISCUTINDO O CONCEITO DE GÊNERO	19
2.2	APLICABILIDADE NO CAMPO JURÍDICO E SOCIAL (IGUALDADE FORMAL E MATERIAL)	21
3	VIOLÊNCIA DE GÊNERO	27
3.1	A VIOLÊNCIA DE GÊNERO E DISCUSSÕES CONTEXTUALIZADAS	35
3.2	VIOLÊNCIA DE GÊNERO E TRABALHO	40
4	POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO	46
4.1	POLÍTICAS PÚBLICAS	46
4.2	AÇÕES AFIRMATIVAS	48
4.2.1	Breve histórico das ações afirmativas no Brasil e no mundo	54
4.2.2	Ações afirmativas e combate à violência de gênero	60
5	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	65
5.1	METODOLOGIA DE PESQUISA: ANÁLISE DE CONTEÚDO	65
5.2	METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO 11.430/23	68
5.3	SUGESTÃO DE FLUXO PARA IMPLEMENTAÇÃO	70
5.4	ANÁLISE DO DECRETO Nº 11.430/23	72
5.5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS PESQUISADOS / COLETADOS	78
5.6	SITUAÇÃO ATUAL DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NA PERSPECTIVA DE OPERACIONALIZAÇÃO DO DECRETO 11.430	79
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
	REFERÊNCIAS	110

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Humanidades da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB e está relacionada à linha de pesquisa: “Trabalho, Desenvolvimento e Migrações”; tem como foco o estudo sobre políticas públicas de ações afirmativas, mecanismo que poderá contribuir para possibilitar a igualdade material entre os cidadãos e privilegia, na análise, a questão da política de combate à violência de gênero, através da garantia de acesso a emprego e renda, pois, como se sabe que a violência contra a mulher é um grande problema no Brasil e no mundo e, embora a Organização Mundial de Saúde já admita essa conjuntura como questão de saúde que necessite de políticas públicas mais concretas no combate deste fato, os avanços ainda são poucos, quando se leva em consideração os sofrimentos físicos e psicológicos causados, além da transgressão aos direitos humanos, aos quais esse grupo de mulheres é submetido (Araújo, 2008). Com isso, proporcionar meios que possam gerar maior conscientização e debate sobre a temática, tornam-se ferramentas necessárias de transformação na sociedade.

A escolha do tema e a formulação da pesquisa consiste na importância da abordagem sugerida não apenas para a comunidade acadêmica, como também para a sociedade, de forma geral, tendo em vista que através da criação do Decreto nº 11.430/23, o qual regulamenta o disposto no inciso I do § 9º do art. 25 e no art. 60, inciso III, da Lei nº 14.133/21 e que dispõe sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os órgãos da administração pública podem se tornar agentes para aplicar ações afirmativas voltadas à redução da discriminação e da desigualdade, possibilitando assim, a ligação da Lei 14133/21 com uma das mais preocupantes questões sociais que nossa sociedade enfrenta e uma das mais difíceis de serem suplantadas. Nesse sentido, como servidora atuante na área de licitações e contratos administrativos de uma universidade pública federal, percebi a necessidade de um estudo mais aprofundado desta temática, pois acredito que o presente estudo possa auxiliar os gestores públicos, tanto no campo estratégico como no campo operacional, através de maiores informações que possam contribuir para uma implementação mais efetiva do referido dispositivo. Além disso, as instituições

públicas de ensino superior representam exemplos a serem seguidos, pela sociedade em geral e, ao efetivar o decreto em seus *campi*, a amplitude da ação afirmativa torna-se maior, à medida que pode influenciar estudantes, professores, funcionários e toda a comunidade, em geral, difundindo os princípios de igualdade e responsabilidade social. Importante ressaltar, ainda, que, ao possibilitar a inclusão de mulheres vítimas de violências, por meio das contratações públicas, as instituições de ensino superior reforçam a sua atuação extensionista, à medida que colaboram para a diminuição das diferenças sociais e de gênero, as quais são assuntos relevantes, em pesquisas e projetos de diversas áreas, representando, assim, ambientes ideais para a efetivação do dispositivo, fortalecendo o propósito de inserção produtiva, igualdade de gênero e combate à violência doméstica.

Nesse aspecto, a nova Lei de Licitações necessita uma colaboração efetiva da máquina estatal, com os objetivos da Lei Maria da Penha, que dispõe sobre o combate à violência contra as mulheres (Brasil, 2024).

As contratações públicas corresponderam a 9% e 14% do Produto Interno Bruto (PIB) do país, entre 2003 e 2020. Isso lhes confirma uma elevada capacidade de repercussão na economia e no progresso do país. As compras públicas são mecanismos significativos para fomentar ações econômicas, produção de empregos, desenvolvimento científico-tecnológico; a salvaguarda ambiental, o progresso regional e local, a inserção social e a consolidação de cadeias produtivas mais justas. A demanda do Estado também é um incentivo para conduzir a inovação e o investimento para a solução de questões sociais e ambientais e otimizar políticas públicas (Brasil, 2024).

Nesse contexto, importante ressaltar o quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), o qual declara a essencialidade de se “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, sendo importante salientar duas metas propostas para essa finalidade: “acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos (Nações Unidas, 2022).

Diante disso, compreende-se que as universidades, como ambientes de formação dos cidadãos, necessitam colaborar com os ODSs, colocando essa temática, em debate, no cenário acadêmico e na pesquisa científica, promovendo políticas para o enfrentamento das desigualdades históricas e do machismo estrutural (Furlin, *et al.*, 2024).

A desigualdade de gênero é uma das formas mais extensas e profundas de desigualdade social que afetam milhares de pessoas, impedindo-as de exercerem seus direitos

fundamentais e, independentemente das características que possuem, as pessoas se constituem em sujeitos de direitos básicos e comuns a serem protegidos. Em consequência disso, torna-se inaceitável reconhecer um Estado que, assim, se autodeclara como Democrático de Direito, e que não assegure a dignidade humana, devendo respeito aos direitos fundamentais (Silva, 2014).

Do exposto acima, pode-se afirmar que ser mulher, na sociedade atual, não é uma atribuição simples, muito pelo contrário, representa um fator de risco, especialmente quando se vive no estado cearense, que possui altos índices de violência e assassinatos de mulheres, uma vez que, de acordo com o Atlas da Violência (2025), o Ceará ficou em 6º lugar no número de homicídios registrados de mulheres (248 homicídios), ficando atrás de Minas Gerais (280 homicídios), Pernambuco (290 homicídios), Rio de Janeiro (334 homicídios), São Paulo (389 homicídios) e da Bahia (463 homicídios), no ano de 2023. Nos últimos onze anos (2013-2023), 47.463 mulheres foram assassinadas no Brasil, segundo dados do sistema de saúde. Somente em 2023, foram 3.906 vítimas, o que representa uma taxa de 3,5 casos para cada grupo de 100 mil mulheres.

O documento ainda demonstra as taxas de homicídio de mulheres, segundo raça/cor, apontando que, em 2023, 2.662 mulheres negras foram vítimas de homicídios, indicando 68,2% do total de homicídios.

Nos últimos onze anos (2013-2023), os dados indicam 30.980 mulheres negras vítimas de homicídio. No período, isso significa 67,1% do total das vítimas, levando em consideração os registros com causa definida do óbito.

Considerando a variação das taxas, o homicídio de mulheres negras teve uma redução de 20,4%, entre 2013 a 2023, porém, 13 estados não demonstraram o mesmo mérito, com a situação tornando-se mais crítica para as mulheres negras, em comparação com a conjuntura nacional. Os três estados que apontaram crescimento mais significativos foram Piauí (58,6%), Ceará (57,5%) e Amazonas (32,0%). Na margem inversa, as reduções mais expressivas foram assinaladas no Distrito Federal (62,8%), Goiás (60,4%) e Acre (58,8%).

Para Saffioti (2004), a violência de gênero resulta de uma organização social de gênero que beneficia o masculino, em detrimento do feminino, sendo resultado de uma formação social que propaga as diferenças de gênero. Na sociedade patriarcal, existe uma grande normalização da violência, de forma que existe uma complacência e, até mesmo, certo estímulo da sociedade, para que os homens possam desempenhar a masculinidade fundamentada na força/dominação, com validação na organização social de gênero.

Segundo a mesma autora, o patriarcado se mostra como um sistema de dominação-exploração das mulheres pelos homens que têm seu suporte material na divisão sexual do trabalho e na violência. Tal concepção possibilita entender a dominação, não apenas no âmbito familiar, como, também, nas relações de trabalho e políticas. O patriarcado conduz uma dinâmica das relações sociais que se mantém através de sua naturalização, na vida social, sendo retratado, até mesmo, de maneira automática e internalizada para manter uma estrutura desigual de gênero (Saffioti, 2013).

Perante tais constatações acima expressas, é preciso que sejam construídas ações que caminhem, em sentido contrário ao da violência, pois, ao se entender que somos sujeitos ativos na luta pela transformação da sociedade patriarcal e capitalista, na qual se inserem, coloca-se, como essencial, a aliança do saber científico-acadêmico com o Estado, a fim de que se possa progredir, na construção de conhecimentos, cada vez mais sólidos e direcionados para as necessidades concretas da população.

Neste sentido, a elaboração de estudos acadêmicos contribui, ainda, para a reflexão sobre o modelo de educação sexista, ressaltando ainda a importância da iniciativa do Estado e da educação, para a transformação da sociedade.

Assim sendo, a proposição desta pesquisa de mestrado traz, em seu escopo, o seguinte questionamento: o Decreto nº 11.430/23, tal como está estruturado e regulamentado, pode ser considerado como um mecanismo apto para alcançar os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, e tornar efetiva a justiça social para as mulheres, no âmbito das universidades?

Para responder o referido questionamento, tem-se, como objetivo geral que norteia o presente estudo: analisar o Decreto nº 11.430, de 08 de março de 2023, como política pública de ação afirmativa de combate à violência de gênero, no contexto socioeconômico brasileiro atual, tendo, como objetivos específicos: 1) Compreender as concepções teóricas sobre as políticas públicas, com enfoque no processo histórico do desenvolvimento das políticas públicas de ações afirmativas no Brasil e no mundo; 2) Analisar os indicadores de violência de gênero e de empregabilidade, no contexto socioeconômico, com base nos dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública; 3) Analisar a exequibilidade do Decreto nº 11.430/23, nas Universidades e Institutos federais do Brasil, em que havia acordo de cooperação¹, já firmado, no momento da pesquisa, para a implementação do referido dispositivo.

¹ Conforme redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pelas políticas públicas de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica e não mais acordo de cooperação.

Para realizar a pesquisa, foi produzida uma revisão bibliográfica, com procedimento de investigação, integrando a perspectiva de pontos de conexão entre os conceitos de gênero, violência de gênero, políticas públicas e ações afirmativas, levando em consideração a colaboração do feminismo para o desencadear da necessidade da formulação de ações voltadas à proteção da mulher no Brasil. Tal procedimento metodológico decorreu do exame de livros e artigos científicos, bem como de pesquisa, junto às universidades e instituições, a fim de que pudesse ser verificada a aplicabilidade de Decreto nº 11430/23.

Os capítulos que integram os objetivos e discussões desta pesquisa ficaram estruturados com base nas seguintes categorias: primeiramente, tem-se a introdução, contendo as motivações para a realização do estudo, problematização e questões a serem investigadas. No primeiro capítulo, foi discutido o conceito de gênero e questões referentes à diferenciação de igualdade formal e material.

No segundo capítulo, foi tratada a violência de gênero, expondo conceitos de violência de gênero, índices de violência contra a mulher relacionados a vários aspectos, como idade, perfil étnico-racial, escolaridade, filhos, explorando, ainda, a violência de gênero relacionada ao trabalho e as repercussões na economia.

No terceiro capítulo, foram discutidas as políticas públicas e ações afirmativas, com um subtópico específico referente às Ações afirmativas de combate à violência de gênero e a evolução de ações estatais que pudessem proporcionar igualdade de oportunidades de trabalho e renda e, dentro dessa perspectiva, temos o Decreto nº 11.430/23.

No quarto capítulo, foi abordada a metodologia da pesquisa realizada, os estados nos quais os questionamentos foram aplicados, explicitando como o Decreto nº 11430/23 deve atuar na prática. No quinto capítulo, foram analisados os dados coletados, junto às universidades e institutos pesquisados e, por fim, foram feitas as considerações finais referentes à pesquisa realizada.

A partir dessas delimitações, esse trabalho analisa e compreende a necessidade de políticas públicas de ações afirmativas de combate à violência de gênero, em especial o Decreto nº 11.430/23, através de uma abordagem metodológica qualitativa e quantitativa.

A abordagem qualitativa possui um rigor próprio, que não se baseia nos mesmos parâmetros utilizados pela pesquisa quantitativa (estatísticas, números, generalizações). Em vez disso, o rigor qualitativo está ancorado, na profundidade da compreensão, na capacidade de interpretação contextual e na sensibilidade ao fenômeno estudado, focando na compreensão profunda dos fenômenos sociais. Trata-se de um estudo minucioso, de casos particulares ou de

situações singulares, que podem revelar *insights* valiosos sobre o comportamento humano e as dinâmicas sociais (Macedo *et al.*, 2009). Já em relação à abordagem quantitativa, esta procura referências e consistências nas informações, utilizando números para representar e esclarecer situações, muitas vezes, com a intenção de avaliar conjecturas ou ampliar resultados (Macedo *et al.*, 2009). Porém, mesmo com as peculiaridades de cada método, estes não se excluem, já que, ao conciliar os elementos numéricos (quantitativos) com entendimentos subjetivos (qualitativos), é possível uma análise mais robusta do cenário estudado (Macedo *et al.*, 2009).

Ao lado da abordagem qualitativa e quantitativa, na análise do Decreto nº 11.430/2023, parte-se, também, de uma abordagem interdisciplinar para análise do objeto em questão: “o decreto e a análise de sua exequibilidade nas universidades e institutos federais do Brasil”, já que o referido instrumento trabalha com questões relacionadas a gênero, violência e garantia de direitos, além de as universidades, muitas vezes, representarem o auge de uma contradição entre o epistemológico e o institucional, pois nenhum outro espaço oferece tantas oportunidades para a interdisciplinaridade, e, ao mesmo tempo, tantos obstáculos ao seu desenvolvimento (Pimenta, 2008). Entende-se que elaborar um estudo, a partir do eixo da interdisciplinaridade, não é uma tarefa simples, mas extremamente necessária. Com efeito, conforme citação de Carlos Pimenta (2013), “praticar interdisciplinaridade é saber raciocinar e ter suas próprias opiniões nas mais diversas ciências”. Mais ainda: “É imprescindível raciocinarmos por nós próprios, sabermos equacionar os problemas, contextualizados, com que nos defrontamos e sabermos, por nós próprios, encontrar as respostas adequadas” (Pimenta, 2013, p.10).

Analisar o Decreto 11.430/2023, a partir de uma abordagem interdisciplinar, significa integrar perspectivas de diferentes áreas do conhecimento para entender, de maneira mais ampla e profunda, os objetivos, desafios e implicações, dessa política pública, através de uma abordagem que permite conectar dimensões jurídicas, sociais, econômicas, psicológicas, e de gestão pública, oferecendo uma visão mais completa dos efeitos e da viabilidade da implementação do decreto (Riscado; Ribeiro, 2018).

A análise interdisciplinar permite conectar fatores estruturais, individuais e institucionais, promovendo uma visão mais completa dos desafios enfrentados pelas mulheres e dos impactos do decreto em diferentes níveis (Pimenta, 2013). Ao integrar diferentes áreas, surgem soluções criativas que podem, por exemplo, combinar políticas de incentivo econômico com apoio psicológico e programas de qualificação profissional. Com efeito, a interdisciplinaridade ajuda a desenhar estratégias mais eficazes de implementação, com a

articulação entre o Estado, empresas e a sociedade civil, respeitando a complexidade do problema social abordado.

Importante destacar que, juntamente da interdisciplinaridade, a análise do Decreto nº 11.430/2023 se destacará, também, pela abordagem da interseccionalidade. Conforme Collins; Bilge (2021), a interseccionalidade é descrita como:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Collins; Bilge, 2021, p.16-17).

A definição acima descreve, segundo Collins e Bilge (2021), o mais relevante conhecimento a respeito da interseccionalidade que, em uma sociedade específica, em um período determinado, as vinculações de poder que abrangem raça, classe e gênero, por exemplo, não se demonstram como associações diferentes e reciprocamente excludentes. De fato, esses grupos se sobrepõem e atuam de maneira uniforme. Além do mais, ainda que normalmente imperceptíveis, essas relações interseccionais de poder influenciam todas as concepções do convívio social. A interseccionalidade não é apenas um método de fazer pesquisa, é um instrumento de empoderamento das pessoas.

Quando se refere à violência, o uso da interseccionalidade como ferramenta analítica, expõe a conexão sinérgica entre investigação e práxis crítica. Um estudo interseccional demonstra, não apenas, como a violência é compreendida e aplicada dentro de sistemas fechados de poder, mas, também, como integra um elemento comum que une racismo, colonialismo, patriarcado, nacionalismo e capacitismo.

Ao se indagar como as formas de violência dentro de sistemas separados podem realmente se relacionar e se ajudar, reciprocamente, a estrutura analítica da interseccionalidade estabelece novos rumos de pesquisa. Como a violência tem sido uma grande inquietação para feministas, lideranças antirracistas, intelectuais, lideranças comunitárias e profissionais, de variadas áreas de estudo, a pesquisa e a práxis interseccionais proporcionam um entendimento mais profundo da violência (Collins; Bilge, 2021).

A interseccionalidade está muito presente na área das políticas públicas, por suas conexões com a agenda dos direitos humanos. A interseccionalidade está assentada com as diretrizes políticas da ONU para a igualdade de direitos e antidiscriminação, segundo

estabelecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. O artigo I dispõe que todos os seres humanos “nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. O artigo 2º afirma que “toda pessoa tem os direitos e liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição”. Grupos utilizaram essa demarcação para esclarecer as pessoas sobre as violações dos direitos humanos e requisitar reparo legal. Nessa perspectiva, os direitos humanos possibilitaram um marco relevante para os programas de justiça social. Com isso, apesar das leis assegurarem direitos que dão corpo às políticas públicas, é preciso atitude para dar vida a essas políticas. Nesse sentido, a interseccionalidade tem sido essencial para a análise sobre essa conexão entre as políticas de direitos humanos e a prática destes (Collins; Bilge, 2021),

Portanto, a análise do Decreto 11.430/2023, sob uma perspectiva da interdisciplinaridade e da interseccionalidade, oferece uma compreensão mais robusta e integrada da política pública, abordando suas diversas dimensões e propondo soluções práticas e justas para promover a inclusão de vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho.

Com isso, pode-se dizer que o presente trabalho não se limita apenas às ações afirmativas, mas, também, mostrar soluções, demonstrar alternativas aos problemas que essas ações podem configurar, bem como apontar estratégias que colaborem para uma melhor aplicação de tais políticas públicas, como maneira de exercício pleno e legítimo da cidadania.

Considera-se que esta investigação é necessária e relevante, uma vez que pesquisas sobre violência de gênero e o Decreto nº 11.430/23 são incipientes, considerando ser ainda um decreto recente. Espera-se que este estudo possa dar visibilidade ao que se tem produzido, suscitando novos trabalhos, contribuindo com o aprimoramento dos conhecimentos relativos à questão, aumentando o comprometimento das universidades com políticas concretas que objetivem prevenir, enfrentar e superar as desigualdades e processos de violência, como sugere os ODS da ONU para 2030, pois, só, assim, terá efetivado sua ação mais nobre, que é a de possibilitar a construção de uma sociedade mais inclusiva, sem discriminações e mais justa.

2 IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

2.1 DISCUTINDO O CONCEITO DE GÊNERO

A palavra gênero foi previamente apropriada por autores de língua inglesa, segundo a palavra *gender* que, conforme em português, era empregada no domínio da gramática para denominar palavras femininas e masculinas (ou neutras). Pode-se declarar, conforme Haraway (2004) que:

[...] apesar de importantes diferenças, todos os significados modernos de gênero se enraízam na observação de Simone de Beauvoir de que “não se nasce mulher” e nas condições sociais do pós-guerra que possibilitaram a construção das mulheres como um coletivo histórico, sujeito-em-processo. Gênero é um conceito desenvolvido para contestar a naturalização da diferença sexual em múltiplas arenas de luta (Haraway, 2004, p. 211).

“Gênero”, então, se refere aos mecanismos individuais, sociais, institucionais nunca acabados, determinados e lineares, pelos quais os indivíduos vão se estabelecendo como masculinos/femininos, em meio à cultura e às associações de poder (Meyer, 1999).

Segundo Butler (2003), gênero não é algo que inerente ao que se é, mas algo que se executa: uma série de atitudes repetidas que geram o aspecto de naturalidade, sendo esta repetição que proporciona ao gênero sua força social.

Em nossa sociedade, a relação entre sexo biológico e gênero é vista como natural: uma pessoa seria homem ou mulher, masculino ou feminino, desde o nascimento. É justamente no caminho inverso a essa percepção que a concepção de gênero se manifesta, indicando que a formação das masculinidades e das feminilidades não se encontra, precisamente, relacionada ao corpo biológico dos indivíduos, podendo ser ampliada e diferenciada no decorrer da vida (Félix, 2015).

Escrito em 1949, “O segundo sexo” indicaria o começo das ponderações sobre a subordinação feminina que, tempos depois, foi encampado pelos que se passou a denominar de “estudos de gênero”, determinado pela defesa da concepção de que a biologia não pode ser o fator predominante na diferenciação entre homens e mulheres. “Na humanidade, as ‘possibilidades’ individuais dependem do contexto econômico e social”, relata Beauvoir, que demonstra, a partir do que compreende que seja uma formação social, uma perspectiva de que a hierarquia entre masculino e feminino está baseada na cultura, iniciando na experiência

familiar, passando pela educação nas escolas, pela tradição e pela religião (Heilborn; Rodrigues, 2018).

Beauvoir parte do princípio de que a hierarquia entre masculino/feminino está dada pela mesma localização cultura/natureza, estando o masculino e a cultura na parte superior dessa hierarquia, e o feminino e a natureza na parte inferior. A pensadora francesa se contrapõe claramente à concepção de Rousseau, cujo projeto era educar as mulheres, no sentido de uma passividade entendida como “natural” ou biológica. Beauvoir contesta essa natureza quando diz que esse destino lhe é exigido por seus educadores e pela sociedade (Beauvoir, 2016).

A contar da publicação de “O segundo sexo”, essa orientação biológica das mulheres passa a ser indagada e forma-se a concepção de que o “sexo” é biológico e o gênero é socialmente construído. Apesar de não ser a precursora do movimento feminista – em vários períodos históricos anteriores, aconteceram ações políticas de mulheres que procuravam modificar seu posicionamento subordinado na sociedade, como a luta das sufragistas – o fato é que a obra de Beauvoir é uma referência na produção teórica feminista do século XX, que sugestionou as Ciências Sociais (Heilborn; Rodrigues, 2018).

Ao iluminar o aspecto arbitrário das concepções de masculinidade e feminilidade, a diferenciação entre sexo e gênero possibilitou que pesquisadoras e militantes feministas ressaltassem o carácter eminentemente social da submissão das mulheres, e indicassem, contudo, para sua provável modificação (Franchetto; Cavalcanti; Heilborn, 1981).

Na referência de perspectivas que julgam a submissão feminina uma característica absoluta da organização social, o conceito de gênero foi largamente empregado como mecanismo de crítica à formação social das distinções entre homens e mulheres, de maneira a perceber as formas como essas convenções conectavam com as realidades sociais, colocando as mulheres em posições de desigualdade. Alguns estudiosos analisaram o estudo do gênero como o estudo de relações desiguais de poder e oportunidades.

Segundo Scott (1990) “O gênero é uma estratégia pela qual as feministas começaram a encontrar uma voz teórica própria, além de aliados científicos e políticos. É nesse espaço que gênero é uma categoria útil de análise” (Scott, 1990, p. 14).

Scott defende o gênero como aquilo que nos possibilita questionar como a disseminação sexual atua nas relações sociais. Nesse sentido, a autora propõe uma conceituação de gênero que parece bastante apropriada para as observações sociológicas:

Gênero é a organização social da diferença sexual. Ele não reflete a realidade biológica primeira, mas ele constrói o sentido dessa realidade. A diferença sexual não é a causa originária da qual a organização social poderia derivar. Ela é antes uma

estrutura social movente, que deve ser analisada nos seus diferentes contextos históricos (Scott, 1998, p. 2).

Para Scott (1998), portanto, o gênero não é uma concepção que representa as relações entre homens e mulheres, mas uma classe teórica relacionada a um conjunto de conceitos e atributos formados sobre a base da percepção da diferença sexual, concepções estas que são empregadas no entendimento de todo o universo analisado, inserindo as relações sociais e, mais especialmente, as relações entre homens e mulheres.

Somente, no decorrer dos anos de 1980, que se fortaleceu a percepção funcionalista, e um número progressivo de feministas procurou entender o sexo como uma classe teórica completamente estabelecida pela história e pela cultura, isto é, inserida na categoria gênero. Para essas feministas, são os aspectos sociais de entendimento da distinção e da igualdade entre homens e mulheres que definem as formas como o corpo é apreendido, afastando-se inteiramente a concepção de uma base originária fixa sobre a qual agiria a cultura (Carvalho, 2011).

Importante ressaltar o papel dos poderes Executivo e Legislativo através do fomento de medidas que assegurem a integração feminina, nos variados setores sociais, proporcionando, assim, verdadeira igualdade entre homens e mulheres.

2.2 APLICABILIDADE NO CAMPO JURÍDICO E SOCIAL (IGUALDADE FORMAL E MATERIAL)

O princípio da igualdade é um princípio constitucional, disposto no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, assegurando a todos os brasileiros tratamento isonômico, resguardo contra a discriminação e a diferenciação entre as pessoas.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988).

O entendimento atual do princípio da igualdade, orientado na nova ordem democrática estabelecida pelo constitucionalismo contemporâneo, sucede de uma longa trajetória da evolução da maneira de como as sociedades foram se constituindo ao passar dos anos (Friedrich *et al.*, 2023).

Historicamente, foi concedido a Platão (a. C.429 - 347a.C.) os primados iniciais referentes à igualdade, que em sua renomada obra “República” sugeria “Igualdade de alguns em tudo” (Platão, 1993, p.369). Para Platão, o princípio da democracia consistia na igualdade, diferenciando-a em dois tipos: a igualdade absoluta, que sugere as mesmas perspectivas de acesso às funções públicas e à igualdade proporcional, que resulta o provimento no governo na proporção dos méritos (Friedrich *et al.*, 2023).

Contudo, a igualdade como princípio jurídico-filosófico foi concebida e transmitida, a partir das revoluções políticas dos séculos XVII e XVIII, sendo a Constituição da Virgínia, de 12 de junho de 1776, o documento inicial que determinou os delineamentos do princípio da igualdade de forma direta e objetiva. De fato, em seu art. 1º, ficou registrado: “Todos os homens são, por natureza, igualmente livres e independentes e têm certos direitos inerentes, dos quais ao entrarem em sociedade não podem, por qualquer forma, privar ou desinvestir a sua posteridade” (Friedrich *et al.*, 2023).

A Constituição Francesa de 1791, pouco tempo depois, inclui em seu texto a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789, que influenciada nas percepções de Rousseau sobre igualdade, vislumbrou o princípio da igualdade como fundamento do Estado Moderno, que, a partir desse momento, se constituiu sob a óptica do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais (Friedrich *et al.*, 2023).

Dessa forma, o Estado Liberal concretizou a concepção de que o estado não deveria interferir nas liberdades públicas e individuais, muito menos na atividade econômica da sociedade, buscando, apenas, estruturá-la. “O seu pressuposto fundamental é que o máximo de bem-estar comum é atingido em todos os campos com a menor presença possível do Estado” (Bastos, 1995, p.68).

Esta concepção do princípio da igualdade, concebida no Estado Liberal, apoia-se na premissa de que todos os seres humanos nascem iguais e, desta maneira, devem ter as mesmas perspectivas, por isso não é permitido ao Estado qualquer tratamento segregativo que vise à renúncia do gozo das liberdades públicas fundamentais do indivíduo, sendo-lhe proibido, também, intervir na sociedade, devendo possibilitar que esta, por seus próprios recursos, estruture condições de crescimento econômico, profissional e/ou cultural (Friedrich *et al.*, 2023).

Contudo, a isonomia preconizada no Estado Liberal se constituía apenas de uma isonomia formal, a qual visava apenas a eliminar os privilégios, não se detendo em aspectos específicos para mudança da realidade social. Dessa forma, a igualdade, estritamente formal,

passou a ser contestada, na medida em que a história foi mostrando que a igualdade de direitos e a simples isenção do Estado, não eram capazes de atingir os indivíduos excluídos da sociedade, possibilitando-lhes as mesmas perspectivas daqueles favorecidos socialmente. (Friedrich *et al.*, 2023).

A igualdade formal reporta historicamente à origem do feminismo. Com efeito, no decorrer da primeira onda do movimento, tanto nos Estados Unidos e na Europa como no Brasil, procurava-se, sobretudo, a igualdade das mulheres diante da lei, sendo a participação no voto o exemplo maior disso. Com o passar do tempo, contudo, o feminismo foi se tornando cada vez mais crítico desse entendimento formal de igualdade. Insuficiente para responder aos anseios das mulheres, ela passou a ser percebida como um mecanismo de manutenção, escamoteada, de uma ordem político-social eminentemente masculina e segregadora (Telles, 2019).

Nesse aspecto, Canotilho (2000, p.418) ressalta que “o princípio da igualdade é não apenas um princípio de Estado de direito, mas, também, um princípio de Estado social”.

Pedro Lenza (2010), acrescenta ainda:

Não se deve, contudo, buscar somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material, uma vez que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades (Lenza, 2010, p.50).

De acordo com a reflexão acima expressa, sob o aspecto político-filosófico, da dimensão formal da igualdade de gênero, esta seria entendida, não, apenas, como uma ampliação dos direitos dos homens às mulheres, mas como um resguardo de tratamento equitativo, a partir de um ordenamento que seja, ele próprio, continuamente indagado quanto à sua formatação possivelmente dessemelhante ou mesmo proibitiva do pleno desenvolvimento das mulheres. Haveria, portanto, equidade diante da lei, mas, também, um exercício permanente de problematização do conteúdo da lei, de modo a se combater a continuação de padrões regimentais prejudiciais às mulheres (Telles, 2019).

Diante disso, surgiu a ideia de que o Estado precisava possibilitar a igualdade material de oportunidades através de políticas públicas e leis que considerassem as diferenças entre os grupos marginalizados, equilibrando as diferenças resultantes do processo histórico e da segregação cultural (Friedrich *et al.*, 2023).

O aspecto redistributivo da igualdade de gênero foi o primeiro a ser, historicamente, compreendido como importante para o aperfeiçoamento formal do aludido direito. Percebeu-se, em resumo, que a desigualdade econômica atuava, muitas vezes, como fator complementar

ou, até mesmo, principal para a submissão e desvalorização da mulher na sociedade. Não sendo possível trabalhar fora de casa e, dessa maneira, conseguir seu próprio sustento, ou fazendo-o por um salário insuficiente, as mulheres subordinavam-se aos pais e maridos para sobreviver. Para escapar de transgressões de direitos, ocorridos dentro de casa, teriam, então, de combater, além do aspecto sociocultural, a possibilidade de fome, ausência de moradia, dentre outros. (Telles, 2019).

Com o decorrer do tempo e os avanços conseguidos pelas mulheres, ao menos, em países como o Brasil, do ingresso formal à educação e ao mercado de trabalho, de forma geral, o aspecto redistributivo da igualdade de gênero passou a ser visto, acima de tudo, como uma condição de remuneração equivalente, pelo trabalho executado, à qual se complementou, atualmente, a concepção de equivalente oportunidade de crescimento profissional (Telles, 2019).

A igualdade, em seu aspecto redistributivo requisitada, no Brasil, o combate à conhecida “feminização da pobreza” é derivada da década de 1970. O termo remete a um processo em que as deficiências veladas, na definição de pobreza, se tornam mais corriqueiras ou fortes, entre mulheres ou nos ambientes por ela liderados. Relaciona-se, dessa forma, a um conjunto de princípios que conduzem mulheres (e famílias por elas chefiadas) a tornarem-se mais pobres do que homens, no decorrer do tempo, ou que possuam seu âmbito de direitos mais influenciados, em consequência da diminuição nas condições econômicas de vida (Telles, 2019).

Ressaltam-se, ainda, as falhas de reconhecimento vivenciadas pelas mulheres, decorrentes, de forma geral, do papel a elas atribuído, diferente daquele determinado para os homens. Essa diferenciação de papéis, por sua parte, é relacionada às distinções naturais entre os sexos ou a propósitos divinos, e – este é o elemento central – não costuma ser compreendida como uma desvalorização. Não se reconhece, especificamente, inferiorização, mas a execução de uma atribuição social diferente, que seria tão ou mais relevante do que a dos homens. Mesmo quando se declara a soberania masculina, em alguma área ou para alguma atividade, especialmente na esfera pública, tende a se menosprezar a importância do fato com a justificativa de que há, também, campos e tarefas – frequentemente relacionados à esfera privada – em que a superioridade seria feminina. E, dessa forma, os dois gêneros repartiriam de prestígio social, sendo partes complementares e equitativamente essenciais da sociedade (Telles, 2019).

Reconsiderou-se, assim, o conceito jurídico de igualdade simplesmente passiva, começando a surgir o conceito de igualdade positiva. Desse modo, o princípio da igualdade, sob o enfoque jurídico constitucional atual, ganha enfoque enquanto princípio de igualdade de oportunidades. No que se refere ao conceito de igualdade material, Gomes (2001) esclarece que:

Da transição da ultrapassada noção de igualdade "estática" ou "formal" ao novo conceito de igualdade "substancial" surge a ideia de "igualdade de oportunidades" noção justificadora de diversos experimentos constitucionais pautados na necessidade de se extinguir ou de pelos menos mitigar o peso das desigualdades econômicas e sociais e, conseqüentemente, de promover a justiça social (Gomes, 2001, p. 131).

Nesse sentido, Canotilho (1995, p.306) corrobora com o autor acima e explica que “[...] a obtenção da igualdade substancial, pressupõe um amplo reordenamento das oportunidades: impõe políticas profundas; induz, mais, que o Estado não seja um simples garantidor da ordem assente nos direitos individuais e no título da propriedade, mas um ente de bens coletivos e fornecedor de prestações”.

Diante disso, o Estado assume uma postura intervencionista como o objetivo de resguardar os grupos menos beneficiados, concretizando os seus direitos fundamentais. Nasce, daí, a ideia de igualdade, em seu sentido substancial, que não se restringe apenas ao plano jurídico-formal, mas procura uma ação estatal positiva (Friedrich *et al.*, 2023).

Com isso, pode-se considerar que é obrigação do Estado e de todos os cidadãos cooperar para a concretização dos direitos de toda e qualquer classe social, sem diferenciações, ou seja, é imprescindível considerar, não, apenas, a igualdade formal (discriminação aleatória, preconceito é impedido pela lei), como, também, a igualdade material (igualdade efetiva, igual perspectiva para todos), uma igualdade que permite a equidade de classes, que todos os indivíduos tenham seus direitos reconhecidos (Silva, 2014).

No Estado Democrático de Direito, é de extrema importância assegurar, não só através da Constituição Federal e de leis infraconstitucionais, políticas públicas com comprometimento de incorporar os grupos minoritários ao Estado, ou seja, as classes que, ao longo do tempo, sofreram e sofrem com a exclusão, mas, também, através de ações positivas e negativas, que objetivem este mesmo fim. Somente leis não são suficientes, é preciso mais, é imprescindível manifestar o comprometimento com esses indivíduos que sempre foram vítimas do poder dos dominantes (Silva, 2014).

Dessa forma, o que se almeja não é nem alcançar a tão vislumbrada igualdade, visto que se admite sua dificuldade, algo raro de ser efetivado, mas, deve-se esclarecer às pessoas de seus direitos e deveres, e elaborar leis e medidas para resguardar a harmonia entre os grupos

sociais. Somente dessa forma será viável erigir uma sociedade mais humanizada, que se não tem condições de ser inteiramente justa, mas que, ao menos, procure atenuar suas desigualdades, asseguradas nos princípios e objetivos reconhecidos na Lei Maior (Silva, 2014).

Diante disso, pode-se perceber que o respeito pelo outro e pelo semelhante, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação conforme consta no art. 3º da CF88, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa brasileira, é fator primordial na luta de combate à violência de gênero.

3 VIOLÊNCIA DE GÊNERO

A população feminina é maioria no Brasil, no ano de 2022, representando 104,5 milhões do total dos 203 milhões de pessoas no Brasil, contudo, a pirâmide etária esclareceu que nascem mais homens que mulheres, mas, há uma alteração nos números ao alcançarem as faixas. entre 25 a 29 anos de idade, tendo em vista a mortalidade masculina ser mais elevada, em vista disso, as mulheres passam a representar a maioria nas grandes regiões brasileiras (IBGE, 2022). De maneira coerente, poderia se supor que, por haver mais mulheres, também se teria igualdade de direitos, na mesma medida, mas não é essa a realidade (Silva; Neves, 2024).

É fundamental entender que a palavra “minorias” tem seu significado alterado, a depender da situação a que se refere, conseqüentemente, nesse trabalho, para fins de políticas afirmativas, esta palavra não se relaciona com números, mas, com um grupo inserido na sociedade que, no decorrer do tempo, fora impossibilitado de efetivar de forma seus direitos (Silva; Neves, 2024).

Nesse sentido, Simioni, Mendes e Guimarães (2020) afirmam que:

É necessário qualificar minoria. Entender que não se trata de uma questão de quantidade, mas de como as pessoas são tratadas. As minorias têm direito, não porque um determinado governo detém o poder, ou por existir uma determinada concepção política que legitima a mitigação ou supressão desses direitos, mas por que as estruturas políticas que se erguem no horizonte do Constitucionalismo Contemporâneo e da pluralidade democrática (como o garantismo) assim o exigem (Simioni; Mendes; Guimarães, 2020, p. 5-6).

De acordo com a citação, acima expressa, a mulher é considerada como minoria, tendo em vista todas as dificuldades que foram enfrentadas, no decorrer dos anos e que, atualmente, ainda enfrentam na luta por seus direitos (Silva; Neves, 2024).

A ideia de violência de gênero tem relação com qualquer “tipo de violência (física, social ou simbólica) que tenha por base a organização social dos sexos e que seja perpetrada contra indivíduos especificamente em função do seu sexo, identidade de gênero ou orientação sexual” (Sardenberg; Tavares, 2019, p.8).

A Assembleia Geral das Nações Unidas, de 1993, definiu oficialmente a violência contra as mulheres como: “qualquer ato de violência baseada no gênero que resulte ou possa resultar em dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, quer ocorra na vida pública ou na vida privada”.

A violência contra as mulheres acontece em uma conjuntura de uma sociedade patriarcal hierárquica, de variadas opressões, o que é ratificado por Ferrer (2011, p. 65): “nas relações de poder existentes no interior das famílias e particularmente nas relações de intimidade, a violência se torna um mecanismo de poder e controle social para assegurar e reproduzir os interesses dos homens frente ao das mulheres”. Segunda essa concepção, a violência contra as mulheres acontece principalmente no ambiente doméstico, sendo efetivada, de maneira geral, por homens (Lisboa, 2014).

É o sistema patriarcal que socializa o homem para controlar a mulher e esta se subordina ao “poder do macho”, e é essa mesma socialização machista que acaba possibilitando a violência contra as mulheres, pois, em decorrência de sua formação de “macho”, o homem confere-se na condição de agredir sua companheira. Nesse contexto, a mulher deve se sujeitar aos anseios do homem e esse mecanismo de socialização acaba por se configurar como algo natural (Mariano, 2022).

Segundo Saffioti (2004), a definição de exploração, qualquer que seja a constituição a que se refere, resulta, impreterivelmente, na concepção de dominação. Nessa conjuntura, a exploração econômica ou qualquer outra que caracterize proveitos pessoais de uma pessoa sobre outra só é factível se o domínio é exercido, ou melhor, para que alguém possa aproveitar-se de outra, seja de forma econômica, ou de outra maneira, é necessário, anteriormente, exercer controle sobre esta pessoa (Mariano, 2022).

Nessa perspectiva, sendo a sociedade ocidental androcêntrica, as perspectivas sociais sobre as mulheres já se mostram preliminarmente determinadas, visto que se aguarda que elas se sujeitem e se submetam aos homens. Essa vinculação de dominação que se determina é uma relação de poder, de (re)produção do poder masculino que termina sendo repassado/socializado de geração a geração e se determina como preceito social, sendo (re)produzido, até mesmo, nas tarefas diárias, visto que o patriarcado se transporta em variadas dimensões e estruturas, além de se modificar no decorrer dos processos históricos, sociais e culturais (Mariano, 2022).

Nessa conjuntura de uma sociedade patriarcal, ainda existente na atualidade, homens permanecem agredindo suas companheiras, através de atitudes que concretizam o ódio às mulheres. Dessa maneira, por meio de uma sociedade sexista e dominadora no tratamento das mulheres, inúmeras vezes, a vítima passa a se tornar ré e o ofensor se transforma em ofendido, isto é, o julgamento social resultante de atitudes sexistas as quais muitas vezes culpa a verdadeira vítima e inocenta o culpado (Mariano, 2022).

Segundo dados do FBSP (2025), 37,5% das mulheres relatam ter sido vítimas de algum tipo de violência ou agressão.

Tabela 1 - Vitimização nos últimos 12 meses. Série histórica, 2017 - 2025

	Pesquisa 2017	Pesquisa 2019	Pesquis a 2021	Pesquisa 2023	Pesquis a 2025
Sofreu algum tipo de violência ou agressão	28,60%	27,40%	24,40%	28,90%	37,50%
Insulto, humilhação ou xingamento (Ofensa Verbal)	22,20%	21,80%	18,60%	23,10%	31,40%
Ameaça de apanhar, empurrar ou chutar	10,00%	9,50%	8,50%	12,40%	16,10%
Amedrontamento ou perseguição	9,30%	9,10%	7,90%	13,50%	16,10%
Batida, empurrão ou chute	8,90%	9,00%	6,30%	11,60%	16,90%
Ofensa sexual ou tentativa forçada de manter relação sexual	8,10%	8,90%	5,40%	9,00%	10,70%
Ameaça com faca ou arma de fogo	4,30%	3,90%	3,10%	5,10%	6,40%
Lesão provocada por algum objeto que lhe foi atirado	4,00%	3,90%	2,60%	4,20%	8,90%
Espancamento ou tentativa de estrangulamento	3,40%	3,60%	2,40%	5,40%	7,80%
Tiro ou esfaqueamento	1,90%	1,70%	1,50%	1,60%	1,40%
Teve fotos/vídeos íntimos seus divulgados na <i>internet</i> sem sua autorização	...	...	...	...	3,90%
Outras respostas	0,10%	0,70%	1,50%	0,50%	0,20%

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edições 1, 2, 3, 4 e 5; 2017, 2019, 2021, 2023 e 2025. Só mulheres, resposta estimulada e múltipla, em %.

Conforme dados apontados acima, pode-se destacar:

1) A porcentagem de mulheres que sofreram alguma forma de violência cresceu de 28,6% (2017) para 37,5% (2025), uma elevação de cerca de 8,9 pontos percentuais em oito anos. Isso demonstra um maior destaque ou predominância da violência reportada.

2) Insulto, humilhação ou xingamento (ofensa verbal) é o tipo mais comum, subindo de 22,2% (2017) para 31,4% (2025);

3) Ameaça de apanhar, empurrar ou chutar mostra aumento de 10,0% (2017) para 16,1% (2025);

4) Amedrontamento ou perseguição permaneceu relativamente estável, variando entre 7,9% e 13,5%;

5) Ofensa sexual ou tentativa de manter relação sexual sem consentimento diminuiu de 8,1% (2017) para 10,7% (2025);

6) Ameaça com arma de fogo aumentou de 4,3% (2017) para 6,4% (2025).

7) Lesão provocada por algum objeto que lhe foi atirado e espancamento ou tentativa de estrangulamento também apresentou aumento ao longo dos anos;

8) Tiro ou esfaqueamento e divulgação não autorizada de vídeos íntimos na internet são os tipos menos frequentes, com valores baixos e estáveis;

9) A divulgação não autorizada de imagens e vídeos íntimos foi introduzida nessa pesquisa e vai ao encontro do que já é considerado crime no art. 218-C do Código Penal (CP), conforme destaque a seguir:

Art. 218-C, CP. Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio - inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informação ou telemática -, fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia.

Pena - reclusão, de 1 a 5 anos, se o fato não constituir crime mais grave.

§1º A pena é aumentada de $\frac{1}{3}$ a $\frac{2}{3}$ se o crime é praticado por agente que mantém ou tenha mantido relação íntima de afeto com a vítima ou com o fim de vingança ou humilhação (Brasil, 2021).

A partir das informações analisadas, pode-se perceber um crescimento da violência verbal, com um aumento significativo de 22,2% (2017) para 31,4% (2025), um salto de 9,2 pontos percentuais, e aumento de outros tipos de violência física mais graves.

Na legislação brasileira, a definição de violência psicológica foi iniciada através da Lei nº 11.340/2006 e se refere aos comportamentos que procuram ocasionar prejuízos à saúde mental da mulher. Nesse aspecto, o objetivo entendimento doutrinário de Castilho (2016) é:

A violência psicológica tal como descrita na Lei Maria da Penha pode se exaurir num episódio, mas o que se vê, em geral, é a conduta que se configura na reiteração da ameaça, do constrangimento, da perseguição, da vigilância, da humilhação, do insulto, da ridicularização, da exploração do trabalho. Também pode se constituir numa conduta que se prolonga com a imposição de isolamento de parentes e amigos da mulher e do seu confinamento à vida doméstica. Revela-se no somatório de episódios difíceis de descrever, isoladamente, porque são carregados de subjetividade. Por isso mesmo, facilmente desqualificados por quem está fora do conflito como fatos sem importância, exageros, meras desavenças. Entretanto, causam sofrimento psíquico intenso, capaz de provocar distúrbios de natureza física (Castilho, 2016, p.46).

Não existe, no ordenamento jurídico do Brasil, uma espécie de pena que abarque a violência psicológica, enquanto crime independente, podendo ser parte de outros crimes já existentes, como por exemplo, difamação, injúria, ameaça, cárcere privado (Silva, 2017).

Conforme resultado apontado na pesquisa, é necessário ressaltar que a violência psicológica é importante para assinalar a ocorrência da Lei Maria da Penha, sendo fator a ser encarado quando da cessão de medidas protetivas (Silva, 2017).

Esta forma de violência faz jus à uma atenção redobrada pelas consequências nocivas e permanentes que repercutem na vítima da violência doméstica e familiar contra a mulher, compondo um entrave para o seu desenvolvimento humano e para a saída do ciclo vicioso da violência em que está submetida (Silva, 2017).

O surgimento de novas formas de penalização, nos últimos anos, conduzindo à desnaturalização de certas condutas, pode ser uma das justificativas para que se possa entender o crescimento das ofensas verbais, umas das formas de manifestação da violência psicológica. A Lei nº 14.188, de 14 de julho de 2021, insere a violência psicológica no Código Penal como art. 147-B, definindo-a como o “dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação (Brasil, 2021a)². Por outro lado, a Lei 14.132, de 21 de março de 2021, versa sobre o crime de perseguição, incluindo-o ao Código Penal (Art. 147-A), e definindo tal comportamento como “perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade” (Brasil, 2021b).

A incorporação dessas novas legislações pode ter influenciado para o crescimento dos números de registros, uma vez que atitudes antes consideradas naturais e subnotificadas passaram a ser oficialmente admitidas como crimes, impulsionando mais vítimas a denunciarem e a reconhecerem tais comportamentos como formas de violência. Adicionalmente, campanhas de conscientização e a própria discussão pública, em volta das novas leis, aumentam o entendimento sobre essas formas de violência, que também pode ocasionar um aumento dos casos em pesquisas de vitimização (IPEA, 2025).

² BRASIL. Lei n.14.188, de 14 de julho de 2021. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto- Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher.

Outra vertente que pode ser efetivada para compreender o crescimento dos diferentes tipos de violência contra a mulher é a teoria do *backlash* (Portella, 2020), que propõe que os progressos nos direitos das mulheres podem provocar atitudes contestáveis, conduzindo a um agravamento dos atos de controle e violência. Se, por uma perspectiva, a legislação assinala que a violência não é suportada, as atitudes sociais violentas contra as mulheres podem ser entendidas como um contraponto às normas, atuando como um instrumento de preservação das estruturas de poder na sociedade, sobretudo, em uma conjuntura latino-americana, marcada pelo colonialismo e racismo, dinâmicas essencialmente vinculadas à violência (Lugones, 2014).

Em uma sociedade ainda marcada pelo patriarcado, a violência de gênero, em suas variadas circunstâncias, é um fato que tem alcançado mulheres, das mais variadas classes sociais, origens, idades e regiões. Conforme dados do FBSP (2025), o perfil das mulheres vítimas de violência indica que a faixa etária mais representada é de 25 a 34 anos (43,6%), seguida por 16 a 24 anos (35,0%). As faixas acima de 45 anos diminuem progressivamente, com 60 anos ou mais representando 25,7%. Segundo Bernardino *et al* (2016), estudos realizados, no Brasil, indicaram que mulheres adultas, normalmente na faixa entre 20 e 49 anos de idade, correspondem às principais vítimas de violência. Essa faixa etária representa uma significativa fase do período de vida da mulher, relacionado ao ciclo reprodutivo e de atenção e cuidado com os filhos.

Tabela 2 - Prevalência: Mulheres que vivenciaram violência ou agressão nos últimos 12 meses

Idade	16 a 24 anos	35%	Natureza do Município	Capital e Região Metropolitana	40,40%
	25 a 34 anos	43,60%		Interior	35,30%
	35 a 44 anos	39,50%	Situação Conjugal		
	45 a 49 anos	38,70%		Casada/Com companheiro (a)	30,10%
	60 anos ou mais	25,70%		Solteira	43,40%
Escolaridade				Viúva	27,80%
	Fundamental	33,60%		Separada/Divorciada	46,00%
	Médio	39,00%	Se possui filhos		
	Superior	37,80%		Sim	38,00%
Raça/Cor			Religião	Não	36,20%
	Branca	35,40%			
	Negra (Preta+Parda)	37,20%		Católica	33,20%
	Preta	41,50%		Evangélica	38,70%
	Parda	35,20%			

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 5, 2025. Só mulheres, resposta estimada e única em %

Já segundo Silva (2017), outra perspectiva é a de que, nesse momento da vida, a mulher pode encontrar-se em um nível próximo de alcançar a estabilidade, em sua carreira profissional, configurando maior ameaça ao homem, o que pode transformá-la em objeto principal de agressão. Há de se ponderar, também, que, em virtude de ter alcançado maturidade pessoal, já não suporta ser violentada, passando a delatar o agressor, até para impossibilitar que o ciclo de violência aumente. Independentemente dos elementos que provocam a violência contra a mulher, a conjuntura revela uma vinculação direta entre a agressão e a faixa de idade em que a mulher se encontra.

Conforme dados apontados pelo FBSB (2025), a categoria "Preta" predomina (41,5%), seguida por "Negra (Preta +Parda)" (37,2%), "Branca" (35,4%). Quando analisadas as variadas proporções do fenômeno da violência, existe um espaço habitual em todas as pesquisas: as pessoas negras compõem o grupo predominante das vítimas. Essa perspectiva destaca os grandes desafios ainda existentes para se retroceder esse cenário de injustiça (Silva, 2017).

Conforme dados da PNAD (2022), as mulheres negras são a classe demográfica com a menor remuneração mensal e possuem os vínculos trabalhistas mais precários, o que está inerentemente relacionado com questões histórico-culturais perpetuadas, desde o período da escravidão e reestruturadas no modo de produção capitalista.

Segundo Costa e Santos (2024), as mulheres negras confrontam um processo crescente da violência de gênero e de outros tipos de violência, seja no que se refere ao tipo de violência sofrida, ao tipo de arma empregada ou ao percentual numericamente superior de mulheres negras vitimizadas pela violência sexual e o feminicídio.

Os dados evidenciam uma realidade incontestável, a validação das consequências nocivas da interseccionalidade, ou seja, o conjunto das suscetibilidades, em razão do sexismo, racismo e classe social (Silva, 2017).

Variados obstáculos se sucederam para que a mulher negra reduzisse a sua autoestima e a tornar-se fragilizada, diante da violência de gênero: sensação de inferioridade pela opressão interiorizada por sucessivas gerações; dependência financeira de seus companheiros; falta de escolaridade; negação dos direitos mais fundamentais que constituem a cidadania; falta de serviços públicos, que, quando disponibilizados, são de qualidade deplorável (Silva, 2017).

Diante disso, tornam-se necessárias discussões para trazer à tona a realidade existente, validando a sua importância e considerando que, além da discriminação da mulher

negra, a insensibilidade da sociedade salienta a desigualdade, ocasionando perda de vidas humanas em uma quantidade mais ampla, tendo em vista a maior suscetibilidade deste grupo (Silva, 2017).

Almeida e Pereira (2012) apontam as seguintes possibilidades para rompimento do ciclo de violência a que estão sujeitas as mulheres negras: esclarecer essas mulheres sob a óptica do racismo, do sexismo e do classicismo; politizar a esfera privada, transformando públicas as discussões nele ocorridas para que se possa ser conjecturado, constituir assunto de pesquisa, ser incluído nas leis e políticas públicas e, além de tudo, fomentar novas maneiras de reprimir, evitar e penalizar novas formas de preconceitos e discriminações.

As pesquisas apontam falhas nas políticas de enfrentamento à violência de gênero, ao não considerarem as particularidades do grande grupo de mulheres que constituem um dos mais significativos segmentos: o das negras, que além de grande volume demográfico, compreendem o grupo mais passível de ser vitimado pela violência (Silva, 2017).

A alta incidência de violência entre mulheres brancas também reflete que a violência é um fato disseminado, ainda que possa ser ressaltado por aspectos como raça, classe e território. Isso salienta a importância de políticas públicas que considerem o efeito do racismo na vitimização de mulheres negras e possibilitem respostas mais amplas para todas as mulheres que se encontram em contextos de violência (FBSP, 2025).

Considerando os aspectos relacionados à escolaridade, conforme dados do FBSP (2025), a prevalência geral é das mulheres com ensino médio (39%), seguidas pelas de ensino superior (37,8%) e ensino fundamental (33,6%). Segundo Bernardino *et al* (2016), mulheres com baixo nível de escolaridade mencionaram maior vitimização por agressão, se defrontadas com mulheres com escolaridade superior, destacando que diversos autores relatam a vinculação direta entre baixa escolaridade e maior probabilidade de violência, principalmente praticada por companheiro íntimo, sendo possível que as mulheres, com maior nível de instrução, possuam acesso mais fácil à informação e a outros recursos e, com isso, suportem menos um envolvimento demarcado por contextos abusivos. Nesse contexto, Bernardino *et al* (2016) ressalta a importância da educação e da independência econômica, no cenário das transformações sociais, voltadas para a superação dos desequilíbrios de gênero e a redução dos níveis de violência, repercutindo, ainda, não apenas em melhores ganhos salariais, mas, também, externalidades positivas, como uma maior consciência social (Moreira et al., 2016).

Considerando os aspectos relacionados à existência ou não de filhos, conforme dados do FBSP (2025), o percentual de mulheres vítimas de violência é maior nas mulheres que

possuem filhos. Conforme Leite *et al.* (2021), as violências físicas e psicológicas podem ser percebidas, mais frequentemente, em mulheres com três ou mais filhos, em comparação com aquelas que não possuem. A literatura destaca que, de forma geral, as incidências de violência ocorrem imediatamente depois da união e antes do nascimento dos filhos. Contudo, a maior quantidade de filhos pode ser ocasionada pela falta de envolvimento, no planejamento concepcivo, bem como desenvolver uma subordinação econômica da mulher e, dessa forma, atravancar a quebra do ciclo da violência. Diante disso, consultas pré-natal e ginecológicas são oportunidades para que se possa detectar ocorrências de violências e, por conseguinte, a sinalização de grupos de mais suscetibilidade. Contudo, para que isso seja possível, é de extrema importância a qualificação de profissionais de saúde para a identificação precoce das ocorrências, atendimento integral e interdisciplinar à mulher (Leite *et al.*, 2021).

Considerando os dados relacionados à localização, situação conjugal e religião, a maior incidência de vítimas está relacionada, respectivamente, às mulheres situadas na capital e região metropolitana (40,4%), divorciadas (46%) e evangélicas (38,7%).

A partir dos dados apontados, é possível identificar a existência de uma população feminina diversificada, com destaque para juventude, urbanização e mudanças nos papéis sociais e familiares.

Diante desse cenário, as mulheres que resistem à violência se firmam como “sujeitos livres”, aptos a produzir novas maneiras de poder e resistência (Foucault, 1988). A violência de gênero, ao expressar o anseio masculino de poder e controle, encontra resistência nas próprias mulheres que a sofrem (Foucault, 1988).

A fim de que seja possível desconstruir essa condição de poder e dominação, os estudos feministas convidam a adotar uma perspectiva de gênero, a partir da realidade das mulheres, voltando-se para o reconhecimento da diversidade de gênero que acarreta uma sociedade mais diversa e igualitária (Lisboa, 2014).

3.1 A VIOLÊNCIA DE GÊNERO E DISCUSSÕES CONTEXTUALIZADAS

Desde o final dos anos 70, a violência de gênero no Brasil deixou de ser um assunto oculto para se tornar foco de denúncias e protestos por parte dos movimentos feministas. Ao transferir para os debates públicos questões, anteriormente, relegadas ao âmbito privado, essas mulheres colaboraram para a redemocratização do país, reivindicando do Estado atitudes efetivas para salvaguardar o direito das mulheres e asseverar a sua segurança (Rocha, 2005).

Vários países, entre eles, o Brasil, tornaram-se signatários de tratados internacionais, como da “Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres” (Cedaw), de 1979, da “Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher”, conhecida como “Convenção de Belém do Pará”, de 1994, propondo-se em garantir os direitos das mulheres e diminuir formas de preconceito social e de violência, através de ações legislativas, judiciais e administrativas, concedendo relatórios à Organização das Nações Unidas sobre as conquistas obtidas com a concepção das metodologias determinadas por esses tratados (Furlin, *et al.*, 2024).

A partir de 1980, o Brasil começou a implantação de políticas públicas para lutar contra a violência de gênero, na esfera federal, estadual e municipal, como consequência às demandas dos movimentos sociais. Contudo, apenas, em 1996, foi concebido o Programa Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Sexual, pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM, posteriormente denominado Programa Nacional de Combate à Violência Contra a Mulher, sendo chamado, a partir de 2003, de Programa de Prevenção, Assistência e Combate à Violência Contra a Mulher. O Programa Nacional de Combate à Violência Contra a Mulher, ao ser apresentado em âmbito federal, representou um marco histórico na luta contra a violência de gênero no Brasil. Ao reconhecer a severidade e a dificuldade desse problema, o programa legitimou a responsabilidade do Estado em promover condutas integradas de prevenção, amparo e repreensão, manifestando, assim, um compromisso com a criação de uma sociedade mais justa e igualitária (Rocha, 2005).

Um fato histórico na vida das mulheres foi o IV Conferência Mundial das Mulheres em Beijing (1995), que sinalizou como procedimento a proteção junto aos Estados da *gender mainstreaming*, denominada como transversalidade de gênero, nas políticas públicas, que recomenda a inclusão do aperfeiçoamento do status das mulheres em todas as dimensões - econômica, política, cultural e social (Lisboa, 2014).

Importante ressaltar que, somente em 2002, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, adotada pela resolução n.34/180 da Assembleia Geral da ONU, teve sua vigência iniciada no Brasil, através do Decreto n° 4.377, de 13 de setembro de 2002, que, em seu art. 1º, parte I, esclarece sobre o termo "discriminação contra a mulher" ao declarar que se refere as várias maneiras que a distingue, que a exclua ou a restrinja apenas em função do sexo, na intenção de frustrá-las ou impossibilitá-las na concretização dos seus direitos, tendo, como princípio, a igualdade entre homens e mulheres e as liberdades imprescindíveis nos diversos contextos sociais. (Silva; Neves, 2024).

O Decreto nº. 4.377, além de outras deliberações, estabelece sobre ações voltadas ao setor empregatício e à mulher, em sua parte III, no artigo II, assinala:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; [...] (Brasil, 2002).

O decreto supracitado, além de estabelecer como se dá a discriminação contra a mulher, também evidencia os direitos que devem ser proporcionados a elas, sejam eles civis ou políticos, no intuito de que possibilitem a igualdade de condições; contudo, esta norma não se reduz a isso, visto que, ao determinar ações que os Estados-Partes devem tomar, assegura que a equidade entre ambos os sexos seja resguardada nos variados setores, até mesmo no que concerne ao emprego (Silva; Neves, 2024).

Em 2003, foi criada no Brasil a Secretaria Especial de Políticas Públicas para Mulheres (SPM), na atualidade, na condição de Ministério, estabelecendo-se como marco histórico de combate das mulheres brasileiras, na proporção em que pautou, como objetivo, incluir a igualdade de gênero como um tópico transversal às políticas públicas. A contar dessa instância nacional, foram instituídos, nos âmbitos dos estados e municípios, os Conselhos de Direitos das Mulheres e as Coordenadorias Especiais das Mulheres, encarregadas pela formulação e articulação das políticas para as mulheres, assegurando e supervisionando programas, projetos que transformam a conjuntura de vida das mulheres, proporcionando perspectivas de empoderamento e colaborando para igualdade de gênero (Lisboa, 2014).

Em 2006, foi aprovada a Lei Maria da Penha, constituindo um marco histórico, no combate à violência, doméstica e familiar, contra a mulher no Brasil. A lei, não só estabeleceu penalidades para os agressores, como também buscou promover uma transformação cultural, contrapondo à naturalização da violência contra as mulheres e os paradigmas machistas que se perpetuam (Lisboa, 2014). Além disso, a lei também apresentou, em suas disposições, uma gama de violências que poderiam ser acometidas as mulheres, fazendo, dessa forma, existir a probabilidade de variadas figuras típicas que derivassem da violência física, psicológica, sexual, patrimonial e/ou moral contra as mulheres (Melo, 2021).

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra Mulheres foi estruturada, a partir do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), criado com base no I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, que aconteceu em 2004 e tem, por

objetivo, determinar concepções, regramentos e orientações de prevenção e luta contra a violência de gênero, assim como de auxílio e proteção de direitos às mulheres, em condição de violência, consoante os regulamentos e dispositivos internacionais de direitos humanos e legislação nacional. Tal política encontra-se em concordância com a Lei Maria da Penha e com convenções e tratados internacionais. A compreensão de enfrentamento, admitido pela Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, refere-se à realização de políticas grandes e estruturadas, que objetivem dar conta da profundidade da violência contra as mulheres, em todas as suas conjunturas. Essa definição de necessidade de atuação concomitante com diversas outras áreas (saúde, segurança pública, justiça, educação, assistência social, entre outros), no sentido de sugerir atividades que desestremem as desigualdades e lutem contra as distinções de gênero e a violência contra as mulheres; intercedam nos protótipos sexistas/machistas, ainda existentes na sociedade brasileira; proporcionem a independência das mulheres; assegurem um atendimento de qualidade e humanizado àquelas em condição de violência (Brasil, 2024).

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres tem direcionado, desde a sua elaboração, todas as políticas públicas criadas e efetuadas para a precaução e resposta à violência contra as mulheres, assim como para o auxílio às mulheres em condição de violência (Brasil, 2024).

Visando a dar maior celeridade aos andamentos da Lei Maria da Penha e reforçar a efetivação da Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, através de condutas integradas, entre os variados níveis de governo, o governo estabeleceu, ainda, o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher. Porém, a efetivação da Lei Maria da Penha ainda enfrenta desafios para responder, de maneira eficaz, às necessidades das mulheres vítimas de violência, considerando a falta de recursos, profissionais experientes e a vulnerabilidade da articulação entre os serviços (Lisboa, 2014). Reflexo disso pode ser demonstrado através dos dados da pesquisa realizada pelo Fórum de Segurança Pública, em que no ano de 2023, 45% das mulheres não fizeram nada, diante das agressões sofridas e, entre os motivos relatados pelas vítimas para não procurarem a polícia, após a agressão sofrida, 38% das vítimas relataram ter resolvido a questão sozinhas, e 21,3% afirmaram não acreditar que a polícia pudesse solucionar a questão.

Os dados acima demonstram que as mulheres não buscam a polícia pelo motivo de que não creem em sua eficácia, quanto órgão, para solucionar a violência sofrida, o que sinaliza a falta de garantia de direitos fundamentais e da própria competência do estado para tanto. O

que se torna contraditório é o fato de que a falta de credibilidade na polícia não minimiza a demanda pela sua atuação.

Ressalta-se, ainda, a promulgação da Lei nº 13.984/2020, que modifica o Art. 22 da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) e estabelece, como medidas protetivas de urgência, a frequência do agressor a centro de educação, reabilitação e acompanhamento social, pois ocorria que apesar da lei dispor em seus art. 35 sobre educação e reabilitação do agressor e no seu art. 45 sobre recuperação ou reeducação, estes eram “letra morta”, já que não havia, de fato, nenhuma ação para os agressores, o que fez essa modificação bastante representativa e uma grande conquista para as mulheres (Lisboa, 2014).

Pode-se citar, ainda, a Lei 14.611/2023, como medida de apoio econômico e salvaguarda de direitos trabalhistas, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, entre homens e mulheres, e a Política Nacional de Cuidados, destinada a garantir o direito ao cuidado, através da promoção da corresponsabilização social e, entre homens e mulheres, pelo fornecimento de cuidados, tendo em vista as diversas desigualdades (Brasil, 2024).

Importante destacar a importância da rede de atendimento às mulheres, em situação de violência composta por: Delegacias Especializadas no Atendimento da Mulher (DEAM); Centros de Referência de Atendimento da Mulher (CRAM); Patrulhas ou Rondas Maria da Penha; Juizados Especializados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; Promotorias Públicas Especializadas da Mulher; Defensorias Públicas Especializadas da Mulher; Abrigos; Casas de Acolhimento; serviços com atendimento psicossocial, e serviços de autonomia econômica, sendo que todos esses serviços podem ser, também, achados nas Casas da Mulher Brasileira (CMB). Não pode ser deixado de mencionar, ainda, o “Ligue 180”, serviço disponibilizado ao público, de forma gratuita e confidencial, para o acolhimento de denúncias e disponibilização de orientações, durante 24h por dia (Brasil, 2024).

Diante do exposto, considera-se que a adoção das políticas citadas tornaram-se instrumentos importantes, na luta de combate a violência de gênero, considerando que esta reveste um caminho de suscetibilidade, na vida das mulheres, atravancando sua especialização profissional, sua inclusão, no mercado de trabalho e traçando um curso vicioso de vulnerabilidade, pois, tendo em vista a violência recebida, as mulheres não conquistam sua independência financeira e, ao não ter autonomia, acabam se submetendo às relações abusivas (Brasil, 2024).

3.2 VIOLÊNCIA DE GÊNERO E TRABALHO

O trabalho é fator distintivo da vida dos seres humanos, em comparação aos demais. Diante disso, o trabalho modifica os bens da natureza ou os elabora para atender, antes de tudo, às suas variadas demandas. Por esse motivo, o trabalho é humanamente fundamental ao homem desde sempre (Frigotto, 2005).

De forma distinta do animal, que vem concebido por sua natureza, e por esse motivo não elabora ou transforma suas circunstâncias de vida, ajustando-se e respondendo espontaneamente ao ambiente, os seres humanos inventam e reinventam, pelo ato racional do trabalho, sua própria existência (Lukács, 1978).

Na divisão sexual do trabalho, gerida pelo capital, na maior parte das vezes, as atividades relacionadas ao capital intensivo são preenchidas por homens, enquanto aquelas mais simples e básicas são ocupadas pelas mulheres, ocasionando, assim, a ampliação do trabalho feminino, em tarefas precarizadas, marcadas pela informalidade e com salários inferiores aos recebidos pelos homens (Antunes, 2009).

Homens e mulheres têm direito a um ambiente livre de discriminação, em que cada profissional possa executar as suas atribuições da melhor forma possível (Brasil, 2024). Contudo, a batalha das mulheres, por sua emancipação e por se manter no mercado de trabalho, ainda é grande, sendo considerada um ato contra as formas de opressão masculina, e uma possibilidade para o rompimento do ciclo de violência. A emancipação da mulher, em relação às arbitrariedades masculinas, é questão primordial para a liberdade do gênero humano, à qual os homens devem agregar, mas sem atitudes de domínio e controle (Antunes, 2009). É preciso que as mulheres tenham autonomia, condições de programar seu futuro, além de tempo para seu lazer, descanso, autocuidado, formação e socialização. Importante salientar que essa autonomia demanda a conexão de uma gama de outras medidas e áreas, sendo trabalho e renda, apenas uma delas. Essa autonomia perpassa a inclusão das mulheres, no mercado de trabalho, de forma digna, além da suplantação da divisão sexual do trabalho e de suas consequências maléficas sobre as mulheres, que são assoberbadas, ainda, com as atividades domésticas (Brasil, 2024).

O direito ao trabalho e o recebimento de renda tornam-se fator de extrema relevância para que a mulher possa adquirir sua independência financeira, podendo ser considerado um fator importante para a mulher não se submeter às situações de violência, sendo

imprescindível, ainda, a articulação de políticas públicas que possam auxiliar no enfrentamento dessa questão (Bitarães, 2023).

Segundo dados da pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2023”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha,³ à proporção que a renda familiar mensal cresce, diminui o índice de violência. Mesmo que entre as mulheres com mais de 10 salários-mínimos de renda, os índices sejam altos, 31,2% das mulheres cuja renda familiar mensal é de até 2 salários-mínimos, foram vítimas de violência no último ano- 2023, 28,4% entre as que recebem entre 2 e 5 salários, 27,4% entre as que têm renda entre 5 e 10 salários, e 22,6% entre as que recebem mais de 10 salários. Ressalta-se que as agressões físicas (13,8%) e espancamentos (7,7%) são muito mais constantes entre as mulheres com rendimentos de até 2 salários mínimos.

Tabela 3 - Vitimização de mulheres no ano de 2023, por renda mensal

	Renda Familiar Mensal			
	Até 2 S.M	Mais de 2 a 5 S.M	Mais de 5 a 10 S.M	Mais de 10 S.M
Foi vítima de violência ou agressão nos últimos 12 meses	31,20%	28,40%	27,40%	22,60%
Insulto, humilhação ou xingamento (Ofensa Verbal)	26,00%	22,50%	20,90%	22,60%
Amedrontamento ou perseguição	13,20%	14,20%	15,30%	16,20%
Ameaça de apanhar, empurrar ou chutar	15,50%	11,10%	7,50%	6,80%
Batida, empurrão ou chute	13,80%	10,80%	5,20%	3,10%
Ofensa sexual ou tentativa forçada de manter relação sexual (algumas vezes, as pessoas agarram, tocam ou agridem fisicamente e verbalmente outras pessoas por motivos sexuais)	10,30%	9,10%	5,10%	3,10%
Espancamento ou tentativa de estrangulamento	7,70%	3,80%	1,30%	3,10%
Ameaça com faca ou arma de fogo	6,70%	4,80%		
Lesão provocada por algum objeto que lhe foi atirado	5,60%	3,60%	1,00%	3,10%
Esfaqueamento ou tiro	2,10%	1,40%		
Outro tipo	0,30%	0,80%	1,1%	
Não foi vítima de violência ou agressão	68,80%	69,70%	71,70%	77,40%
Recusa		1,90%	1,00%	

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”, edição 4, 2023. Só mulheres, resposta estimada e única em %.

³ Em relação aos dados de renda familiar, foi utilizada, como fonte, a pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Datafolha, relativa ao ano de 2023, já que a pesquisa, realizada em 2025, não contemplou o aspecto de renda.

Segundo Bernardino et al (2016), há maior incidência de violência física, violência verbal e ameaça, entre as mulheres que não trabalham, se contrastadas às mulheres autônomas financeiramente. Presume-se que as mulheres financeiramente dependentes têm possibilidade 1,5 vez maior de serem violentadas fisicamente por seu companheiro.

O custo humano da violência, contra as mulheres e meninas, é inestimável, mas esta violência, também, ocasiona custos econômicos relevantes para o Estado, para as vítimas e para toda a sociedade, podendo ser considerados os custos diretos, indiretos, tangíveis e intangíveis.

Uma pesquisa dirigida pela Gerência de Economia e Finanças Empresariais – FIEMG – Impactos Econômicos da Violência Contra a Mulher, realizada em 2021, aponta que, no decorrer de uma década, a violência contra as mulheres produziu uma consequência negativa de R\$ 214,42 bilhões no Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. Em uma conjuntura mais crítica, esse valor pode elevar para mais de R\$ 300 bilhões e causar a perda de 2,8 milhões de empregos. Ainda de acordo com a pesquisa, esse tipo de agressão ocasiona o fechamento de 1,96 milhão de postos de trabalho no Brasil, com perda de R\$ 91,44 bilhões de salários e de arrecadação de R\$ 16,44 bilhões de impostos em uma década (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais; Serviço Social da Indústria, 2023).

A repercussão na economia pode iniciar de maneira mais branda como o não comparecimento ao trabalho e a diminuição, na produtividade, e ocasionar a perda do emprego. Considerando as repercussões a longo prazo, é factível elencar a redução dos ganhos da empresa, tendo em vista a queda do consumo, gerada pela diminuição da massa salarial, além da procura reprimida que consequentemente ocasiona a diminuição na produção e o fechamento de postos de trabalho (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais; Serviço Social da Indústria, 2023).

Conforme dados Brasil (2024), estudos apontam que o elevado custo da violência contra a mulher, no trabalho, está relacionado com:

1. Impacto sobre a saúde psicológica, física e sexual, das trabalhadoras, bem como sobre sua dignidade e autoestima;
2. Comprometimento de motivação, do desempenho e do vínculo, com o local de trabalho;
3. Aumento nas taxas de absenteísmo e maior rotatividade de colaboradores e colaboradoras;

4. Grave dano e perigo para vítimas e colegas que podem intervir para interromper a violência e o assédio;
5. Impacto negativo, nas relações de trabalho, no desempenho da equipe e na reputação da empresa;
6. Impacto na qualidade dos serviços prestados (por exemplo, ao público);
7. Redução da capacidade das vítimas de realizar efetivamente seu trabalho ou atingir seu potencial total;
8. Prejuízo às chances de progresso de carreira, especialmente, se a vítima deixar o emprego sem uma referência;
9. Ramificações, além do ambiente de trabalho, incluindo um funcionamento social deficiente e mecanismos prejudiciais de enfrentamento (por exemplo, abuso de álcool/drogas).

As mulheres são mais vulneráveis à violência. no ambiente de trabalho, sendo três vezes mais vítimas de assédio do que os homens, em especial. as mulheres negras. São bastante frequentes as narrativas de piadas de caráter sexista, provocações de incapacidade, desconsideração quanto à opinião técnica da mulher, em seu campo de conhecimento, contato físico indesejado, convites inconvenientes, chantagens, dentre outros tipos de comportamentos sofridos (Brasil, 2024).

Nesse contexto, o assediador, pode ser responsabilizado, tanto no âmbito administrativo, quanto no penal ou cível. Para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual pode ser classificado como falta grave, podendo ocasionar demissão por justa causa. Já no âmbito penal, o assédio pode resultar em detenção. Cabe ressaltar a responsabilidade das empresas que, também, podem ser punidas, através da atuação da Inspeção do Trabalho, seja através de medidas judiciais ou por ações do Ministério Público do Trabalho, das entidades sindicais ou, até mesmo, de um trabalhador ou grupo de trabalhadores que se considerem lesados (Brasil, 2024).

Nesse sentido, considerando a questão da violência contra mulher como pública, a Constituição da República do Brasil, assim, estabelece: “Art. 226, § 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações” (Brasil, 1988). Com isso, torna-se necessário refletir sobre políticas que assegurem renda e trabalho às mulheres, vítimas de violência doméstica, possibilitando a ampliação de sua autonomia, afastando-as da situação de subordinação de seus

lares, considerando, assim, o direito fundamental ao trabalho, como possível garantidor da autonomia, renda e bem-estar das mulheres (Bitarães, 2023).

Em um ambiente profissional desejado, o pressuposto primordial é a construção de um ambiente que proporcione o respeito, a igualdade e a diversidade. Trabalha-se, não apenas para conquistar objetivos organizacionais, mas, também, para formar uma comunidade profissional que seja livre de marginalizações, compreendendo assédio, sexismo, racismo, capacitismo LGBTfobia, etarismo e outros tipos de discriminação. Nessa perspectiva, cada cidadão é respeitado independentemente de seus atributos pessoais (Brasil, 2014).

O direito ao trabalho digno às mulheres, em especial àquelas em situação de violência doméstica, é assegurado no Art. 3º da Lei 11.340 de 2006, abaixo citado:

Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

§ 1º O poder público desenvolverá políticas que visem garantir os direitos humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 2º Cabe à família, à sociedade e ao poder público criar as condições necessárias para o efetivo exercício dos direitos enunciados no *caput* (Brasil, 2006).

Acrescenta-se ao parágrafo exposto acima, a definição de trabalho decente, baseada na Organização Internacional do Trabalho (OIT), que inclui, não apenas um salário digno, mas, também, condições íntegras de trabalho, segurança, proteção social e diálogo entre empregadores e trabalhadores. Em um local de trabalho sadio, a procura pelo trabalho decente é uma preocupação permanente.

Conforme dados da pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2023”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha, as próprias mulheres que vivem ou viveram situações de violência apontaram caminhos possíveis para o enfrentamento dessa questão, e que isso passa por, além de punir o agressor, por outros pontos importantes, como: garantia de acesso a necessidades básicas para mulheres vítimas de violência (casa, abrigo, alimentação, vestimenta) e criação de vagas de trabalho específicas para mulheres vítimas de violência, pontos mais efetivos às mulheres que pretendem sair da situação de vulnerabilidade.

A tabela 4 abaixo mostra a importância de se ouvir o que a mulher tem a dizer e as políticas públicas consideradas importantes para o enfrentamento à violência contra a mulher, segundo as entrevistadas:

Tabela 4 - Políticas públicas consideradas importantes para o enfrentamento à violência contra à mulher segundo as entrevistas

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante
Punir de forma mais severa aqueles que cometem violência doméstica.	76,50%	20,60%	1,30%	1,20%
Ter alguém para conversar, como um psicólogo ou outro especialista em saúde mental.	72,40%	26,00%	0,90%	0,40%
Disponibilizar aplicativos de celular que permitam às vítimas de violência doméstica pedirem ajuda apertando apenas um botão no celular.	70,80%	26,90%	1,30%	0,50%
Oferecer suporte legal e serviços de ajuda, que orientem como reportar a violência e como informar a polícia.	69,40%	29,40%	0,30%	0,40%
Ampliar a divulgação de campanhas sobre conscientização e denúncia de violência doméstica para homens e mulheres.	67,90%	30,00%	0,80%	1,00%
Garantir acesso a necessidades básicas para mulheres em situação de violência doméstica, como: abrigo, alimentação e vestimenta.	67,20%	30,80%	0,50%	1,00%
Disponibilizar mais informações sobre segurança, prevenção e direitos das vítimas.	67,00%	31,10%	1,1,%	0,60%
A criação de vagas de trabalho específicas para mulheres vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho.	63,70%	32,60%	2,10%	0,90%

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”, edição 4, 2023. Só mulheres, resposta estimada e única em %

Diante disso, percebe-se a essencialidade de políticas públicas que incentivem a inclusão das mulheres, no mercado de trabalho, bem como uma maior percepção, no que diz respeito às desigualdades de gênero existentes na sociedade.

4 POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

4.1 POLÍTICAS PÚBLICAS

A concepção de que todos são iguais perante a lei tem sido a essência do direito dos Estados liberais. desde o século XIX, e a base para a composição das democracias modernas. Contudo, apenas na Constituição, em 1988, a igualdade perante a lei conseguiu abrangência para aceitar que homens e mulheres são iguais, em direitos e obrigações e, dessa forma, proporcionar que a sociedade demandasse ações estatais para a criação de uma realidade verdadeiramente mais igualitária (Machado; Andrade, 2021).

As ações estatais devem estar integradas ao interesse da comunidade, especialmente em Estados democráticos, como o Brasil, e a política pública é uma "nova forma de compreender e estudar a ação coletiva e a ação governamental" (Bucci, 2013, p. 104).

As políticas públicas têm uma importância fundamental, no contexto brasileiro. no que diz respeito ao atendimento das demandas sociais, bem como, na busca de minimizar as desigualdades sociais existentes no país, através da criação de programas de desenvolvimento.

Segundo Sousa (2006), o termo política pública é definido como o ramo do conhecimento que procura “colocar o governo em ação” e/ou avaliar essa ação. Tendo a oportunidade de sugerir mudanças, no decorrer da execução dessas atividades. Porém, as políticas públicas podem ser analisadas, tanto a partir do entendimento da atividade do Governo – o que faz – quanto da inatividade, o que o governo não faz. Partindo da concepção de democracia, a independência e equilíbrio, entre os poderes, estão incluídos sob a égide da Constituição de 1988, a qual. em seu artigo 1º, parágrafo único, ressalta que “todo poder emana do povo” (Brasil, 1988). Dessa forma, as políticas públicas se estabelecem, menos pela racionalidade dos seus agentes institucionais e mais pela habilidade que a sociedade civil tem de condicionar as ações governamentais (Dornelas *et al.*, 2017).

Na prática, as políticas públicas costumam tomar as seguintes formas:

[...] programas públicos, projetos, leis, campanhas publicitárias, esclarecimentos públicos, inovações tecnológicas e organizacionais, subsídios governamentais, rotinas administrativas, decisões judiciais, coordenação de ações de uma rede de atores, gasto público direto, contratos formais e informais com *stakeholders*, dentre outros (Secchi, 2011, p. 8).

E quando convertidas nos mecanismos acima citados é que, segundo Souza (2006), as políticas públicas vão se refletir na economia e na sociedade. Para melhor compreensão, as políticas públicas se referem à atuação que somente o Estado possui, no desenvolvimento de ações, na intenção de desempenhar os papéis que lhes são próprios, enquanto instituição.

Considerando a concepção de especificação das políticas públicas. em proposições de gênero, sugere-se, instrutivamente, sua separação em três grandes grupos: (b.i) políticas de respeito às diferenças biológicas, (b.ii) políticas de respeito às diferenças socioculturais, e (b.iii) políticas de nomeação e combate à discriminação (Telles, 2019).

As políticas referentes às diferenças biológicas das mulheres buscam impossibilitar ou combater a modificação de segregações naturais, em meios de marginalização ou desvalorização social. Em outros termos, buscam assegurar que as distinções naturais das mulheres, por ser por elas mesmas experimentadas sem nenhuma forma de fragilidade de status social (Telles, 2019).

Como as diferenças biológicas entre mulheres e homens são de aspecto continuado e perene, os remédios utilizados para tratar, com sua provável inclusão social atentatória aos direitos das mulheres, são, também, de utilização provavelmente contínua e permanente. Compõem políticas públicas. sem data certa para acabar, que podem se demonstrar sempre úteis (Telles, 2019).

Já as aqui chamadas políticas de respeito às diferenças socioculturais objetivam impedir que tais dessemelhanças, enquanto ainda se estabelecerem, levem a uma exclusão (ainda maior) das mulheres. A permanência, por exemplo, de um modelo sociocultural que exija das mães responsabilidade quase total pelos filhos, em seus meses iniciais de vida, alega a utilização, pelo Estado, de atitudes que possibilitam o desempenho dessa atribuição, sem danos complementares ao *status* social das mulheres. Seria aceitável, sob essa perspectiva, o modelo brasileiro de licença parental, que estabelece período de ausência remunerado do trabalho, bem mais amplo às mães, em contraponto ao garantido aos pais (Telles, 2019).

Da mesma maneira, o padrão sociocultural que conduz as mulheres a terem uma dupla jornada de trabalho justificaria a aplicação, pelo Estado, de ações reparadoras, na intenção reduzir os prejuízos pessoais, econômicos e sociopolíticos ocasionados às trabalhadoras, por uma vida inteira de excesso de trabalho. A salvaguarda da aposentadoria, em idade e com tempo de contribuição menores do que os requeridos para os homens, seria um exemplo de política compensatória designada para essa finalidade (Telles, 2019).

Importante salientar que políticas de respeito às diferenças socioculturais são importantes, porém, estas devem ser seguidas de projetos educacionais, que combatam, pontualmente, o padrão heterogêneo de origem. Deve existir, por conseguinte, simultaneamente às políticas de reconhecimento, campanhas que divulguem o aspecto controverso e, até mesmo, confuso, da distinção social que está na base das ações aplicadas (Telles, 2019).

Em resumo, deve-se acrescentar à política de respeito às diferenças socioculturais das mulheres, ações que divulguem e rejeitem o padrão original e, provavelmente, indevido de diferenciação cultural. Com o decorrer do tempo, vindo a se constatar que tal modelo está sendo, finalmente, ultrapassado pela sociedade, a política inicialmente aplicada poderia ser anulada (Telles, 2019).

Já as políticas de nomeação e combate à discriminação, referem-se às práticas repressivas, relacionadas a falhas de reconhecimento, oriundas da continuidade de um padrão que se demonstra indevido e, mais até do que isso, inaceitável. Por esse motivo, esse tipo de política se faz mais rígida que as anteriores, já que (estas) não buscam, apenas, resguardar as mulheres de consequências negativas, ocasionadas por um estereótipo; exigem a qualificação ou designação de conduta sociocultural, como inaceitável e ilegal, com a penalidade para aqueles que a sustentam (Telles, 2019).

Em sociedades estruturadas de forma desigual, como ocorre no Brasil, cabe aos governos a atribuição de promover aos grupos socioeconomicamente frágeis, condições mais igualitárias de disputar as oportunidades existentes. Essas estratégias, quando voltadas para uma perspectiva mais específica, constituindo mecanismos para a redução da suscetibilidade vivenciada, são chamadas ações afirmativas (Machado; Andrade, 2021).

4.2 AÇÕES AFIRMATIVAS

Historicamente, as ações afirmativas surgem como instrumentos políticos jurídicos voltados a reduzir os impactos das desigualdades e da segregação e objetivam alcançar, além da igualdade de oportunidades, também a igualdade de resultados (Friedrich *et al.*, 2023).

Pode-se caracterizar as ações afirmativas como um tipo de discriminação inversa, também conhecida como discriminação positiva, já que incentiva a igualdade material, e trata, dessa maneira, os desiguais como desiguais, segregando-os com o intuito de transformar as desigualdades que perduraram ao longo dos tempos, tendo em vista as diferenças estruturais resultantes da sociedade que permeou o país (Silva; Neves, 2024).

É importante destacar que as ações afirmativas são instrumentos que o Estado utiliza, em caráter provisório, para garantir, a grupos específicos, sua inclusão na sociedade, assegurando a possibilidade de acesso a bens e serviços, anteriormente, recusados, em virtude da marginalização e da segregação (Silva, 2014).

Dessa forma, são voltadas particularmente para as minorias discriminadas, sendo relevante ressaltar o que são minorias:

Para definir o que são minorias, esclareça-se desde já que o critério quantitativo é insuficiente, pois, em muitas sociedades, a parcela da população que deve ser favorecida pelas medidas é numericamente a maioria, mas encontra-se à margem do poder e do gozo de direitos básicos (Oliveira, 2009, p.60).

Dentro dessa perspectiva, as ações afirmativas são direcionadas para a concepção de satisfação dos direitos humanos e fundamentais, relacionados à dignidade da pessoa humana, tendo em vista que, ao praticar uma discriminação positiva, o Estado procura viabilizar a nivelção desses grupos discriminados à conjuntura de competitividade que o modelo de Estado Neoliberal requer do indivíduo, para o alcance, pelo menos, das condições básicas de existência (Silva, 2014).

Essa conceituação segue ao que foi criado por Oliveira (2009):

Podemos definir as ações afirmativas como conjunto de medidas que prescrevem prerrogativas a certos grupos, por serem vítimas de discriminação ou por se encontrarem em situação que dificulte o acesso a bens e serviços indispensáveis ao pleno gozo do princípio da dignidade humana, visando a acelerar a equiparação, ou melhor, a obtenção de igualdade material e efetivo acesso aos direitos sociais fundamentais, integrantes do mínimo existencial (Oliveira, 2009, p. 60).

Piovesan (2008) entende que “as ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório –, mas também prospectivo – no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade” (Piovesan, 2008, p.890).

Mais ainda, segundo Joaquim Benedito Barbosa Gomes (2001), as ações afirmativas podem ser definidas como:

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. Diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo, que se singularizam por oferecerem às respectivas vítimas tão somente instrumentos

jurídicos de caráter reparatório e de intervenção *ex post facto*, as ações afirmativas têm natureza multifacetária, e visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas – isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo. Em síntese, trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidos por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido - o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito (Gomes, 2001, p.10).

Tendo como referência reflexões sobre “Ação Afirmativa”, pode-se concluir que é tarefa, não apenas dos poderes Executivo e Legislativo, mas, também, da iniciativa privada e de todos os integrantes da sociedade, em eliminar qualquer atitude preconceituosa e discriminatória. Contudo, atribui-se ao Poder Executivo e ao legislador a tarefa fundamental de determinar políticas públicas que objetivem maior inserção social (Silva, 2014). Porém, alguns estudiosos favorecem o trabalho do legislativo, como se manifesta Dias Júnior (2009): “embora seja tarefa atribuída a todos os que pretendem concretizar o texto constitucional, há que se realçar o papel do legislador na promoção da igualdade constitucional, pois é o órgão legislativo que compete a importante tarefa de realização da igualdade por intermédio da norma legal” (Dias Júnior, 2009, p. 107).

O ministro Joaquim Benedito Barbosa Gomes aponta alguns mecanismos constitucionais que tornam legítimas as ações afirmativas, com enfoque no Art. 3º, III, IV; art 5º *caput*:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...]

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais».

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

«Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XX – Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

«Art. 37 [...]

VIII – A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

«Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VII – redução das desigualdades regionais e sociais [...]

IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País» (Brasil, 1988).

Como se pode compreender, o princípio da igualdade e as ações afirmativas possuem a mesma finalidade, o interesse de assegurar e concretizar o direito das minorias, ou seja, a proteção das classes marginalizadas (Silva, 2014).

As ações afirmativas se associam com o princípio da equidade, na medida em que a equidade deve ser utilizada de forma imparcial, para cada indivíduo, ou seja, a implementação do direito infringido independe de cor, raça, sexo, etnia. A equidade não é nada além do que o cumprimento da justiça, isto é, a observância da norma legal mais adequada ao caso observado sem distinção de qualquer espécie (Silva, 2014).

Contudo, além do Legislativo, compreende-se que compete similarmente ao Estado, através do Executivo, a atribuição de resguardar, não apenas a ordem jurídica e a paz social, cujo fator primordial é a igualdade entre os indivíduos, mas à iniciativa privada e à sociedade, de forma geral, a obrigação de procurar e contribuir para a equidade e inserção de todos (Silva, 2014).

Dessa forma, as ações afirmativas visam à inserção de grupos sociais, historicamente, marginalizados do meio social, pessoas que, ao longo dos tempos, foram sendo vítimas frequentes de violência, discriminação, sem possibilidade de trabalho e de uma vida digna. E, com o objetivo de reduzir, de eliminar essa deformidade histórica-social, é que se englobam as ações afirmativas, como políticas públicas de inclusão, de atenuação de um passado cheio de inconsistências e de força do poder dominante sobre os dominados (Silva, 2014).

Portanto, percebe-se que as ações afirmativas são uma tentativa de lutar contra determinadas injustiças sociais, compreendendo um conjunto de medidas voltadas para a implementação de um agrupamento de providências legais e de políticas públicas, de cunho temporário, que visam a abolir as variadas formas de discriminação que reduzem oportunidades de grupos sociais específicos, como as mulheres. Ações afirmativas são indispensáveis para alcançar a igualdade e a dignidade da pessoa humana, estabelecidas na Constituição Federal de 1988, pois de nada adiantam regras positivadas sem mecanismos que as concretizem (Cozer *et al.*, 2008).

Segundo Souza (2005), dentre as modalidades de operacionalização de ações afirmativas, podem-se destacar:

1. Estabelecimento de sistema de cotas em procedimentos de escolha para vagas no mercado de trabalho e no sistema de educação, especialmente no nível superior;

2. Instituição de sistemática de bônus e predileção em licitações e concorrências para prestações de serviços, venda e compra de produtos em geral;
3. Oferecimento de dispensas, estímulos e incentivos fiscais a empreendedores, levando-se em conta a proporção afirmativa do tratamento dos pleiteantes;
4. Adesão de procedimentos de estabelecimentos de predileções, positivas e negativas, exemplificadamente, no caso negativo, como método de favoritismo na consecução de dívidas fiscais ativas, no caso positivo, no estabelecimento de predileções creditícias em operações de comércio e/ou falimentares;
5. Planos de inserção de estagiários, *trainees* e profissionais no quadro de funcionários de instituições.

Além das modalidades de operacionalização das ações afirmativas, pode-se destacar o reconhecimento e a redistribuição, como princípios destacados, nos estudos da criação de ação afirmativa. É uma classe empregada pelas teorias que discutem sobre diferença e justiça social (Feres Junior *et al.*, 2018; Marçal, 2012).

O reconhecimento se fundamenta, na distinção de raça, de gênero, sexualidade, etnicidade, nacionalidade; assim como o reconhecimento, cultural e simbólico, de um grupo social específico. Já a redistribuição se apresenta na divisão dos bens materiais socioeconômicos para os indivíduos ou grupos excluídos. Os dois fundamentos estão dispostos, nas práticas sociais, direcionam a batalha política e são recursos para reduzir as injustiças sociais (Gonzaga; Costa, 2024).

Na prática didática, a análise dos termos reconhecimento e redistribuição são soluções para as injustiças impostas aos grupos sociais, contudo, é relevante assinalar que não se descartam. As desigualdades de cunho econômico, reguladas pela escassez de recursos, má distribuição material, exploração de sujeitos, exigem uma análise quanto à materialidade que o termo utiliza. Já a injustiça cultural ou simbólica está no campo da inexistência de políticas de reconhecimento. Os remédios procuram atender situações da necessidade de recursos socioeconômicos, assim como da diferença, uma vez que está direcionada para a rearranjo social, quanto aos bens materiais e do reconhecimento da diferença, enquanto grupo contra-hegemônico em sociedade específica (Gonzaga; Costa, 2024).

A ideia de reparação histórica, no significado da compensação das diferenças, é empregada por uma variedade relevante de autores que acompanham as discussões sobre ações afirmativas. Para entender uma das concepções desse conceito, relativo ao passado histórico, compartilha-se da compreensão epistêmica de que a sociedade é atravessada pela colonialidade,

ou melhor, apesar de que, oficialmente, o processo colonial, época histórica determinada pelos métodos de exploração territorial, material, além da expropriação cultural, subjetiva da população negra, indígena e mestiça na América Latina tenha chegada ao fim, os comportamentos sociais ainda conservam as elaborações que definem as relações desequilibradas, hierarquias e opressão fundamentadas na distinção da raça, do gênero e da sexualidade (Gonzaga; Costa, 2024).

Para Marçal (2012), a “reparação” enquanto “direito difuso” é uma discussão relevante para formação do seu conceito na execução de uma política afirmativa. Segundo o autor, trata-se de uma concepção que mais se aproxima da justiça social e combate à desigualdade existente, ocasionadas factualmente pela exploração e violência sofrida pela população.

Já Ferez Junior (2018) menciona que a reparação faz parte da criação de ação afirmativa e elaboração das políticas afirmativas dos EUA, África, Índia e Brasil. Uma vez que a definição mais tradicional é a compensação de um passado histórico que se compõe em injustiças empregadas a segmentos sociais específicos. No Brasil, tem a seguinte significação:

Esse é um argumento de grande apelo moral que justifica medidas compensatórias tanto para descendentes de africanos, que foram trazidos para cá à força e escravizados quanto para indígenas e seus descendentes, que foram em grande parte dizimados ou mesmo escravizados por colonos portugueses e brasileiros ao longo da nossa história. (Ferez Junior *et al.*, 2018, p. 41).

Refletir sobre a reparação, assim como sobre o reconhecimento, no decorrer da formação da concepção de ações afirmativas no Brasil, é essencial para a criação e efetivação de políticas públicas afirmativas, com o objetivo de combater as desigualdades (Gonzaga; Costa, 2024).

A perspectiva da atuação administrativa, direcionada para a consolidação de ações afirmativas, pode ganhar aspecto mais amplo, à medida que essas ações podem ser concretizadas, também, através de processos licitatórios e, consequentemente, por meio das contratações públicas. Pode-se assegurar que a própria evolução da administração quanto aos efetivos propósitos da licitação, no nosso ordenamento jurídico, faz com que tal procedimento seja também aplicado para reduzir as diferenças sociais existentes na sociedade (Tourinho, 2014).

4.2.1 Breve histórico das ações afirmativas no Brasil e no mundo

Sob a perspectiva histórica, as discussões sobre ações afirmativas têm mostrado as conjunturas da Índia, Estados Unidos da América do Norte, África do Sul e Brasil. Cada um desses países instituiu as políticas afirmativas, ponderando as particularidades dos indivíduos e os contextos políticos locais. Todos os países foram conhecidos, por um passado de colonização, escravidão e exploração, que se refletem no sistema estrutural, que continua atravessado pela colonialidade e pelo patriarcado que demonstram estruturas sociais, hierárquicas que acionam as arbitrariedades de classe, gênero, raça, sexualidade e etnia (Gonzaga; Costa, 2024).

As primeiras notícias referentes às ações afirmativas reportam-se à Índia, país tradicionalmente separado em castas. Os párias, grupo social classificado como intocáveis, que não se inseriam em casta alguma, tinham grande dificuldade de atuarem na sociedade, em contexto de igualdade. “Na intenção de alterar essa conjuntura, Mahatma Gandhi comandou um movimento que conseguiu reconhecer, em 1935, o *Government of India Act*, mecanismo legal que, dentre outros aspectos, assegurou aos párias reserva de vagas no parlamento e tratamento prioritário no emprego do setor público” (Balakrishnan, 2008, p. 05).

Contudo, foi nos Estados Unidos, na década de 1960, que as ações afirmativas ganharam maior influência, verificando-se, nesse cenário, o preceito da reparação e justiça social. A reparação histórica tem, como alusão, a escravidão; a abolição conferida ou alcançada não é bastante, por si só, para a compensação histórica. As lembranças do sofrimento e as violências não sumiram com o ato da liberdade dos corpos negros. A igualdade de disputa está relacionada com a igualdade de condições, com igualdade substantiva e não meramente formal. Deve-se proporcionar a liberdade, mas, também, em igual medida, as possibilidades. A igualdade substantiva está inerente à justiça social (Gonzaga; Costa, 2024).

Foi, também, nos Estados Unidos, que o uso da denominação Ações Afirmativas foi utilizado, inicialmente, conforme relata Madruga da Silva (2005):

A expressão ações afirmativas foi adotada pela primeira vez em 1961, em um ato do Presidente John F. Kennedy, que visava coibir discriminações no mercado de trabalho. Outros importantes atos seguiram a este até que em 1965 editou-se o Executive Order nº 11.246, que não só visava pôr fim às práticas discriminatórias, como também raciais e étnicas, na área de recrutamento, contratação e salários (Silva, 2005, p. 66-67).

Na conjuntura norte-americana, a ação afirmativa progrediu, especialmente, nos setores trabalho e educação, nas esferas públicas e privadas, conforme lembra Feres *et al* (2018):

De 1965 a 1978 a ação afirmativa se espalhou pela sociedade norte-americana no âmbito das relações de trabalho. O ativismo governamental obrigou as empresas prestadoras de serviço a adotarem políticas de igualdade de oportunidades. Na educação superior, a ação afirmativa penetrou de maneira similar, pois, ainda que o sistema universitário dos Estados Unidos tenha uma forte participação de instituições privadas, ele é em grande parte dependente do dinheiro público, que chega às instituições privadas por meio de bolsas e financiamento de pesquisa. Portanto, as universidades privadas foram também compelidas a adotar programas de ação afirmativa, caso contrário não poderiam receber verbas públicas (Feres Junior *et al.*, 2018, p. 57).

A experiência americana possibilitou várias iniciativas pelo mundo, ao lado de outros movimentos em prol das liberdades políticas, da emancipação feminina, da tolerância à diversidade, conforme lembra Silva, em trabalho anterior (Silva, 2014).

Com relação à África do Sul, cessando o *apartheid*, regime que submetia a separação entre negros e brancos, já se vislumbrava uma política que tivesse como finalidade, aumentar as perspectivas para a população descriminalizada. Com a eleição do Presidente Nelson Mandela, em 1994, o governo implementou o programa para reconstrução e progresso da sociedade procurando crescimento cultural e econômico da sociedade. Ajustado a esse programa, empregaram-se políticas afirmativas de cunho definitivo, a fim de impulsionar a inserção nos setores da cultura, educação, nos setores privados e no serviço público (Gonzaga; Costa, 2024).

A ação afirmativa tornou-se compulsória no serviço público imediatamente após as eleições, por meio da emenda do *Public Service Act*, instituindo-se, assim, a obrigatoriedade da consideração da raça, gênero ou deficiência do candidato para sua contratação ou promoção (Feres Junior *et al.*, 2018, p. 61).

Durante o governo de Mandela, as ações de políticas afirmativas foram se ajustando, na prática. Nos anos 1995, foram empregadas, nas universidades, no setor trabalhista e instituições estatais. Em 1996, a ação afirmativa passa a fazer parte da Constituição federal do país:

Para promover a igualdade, devem ser tomadas medidas legislativas e de outra natureza que sejam desenhadas para proteger ou avançar a condição de pessoas ou grupos de pessoas que sofrem desvantagem devido à discriminação injusta [...] nenhuma pessoa pode ser discriminada de maneira injusta [...] Legislação nacional deve ser criada para prevenir ou proibir a discriminação injusta [...] A discriminação com base na raça, sexo, gênero, gravidez, estado civil, etnia, origem social, cor, orientação sexual, idade, deficiência, religião, consciência, cultura, língua ou

nascimento deve ser considerada injusta, a não ser em casos que a discriminação seja justa (Feres Junior *et al.*, 2018, p. 62).

No Brasil, pode-se destacar a iniciativa tomada pelo Presidente Getúlio Vargas, no ano de 1950, e ainda que tal medida possuisse um aspecto de proteção ao trabalhador brasileiro, há estudos que indicam que tal ação deveu-se ao fato de que os operários estrangeiros, em especial os italianos e alemães, possuíam maior consciência política e habilidade organizativa para o movimento sindical, manifestações por reivindicações de direitos relacionados ao trabalho e, até mesmo, paralisações. Logo, a referida medida possuía muito mais uma natureza profilática às manifestações e paralisações do movimento dos operários, do que o amparo ao trabalhador brasileiro (Silva, 2014).

Contudo, é complicado determinar qual foi a experiência histórica inicial com ação afirmativa no Brasil. Enquanto Heringer (2002) adota como pioneira a “Lei do Boi” que, em 1968, reservou vagas nas universidades para filhos de fazendeiros, Moehleck (2002) acredita que o marco legal para a ação afirmativa teve início com a Constituição de 1988, que já disponibilizava uma reserva dos cargos públicos para pessoas com deficiências físicas e mentais. Essas contradições interpretativas quanto à origem da política são ocasionadas, porque existe de fato uma gama de atitudes que podem receber o rótulo de “ação afirmativa”. Isso faz com que autores diferentes insiram políticas públicas variadas sob a rubrica. É evidente que o empenho para identificar alguma ação afirmativa, no passado nacional, representa a disposição de detectar um precedente histórico-legal capaz de validar tais medidas no presente (Feres Junior *et al.*, 2018).

O início de ações afirmativas, no Brasil, se deu por meio de uma convergência de imposições, advindas das agências internacionais, que foram usadas como mecanismos de ameaça de movimentos sociais, em relação ao Poder Público, para que este manifestasse uma atitude mais enérgica no combate à discriminação. Uma amostra das ações consequentes foi o uso da Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), referente à discriminação, em aspectos de emprego e profissão, aprovada, em 1968, pelo Decreto n. 62.150, em que o Brasil se dispõe a elaborar e implantar uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento no mercado de trabalho (Moehleck, 2002).

Em 1983, amparado pela batalha histórica dos Movimentos Negros, Abdias Nascimento, então, Deputado Federal, sugeriu o Projeto de Lei (PL) nº 1332. Baseado na óptica afirmativa, a proposta questionava o mito da democracia racial, indicando as desigualdades raciais causadoras da falta de oportunidades para a parcela negra e reivindicava a efetivação de

políticas estatais hábeis de combater as injustiças. O PL não foi aprovado pelo Congresso Nacional, mas impulsionou, no cenário da política institucionalizada, a discussão sobre as relações raciais no Brasil. Abdias foi um dos teóricos e políticos que mais questionou as consequências dos mais de 350 anos de um regime escravocrata (Gonzaga; Costa, 2024).

No ano de 1984, o governo brasileiro firmou decreto considerando a “Serra da Barriga”, antigo “Quilombo dos Palmares”, como patrimônio histórico do país. Adicionalmente, em 1988, incentivado pelas repercussões do Centenário da Abolição, inaugurou a Fundação Cultural Palmares, atrelada ao Ministério da Cultura, a qual teria o objetivo de prestar suporte ao crescimento social da população negra (Moehlecke, 2002, p. 204).

Em 1988 foi promulgada a Constituição Federal, referência jurídica das alterações democráticas e do estabelecimento dos direitos humanos no Brasil, promovendo relevantes mecanismos que elucidam a procura da igualdade material. Como princípio essencial, reconhece, entre os objetivos do Brasil, construir uma sociedade justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação (artigo 3º, I, III e IV). Indica, de forma expressa, para as mulheres e para as pessoas com deficiência a alternativa de ações afirmativas. Diante disso, destaca-se o disposto no artigo 7º, inciso XX, que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, bem como o artigo 37, VII, que estabelece que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. (Piovesan, 2008, p.891).

Nos anos 1990, no período do governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), as inquietações sobre a exigência de políticas estatais que controlassem as injustiças aumentaram e as discussões relacionadas às ações afirmativas prosseguiram, especialmente após o acontecimento da “Marcha Zumbi contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida”, ocorrida no dia 20 de novembro de 1995. No ano subsequente, o governo admitiu o racismo, porém, não se esforçou, com o rigor necessário, na implantação de políticas públicas de cunho afirmativo. Colocou-se, na posição ambivalente, com relação às consequências do racismo na população, aceitando-o, mas ressaltando as dessemelhanças dos impactos, em comparação ao cenário norte-mericano, o que, em certa proporção, acaba por ratificar com as posições adversas, diminuindo a produção de ações concretas. (Moehlecke, 2002).

Em 1992, em face da sistemática inobservância da Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), juntamente com Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT),

encaminha documento à OIT, delatando o Estado Brasileiro. Como resultado e, após formalmente indagado pelo organismo, admite, em 1995, a ocorrência da problemática no Brasil e institui o Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (Moehlecke, 2002).

Em 1995, foi promulgada a Lei nº 9.100/95, resultante de exigências do movimento feminista e fundamentada na “Plataforma de Ação de Pequim”, da qual o Brasil é signatário, resultado da “IV Conferência Mundial sobre a Mulher”, ocorrida no ano de 1995, em Pequim, que dispõe regulamentos para a execução de eleições municipais, a primeira lei no Brasil a dispor de cotas de gênero, determinando no art. 11, § 3º, em que vinte por cento, no mínimo, das vagas de cada partido ou coligação deveriam ser ocupadas por candidaturas de mulheres. Em seguida, a Lei nº 9.504/97, atualmente alterada pela Lei nº 12.034/09, ampliando a previsão para as eleições gerais, disponibilizando ao menos 30% do quantitativo de vagas para candidatos às casas legislativas para representantes do sexo feminino (Friedrich *et al.*, 2023).

Destaca-se, também, o “Programa Nacional de Direitos Humanos” (Decreto 1.904, de 13 de maio de 1996), que faz referência expressa às políticas reparadoras, antevendo, como objetivo, a promoção de ações afirmativas, em benefício de grupos socialmente marginalizados (Piovesan, 2008, p.892).

Uma ação muito relevante, no sentido de possibilitar políticas de ação afirmativa no Brasil, ocorreu em 2001, quando o país assinalou o documento final da “III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata”, realizada em Durban (África do Sul). No que concerne às políticas de cotas, o estágio inicial, para utilização de tais normas, ocorreu no estado do Rio de Janeiro, através das leis estaduais nº 3.524/2000, 3.708/2001 e 4.061/2003, as quais possibilitaram prerrogativas de acesso à educação de grupos de pessoas, antes, discriminados, possibilitando um maior esclarecimento das pessoas e dos próprios favorecidos, a respeito de sua condição de ser humano possuidor de direitos (Silva, 2014).

O envolvimento de ativistas brasileiras e brasileiros, na “Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata”, estruturada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em Durban - África do Sul, em 2001, foi essencial para fortalecer as discussões sobre as desigualdades raciais no país. A partir desse momento, foram preparados seminários e grupos de trabalhos, nas áreas do governo e da sociedade civil, com o intuito de sugerir ações efetivas de combate às discriminações e desigualdades raciais

que se demonstravam em todos os âmbitos sociais e alcançavam, de maneira acentuada, as populações negras (Gonzaga; Costa, 2024).

Em 2002, através do Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002, foi lançada, na esfera da Administração Pública Federal, o “Programa Nacional de Ações Afirmativas”, que abrangeu ações de fomento à inserção de mulheres, afrodescendentes e portadores de deficiência (Friedrich *et al.*, 2023).

No mesmo ano, a Lei 10.558, de 13 de novembro de 2002, foi instituído o “Programa Diversidade na Universidade”, na esfera do Ministério da Educação, com o objetivo de implantar e analisar procedimentos para o incentivo do acesso ao ensino superior de indivíduos pertencentes a grupos socialmente desajustados, principalmente dos afrodescendentes e dos indígenas brasileiros, possibilitando a utilização de programas de cotas para afrodescendentes, em universidades brasileiras (Friedrich *et al.*, 2023).

Em 2003, através da Lei nº 10.678, de 23 de maio de 2003, foi formada a “Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial” (SEPPIR), da Presidência da República, tendo, por finalidade, apoiar o progresso de programas, convênios e políticas de relevância para a inclusão racial (Friedrich *et al.*, 2023).

Subsequentemente, através do Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003, foi instaurada a “Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial” (PNPIR), compreendendo as orientações de procedimentos do governo para o fomento da igualdade racial (Friedrich *et al.*, 2023).

Em 20 de julho de 2010, através da Lei 12.288, foi criado o “Estatuto da Igualdade Racial”, voltado para assegurar à população negra a concretização da igualdade de oportunidades, a proteção dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o enfrentamento à discriminação e às mais variadas maneiras de intolerância étnica (Friedrich *et al.*, 2023).

Em 29 de agosto de 2012, foi sancionada a Lei nº 12.711, que dispõe sobre a obrigatoriedade da reserva de vagas para pretos, pardos, indígenas, alunos de escola pública e de poucos recursos nas instituições federais de ensino superior e técnico (Friedrich *et al.*, 2023).

Em seguida, a Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014, determinou a destinação aos negros, de 20% (vinte por cento) das vagas ofertadas, nos concursos públicos, para preenchimento de cargos efetivos e empregos públicos, na esfera da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista regulados pela União (Friedrich *et al.*, 2023).

Em 2016, a Lei 13.409 modificou a Lei 12.711/2012 e incluiu as pessoas com deficiência nas cotas de vagas, nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino (Friedrich *et al.*, 2023).

Em 08 de março de 2023, foi publicado o Decreto nº 11.420, que dispõe sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão-de-obra, constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade, entre mulheres e homens, no ambiente de trabalho, como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Diante disso, é evidente que, mesmo com a demora e retrocessos, o Estado Brasileiro vem evoluindo. na aplicação de ações afirmativas, dentro de planos gerais, nas áreas de saúde, educação, política, segurança, moradia, entre outros, tendo, por finalidade, agilizar e efetivar vitórias de grupos sociais discriminados, possibilitando uma sociedade mais justa e inclusiva, com respeito às diferenças (Friedrich *et al.*, 2023).

4.2.2 Ações afirmativas e combate à violência de gênero

A identificação social da mulher, como também a do homem, é formada através de responsabilizações de diferentes tarefas, que a coletividade anseia ver realizadas pelas diversas categorias de sexo. É evidente a designação, por meio da sociedade, do ambiente doméstico à mulher, fortalecendo, assim, a naturalização desse processo (Saffioti, 1987).

É característico da raça humana criar socialmente manifestações naturais. Por esse motivo, é tão complicado distinguir a natureza daquilo em que ela foi modificada pelos métodos socioculturais. Há, conseqüentemente, no decorrer da história, uma domesticação da natureza através do ser humano, o qual naturalizou processos sociais, à medida em que se declarou que é natural que a mulher exerça as funções domésticas, deixando vago para o homem o espaço público (Saffioti, 1987).

A mulher sempre teve maiores obstáculos para conseguir seu espaço, dentro da sociedade, e o percurso da humanidade foi voltado para colocar as mulheres, em situações inferiores às dos homens (Bitarães, 2023). Conforme Auad (2003), os valores assumidos, hoje, têm ligações profundas, nos primórdios em que homens e mulheres começaram a vida em sociedade, pois o que é considerado, certo ou errado, bom ou ruim, é consequência de ajustes feitos pelas pessoas, na medida em que os fatos iam acontecendo diante delas. Com isso,

existem muitas perspectivas a respeito das mulheres que foram se alterando, com o decorrer do tempo, porém, ainda existem muitas concepções que ainda permanecem como há muitos anos.

Auad (2003) salienta que, na Grécia, as mulheres passavam a vida inteira sob as custas de um homem: pai, marido ou tutor, sendo segregadas da vida pública e recolhidas dentro das casas. A percepção de uma natureza distinta, entre homens e mulheres, fundamentou a divisão de tarefas e espaços. Elas aprendiam a fazer as atividades de casa, bem como alguns cálculos básicos, leitura e música.

De acordo com Alvim (2007), a mulher foi historicamente entendida como um objeto e não como um ser. Foi delineada como sensível, humilde, passiva e, por isso, não teria condições de apropriar-se de nenhum tipo de poder.

Na Idade Média, a mulher continuou sendo percebida como frágil, indolente, mesmo já participando da vida econômica (Quednau, 2007) e, apesar de algumas já desempenharem funções importantes na sociedade, continuavam submetidas aos homens. Importante salientar que destacados filósofos iluministas, como Voltaire, Locke, Kant e Rousseau, entendiam as mulheres como seres providos de uma razão inferior ou até mesmo irracionais (Auad, 2003).

Com isso, pode-se destacar o interesse dos poderosos em incorporar a convicção de que o espaço doméstico sempre cabia às mulheres, sendo de grande relevância entender que a naturalização dos processos socioculturais de marginalização contra a mulher se estabelece como a trajetória mais simples para validar a “superioridade” dos homens, sendo esta naturalização, portanto, um fenômeno exclusivamente social (Saffioti, 1987).

Para Beauvoir, a formação das estruturas sociais deu-se, a partir do homem, sendo as mulheres “o outro da sociedade”, em posições subalternas e sem protagonismo. Nesse aspecto, afirma Beauvoir (2016, p.13): “a mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem, e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro”.

Desta forma, as informações iniciais que, posteriormente, iriam conduzir o que se entende como os direitos das mulheres, no Ocidente, aparecem, apenas, após a Idade Moderna (1453-1789). Mais especificamente, após a Revolução Francesa despontar, em 1789, reivindicando por liberdade, igualdade e fraternidade (Tavassi; Barroso, *et al.*, 2021).

Foi dentre os ideais iluministas que direitos particulares, para as mulheres, passaram a ser exigidos. Como consequência da Constituição Francesa de 1791, que não inseria as mulheres na categoria de cidadãs, Mary Wollstonecraft divulgou, em 1792, a primeira produção

de traços feministas, foi a obra nomeada “Reinvindicações dos Direitos da mulher” (Friedrich *et al.*, 2023).

A referida obra, além de se atentar para aspectos de gênero, procurando fundamentar a razão pela qual mulheres deveriam ter acesso ao ensino de qualidade, utilizando justificativas como a questão de elas serem responsáveis pela educação dos filhos, em suas respectivas casas e, se possuidoras de boa educação, elas executariam um trabalho melhor, em seus afazeres domiciliares, procurou responder a “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão”. Declaração esta que conseguiu retorno da, também feminista, e amiga de Mary, Olympe de Gournay, que, como resposta e protesto a atitudes machistas, elaborou a “Declaração dos Direitos da Mulher” (Medeiros; Chaves, 2017).

A partir desse momento, as mulheres começaram a se unir para exigir seus direitos e os movimentos feministas ficaram conhecidos, passando a conquistar lugar nas discussões políticas (Friedrich *et al.*, 2023).

No Brasil, a primeira onda do movimento feminista surgiu no século XX, com a luta pelo voto, porém, antes mesmo da década de 1920, as mulheres já estavam comprometidas nas buscas por melhores condições de vida (Quednau, 2007). Com isso, pode-se considerar que este movimento foi o responsável pelo início da emancipação da mulher pelo trabalho fora de casa, pela educação e pela atuação, em âmbitos públicos e políticos, em geral (Auad, 2003).

Em 1922, Bertha Maria Julia Lutz fundou a “Federação Brasileira do Progresso Feminino” (FBRP) e, em 1934, foi eleita como suplente de deputada federal (Friedrich *et al.*, 2023). Dessa forma, é possível declarar que o desempenho da FBPF através de mobilizações e congressos foi fundamental para a obtenção do voto feminino, que aconteceu em 24 de fevereiro de 1932, por meio do Decreto nº 21.176, sendo, em seguida, inserido na Constituição de 1934 (Melo, 2021). Com o surgimento da Legislação Trabalhista, despontaram várias associações, clubes, ligas e organizações que tinham como finalidade lutar pelos direitos das mulheres (Melo, 2021).

A segunda onda do movimento feminista aglutinou-se com o surgimento de movimentos de contestação aos governos de ditadura militar e, depois, aos movimentos de redemocratização do Brasil, no começo dos anos 1980 (Meyer, 2003).

A terceira onda, ocorrida na década de 1990, decorreu de reflexo das lacunas da segunda onda e represália a alguns movimentos, tendo em vista que, até o momento, o movimento havia ressaltado as mulheres brancas e de classe média, dessa forma, nem todas as mulheres estavam inseridas nas argumentações acadêmicas e nas práticas políticas dos

movimentos, ficando desprezadas, por exemplo, as mulheres negras, lésbicas, indígenas e do campo, levando, com isso, a questionamentos de raça, sexualidade e classe social para o cerne do movimento (Mariano, 2022).

Atualmente, se discute a quarta onda do movimento feminista que, conforme Matos (2010), a probabilidade de se refletir nesta hipotética “quarta” onda, no Brasil, pode ser comprovada através da institucionalização das exigências das mulheres e do feminismo, através da formulação, fiscalização e acompanhamento das políticas públicas, bem como a procura do poder público (Mariano, 2022).

As ações afirmativas estão ganhando, cada vez, mais espaço, à medida que empresas e instituições incorporam alguma forma de programa de igualdade de oportunidades, tomando consciência da importância de disseminar tratamento diferenciado a grupos marginalizados. (Lopes *et al.*, 2008). Diante dessa perspectiva, de tornar a ação afirmativa uma política de Estado disseminada, pode-se citar o Decreto nº 11.430/23. As ações afirmativas, nos processos licitatórios, despontam, não apenas como uma maneira de incentivo da isonomia, mas, também, na procura por desvincular o Estado da sua figura paternalista, proporcionando a todos, sem distinções, a oportunidade de entrada no mercado de trabalho, comprovando, assim, a viabilidade da aplicação de ações afirmativas nas licitações e contratos administrativos (Tourinho, 2014), beneficiando-se do posicionamento favorecido do Estado, no cenário de adquirente de bens e serviços para promover boas práticas, aptas de proporcionar uma mudança social e de efetivar os propósitos relacionados na Constituição, no aspecto social.

As ações do Estado, cujos desfechos proporcionem geração de oportunidades de trabalho e renda para as pessoas, tornam os gastos públicos potencialmente mais efetivos. Com renda apropriada, o cidadão conseguirá reduzir a procura de assistência na atuação do Estado para ter suas demandas atendidas e, em decorrência disso, os gastos públicos poderão ser minimizados (Sachs, 2008).

Sendo o direito ao trabalho decente um direito fundamental, é importante salientar o respeito à relação dos poderes públicos e da aplicabilidade instantânea (Bitarães, 2023).

A relação dos poderes públicos refere-se ao dever dos poderes executivo, legislativo e judiciário de preocuparem-se com a aplicação dos direitos fundamentais. Essa vinculação torna-se de extrema importância, a fim de que possam agir de maneira a garantir um trabalho digno às mulheres, vítimas de violência, pois, à medida em que se garante trabalho digno, é possível assegurar renda, independência, dignidade e qualidade de vida. Nesse sentido, com propósito de acesso ao trabalho pelas mulheres, vítimas de violência doméstica e familiar, tem-

se, com vinculação ao poder legislativo, a nova lei de licitações, nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Bitarães, 2023).

5 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

5.1 METODOLOGIA DE PESQUISA: ANÁLISE DE CONTEÚDO

Após serem abordadas, nas sessões anteriores, as principais categorias e conceitos utilizados para a construção teórica da pesquisa, a presente seção se propõe a apresentar o suporte teórico metodológico utilizado. Desta maneira, se ressalta a relevância de uma metodologia bem estruturada para a elaboração de trabalhos acadêmicos, uma vez que é por meio desta que as investigações são efetivadas, cumprindo os requisitos científicos de validade e confiabilidade. Dessa forma, a metodologia de uma pesquisa compreende o método, os mecanismos (técnicas) de operacionalização do conhecimento e a experiência de pesquisadores e pesquisadoras (Minayo, 2002).

Nessa conjuntura, a metodologia de uma pesquisa deve ser formulada para alcançar os objetivos do estudo, os quais serão apresentados ao longo desta seção.

No que se refere ao presente trabalho, procurou-se uma abordagem metodológica que pudesse colaborar para um maior entendimento do objeto de estudo, considerando as suas peculiaridades, bem como a conexão entre teoria e metodologia e, nesse aspecto, adotou-se uma abordagem mista, mesclando os métodos qualitativos e quantitativos, visto que as pesquisas que se utilizam das duas abordagens possibilitam um maior entendimento dos fenômenos estudados. Diante disso, a utilização dessa abordagem mista é adequada para a redução da subjetividade, e, ao mesmo tempo, para aproximar o pesquisador do seu objeto de estudo, possibilitando uma maior confiabilidade dos dados (Creswell, 2010).

No caso da referida pesquisa, como se trata de uma investigação acerca da efetividade da implementação do Decreto nº 11430/23, como mecanismo apto para alcançar os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, a opção pelo método qualitativo ocorreu em decorrência deste procurar entender com profundidade o fenômeno estudado, partindo desde a análise de conceito de gênero até as ações afirmativas voltadas para esta temática. Por outro lado, a pesquisa quantitativa foi utilizada, a fim de que se pudesse analisar, em números, as universidades/instituições que já utilizam o Decreto nº 11430/23, em suas contratações, analisando assim, a efetividade de sua implementação.

No que concerne aos objetivos, esta pesquisa se apresenta como analítica-descritiva, procurando aprofundar fundamentos teóricos, sem interferência direta na situação, mas criando condições para tal, com base na análise das variáveis encontradas quanto à

violência de gênero.

Assim, utiliza-se, como fonte de informação, a pesquisa bibliográfica e a coleta de dados, via LAI – Lei de Acesso à Informação, através da qual é possível obter informações ou complexificar conhecimentos prévios sobre temas, fazendo uso, também, da pesquisa documental e legislativa (Fonseca, 2002, p.31).

Dentro da pesquisa bibliográfica, foi utilizada, ainda, a técnica de Análise de Conteúdo (AC), em relação aos dados coletados da Pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, a qual, segundo Bardin (1977), constitui-se em:

Um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados. O factor comum destas técnicas múltiplas e multiplicadas – desde o cálculo de frequências que fornece dados cifrados, até a extracção de estruturas traduzíveis em modelos – é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: a inferência. (...) Absolve e cauciona o investigador por esta atracção pelo escondido, o latente, o não aparente, o potencial de inédito (do não-dito), retido por qualquer mensagem. (...) (BARDIN, 1977, p. 09).

Na conjuntura da pesquisa, acima definida, a AC temática possibilitou classificar o material coletado, também, via questionário, objetivando compreender o que estava por trás dos dados e efetivar deduções e análises de conhecimentos.

Conforme Bardin (1977), a análise de conteúdo é segmentada em três distintas fases, são estas: 1) a pré-análise, 2) a exploração do material, 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A primeira fase foi a de ordenação propriamente dita, em que se realiza a separação dos documentos a serem sujeitos à exame, à elaboração de pressupostos e à formulação de indicadores que respaldem a compreensão final (Bardin, 1977).

A segunda fase foi a mais extensa, pois esta compreendeu, especialmente, operações de codificação, desconto ou enumeração, para que se pudesse analisar o material recolhido na pesquisa de campo (Bardin, 1977, p.101).

E, por último, a terceira fase compreendeu no tratamento de dados coletados e na análise destes. Isso significou, na prática, que os dados obtidos foram tratados de forma a analisar os mais relevantes e apropriados para compor o quadro teórico de análise do objeto de pesquisa. Eles possibilitaram a elaboração dos quadros de resultados, figuras, diagramas, os quais irão concentrar as informações viabilizadas pelas observações e análises dispostas no presente estudo (Bardin, 1977).

Na análise de conteúdo, o texto é fruto de todo um constructo de pesquisa e, ao

julgá-lo como reprodutor de quem os escreve, os efeitos das interpretações representam o que deve ser esclarecido em uma pesquisa (Bauer, 2002).

No que se refere ao campo no qual se desencadeou a pesquisa, este ficou entre as 22 universidades/instituições que possuíam acordos de cooperação ⁴ firmados no momento da coleta de dados. No tocante à coleta de dados, optou-se por perguntas estruturadas, as quais foram feitas através da “Plataforma Fala-BR”, no período de novembro de 2024 a janeiro de 2025.

No primeiro momento, foram detectados os estados em que já havia acordos de cooperação firmados, para que, em seguida, pudessem ser identificadas as universidades e instituições localizadas nesses estados.

No segundo momento, foram feitos os questionamentos, aguardando o prazo para as respostas. Algumas universidades e instituições apresentaram respostas incompletas e/ou insatisfatórias, o que tornou necessária a abertura de recurso.

No terceiro momento, foi feita a análise de dados, a fim de que pudesse ser detectado o quantitativo de instituições que já estavam utilizando o decreto, bem como se havia contratos firmados utilizando o referido dispositivo.

Desta maneira, neste ponto faz-se necessário retornar à vinculação entre as particularidades metodológicas e as finalidades desejadas no presente trabalho.

Em relação ao objetivo geral do presente trabalho, este buscou analisar o Decreto nº 11.430, de 08 de março de 2023, como política pública de ação afirmativa de combate à violência de gênero no contexto socioeconômico brasileiro atual e, para isso, foi utilizada a metodologia proposta, a fim de conectar-se com os objetivos específicos.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, que foi compreender as concepções teóricas sobre as políticas públicas, com enfoque no processo histórico do desenvolvimento das políticas públicas de ações afirmativas no Brasil, e no mundo, foi realizada a pesquisa bibliográfica, a fim de que se pudesse compreender a evolução das ações afirmativas.

No que concerne ao segundo objetivo, que foi analisar os indicadores de violência de gênero e de empregabilidade, no contexto socioeconômico, com base nos dados de pesquisa do “Fórum Brasileiro de Segurança Pública”, compreendendo como os fatores históricos,

⁴ Conforme redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pela políticas públicas de atenção a mulheres, vítimas de violência doméstica, e não mais acordo de cooperação.

sociais e culturais influenciam na violência de gênero, utilizando-se nesse momento, da técnica de análise de conteúdo, para análise dos resultados pesquisados.

Em relação ao terceiro objetivo, que foi analisar a exequibilidade do Decreto nº 11.430/23, nas Universidades e Institutos federais do Brasil, que formalizaram o acordo de cooperação para a implementação do referido dispositivo, buscou-se obter dos questionamentos realizados com as universidades/institutos pesquisados informações referentes à utilização do Decreto nº 11430/23, bem como a existência de contratos firmados em que fossem utilizados os seus normativos.

Por último, compreendido todo o percurso teórico e metodológico da pesquisa, passar-se-á a desenvolver, nos capítulos seguintes, os resultados e discussões dos dados obtidos.

5.2 METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO 11.430/23

O Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), que tem o compromisso de promover os regramentos sobre licitações e contratos para todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e o Ministério das Mulheres (MM), cuja atribuição é elaborar e colocar, em prática, programas e ações de combate às desigualdades de gênero, com a colaboração do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), Governo do Distrito Federal e da ONU Mulheres, elaborou o caderno orientador, a fim de auxiliar agentes públicos e empresas, na execução das ações necessárias para a efetiva implementação do referido dispositivo.

Considerando as informações obtidas no Caderno de Logística – Implementação do Decreto nº 11.430/2023, o primeiro passo para a implementação do referido dispositivo é a celebração de Acordo de Adesão entre a administração pública federal e a unidade responsável pela política pública, para o desenvolvimento de ações de interesse público e recíproco, sem transferência de recursos financeiros. No momento em que a pesquisa foi realizada, havia 10 (dez) estados com acordos firmados, que são: Acre, Amapá, Bahia, Distrito Federal, Maranhão, Paraíba, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte e Tocantins. Atualmente, contam 17 estados, tendo sido firmados os acordos com Alagoas, Amazonas, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Pará e Rio Grande do Sul. Com o acordo firmado, o MGI comunica, via ofício circular, aos órgãos e entidades públicas federais, na localidade, sobre a celebração do acordo e a forma de contratar o organismo de políticas para as mulheres.

Importante ressaltar que o organismo de políticas para as mulheres deve ser comunicado previamente sobre a previsão de contratação, antes de iniciar o processo licitatório, conforme necessidade e conveniência, devendo este seguir os modelos ofertados pela AGU. De posse das informações da contratação, o Organismo de políticas para as mulheres irá receber as mulheres, na rede de atendimento, realizando seus cadastros e direcionando-as para atividades de qualificação, a fim de que possam atender às necessidades dos perfis informados para a contratação.

Com a finalização do certame e assinatura do termo de contrato, o gestor do contrato deverá se reunir com a empresa e o organismo de políticas para as mulheres, a fim de que possam ser discutidos os pontos necessários para a contratação, como por exemplo, a abertura de Processo SEI, com acesso externo para as pessoas designadas pela empresa e pelo organismo de políticas para as mulheres, a fim de que se possa dar início aos trâmites relativos ao processo de seleção.

No processo, devem ser incluídos o acordo de adesão, contrato, informações relativas às funções e requisitos, bem como quantitativos de vagas a serem preenchidas. Após inserção de todas as informações necessárias, o organismo de políticas para as mulheres entre em contato com as mulheres disponíveis, no banco de dados, e que tenham perfil compatível às necessidades especificadas, a fim de que estas possam manifestar interesse e autorizar a disponibilização de seus dados.

Com a manifestação das interessadas, o organismo de políticas para as mulheres informa a relação no processo, somente com os dados necessários para o contato. Decorrido o prazo de 5 dias corridos da comunicação da empresa, é feito o processo de seleção pela empresa contratada.

Após a realização do procedimento, as informações relativas ao resultado devem ser inseridas no processo, com a quantidade de mulheres contratadas, os nomes e, em caso de não contratação, devem ser explicitados os motivos, e posterior encaminhamento ao organismo de políticas para as mulheres para a validação. Em caso negativo, deve-se solicitar ao gestor do contrato mediação, junto à empresa, para nova avaliação dos resultados. Em caso positivo, deve ser realizada a atualização do cadastro das mulheres contratadas, no banco de dados, e posterior emissão de declaração de cumprimento do percentual mínimo, a qual deverá ser produzida no prazo de 15 (quinze) dias corridos, após a divulgação do resultado. Finalizados os trâmites, deverá ser realizado o acompanhamento da permanência das mulheres contratadas.

Importante ressaltar que será preservada a discrição da identidade das mulheres contratadas, porém, este sigilo não se estenderá àqueles que atuem diretamente com elas, e que executem atividades de chefia, supervisão ou representação. Isso se justifica pelo fato de que essas pessoas possam ser capazes de constatar vestígios de violência e disponibilizar orientação e apoio rápido, por meio da atuação da rede de atendimento à mulher. Outro aspecto importante do sigilo se refere à confiança empregada pela mulher ao dividir sua situação. Valorizar a confidencialidade no trabalho da mulher é uma maneira de assegurar que essa mulher se sinta protegida e apoiada, além de ser um dever ético de todas as pessoas vinculadas que pode repercutir e ajudar outras mulheres que procurem apoio (Brasil, 2024).

O MGI, o MM e os organismos de políticas para as mulheres trabalharão, de forma conectada com as empresas contratadas e com os órgãos ou entidades contratantes, para o suprimento de informações e oportunidades de qualificação às pessoas responsáveis, seja na empresa contratada, no órgão ou instituição contratante, objetivando determinar ferramentas institucionais de ação para atuarem com possíveis eventos de risco, discriminação, assédio, ameaça ou violência consumada contra a mulher contratada, bem como para ajudá-las na superação dos traumas ou se inserirem em ações de solidariedade ou mútuo apoio em seu ambiente de trabalho (Brasil, 2024).

Um ponto relevante a ser considerado pelas empresas e órgãos e entidades que integrarão esta iniciativa é a segurança psicológica, pois as colaboradoras devem se sentir seguras e protegidas para emitirem seus pensamentos, sem medo de serem reprimidas, já que a saúde ocupacional, se torna um fator crucial no ambiente de trabalho.

A continuidade das mulheres contratadas, na esfera da iniciativa, será sujeita ao envolvimento e ao diálogo entre as partes relacionadas e de interferências conjuntas, quando preciso. As mulheres terão, dessa forma, uma extensa rede de apoio e poderão contar com distintos executores dessa rede para dividir obstáculos, riscos e inquietações (Brasil, 2024).

5.3 SUGESTÃO DE FLUXO PARA IMPLEMENTAÇÃO

1. Início
2. Fase Preparatória
2.1. Elaboração de Estudos Técnicos Preliminares com análise de viabilidade técnica e econômica da contratação;
2.2. Elaboração do Termo de Referência com detalhamento do objeto, requisitos e condições (Incluir Reserva de Vagas; Prever a exigência de mínimo de 8% das vagas, para contratos com mais de 25 colaboradores,

podendo ser menor em contratos menores, para mulheres vítimas de violência doméstica e outras identidades de gênero feminino; Incluir sanções por descumprimento, como multa e rescisão).
2.3. Encaminhamento para análise jurídica para verificação da legalidade (Confirmar se as cláusulas de reserva de vagas e o critério de desempate estão em conformidade com os Decretos nº 11.430/2023 e nº 12.516/2025);
2.4. Encaminhamento para autorização da autoridade competente;
2.5 Notificação Antecipada - Informar antecipadamente ao Organismo de Políticas para as Mulheres (OPM) sobre previsão de contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra;
3. Fase de Divulgação e Julgamento
3.1. Divulgação do Edital - Publicação no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP) e demais meios. As exigências de equidade e a reserva de vagas são formalmente comunicadas ao mercado.
3.2. Apresentação de Propostas e Lances - Licitantes declaram compromisso com o percentual (sem comprovação inicial). Declaração de ações de equidade para desempate - níveis Ouro/Prata/Bronze conforme Instrução Normativa SEGES/MGI nº 382, de 17 de setembro de 2025;
3.3. Julgamento das propostas - Avaliação das propostas e definição da classificação. Desempate: Caso ocorra empate (propostas iguais), o critério de ações de equidade de gênero é o terceiro critério a ser utilizado para desempatar (após o de disputa final e o de bens/serviços produzidos no país).
4. Habilitação - Comprovação das condições jurídicas, técnicas, fiscais e econômicas do vencedor. Comprovação de Ações: O licitante que se valer do critério de desempate deve apresentar as comprovações formais das ações de equidade que desenvolve.
5. Homologação e Adjudicação - Aprovação do resultado e indicação do vencedor.
6. Formalização do Contrato - Assinatura do termo contratual. Cláusulas Contratuais: O contrato deve refletir a obrigação de manter o percentual mínimo de mulheres vítimas de violência doméstica durante toda a execução. Incluir cláusulas de sigilo (LGPD/Lei Maria da Penha), manutenção do percentual e sanções. Após contratada a empresa vencedora do certame, convocar reunião de alinhamento com empresa e o organismo de políticas para as mulheres;
7. Execução Contratual – Início da prestação dos serviços;
8. Contratação Efetiva - Destinar vagas via indicação exclusiva do OPM (sigilo garantido). A mulher que ocupar a vaga reservada deverá assinar um Termo de Acordo de Adesão (Art. 4º do Decreto nº 12.516/2025). Este documento confirma a condição de vítima, mantendo o sigilo sobre sua identidade perante a Administração. Justificar não cumprimento (ex.: indisponibilidade de candidatas qualificadas).
9. Monitoramento e Sigilo - A Fiscalização deve monitorar o cumprimento do percentual mínimo e garantir o sigilo da condição de vítima das mulheres contratadas.
10. Relatórios e Atestados - A contratada deve fornecer periodicamente documentos que comprovem o preenchimento das vagas reservadas, garantindo que o sigilo da identidade da vítima seja preservado
11. Sanções por Inexecução - Aplicação de penalidades em caso de descumprimento. O descumprimento do percentual mínimo de contratação de mulheres vítimas de violência doméstica, sem justificativa legal, pode levar à aplicação de sanções contratuais.

12. Encerramento e Avaliação - Relatar cumprimento das metas sociais no sistema de gestão de contratos. Alimentar indicadores para futuras contratações.
--

5.4 ANÁLISE DO DECRETO N° 11.430/23

O decreto adota uma abordagem interseccional ao considerar gênero, raça e identidade de gênero, refletindo um esforço do governo em proporcionar a inserção social e econômica de mulheres, em situação de desamparo, em especial, aquelas vítimas de violência doméstica, utilizando contratos viabilizados, por meio de um acordo de adesão, através da qual é firmada cooperação entre a administração pública federal e a entidade encarregada pela política pública, para a promoção de atos de interesse público e mútuo, sem repasse de recursos financeiros. O acordo de adesão é imprescindível para possibilitar o cumprimento dos dispositivos do decreto, tendo como objetivos principais:

1) Resguardar a identificação das beneficiárias, de maneira ética e legal, através de consentimento expreso para compartilhar seus dados com empregadores ou com a administração pública, impedindo a divulgação inadequada de informações sensíveis, evitando, assim, a estigmatização ou riscos adicionais.

2) Comprovar a observância da cota de vagas, por parte dos licitantes, por meio de uma declaração, ratificando que as mulheres vítimas de violência estão alocadas no contrato de trabalho com a administração pública, possibilitando, assim, uma fiscalização e acompanhamento regular com as empresas contratadas.

A inserção de mulheres, trans e travestis, aumenta a abrangência da salvaguarda, fortalecendo o amplo entendimento da definição de “mulher” prevista na Lei Maria da Penha e admitindo a suscetibilidade dos grupos discriminados, corroborando o entendimento do STF sobre a proteção de minorias de gênero (e.g., ADI 4275/DF, que reconhece a identidade de gênero), porém, é importante ressaltar que isto requer empatia para evitar preconceitos, no local de trabalho, e nos procedimentos de seleção.

Mulheres pretas, pardas, trans e travestis, constantemente defrontam-se com preconceitos cumulativos, o que as coloca em maior fragilidade social. A prevalência dessas mulheres representa uma aceitação dos desequilíbrios estruturais no Brasil, onde, por exemplo:

- Segundo o IBGE (2022), mulheres pretas e pardas têm taxas de desemprego mais altas (cerca de 15%) do que mulheres brancas (cerca de 10%).
- Segundo dados do “Atlas da Violência” (2025), a probabilidade de uma mulher negra ser assassinada foi 1,7 vezes maior do que a de uma mulher não negra. Isso representa

que, para cada homicídio de uma mulher não negra, ocorreram, proporcionalmente, 70% mais homicídios de mulheres negras.

- Segundo dados do “Fórum Brasileiro de Segurança Pública” (2025), mulheres negras (37,2%) demonstram índice superior de vitimização, em relação às brancas (35,4%), já em relação entre mulheres pretas (41,5%) e pardas (35,2%), os dados apontam que as pretas ainda são mais suscetíveis. Com isso, percebe-se que quando se leva em consideração a violência física, a incidência em mulheres negras é 6,1 pontos acima do que a encontrada entre mulheres brancas.

A política, portanto, procura combater essas disparidades, de forma integrada, proporcionando inclusão, em variadas dimensões, promovendo autonomia financeira e reintegração social, desde que efetivada, com rigor e empatia, aos assuntos relativos à privacidade e segurança.

A condição de percentual igual ou superior de 8% (admitida a previsão de percentual inferior a 8% (oito por cento), em contratos com quantitativo inferior a vinte e cinco colaboradores) é uma ação afirmativa, alinhada ao princípio da igualdade material (art. 5º, I, CF/1988) e a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), fortalecendo a relação entre o combate à violência de gênero e a inserção econômica, admitindo que o ingresso no mercado de trabalho é um instrumento de empoderamento e independência para mulheres, em situação de violência. Importante ressaltar que a previsão de percentual inferior a 8º (oito por cento) das vagas, incluído por meio de Decreto nº 12.516/2025, aumenta a abrangência da norma, tornando-a facultativa para contratos menores, possibilitando uma maleabilidade relevante e estimulando a adesão em contratos de menor porte, sem exigir um rigor demasiado, o que pode proporcionar uma maior abrangência da política, favorecendo um maior número de mulheres. Importante ressaltar a obrigatoriedade da manutenção do percentual, durante toda a vigência do contrato, garantindo uma obrigação continuada com a efetividade da medida. Porém, a maleabilidade do § 4º impede punições inadequadas em situações de limitações práticas, tendo em vista que a ausência de mulheres, vítimas de violência, com qualificação necessária pode reduzir a efetividade da política, tornando-se necessário, dessa forma, programas de formação e qualificação profissional, a fim de que possa ser possibilitada a inclusão das vítimas.

A menção ao Censo do IBGE, como ferramenta para adaptar a política às realidades demográficas regionais, privilegiando mulheres pretas e pardas, representa um empenho de enfrentamento às desigualdades raciais, encontrando respaldo em decisões do STF que validam ações afirmativas raciais (e.g., ADPF 186/DF). Isso reflete que a proporção de vagas destinadas

para mulheres pretas e pardas varia, de acordo com a unidade federativa, isso significa, por exemplo, que em um estado onde 80% da população é preta ou parda, a preferência será mais significativa do que em outros estados em que o índice de pretos e pardos seja inferior, isso requer que os editais sejam adaptados às realidades regionais.

Com o Decreto nº 12.516, de 2025, foi incluído o inciso III, no § 3º do Art. 3º, o qual possibilita uma facilitação no processo, concentrando a indicação das mulheres nas unidades públicas, tornando o processo mais ágil e eficiente, além de proibir a requisição de documentos tanto pelas empresas contratadas quanto aos órgãos contratantes, a fim de resguardar a privacidade das mulheres, repassando a responsabilidade de averiguação da situação de vítimas às entidades responsáveis, alinhando-se à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018) e à Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006).

O Decreto nº 12.516, de 2025 também incluiu o § 5º ao Art. 3, a fim de normatizar a aplicação do percentual de vagas, assegurando que a reserva de vagas seja executada de maneira igualitária e equilibrada, entre os variados serviços previstos em um contrato, evitando alterações ou sobrecarga em determinadas áreas e possibilitando uma aplicabilidade uniforme das vagas. A proporcionalidade pode ser excetuada, se não houver disposição de mão-de-obra com os requisitos exigidos para um serviço específico, desde que a indisponibilidade seja devidamente fundamentada, de maneira formal, e encaminhada pela empresa contratada ao órgão público contratante, possibilitando uma adaptação à realidade local, estando submetida à fiscalização, a fim de minimizar descumprimentos descabidos.

A obrigatoriedade de manutenção do percentual de mão-de obra disposto no edital, durante toda a vigência do contrato, requer procedimentos efetivos de fiscalização por parte da Administração Pública. Isso pode englobar relatórios constantes das empresas contratadas, inspeções e punições pelo não cumprimento dos dispositivos firmados em contrato, sendo importante ressaltar que a transparência na destinação das vagas e o resguardo contra fraudes são essenciais para assegurar a eficácia da medida.

O decreto ainda dispõe sobre ações de equidade entre homens e mulheres, no local de trabalho, como ferramenta de desempate em compras públicas, tal disposição está ajustada conforme o art. 60, inciso III, da Lei nº 14133/2021, que prevê mecanismos de desempate fundamentados em políticas sociais e de sustentabilidade, objetivando, assim, estimular as empresas a assumirem atitudes que proporcionem igualdade de gênero, aplicando o poder de compra do Estado como ferramenta de transformações, na sociedade, indo muito além dos métodos de menor preço ou melhor técnica. Ressalta-se que tal ação está vinculada aos

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 5 (Igualdade de Gênero), e fortalece a atribuição do Estado no fomento de políticas inclusivas.

Dentre as ações destacadas no decreto com intuito de desempate, são listadas as seguintes medidas:

1) Medidas de inserção, de participação e de ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, ou seja, empresas que possuem quantitativos mais altos de mulheres em cargos gerenciais, podem se sobressair diante das demais;

2) Promoção de igualdade de oportunidades e tratamento, suprimindo obstáculos segregadores, no acesso ao trabalho, proporcionando seleções mais justas e inclusivas;

3) Igualdade de remuneração e paridade salarial, assegurando que homens e mulheres recebam remunerações correspondentes para funções parecidas, combatendo a desigualdade salarial de gênero;

4) Prevenção e enfrentamento de assédio, moral e sexual, em que ações internas são realizadas para evitar e atuar em situações de assédio;

5) Programas de equidade de gênero e raça, incluindo ações que proporcionem a diversidade, compreendendo a interseccionalidade entre gênero e raça, identificando obstáculos característicos enfrentados pelas mulheres em variados grupos étnicos;

6) Ações em saúde e segurança do trabalho, considerando diferenças de gênero, relacionando-se a atitudes que considerem as particularidades de gênero, como equipamentos de proteção individual (EPIs), próprios para mulheres, ou ações que levem em consideração assuntos relacionados à saúde reprodutiva.

Diante do exposto, consideram-se alguns desafios para a efetiva implementação do decreto:

1) Falta de programas de capacitação e treinamento específicos para que as mulheres possam desenvolver as atividades ofertadas;

3) Possível dificuldade na elaboração de editais, considerando a conexão com o censo do IBGE e estados com dados demográficos desatualizados;

4) Resistência das empresas em atender a cota, justificando dificuldades procedimentais ou maiores custos;

5) Indagações judiciais sobre o que constitui “indisponibilidade” de mão-de-obra e como ela será analisada;

6) Garantia de cadastro inclusivo e abrangente, alcançando todas as mulheres que tenham interesse (mulheres com baixa escolaridade, com acesso limitado à tecnologia,

moradoras de áreas rurais) e comunicando-as sobre a oportunidade de autorizar a inserção de seus dados, fortalecendo o princípio da paridade de oportunidades e tornando efetivo o impacto da política;

7) Inexistência de pessoal ou tecnologia necessária para administrar cadastros, emitir declarações e monitorar contratos, considerando a inexistência de transferência de recursos financeiros envolvidos;

8) Barreiras maiores na efetivação da política, considerando regiões mais precárias e com menor infraestrutura, o que pode acarretar disparidades;

9) ⁵Aplicação subjetiva dos critérios referentes às formas de aferição, pela administração, e sobre a forma de comprovação, pelo licitante, das ações de equidade, considerando a ausência de normatização, o que pode acarretar divergências e questionamentos judiciais;

10) Ausência de conhecimento técnico para analisar as ações de equidade, o que pode requerer capacitação dos servidores ou admissão de profissionais especializados;

11) Emprego de recursos em sistemas de documentação e relatórios para comprovar conformidade com as ações de equidade, o que pode demandar custo elevado para empresas de pequeno e médio porte.

12) A efetivação pode ser difícil, em contratos diferentes, em que serviços exigem qualificações distintas;

13) As empresas contratadas não podem fazer questionamentos sobre as indicações de mulheres feitas pelas entidades responsáveis ou requerer documentos comprobatórios adicionais;

14) A administração pública deve fiscalizar e acompanhar continuamente se as empresas estão cumprindo e mantendo o percentual das vagas, o que pode exigir sistemas de monitoramento próprios.

15) A necessidade de manifestação expressa pode reduzir a quantidade de mulheres atingidas, principalmente se houver entraves de acesso à informação ou medo de discriminação.

16) A inexistência da transferência de recursos pode ser um obstáculo, tendo em vista a necessidade de infraestrutura ou pessoal para administração da política. Se a empresa tiver que custear com aspectos como capacitação adicional, acompanhamento psicossocial,

⁵ O Decreto nº 12.516, de 2005 revogou a obrigatoriedade de ato do Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos sobre a forma de aferição, pela administração, e sobre a forma de comprovação, pelo licitante, do desenvolvimento das ações de que trata o § 1º, considerando que, conforme o novo decreto, o Secretário poderá editar, retirando a obrigatoriedade de edição do referido dispositivo.

demais aspectos que deveriam ser custeados ou subsidiados pelo governo, isso se torna um custo adicional, no processo de contratação e na manutenção das vagas, o que pode conduzir às empresas a estipularem um orçamento mais elevado, como margem de segurança para cobrir eventuais multas, custos de substituição ou litígios, transformando, assim, uma política pública de inclusão social em um ônus privado.

17) O sigilo dos dados requer recursos em sistemas de e capacitação, o que pode ser uma barreira em unidades com infraestrutura reduzida;

Além dos desafios a serem enfrentados, devem ser ressaltados os impactos sociais e econômicos com a implementação efetiva do dispositivo, considerando que:

1) A autonomia financeira contribui para quebrar o ciclo de subordinação financeira, o qual, muitas vezes, as mulheres violentadas estão submetidas;

2) O favorecimento de mulheres, pretas, pardas, trans e travestis, colabora para a minimização das diferenças salariais e de acesso ao mercado de trabalho, em especial, naqueles setores que exigem qualificação inferior;

3) O investimento, por parte da Administração Pública, em fiscalização e parcerias com órgãos assistenciais, devem ser considerados, a fim de que se possa identificar e especializar as beneficiárias;

4) Despesas relativas ao treinamento e adaptação dos processos de seleção podem ocorrer dentro das empresas contratadas, apesar dessas despesas poderem ser minimizadas pela flexibilidade do § 4º.

Face aos aspectos abordados, é necessário salientar a importância de uma regulamentação clara, através de decreto ou instrução normativa, em que seja demonstrado, de forma detalhada, a forma como se dará a comprovação da condição de vítima de violência, assegurando a privacidade das trabalhadoras.

Ademais, parcerias com o Sistema S (e.g., Senai, Sesc) ou programas governamentais podem proporcionar treinamento especializado para mulheres, em situação de vulnerabilidade, principalmente, em locais com menor oferta de mão de obra qualificada, com atenção em áreas demandadas pelos contratos públicos (ex.: serviços administrativos, limpeza, segurança).

A fiscalização efetiva compreendendo conselhos de direitos das mulheres e organizações da sociedade civil, além de sistemas de acompanhamento para verificar o cumprimento das cotas pelas empresas licitantes, com auditorias constantes, podem ampliar a transparência e eficiência da política.

A manutenção de um banco de dados atualizado, seguro, acessível e fácil de usar, torna-se necessário, considerando a rotatividade de dados (mulheres que têm sua situação alterada, cancelam a permissão ou conseguem trabalho de outras maneiras). Além da utilização de formulários com vocabulário simples, opções de atendimento presencial e digital, e informes automáticos para os procedimentos de confirmação ou revogação de permissões, podem ser estratégias a serem utilizadas.

A formulação de um sistema nacional para controlar o cadastro, a permissão e o monitoramento, com vinculação ao SINE e a outras ferramentas nacionais de empregabilidade, e a procura por parcerias com empresas privadas e órgãos internacionais para auxílio técnico, poderia minimizar a carga administrativa, considerando a inexistência de repasse de recursos.

A conscientização das empresas e trabalhadores, através de campanhas de sensibilização sobre a importância do sigilo e do respeito à condição das mulheres, tornam-se ferramentas fundamentais para combater os estigmas referentes à violência doméstica e identidade de gênero. Além disso, servidores e empresas precisam ser treinados para tratar informações sensíveis, evitando vazamento ou uso inadequado.

A realização de seminários com os licitantes para explicar as determinações e fomentar a adesão espontânea, salientando benefícios, como atestados de responsabilidade social, além da sensibilização quanto à inclusão de cláusulas contratuais que decorram em punições graves em situações de descumprimento de sigilo.

Campanhas também se tornam necessárias para a propagação de informações para as mulheres sobre a possibilidade de inserção no cadastro, principalmente, em locais mais vulneráveis ou rurais. A formação de parcerias com organizações da sociedade civil e redes de proteção também podem ser ferramentas úteis para aumentar a abrangência do cadastro.

Considerando a inexistência de transferência de recursos financeiros ou orçamentária, no acordo de adesão firmado, a efetivação da política sujeita-se ao empenho e coordenação de todas as partes envolvidas, reforçando a imprescindibilidade da eficiência, na organização dos recursos à disposição, elaboração de ferramentas robustas de *compliance* com a LGPD para proteção dos dados das beneficiárias.

5.5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS PESQUISADOS/ COLETADOS

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, em que se utilizou de duas ferramentas de pesquisa: documentos de domínio público, através dos quais foi realizada

análise de conteúdo referente aos dados da pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Datafolha, no ano de 2023 e 2025, bem como pesquisa juntamente às universidades/institutos, a fim de que pudéssemos analisar a aplicabilidade do Decreto nº 11.430/23.

1) Coleta de dados da pesquisa “Visível e Invisível: A vitimização de mulheres no Brasil”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha, no ano de 2023 e 2025, o qual expõe resultados relativos à violência contra a mulher, em diferentes aspectos;

2) Levantamento de dados junto às Universidades;

Parte dos documentos, de domínio público utilizados nesta pesquisa, são dados a respeito de questões sobre vitimização aplicadas somente às mulheres. A partir dos dados coletados, através da pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha, pôde-se perceber que as mulheres negras, de baixa escolaridade e em idade reprodutiva, são as mais suscetíveis à violência. Adicionalmente, o fim do relacionamento e a existência de filhos, podem ser considerados fatores de risco, sendo as violências ocorridas, dentro de casa, pelos próprios parceiros, as mais comuns e graves. Diante disso, parece ser importante considerar que as mais importantes iniciativas devem privilegiar as famílias, na medida em que são percebidas como a raiz do problema, também podem ser a solução, já que muitas mulheres se sustentam no apoio da família e dos amigos.

Os estudos escolhidos para integrar essa pesquisa foram examinados por meio da Análise de Conteúdo por meio da técnica da análise temática, a qual “consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição, podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (Bardin, 1977, p.107). Ou seja, através da utilização da técnica da análise temática, ressaltamos o que vem sendo discutido sobre a violência de gênero contra as mulheres, refletindo ainda sobre a aplicabilidade de ações afirmativas, em especial o Decreto nº 11.430/23, no enfrentamento dessa temática.

5.6 SITUAÇÃO ATUAL DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NA PERSPECTIVA DE OPERACIONALIZAÇÃO DO DECRETO 11.430

Em relação aos dados coletados junto às universidades e institutos federais, e considerando a necessidade de acordo de adesão entre a administração pública federal e a unidade responsável pela política pública de atenção a mulheres, vítimas de violência

doméstica, e a existência, no momento dos dados coletados, de acordos firmados nos Estados: Acre, Amapá, Bahia, Distrito Federal, Maranhão, Paraíba, Piauí, Rio de Janeiro e Rio Grande do Norte, foi realizada a consulta às Universidades e Institutos Federais dos referidos estados, através da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, em que foram feitos os seguintes questionamentos:

1) A Universidade/Instituto já dispõe em seus editais de licitações, normativos que se adequem ao disposto no Decreto nº 11.430?

1.1) Caso negativo, qual o motivo da não adequação?

1.2) Caso positivo, já realizou alguma contratação constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e/ou já utilizou de ações de equidade entre homens e mulheres, no ambiente de trabalho, como critério de desempate em licitações? Caso não tenha havido nenhuma contratação, qual o motivo?

1.2.1) Caso positivo, já realizou alguma contratação constituída por mulheres, vítimas de violência doméstica, e/ou já utilizou de ações de equidade entre homens e mulheres, no ambiente de trabalho, como critério de desempate em licitações? Caso não tenha havido nenhuma contratação, qual o motivo?

Tabela 5 - Dados dos questionários respondidos pelas Instituições Federais

Possui edital adequado ao Decreto nº 11.430/23?
Estado: Acre
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre - IFAC
Resposta: Sim
Justificativa: Sim, o IFAC utiliza os modelos disponibilizados pela AGU, os quais foram atualizados em novembro de 2024.
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Estadual do Acre – UFAC
Resposta: Sim
Justificativa: Os editais utilizados pela UFAC são padronizados pela Advocacia-Geral da União (AGU), mas abrangem somente a fase competitiva do processo licitatório, não contemplando normas específicas relacionadas à execução contratual, como as exigências previstas no Decreto nº 11.430/2023. Não se trata de uma não adequação, mas, sim, de uma especificidade do modelo de edital padronizado da AGU, que regula exclusivamente aspectos da etapa competitiva. Normas para a execução contratual, como as previstas no Decreto nº 11.430/2023, devem ser incluídas nos técnicos e contratuais correspondentes, e anexados aos editais.
Estado: Amapá
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP
Resposta: Não

Justificativa: O IFAP ainda não dispõe em seus editais de licitações, normativos que se adequem às disposições do Decreto nº 11.430. Isto se dá pela razão de que a maior parte de seus contratos que possuem mobilidade exclusiva de mão de obra, ainda são regidos pela lei 8.666/1993, tais como o contrato de apoio administrativo e limpeza e conservação, estes contratos foram celebrados na égide da lei antiga e por esta devem ser regidos até as suas finalizações, e assim, não preenchem os pressupostos jurídicos necessários para a implementação das políticas inclusivas do Decreto supracitado.
Universidade/ Instituto: Fundação Universidade Federal do Amapá -UNIFAP
Resposta: Não
Justificativa: Os Contratos que poderiam usar o dispositivo e estão em vigência são do ano de 2022, ou seja, ainda não utilizamos por serem anteriores ao Decreto.
Estado: Bahia
Universidade/ Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - IFBA
Resposta: Sim
Justificativa: São utilizados os modelos disponibilizados pela Advocacia Geral da União (AGU), para elaboração dos editais, termos de referências e contratos.
Universidade/ Instituto: Universidade Federal da Bahia – UFBA
Resposta: Não
Justificativa: Consoante Nota Explicativa da Advocacia Geral da União (AGU), no Modelo de Contrato Administrativo, a aplicação do percentual mínimo de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica depende da existência de acordo de cooperação técnica que possibilite a implantação da política pública tratada pelo Decreto 11.430/2023.[1]
Ainda de acordo com a AGU, os editais de licitação preveem exigência de reserva de vagas para mulheres vítimas de violência. Logo, não é necessário fazer a exigência em contratos em andamento. É que, se fosse feita essa exigência nos contratos em andamento, a medida poderia causar dispensa sem justa causa de pessoas já empregadas e custos relativos à dispensa. Por isso, o ideal é que apenas em novas contratações a medida seja adotada, para haver uma transição adequada
Universidade/ Instituto: Universidade Federal do Oeste da Bahia – UFOB
Resposta: Sim
Justificativa:
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Recôncavo Baiano – UFRB
Resposta: Sim
Justificativa:
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB
Resposta: Sim
Justificativa: Parcialmente, apenas ao Capítulo V da referida Lei, utilização DAS AÇÕES DE EQUIDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, como critério de desempate. A exigência de percentual de mulheres em situação descrita no referido Decreto infelizmente ainda não é feita na UFSB[2]
Distrito Federal
Universidade/Instituto: Fundação Universidade de Brasília

Resposta: Sim
Justificativa: A Universidade de Brasília (UnB) segue os modelos de editais baseados na Lei nº 14.133/2021, conforme disponibilizados pela Advocacia Geral da União (AGU). Assim, nossos editais já contemplam as disposições do Decreto nº 11.430/2023, que trata da exigência de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e a adoção de ações de equidade entre homens e mulheres como critério de desempate em licitações.
Estado: Maranhão
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA
Resposta: Sim
Justificativa:
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Maranhão – UFMA
Resposta: Sim
Justificativa: A UFMA adota minutas de contrato padronizadas pela Advocacia-Geral da União (AGU). Essas minutas, em seu item 9.45 e seguintes, dispõem expressamente que "nos casos em que haja um número mínimo de vinte e cinco colaboradores alocados no contrato, destinar 8% das vagas exclusivamente para mulheres vítimas de violência doméstica."
Estado: Paraíba
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB
Resposta: Sim
Justificativa:
Universidade/Instituto: Universidade Federal da Paraíba – UFPB
Resposta: Não
Justificativa: A UFPB alegou que a Advocacia Geral da União (AGU), quando da emissão dos últimos pareceres jurídicos relativos ao exame de editais de prestação de serviços, especificamente no contexto das contratações de mão-de-obra, posicionou-se no sentido de que o item enseja Acordo de Cooperação, acordo esse que, s.m.j, deve ser firmado junto à União ou, minimamente, junto ao Poder Executivo Federal[1]
Estado: Piauí
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI
Resposta: Sim
Justificativa: Informamos ainda que utilizamos os modelos de documentos da AGU (editais, termo de referência, termo de contrato, ata de registro de preços) conforme link: hHps://www.gov.br/agu/ptbr/composicao/cgu/cgu/modelos/licitacoescontratos/14133/pregao-e-concorrencia , nos quais já trazem a referência ao Decreto 11.430/2023, que regulamenta a Lei 14.133/2021, quanto a disposição sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Piauí – UFPI
Resposta: Sim

Justificativa: não informada
Estado: Rio de Janeiro
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ
Resposta: Sim
Justificativa: O IFRJ utiliza minutas padronizadas elaboradas pela Câmara Nacional de Modelos de Licitações e Contratos (CGU/AGU). Embora as minutas ainda não façam referência específica ao Decreto nº 11.430/2023, os editais já preveem como critério de desempate o desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Resposta: Sim
Justificativa:
Universidade/Instituto: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ
Resposta: Não
Justificativa: Não constam esta previsão legal em função dos mesmos terem sido licitados e instruídos dentro da vigência da Lei 8.666/93
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO
Resposta: Sim
Justificativa: Os editais utilizados pela UNIRIO, em suas licitações, são aqueles disponibilizados pela Câmara Nacional de Modelos de Licitações e Contratos da Consultoria-Geral da União (https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/cgu/cgu/modelos/licitacoescontratos).
Estado: Rio Grande do Norte
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN
Resposta: Sim
Justificativa: Sim. No Pregão Eletrônico SRP nº 90002/2024 - IFRN/CNAT (UASG 158369) seguimos o regramento do decreto sobre as cotas de mulheres vítimas de violência doméstica. Informamos ainda que, conforme art. 35, da Instrução Normativa nº 5, de 25 de maio de 2017, os editais e contratos, independentemente da modalidade licitatória, são modelos AGU.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN
Resposta: Sim
Justificativa: Sim, a UFRN utiliza o modelo padronizado de edital elaborado pela AGU, o qual consta no item 6.21.1.3 cláusula específica de desempate em atendimento ao decreto 11.430/2023. Além disso, nas licitações de contratações de mão-de-obra (Terceirizações), consta na minuta do termo de contrato cláusula para que em caso de número mínimo de vinte e cinco colaboradores alocados, que sejam destinados 8% das vagas exclusivamente para mulheres vítimas de violência doméstica (item 9.1.41 do termo de contrato).
Todos os pregões instruídos após maio de 2023 de terceirização de mão de obra (listados abaixo) possuem cláusula específica no contrato que prevê a contratação de mulheres atendidas pelo decreto 11.430/2023. Contudo, a fiscalização do contrato não é realizada pela Diretoria de Compras.

Fonte: elaboração da pesquisadora (2025).

Considerando os dados coletados, das 22 universidades/instituições consultadas, 17 instituições (IFAC, UFAC, IFBA, UFOB, UFRB, UFSB, UnB, IFMA, UFMA, IFPB, IFPI, UFPI, IFRJ, UFRJ, UNIRIO, IFRN, UFRN) afirmaram adequação ao decreto, sendo justificada a utilização de modelos da AGU, que adotam o Decreto nº 11.430/2023, e que dispõe de cláusulas para reserva de vagas e ações de equidade, como mecanismos de desempate em licitações.

Por outro lado, 5 instituições (IFAP, UNIFAP, UFBA, UFPB, UFRRJ) afirmaram a não adequação ao decreto, sendo justificado que os contratos vigentes foram firmados sob a Lei nº 8.666/1993, ou antes do Decreto (ex.: IFAP, UNIFAP, UFRRJ), necessidade de acordo de cooperação técnica (ex.: UFBA, UFPB), ou ausência de exigência em contratos em andamento para evitar custos e dispensas injustas (ex.: UFBA).

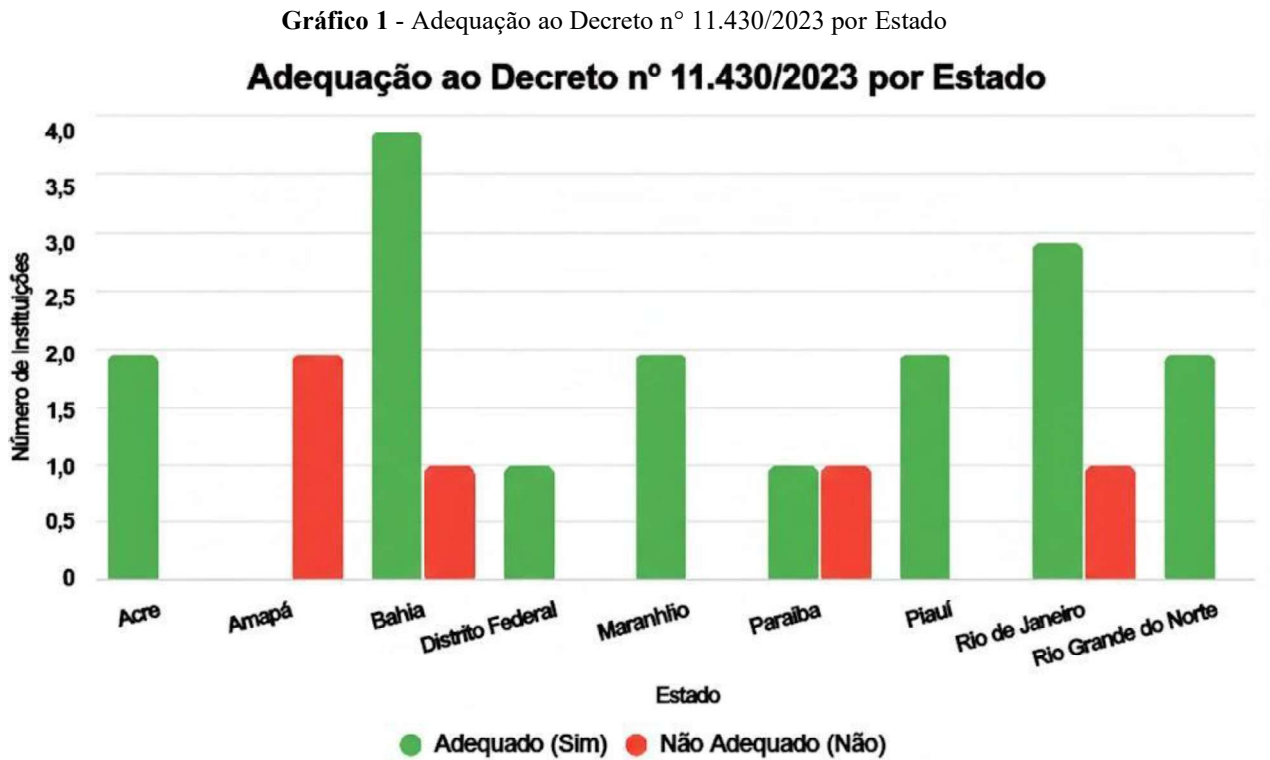
Considerando as respostas obtidas, pode-se perceber que a maioria das instituições já utilizam os modelos da AGU que contém as disposições relativas ao Decreto nº 11.430/2023 e aquelas que utilizam os contratos sob a Lei nº 8.666/1993 defrontam-se com obstáculos para implementar o decreto, pois os contratos não podem ser modificados sem a devida justificativa.

Ressalta-se que o critério de consulta às universidades/instituições foi a existência de acordo de cooperação técnica já firmado, porém, algumas instituições como ex.: (UFBA, UFPB) apontaram a necessidade do referido acordo para implementação, mostrando desconhecimento do ajuste já firmado.

A seguir, será analisado o gráfico que trata das respostas fornecidas pelas universidades e institutos federais do Brasil, quanto à adequação ao Decreto 11.430/23, o qual revela um cenário bastante divergente de implementação, influenciado por aspectos, como a adoção de modelos padronizados da Advocacia Geral da União (AGU), a existência de contratos vigentes ainda pela Lei 8666/93 e a necessidade de acordos de cooperação técnica⁶ firmados. Conforme Carvalho (2023), em estudo publicado na Consultor Jurídico, o decreto retrata uma “política pública auspiciosa”, ao estabelecer ações afirmativas, na fase executória dos contratos, e exigindo a manutenção do percentual de vagas, durante toda a sua vigência. Conforme o autor, esse entendimento doutrinário ressalta a relevância de editais que não se restringem à etapa competitiva, mas insiram cláusulas contratuais apropriadas para fiscalização, vinculando-se à eficiência administrativa proposta por autores como Torres (2022), que, em

⁶ Conforme redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pelas políticas públicas de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica e não mais acordo de cooperação.

publicações sobre licitações, resguarda a uniformização de minutas para padronizar a análise jurídica e diminuir a probabilidade de ações judiciais.



A partir da análise dos dados coletados, pode-se perceber que o Estado da Bahia possui o maior número de dados instituições pesquisadas (5), com (4) adequadas ao decreto e (1) não adequada.

Amapá se destacou negativamente como o único estado totalmente inadequado; Acre, Distrito Federal, Maranhão, Piauí e Rio Grande do Norte têm todas as instituições adequadas.

Tabela 6 - Dados dos questionários respondidos pelas Instituições Federais

Já realizou alguma contratação constituída por mulheres vítimas de violência?
Estado: Acre
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre - IFAC
Resposta: Não
Justificativa: Não. Não, os nossos contratos vigentes, com dedicação de mão-de-obra, ainda foram licitados sobre os preceitos da Lei 8.666/1993. Bem como, a quantidade de postos de nossos contratos não atingem o quantitativo mínimo de 25 colaboradores, como preceitua o art. 3º, § 1º do Decreto 11.430/2023(1054010). Vale

salientar que, para contratar mulheres vítimas de violência doméstica, é necessário Acordo de Cooperação dos estados com o Ministério da Gestão, sendo que o do Acre foi assinado apenas em 27/11/2024(1054011)
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Estadual do Acre – UFAC
Resposta: Não
Justificativa: Até o momento, não há registros formais de contratações realizadas pela que incluam mulheres vítimas de violência doméstica conforme previsto no Decreto nº 11.430/2023. A ausência de contratações com essas características pode ser atribuída ao fato de que, no período em questão, não houve contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no inciso XVI do caput do art. 6º da Lei nº 14.133, de 2021. Essa modalidade de contratação é a que mais frequentemente viabiliza a inclusão de exigências relacionadas ao percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, conforme previsto no Decreto nº 11.430/2023.
Estado: Amapá
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP
Resposta: Não
Justificativa: O único contrato formalizado na égide da Lei 14.133/2021, é o contrato de vigilância patrimonial armada. Contudo, tal contrato não preenche o requisito legal relacionado aos quantitativos mínimos de colaboradores. Desta forma, uma vez que o contrato de vigilância patrimonial armada é licitado por lotes referentes a cada campus do IFAP, sendo cada um destes responsável por celebrar um contrato autônomo junto a empresa, não é atingido o quantitativo mínimo de 25 (vinte e cinco) colaboradores, para que esta exigência seja implementada.
Contudo, muito embora esta política de grande importância ainda não esteja sendo aplicada no IFAP, deverá ser implementada à medida que é feita a transição entre os contratos anteriores da 8.666/1993 e as novas licitações, que deverão obrigatoriamente serem regidas pela Lei 14.133/2021 e consequentemente o Decreto 11.430/2023, de modo que nestes já serão previstas e aplicadas as políticas assecuratórias do Decreto regulamentador. Sendo feito estudo interno no planejamento das
contratações, para que sejam viabilizados tais diretrizes ainda que não preenchidos os quantitativos mínimos de colaboradores, uma vez que a questão social é uma grande preocupação do órgão e detém conexão com a atividade fim deste.
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Amapá -UNIFAP
Resposta: Não
Justificativa: Os Contratos que poderiam usar o dispositivo e estão em vigência são do ano de 2022, ou seja, ainda não utilizamos por serem anteriores ao Decreto.
Estado: Bahia
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - IFBA
Resposta: Não

Justificativa: Não realizamos licitação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra por meio da nova lei de licitações, a Lei 14.133/2021. Nos editais do IFBA -Reitoria para a contratação de serviços contínuos com regime dedicação exclusiva de mão de obra foram utilizados os modelos disponibilizados pela AGU conforme as leis 8.666/1993 e 10.520/2002, as quais não dispõem do referido normativo, uma vez que, no ano de elaboração dos documentos licitatórios, ainda não existia a obrigatoriedade de utilização da lei 14.133/2023, especificamente o inciso I do parágrafo 9º do artigo 25 e o inciso III do artigo 60.
Universidade/Instituto: Universidade Federal da Bahia – UFBA
Resposta: Não
Justificativa: Consoante Nota Explicativa da Advocacia Geral da União (AGU), no Modelo de Contrato Administrativo, a aplicação do percentual mínimo de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica depende da existência de acordo de cooperação técnica que possibilite a implantação da política pública tratada pelo Decreto 11.430/2023. Ainda de acordo com a AGU, os editais de licitação preveem exigência de reserva de vagas para mulheres vítimas de violência. Logo, não é necessário fazer a exigência em contratos em andamento. É que, se fosse feita essa exigência nos contratos em andamento, a medida poderia causar dispensa sem justa causa de pessoas já empregadas e custos relativos à dispensa. Por isso, o ideal é que apenas em novas contratações a medida seja adotada, para haver uma transição adequada.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Oeste da Bahia – UFOB
Resposta: Não
Justificativa: Até o momento não houve contratação.
*Porém, no momento da pesquisa, havia licitações em andamento.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Recôncavo Baiano – UFRB
Resposta: Não
Justificativa: Não. Contratos firmados entre as empresas de serviços contínuos de dedicação exclusiva e a UFRB, a partir da criação da referida Lei e do Decreto que a regulamenta, têm um quadro na faixa de 25 pessoas, o que a desobriga deste tipo de contratação. Quanto aos contratos com mais de 25 pessoas temos a informar que não foram efetivadas contratações que atendessem ao decreto.
Possui 2 contratos firmado com 27 postos, mas não atendem ao decreto:
Pregão Eletrônico Nº 47/2024 - (Lei Nº 14.133/2021)
Processo: 23007.025716/2023-53
Total de 27 postos
Valor homologado: R\$ 1.856.416,13
Objeto: Pregão Eletrônico - Contratação de serviços de empresa para a prestação de serviços especializados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, de caráter continuado de APOIO ADMINISTRATIVO E APOIO TÉCNICO ESPECÍFICO, com fornecimento de uniformes e Equipamento de Proteção Individual (EPI'S) necessários e adequados à execução dos serviços nas dependências da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)
Pregão Eletrônico Nº 90005/2024 - (Lei Nº 14.133/2021)
Processo: 23007.
Total de 27 postos licitados

Valor homologado: R\$7.975.510,48
Objeto: Pregão Eletrônico - Contratação de empresa especializada na prestação de serviços continuados de vigilância,
armada e desarmada, a pé e motorizada, com comunicação eletrônica móvel, a ser realizada na modalidade de
Pregão Eletrônico, pelo critério de menor preço por item no grupo anual, visando a atender às necessidades da
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), em todos os seus <i>campi</i> .
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB
Resposta: Não
Justificativa: Infelizmente ainda não. O motivo é o desconhecimento da norma específica, o curto tempo entre a aprovação e nossa adequação/capacitação diante de pequena força de trabalho e crescente quantidade de tarefas.
Distrito Federal
Universidade/Instituto: Fundação Universidade de Brasília
Resposta: Sim
Justificativa: O processo de número 23106.070409/2023-13 refere-se à contratação de serviços de recepcionista, a ser executado em regime de dedicação exclusiva de mão de obra. O valor total da contratação foi de R\$ 3.518.000,00.
a) O Referido processo tem atualmente o quantitativo de 27 (vinte sete) postos de recepcionista (todos ocupados) e segundo informação da empresa 1 (uma) pessoa a em situação de folguistas e substituto (temporário), ou seja, um total de 28.
Considerando o percentual de 8% descrito item 9.42.3 o contrato deve abarcar no mínimo 2,24 mulheres (arredondando seria no mínimo 2 duas) condição de violência doméstica da profissional.
b) O valor atual da contratação é de R\$ 152.221,15 mensal e valor global (24 meses) R\$ 3.653.307,79.
c) Atualmente, conforme informação da empresa, existe apenas 1 (uma) mulher nessa condição, cabe ressaltar ainda que como todos os trabalhadores foram abarcados do contrato anterior e por se tratar de um contrato aparentemente novo (ou seja, houve poucas alterações de pessoal). Além do fato de que a primeira e única alteração realizada no contrato (1º TA - ref a acréscimo de posto) a área demandante solicitou junto à empresa que se fosse possível, gostaria de preferencialmente apenas a fazer substituição de um colaborador terceirizado de outro contrato (fazendo a supressão deste) para este novo posto, pois o mesmo já estava inteirado das atividades do setor. Diante dos fatos, ressaltamos que até a presente data, não foi possível o atendimento ao quantitativo mínimo necessário, contudo, conforme subitem 9.42.4 "Se não houver mulheres elegíveis em número suficiente para preencher as vagas reservadas, a empresa poderá contratar livremente", no entanto, em conversa com a empresa esta já está comprometida e interessada em atender ao dispositivo, quando nas futuras contratações ou adequações contratuais, inclusive nos próximos meses a empresa poderá fazer a contratação novas coberturas (folguistas e substitutos), fato que estaria de acordo com item 9.42 .5.
Estado: Maranhão
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA
Resposta: Não
Justificativa: Não foi realizada nenhuma cobrança ou exigência às empresas prestadoras de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra nesse sentido, por motivo de:

a) O quadro de colaboradores por contrato, não alcançar o quantitativo de 25 (vinte e cinco) empregados;
b) Há a necessidade de firmar termo de cooperação técnica com órgãos federais e estaduais para acesso às informações desse público (mulheres vítimas de violência), com vista a verificar o atendimento desse requisito e a manutenção do sigilo dessas informações.
Não temos registro ou acesso às informações para verificar se há mulheres atendidas nessa condição.
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Maranhão - UFMA
Resposta: Não
Justificativa: O Contrato 065/2024 – SICON, em linha com o previsto no contrato celebrado entre a Universidade Federal do Maranhão-UFMA e a empresa RAÇA SEGURANÇA PATRIMONIAL LTDA, conduzirá permanente verificação da situação ora questionada com o fito de que se possa fazer alcançar os efeitos desejados com o Decreto nº 11.430, de 08 de março de 2023, prevenindo, contudo, a ocorrência de prejuízos à situação empregatícia dos colaboradores atualmente vinculados à prestação do serviço.
Estado: Paraíba
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB
Resposta: Não
Justificativa: As licitações ocorridas no âmbito da Reitoria do IFPB, após a edição do Decreto nº 11.430/23, para contratação de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, foram poucas, e para contratação de colaboradores em número inferior ao previsto no §1º do art. 3º do mesmo. No âmbito da Reitoria do IFPB, não houve, até o presente momento, contratação com as obrigações do Decreto nº 11.430/23. Esclarecemos ainda que devido a estrutura do IFPB, que conta com 24 unidades distribuídas em todo o Estado da Paraíba e que não há informações consolidadas sobre tema que contemple todas as suas unidades descentralizadas, informamos que as informações aqui apresentadas dizem respeito tão somente à Reitoria do IFPB e seus Campi Avançados, considerando a autonomia administrativa dos demais Campi.
Universidade/Instituto: Universidade Federal da Paraíba – UFPB
Resposta: Não
Justificativa: Ainda não foi realizada qualquer contratação dessa natureza.
Estado: Piauí
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI
Resposta: Não
Justificativa: O IFPI possui apenas um contrato ainda vigente, do ano de 2022, que possui mais de 25 colaboradores. Tal contrato será substituído e a nova contratação (em andamento) já contempla a legislação supra citada.
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Piauí – UFPI
Resposta: Não
Justificativa: No estado do Piauí o acordo de cooperação ocorreu em Maio/2024. Sendo assim, a vigência do Decreto nº 11.430/2023 inicia-se em março/2023, porém o seu cumprimento só se tornou possível a partir de maio/2024. Esclarecemos que de maio/2024 até o presente momento não foram publicados editais de

licitação/aviso de contratação direta para contratação de 25 funcionários ou mais, portanto não foram constituídas as condições apontadas no § 1º, artigo 3º, do Decreto nº 11.430/2024.
Estado: Rio de Janeiro
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ
Resposta: Não
Justificativa: Até o momento, o IFRJ não realizou contratações de mulheres vítimas de violência doméstica, pois o Decreto nº 11.430/2023 aplica-se apenas a contratos de serviços com dedicação exclusiva e quantitativo superior a 25 colaboradores. Desde a assinatura do Acordo de Cooperação Técnica, não houve contratação dessa natureza pelo IFRJ.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Resposta: Sim
Justificativa: Sim, porém informou que a Administração não possui maiores informações sobre como é realizado o processo de triagem para contratação de mulheres vítimas de violência pela empresa terceirizada.
* À época da pesquisa, os contratos não haviam sido assinados ainda, estavam em andamento.
Universidade/Instituto: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ
Resposta: Não
Justificativa: Não constam esta previsão legal em função dos mesmos terem sido licitados e instruídos dentro da vigência da Lei 8.666/93.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO
Resposta: Não
Justificativa: Não. Ainda não ocorreram licitações, no âmbito da Universidade, para atendimento das necessidades da Instituição, cujos objetos se adequem ao previsto no Art 3º do Decreto nº 11.430. / Art. 3º Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no inciso XVI do caput do art. 6º da Lei nº 14.133, de 2021, preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual mínimo de oito por cento das vagas.
Estado: Rio Grande do Norte
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN
Resposta: Não
Justificativa: Não foram realizadas contratações de mulheres vítimas de violência doméstica.
Informamos que apenas o campus Natal Central – CNAT, deste IFRN possui contrato com o quantitativo mínimo de 25 (vinte e cinco) colaboradores, e, visando prestar os esclarecimentos de forma concreta, mantivemos contato com a Diretoria de Administração do referido campus por meio de WhatsApp, o qual nos informou que ainda não existem profissionais contratadas nessa situação, tendo em vista que a empresa que atualmente presta serviços ao referido campus, vencedora da licitação, optou por manter todos os colaboradores da empresa anterior. Nos esclarecimentos prestados o próprio diretor de administração mencionou a dificuldade de contratar mulheres para o contrato atual, uma vez que o objeto da contratação é de manutenção o que requer serviços pesados, a exemplo de pintor, eletricista e pedreiro, no entanto, existem algumas funções que são mais voltadas

para as mulheres, e, nesse caso a empresa se comprometeu junto a DIAD do campus que tão logo tenha oportunidade contratará mulheres vítimas de violência doméstica em atendimento ao dispositivo legal.
Embora não tenhamos realizado contratações de mulheres vítimas de violência doméstica, registramos as informações para conhecimento dessa ouvidoria. i- número do processo: 23057.000076.2023-80 (link do SUAP: https://suap.ifrn.edu.br/processo_eletronico/processo/275654/) ii- objeto da contratação: Contratação de serviços de manutenção predial, copa e cozinha e outros serviços, com fornecimento de uniformes com periodicidade estabelecida e de outros insumos sob demanda, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra. iii- valor total da contratação: O valor estimado pela administração é o de R\$ 4.192.638,00 (quatro milhões, cento e noventa e dois mil, seiscentos e trinta e oito reais) e o valor homologado foi o de R\$ 3.900.217,44 (três milhões, novecentos mil, duzentos e dezessete reais e quarenta e quatro centavos). iv- quantitativo de colaboradores: 45 colaboradores de postos tradicionais (trabalham 12 meses por ano) e 23 postos temporários (trabalham 4 meses por ano). v- quantitativo de mulheres vítimas de violência empregadas: Conforme já mencionamos no ITEM 1.2.1, não realizamos nenhuma contratação de mulheres vítimas de violência doméstica, no entanto, ficou acordado com a empresa contratada que oportunamente o dispositivo será atendido.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN
Resposta: Sim
Justificativa: Em relação ao quantitativo de mulheres vítimas de violência doméstica empregadas, informamos que foi encaminhado e-mail às empresas contratadas solicitando as informações requeridas, uma vez que, em razão, da cláusula de sigilo prevista nos contratos, que resguarda a condição de violência doméstica das profissionais, não é possível informar o número exato de mulheres contratadas em tal situação. Informamos também que foi concedido às empresas contratadas um prazo de 1 (um) dia útil, para o envio das informações solicitadas.
Seguem os contratos que contêm cláusula que estabelece a contratação de um percentual mínimo de mão de obra composta por mulheres vítimas de violência doméstica
Contrato 30/2024 - SOLL - SERVICOS OBRAS E LOCACOES LTDA - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO CONTINUADO DE LIMPEZA, ASSEIO E CONSERVAÇÃO PREDIAL COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA PARA ATENDER DEMANDAS DA UFRN PELO PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES
Funcionários previstos: 332
Funcionários executados: 331
Contrato 48/2024 - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO CONTINUADO MANUTENÇÃO PREDIAL COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA PARA ATENDER DEMANDAS DA UFRN PELO PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES, A SEREM EXECUTADOS COM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA
Funcionários previstos: 308
Funcionários executados: 185
Contrato 49/2024 - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO CONTINUADO DE MOTORISTAS COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA PARA

ATENDER DEMANDAS DA UFRN PELO PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES, A SEREM EXECUTADOS COM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA
Funcionários previstos: 126
Funcionários executados: 91
A administração pública emitiu notificações direcionadas às empresas contratadas solicitando informações acerca do atendimento do percentual mínimo de 8% das vagas para mulheres em situação de violência doméstica, conforme consta em cláusula contratual. Ressaltamos que os contratos em questão tiveram início no segundo semestre de 2024, sendo 01 (um) firmado em 03 de agosto de 2024 e 02 (dois) em 02 de outubro de 2024. Portanto, trata-se de contratos ainda em fase inicial de execução, o que deve ser considerado no contexto de adaptação às novas exigências legais. A administração pública enfrenta desafios significativos para a implementação efetiva dessa norma, especialmente no que diz respeito à identificação da mão de obra enquadrada no perfil exigido. Tal dificuldade tem sido objeto de atenção, com esforços contínuos para melhorar o diálogo com as empresas e a identificação dessas mulheres. Embora as informações apresentadas pelas empresas contratadas revelem que o percentual estabelecido ainda não está sendo atendido, é importante destacar que as empresas formalizaram o compromisso de adotar ações concretas para viabilizar o cumprimento da cota prevista nos contratos. Foi firmado compromisso de iniciar o processo de fiscalização, por meio da observância das diretrizes do Acordo de Cooperação Técnica nº 65/2023, realizado entre o órgão do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, o Ministério das Mulheres e a Secretaria do Estado das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos do Estado do Rio Grande do Norte, com objetivo de dar cumprimento às obrigações pactuadas e promover a implementação de políticas públicas voltadas à proteção e inclusão social, alinhadas às metas estabelecidas. Diante do exposto, reafirmamos nosso compromisso com a transparência e a efetivação da política pública em questão, permanecendo à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais necessários. Contudo, a fiscalização do contrato não é realizada pela Diretoria de Compras.

Fonte: elaboração da pesquisadora (2025).

A partir da análise dos dados coletados, as 22 instituições, localizadas em 10 estados (Acre, Amapá, Bahia, Distrito Federal, Maranhão, Paraíba, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte e outros) afirmaram que:

- Não realizaram contratações: 19 instituições - 87%;
- Realizaram contratações: 3 instituições - 13% - Fundação Universidade de Brasília (UNB), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Dentre as justificativas apresentadas para a não implementação do decreto, pode-se destacar:

1) Contratos firmados, em momento anterior à Lei nº 14.133/2021 e que não dispõem da exigência de reserva de vagas para mulheres vítimas de violência.

2) Quantitativo menor do que 25 colaboradores, considerando que o Decreto nº 11.430/2023 se destina somente a contratos com 25 ou mais colaboradores.

3) Ausência de Acordo de Cooperação Técnica, considerando a necessidade de acordos com órgãos estaduais ou federais para possibilitar a identificação e contratação das mulheres, sendo que, em alguns estados, esses acordos foram firmados recentemente (ex.: Acre em novembro/2024, Piauí em maio/2024).

4) Ausência de qualificação ou não conhecimento da norma, o que acarreta barreiras operacionais, tendo em vista o curto espaço de tempo para adequação ou à falta de conhecimento sobre o dispositivo.

5) Natureza dos Serviços Contratados, uma vez que, em algumas situações, como no caso do IFRN, os serviços (ex.: manutenção predial) foram considerados menos apropriados para mulheres, dificultando a efetivação da cota;

6) Contratos em fase de transição ou licitação, em andamento, visto que muitas instituições relataram que estão em processo de transição para novos contratos, nos quais o decreto será utilizado.

7) Barreiras operacionais e de fiscalização, tendo em vista que foram relatadas dificuldades na identificação de mulheres vítimas de violência, considerando a existência de cláusula de sigilo e exigência de articulações com as empresas contratadas;

Dentre as instituições em que houve a efetivação do decreto, podem ser destacados os seguintes pontos:

1. Fundação Universidade de Brasília (FUB):

Detalhes da contratação: Contrato de recepcionistas contendo 27 postos fixos e 1 temporário, somando 28 trabalhadores. Considerando o percentual de 8% exigido no Decreto, seria necessária a contratação de pelo menos 2 mulheres, vítimas de violência, sendo que existe somente 1 contratada.

Justificativa: A empresa alegou que preservou a maioria dos funcionários do contrato anterior e ressaltou que está empenhada em cumprir com as disposições do decreto, considerando as futuras contratações.

2. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ):

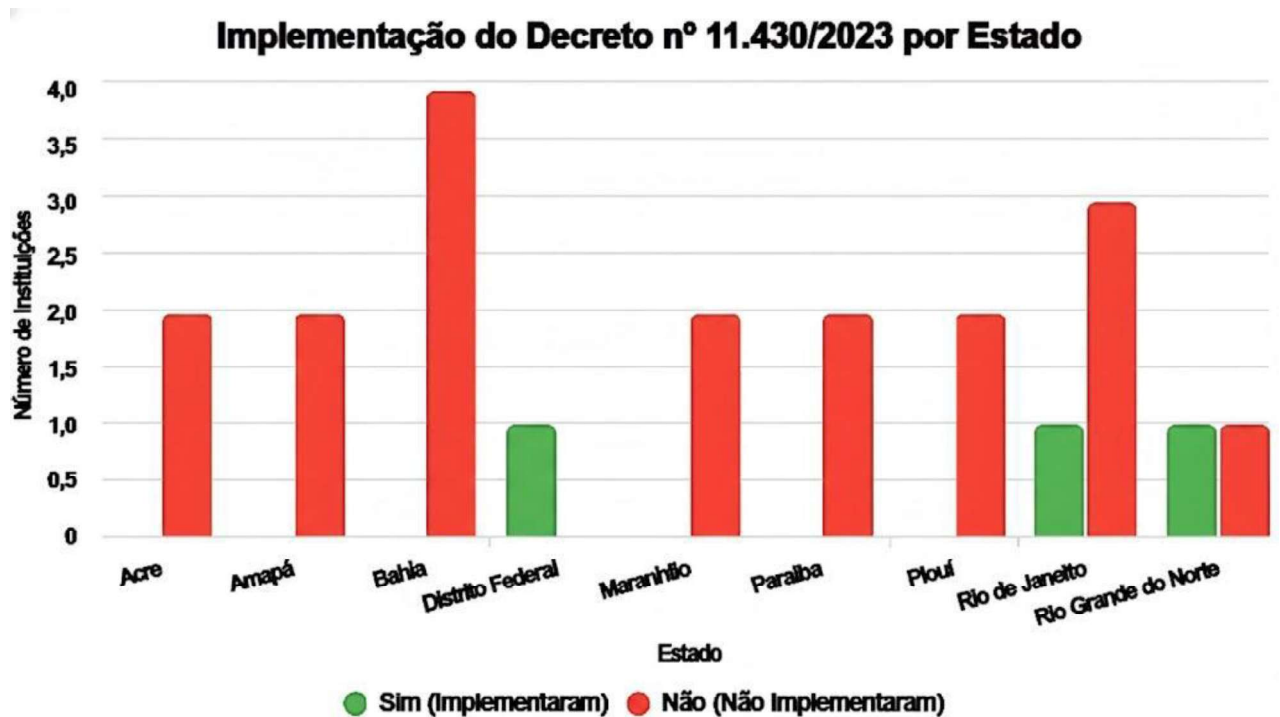
Detalhes da contratação: A universidade apenas relatou que realizou contratações, mas não repassou informações sobre o processo de seleção, que é coordenado pela empresa terceirizada. Sendo solicitadas maiores informações, a UFRJ informou que os contratos ainda não estavam assinados, à época da pesquisa, indicando a implantação em estágio inicial.

3. Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN):

Detalhes da contratação: A universidade informou a existência de três contratações (limpeza, manutenção predial e motoristas), todos contendo cláusulas para a reserva de vagas, tendo ressaltado que os contratos eram recentes, tendo sido iniciados, entre agosto e outubro de 2024, e afirmou que, apesar da obrigatoriedade estabelecida no Decreto nº 11.430/2023, a administração pública enfrenta desafios significativos para a implementação efetiva dessa norma, especialmente no que diz respeito à identificação da mão-de-obra enquadrada no perfil exigido. Tal dificuldade tem sido objeto de atenção, com esforços contínuos para melhorar o diálogo com as empresas e a identificação dessas mulheres. Apesar de previsão em edital e percentual necessário para cumprimento do dispositivo, as empresas informaram que tal disposição ainda não estava sendo cumprida, tendo formalizado o compromisso de adotar ações concretas para viabilizar o cumprimento da cota prevista nos contratos.

A seguir, será analisado o gráfico 2 que trata dos dados fornecidos pelas 22 instituições federais de ensino superior, referentes às contratações constituídas por mulheres, vítimas de violência, e sintetiza os resultados obtidos, possibilitando a discussão dos desafios sobre a inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho.

Gráfico 2 - Implementação do Decreto nº 11.430/2023 por Estado



Fonte: Arquivo pessoal.

O gráfico possibilita analisar, de forma rápida, a predominância de não observância do decreto, na maioria dos estados, com ressalva para os poucos estados (Distrito Federal, Rio de Janeiro e Rio Grande do Norte) que possuem, pelo menos, uma instituição com implementação parcial.

Com base nos dados coletados, pode-se perceber que a implementação do Decreto nº 11.430/23, quando existente, ainda é iniciante, tendo sido ressaltado, contudo, o compromisso com a implantação do normativo em contratações posteriores. Com isso, percebe-se que, apesar do avanço na legislação, a implementação do decreto, nas instituições, é lenta, afetada por fatores burocráticos e sociais, sendo necessária uma maior fiscalização e capacitação, vinculadas às atualizações recentes do Decreto nº 12.516/2025, a fim de que em estudos posteriores possa se analisar o impacto efetivo da diminuição da violência e da igualdade de gênero no âmbito público.

Tabela 7 - Dados dos questionários respondidos pelas Instituições Federais

Já utilizou ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho como critério de desempate?
Estado: Acre
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre - IFAC

Resposta: Não
Justificativa: Até o momento não houve necessidade de utilização desse critério, quando ocorrer caso concreto que não seja desempatado com a utilização dos primeiros critérios, o IFAC realizará o desempate por meio desse critério, em permanecendo o empate, seguirá para os seguintes
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Estadual do Acre – UFAC
Resposta: Não
Justificativa: Até o momento, a UFAC não utilizou ações de equidade de gênero como critério de desempate em licitações, conforme disposto no Decreto nº 11.430/2023.
Estado: Amapá
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP
Resposta: Não
Justificativa:
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Amapá -UNIFAP
Resposta: Não
Justificativa:
Não utilizou ações de equidade
Estado: Bahia
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - IFBA
Resposta: Não
Justificativa: Não foram utilizadas ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, já que ainda não foi realizada licitação de serviço contínuo com dedicação exclusiva de mão de obra, por meio da nova Lei de Licitações, a Lei nº 14.133/2021.
Universidade/Instituto: Universidade Federal da Bahia – UFBA
Resposta: Não
Justificativa: Consoante Nota Explicativa da Advocacia Geral da União (AGU), no Modelo de Contrato Administrativo, a aplicação do percentual mínimo de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica depende da existência de acordo de cooperação técnica que possibilite a implantação da política pública tratada pelo Decreto 11.430/2023. Ainda de acordo com a AGU, os editais de licitação prever exigência de reserva de vagas para mulheres vítimas de violência. Logo, não é necessário fazer a exigência em contratos em andamento. É que, se fosse feita essa exigência nos contratos em andamento, a medida poderia causar dispensa sem justa causa de pessoas já empregadas e custos relativos à dispensa. Por isso, o ideal é que apenas em novas contratações a medida seja adotada, para haver uma transição adequada.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Oeste da Bahia – UFOB
Resposta: Não
Justificativa: Até o momento não houve contratação. Porém, no momento da pesquisa, havia licitações em andamento.

Universidade/Instituto: Universidade Federal do Recôncavo Baiano – UFRB
Resposta: Não informou
Justificativa:
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB
Resposta: Não
Justificativa: Infelizmente ainda não. O motivo é o desconhecimento da norma específica, o curto tempo entre a aprovação e nossa adequação/capacitação diante de pequena força de trabalho e crescente quantidade de tarefas. O critério de desempate mencionado origina-se da utilização de modelo da AGU
Distrito Federal
Universidade/Instituto: Fundação Universidade de Brasília
Resposta: Não
Justificativa: Conforme o § 2º do art. 5º do referido decreto, ainda se aguarda ato do Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para detalhar a forma de aferição dos critérios de equidade, o que limita o cumprimento integral das exigências no âmbito federal.
Estado: Maranhão
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA
Resposta: Não informou
Justificativa: não informou sobre ações de equidade
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Maranhão – UFMA
Resposta: não informou
Justificativa: não informou
Estado: Paraíba
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB
Resposta: Não
Justificativa: As licitações ocorridas no âmbito da Reitoria do IFPB, após a edição do Decreto nº 11.430/23, para contratação de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, foram poucas, e para contratação de colaboradores em número inferior ao previsto no §1º do art. 3º do mesmo. Também não houve empates para que fosse necessário a aplicação do critério. No âmbito da Reitoria do IFPB, não houve, até o presente momento, contratação com as obrigações do Decreto nº 11.430/23.
Universidade/Instituto: Universidade Federal da Paraíba – UFPB
Resposta: Não
Justificativa: Quanto ao critério de desempate previsto, o motivo dessa impossibilidade de utilização, deve-se ao fato de não se ter localizado qualquer ato do Secretário de Gestão e Inovação do MGI, motivo pelo qual não se adotou o mecanismo. O objeto foi motivo de consulta jurídica
Ainda não foi realizada qualquer contratação dessa natureza. Quanto ao critério de desempate previsto no art. 60, inciso III, da Lei nº 14.133/2021, em que pese haver regulamento, o critério de desempate mostrou-se, s.m.j., inaplicável à época em que o empate ocorreu em determinado pregão eletrônico. O motivo dessa impossibilidade de utilização do referido critério se deu em razão do regulamento previsto no Decreto nº 11.430, de 2023.

Ocorre que, à época do empate em que poderia ter sido invocado o critério, não se localizou qualquer ato do Secretário de Gestão e Inovação do MGI, motivo pelo qual não se adotou o mecanismo. A título de esclarecimento adicional, é relevante comentar que a questão, inclusive, foi objeto de consulta jurídica.
A título de explicação adicional: a consulta acima foi realizada justamente para que o pregoeiro, em contratação que gerou empate, pudesse operacionalizar o desempate conforme mandamento legal. No entanto, a resposta foi no sentido de que os dispositivos não eram possíveis de aplicação no caso concreto, sendo notável, inclusive, a falta de regulamentação efetiva do inciso II, em que pese o Decreto nº 11.430/2023.
No momento não existem contratações que tratem e/ou incluam a temática do Edital. A razão, conforme já explicado, é que não existe orientação da AGU e/ou Acordo no sentido da inclusão das cláusulas nos instrumentos convocatórios.
Estado: Piauí
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI
Resposta: Não informou
Justificativa:
Universidade/Instituto: Fundação Universidade Federal do Piauí – UFPI
Resposta: Não
Justificativa: Considerando a atual ausência de regulamentação acerca da aplicação do dispositivo 6.21.1.3, nas raras ocasiões em que persistiu o empate dos itens após o desempate automático realizado pelo sistema, foram solicitados (via Chat do Pregão) pelo pregoeiro aos licitantes cujas propostas permaneceram empatadas, o envio de anexos contendo documentação comprobatória da presença de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho desenvolvidas pelo licitante, conforme regulamento. Contudo, nas duas ocasiões em que houve aplicação do critério estabelecido no subitem 6.21.1.3 foram pregões de aquisição de bens e não houve envio de documentação solicitada, por esse motivo prosseguiu-se com aplicação dos demais critérios de desempate previstos no Edital.
Estado: Rio de Janeiro
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ
Resposta: Não
Justificativa: O IFRJ não utilizou o critério de equidade entre homens e mulheres como critério de desempate em licitações, pois, até agora, os desempates foram resolvidos com base nos critérios estabelecidos no art. 60 da Lei nº 14.133/2021, na seguinte ordem: 1-Disputa final, em que licitantes empatados apresentam novas propostas em ato contínuo; 2-Avaliação de desempenho contratual prévio, utilizando registros cadastrais. Os critérios dos incisos III (ações de equidade) e IV (programas de integridade) ainda não foram necessários nos processos licitatórios realizados.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Resposta: Não
Justificativa: Com relação a realização de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, ainda não é possível sua utilização. Isto porque é previsto no próprio Decreto 11.430/2023, em seu art. 5º, par. 2º: Ato do Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e

da Inovação em Serviços Públicos disporá sobre a forma de aferição, pela administração, e sobre a forma de comprovação, pelo licitante, do desenvolvimento
Conforme explicado no recurso de 1ª instância, esta informação não pode, ainda, ser disponibilizada, pois não foram assinados os contratos. Somente após a assinatura dos contratos com as empresas será possível fazer esse levantamento.
A Pró-Reitoria de Gestão e Governança disponibilizou, na resposta ao recurso anterior, o processo e o canal de busca desta informação, quando a mesma for concluída.
Universidade/Instituto: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ
Resposta: Não
Justificativa: Considerando a atual ausência de regulamentação acerca da aplicação do dispositivo 6.21.1.3, nas raras ocasiões em que persistiu o empate dos itens após o desempate automático realizado pelo sistema, foram solicitados (via Chat do Pregão) pelo pregoeiro aos licitantes cujas propostas permaneceram empatadas, o envio de anexos contendo documentação comprobatória da presença de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho desenvolvidas pelo licitante, conforme regulamento. Contudo, nas duas ocasiões em que houve aplicação do critério estabelecido no subitem 6.21.1.3 foram pregões de aquisição de bens e não houve envio de documentação solicitada, por esse motivo prosseguiu-se com aplicação dos demais critérios de desempate previstos no Edital.
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO
Resposta: Não
Justificativa:
Estado: Rio Grande do Norte
Universidade/Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN
Resposta: Não
Justificativa:
Universidade/Instituto: Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN
Resposta: Não
Justificativa: Sobre ações de equidade como critério de desempate, sempre que ocorrem empates na fase de lances da licitação, é aberto prazo para que as empresas apresentem a documentação que comprove o atendimento a algum dos critérios previstos no art. 60 da Lei 14.133/2021, inclusive os apresentados no decreto nº 11.430/2023. No entanto, até a presente data nenhuma empresa apresentou tais documentos. Com isso não há registros de contratação realizada pela UFRN em que a empresa contratada se beneficiou do que pressupõe o art.1º do decreto supracitado.

Fonte: elaboração da pesquisadora, 2025.

Das 22 instituições pesquisadas, nenhuma informou ter utilizado ações de equidade, entre homens e mulheres, como critério de desempate, em licitações, tendo 18 instituições (80%) indicado explicitamente a não aplicação do dispositivo, e 4 instituições (20%) não informaram, de maneira explícita, a não utilização (UFRB - Bahia, IFMA - Maranhão, UFMA

- Maranhão, IFPI - Piauí), mas as respostas informadas sugerem a não utilização, considerando a ausência de menção a contratações.

Dentre as justificativas apresentadas, cabe destacar:

1) Inexistência de regulamentação própria foi relatado por várias instituições, como FUB (Distrito Federal), UFPB (Paraíba), UFPI (Piauí), UFRRJ (Rio de Janeiro), e UFRJ (Rio de Janeiro), considerando a falta de norma detalhada pelo Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) ⁷para prever a maneira de mensuração e validação das ações de equidade, conforme previsto no §2º do art. 5º do Decreto nº 11.430/2023. A UFPB (Paraíba) informou que, em um caso de empate, a inexistência de ato normativo do MGI tornou o critério inaplicável, sendo objeto de consulta jurídica.

2) Ausência de Empates ou Licitações Aplicáveis foi mencionado por instituições como IFPB (Paraíba), IFAC (Acre), e IFRJ (Rio de Janeiro), onde não ocorreu a necessidade de utilizar o critério de equidade, pois os empates, em licitações, foram solucionados por outros critérios prioritários do art. 60 da Lei nº 14.133/2021 (ex.: disputa final de lances ou avaliação de desempenho contratual).

3) Contratos anteriores à Lei nº 14.133/2021, foi mencionado pelo IFBA (Bahia) e UFOB (Bahia), alegando que ainda não realizaram licitações de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão-de-obra sob a Lei nº 14.133/2021, que possibilita a utilização do critério de equidade.

4) Desconhecimento de norma específica ou ausência de capacitação foi relatado pela UFSB (Bahia) fato que foi intensificado pelo pequeno período, desde a aprovação do decreto e pelo excesso de tarefas administrativas.

5) Falta de documentos comprobatórios, foi mencionado pela UFPI (Piauí) e UFRRJ (Rio de Janeiro), quando as empresas que participaram da licitação não encaminharam documentação que comprovasse as ações de equidade, levando à utilização de outros métodos de desempate.

6) Inexistência de contratações ou licitações que demandassem a aplicação do critério de equidade como desempate, foi mencionado pela UFAC (Acre), UNIFAP (Amapá), e IFAP (Amapá).

Em consulta formulada ao MGI – Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, solicitou-se o posicionamento quanto às tratativas para ato Secretário de Gestão e

⁷ Conforme redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pela políticas públicas de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica e não mais acordo de cooperação.

Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para dispor sobre a forma de aferição, pela administração, e sobre a forma de comprovação, pelo licitante, do desenvolvimento das ações de que trata o § 1º do Art. 5º do Decreto 11.430⁸. Em atendimento à consulta formulada, foi informado que o ato de regulamentação complementar sobre ações de equidade de gênero a serem consideradas, para fins de desempate, ainda não foi publicado.⁹

Goldenberg (2023) expõe que a equidade de gênero, no mercado de trabalho, demanda progressos, em possibilidades iguais, ressaltando entraves culturais e institucionais que influenciam as mulheres no mercado de trabalho formal. Da mesma maneira, Abramo (2003) examina a inclusão das mulheres como uma “força de trabalho secundária”, na América Latina, inserindo o Brasil, salientando, como condutas patriarcais, conduzem as mulheres a funções precárias e desvalorizadas.

Alves (2016) analisa os entraves da igualdade de gênero, no século XXI, demonstrando como expectativas sociais sobre condutas “femininas” (como cuidado doméstico) e “masculinas” (como liderança assertiva) contribuem para a discriminação, no trabalho, e manutenção das desigualdades no Brasil. Ainda conforme o autor, em sua análise da Teoria dos Papéis Sociais, esta teoria propõe que condutas de equidade devem ultrapassar esses papéis através de políticas públicas e privadas.

Na perspectiva de atitudes práticas, autores como Loureiro et al. (2012), em estudos sobre segregação de gênero, no ambiente de trabalho, reconhecem ações efetivas, como programas de tutoria e capacitação em equidade, que melhoram a manutenção de mulheres, ressaltando que o período de estudo das mulheres é maior, mas seu trabalho é desvalorizado.

Apesar dos avanços teóricos, os desafios persistem no Brasil, onde as mulheres recebem menos dos que os homens, atuando em funções semelhantes, sendo necessárias intervenções interseccionais e baseadas em evidências, para que mudanças possam se tornar duradouras e promovendo a efetiva igualdade de gênero.

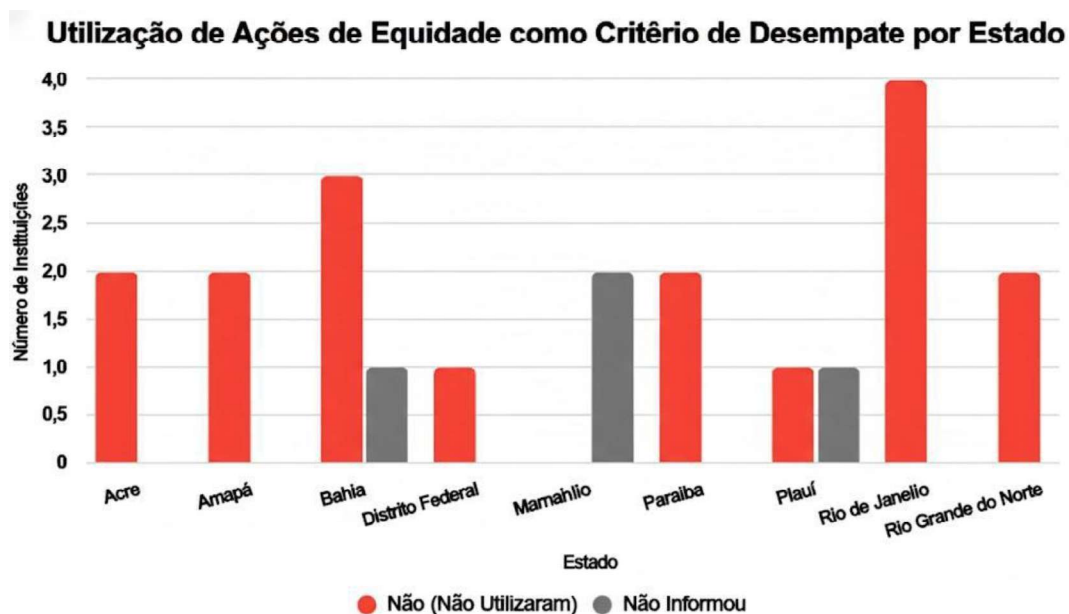
A seguir, será analisado o gráfico 3, que trata os dados fornecidos pelas 22 universidades e institutos federais do Brasil, referente à utilização de ações de equidade, como critério de desempate, e sintetiza os resultados obtidos, demonstrando a necessidade de uma maior regulamentação, capacitação e integração com demais políticas de combate à violência

⁸ Conforme redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pela políticas públicas de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica e não mais acordo de cooperação.

⁹ Conforme redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pela políticas públicas de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica e não mais acordo de cooperação.

de gênero, alinhadas com as atualizações decorridas do Decreto nº 12.516/2025, que corrobora com a questão da equidade em contratos públicos.

Gráfico 3 - Utilização de ações de equidade como critério de desempate por estado



Fonte: Arquivo pessoal.

O gráfico mostra a utilização de ações de equidade como critério de desempate, por estado, com dados divididos em dois grupos: "Não Utilizam" (em vermelho) e "Não Informou" (em cinza). Acre, Amapá e Rio Grande do Norte: esses estados têm uma quantidade significativa de casos "Não Utilizam" (aproximadamente 2 unidades cada), sem registros de "Não Informou". Distrito Federal: destaca-se com cerca de 3 unidades "Não Utilizam" e cerca de 1 unidade "Não Informou". Maranhão e Piauí: Apresentam cerca de 2 unidades "Não Utilizam" e cerca de 1 unidade "Não Informou" em cada. Em síntese, o Rio de Janeiro lidera no uso de "Não Utilizam" como critério de desempate, enquanto outros estados como Paraná têm mais casos de "Não Informou".

De um modo geral, em toda a análise presente, neste estudo, destaca-se a necessidade de se avançar no campo da equidade de gênero e inclusão das mulheres, em postos de trabalhos, como tática de superação da condição histórica de vulnerabilidade a que a mulher tem sido submetida. Silva e Costa (2002) sugerem campanhas públicas, a fim de promover uma maior conscientização sobre as vantagens da inserção feminina no mercado de trabalho, tanto para as mulheres, quanto para a economia de maneira em geral. No Brasil, onde as diferenças entre as regiões são relevantes, planos pilotos, em estados com grandes percentuais de violência,

poderiam experimentar a efetividade de programas de inserção laboral, conforme sugere Lima, Moraes e Santos (2025).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou um estudo sobre violência de gênero, em especial, quanto às ações afirmativas de combate à essa temática, voltando-se para o Decreto nº 11430/23 e sua aplicabilidade nas universidades e institutos federais do Brasil.

Considerando a grave situação de violência, em que se encontram, ainda, muitas mulheres, torna-se, cada vez mais necessário, estudos e reflexões que contribuam para o entendimento desta conjuntura tão complexa. Diante disso, no presente trabalho, teve-se a intenção de compreender os fatores associados à violência de gênero, nos seus mais variados aspectos e que, muitas vezes, acabam sendo percebidos de forma naturalizada e reproduzidas, de geração em geração.

Conforme destaca Saffioti (2004), a violência de gênero é uma sinalização do patriarcado que abrange, não apenas o núcleo familiar, mas todas as instituições sociais, proporcionando a submissão feminina e infringindo a integridade física, psíquica, sexual e moral.

Diante do contexto histórico e sociocultural apresentado, percebe-se a presença, ainda existente, de um sistema patriarcal, em nossa sociedade atual, que detém as mulheres, pois estas continuam sendo violentadas pelos seus próprios companheiros. Diniz (2021), analisa o feminicídio e a violência doméstica como manifestações de injustiças estruturais, argumentando que o feminismo proporciona uma lente para refletir sobre o mundo e combater a submissão das mulheres, ressaltando, ainda, que a violência requer soluções jurídicas e sociais mais sólidas.

A Constituição Brasileira de 1988 é uma referência na história do Brasil, simbolizando a passagem de um Estado Autoritário para um Estado Democrático de Direito. O envolvimento de variados segmentos da sociedade civil, no processo de construção do texto constitucional, incluindo as mulheres, colaborou para a legitimação de um amplo rol de direitos fundamentais, que compõem a maior e mais evidente declaração da intenção transformadora da Carta (Telles, 2019).

Apesar do constitucionalismo, iniciado pela Carta de 1988, abarcar os direitos civis e políticos das mulheres como mecanismo para proporcionar uma democracia substantiva, ainda persistem aspectos deficitários na concretização dessa igualdade, conforme destaca Piovesan (2008). Nessa conjuntura, ser mulher continua a caracterizar uma redução de dignidade; permanece ser a causa para que se conceda menos respeito e consideração pessoal,

para que se diminua a independência, e para que se sujeite a pessoa à violência e à discriminação que a impossibilitam de buscar seu total desenvolvimento humano.

Segundo Terra e Tito (2021), apesar da importância do movimento feminista para a obtenção do princípio da igualdade na Constituição e dos avanços ocorridos, o preconceito de gênero permanece limitando a dignidade e a autonomia das mulheres. Telles (2019), em sua pesquisa sobre o direito à igualdade de gênero, sugere a densificação art. 5º, I, da CF/1988, para combater a manutenção das discriminações e violências que bloqueiam o total crescimento humano das mulheres.

Moeckle (2002) adverte para as dificuldades, na implementação das ações afirmativas, que se defrontam com barreiras institucionais e culturais. Por isso, diante do exposto, percebe-se que, apesar da crescente elaboração de leis e decretos com o objetivo de asseverar a igualdade material, ou seja, a igualdade de perspectivas para todos, estes dispositivos não bastam para reduzir ou mesmo para extinguir o não cumprimento ao direito das classes sociais vítimas de discriminação, pois, ainda, há um longo caminho a ser percorrido, sendo imprescindível que haja um movimento mais amplo para regulamentar as ações afirmativas no Brasil, com a incorporação de uma perspectiva que se baseia na equidade de gênero, com a elaboração de uma nova matriz (transversalidade de gênero), que conduza a visão dos poderes (político, institucional e administrativo), assegurando que essas políticas sejam efetivas e tragam benefícios concretos para a sociedade, sobretudo, em termos de diversidade e inclusão, contribuindo, também, para a equidade de gênero no setor público.

Fraser (2009) ressalta que a justiça social, por meio da redistribuição e reconhecimento, é fundamental para políticas públicas inclusivas. Ao incentivar a inclusão de grupos historicamente marginalizados como as mulheres, vítimas de violência doméstica, o Decreto 11.430/23 contribui para um ambiente mais diverso, inclusivo e equitativo, reforçando o compromisso com a justiça social e a igualdade de oportunidades para todos

A implementação do Decreto 11.430/23 visa, na prática, em nossa análise: a) a ampliar o acesso ao mercado de trabalho para mulheres em situação de vulnerabilidade, b) a reduzir a dependência econômica dessas mulheres que, muitas vezes, se veem presas em ciclos de violência devido à falta de autonomia financeira e c) a incentivar o setor privado a participar ativamente de políticas públicas que promovam igualdade de oportunidades. Essa abordagem cria um ciclo positivo, no qual empresas, que contribuem para a inclusão social, são beneficiadas, em processos de licitação pública, enquanto as universidades e institutos utilizam seu poder de compra para promover mudanças sociais significativas.

Considerando que essa política ainda é inovadora e recente e as dificuldades para a identificação, acompanhamento e recebimento dessas mulheres, em ambientes de trabalho seguros e saudáveis, sejam muitos, a eficácia dessa política dependerá do comprometimento do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), do Ministério das Mulheres (MM), dos estados, dos órgãos e das entidades públicas contratantes e das empresas contratadas. Portanto, considerando a pergunta da pesquisa inicialmente formulada: “O Decreto nº 11.430/23, tal como está estruturado e regulamentado, pode ser considerado como um mecanismo apto para alcançar os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, e tornar efetiva a justiça social para as mulheres, no âmbito das universidades?”, conclui-se que se trata, portanto, de um esforço conjunto de todos os envolvimento e que dispositivos não bastam para reduzir ou mesmo para extinguir o não cumprimento ao direito das classes sociais, vítimas de discriminação, é necessário um movimento mais amplo para regulamentar as ações afirmativas no Brasil, com a elaboração de uma nova matriz (transversalidade de gênero), pois, conforme consta no guia do Ministério do Planejamento (2024), a transversalidade é destacada como mecanismo para projetos e orçamentos sensíveis a gênero, proporcionando direitos das mulheres de forma plena. Essa perspectiva é entendida como fundamental para concretizar políticas, exigindo uma visão integral que contemple gênero, em políticas administrativas e institucionais e, em específico, nas universidades, que possuem relevante papel na economia local, através de seu poder de compra e da geração de emprego e renda.

Considerando os objetivos propostos : 1) Compreender as concepções teóricas sobre as políticas públicas com enfoque no processo histórico do desenvolvimento das políticas públicas de ações afirmativas no Brasil e no mundo; 2) Analisar os indicadores de violência de gênero e de empregabilidade no contexto socioeconômico, com base nos dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública; 3) Analisar a exequibilidade do Decreto nº 11.430/23 nas Universidades e Institutos federais do Brasil que haviam acordo de cooperação ¹⁰já firmado, no momento da pesquisa, para a implementação do referido dispositivo, compreende-se que estes foram plenamente atendidos, conforme análises feitas no decorrer desta pesquisa.

Embora existam várias tentativas de construção de espaços de questionamentos sobre a desigualdade de gênero, na sociedade, é importante salientar a necessidade de políticas públicas transversais, objetivando a mesma finalidade, a igualdade entre homens e mulheres, podendo-se destacar a educação como ferramenta para desenvolver o debate sobre igualdade

¹⁰ Conforme redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pelas políticas públicas de atenção às mulheres, vítimas de violência doméstica, e não mais acordo de cooperação.

de gênero, de forma a produzir um imprescindível, inadiável e indispensável debate sobre a temática. Conforme Hooks (2013), a educação é um campo de prática libertadora, capaz de questionar normas patriarcais e promover a igualdade. Nas grades curriculares, desde o ensino fundamental até a educação superior, é necessário haver a inserção da discussão sobre gênero, demonstrando como a cultura de subordinação da mulher ao homem ocasiona desarmonia em todas as esferas: econômica, familiar e psicológica e fomenta a violência, pois, tão importante quanto falar sobre a igualdade de gênero, é incentivá-la, a partir de uma política de educação que possibilite indagar a soberania do saber como prerrogativa masculino, inserindo, então, não apenas a noção de gênero, com o qual se pode desnaturalizar formas de opressão, mas, acima de tudo, aumentando a perspectiva de formação de uma epistemologia feminista, que inclua, em todas as esferas de saber, a leitura de autoras mulheres. Santos (2022) defende a inclusão da temática de gênero e sexualidade em disciplinas como História e Literatura. Conforme apontado por Lima, Moraes e Santos (2025) currículos que integram gênero, raça e deficiência possibilitam espaços escolares mais justos.

Nesse duplo movimento – ensinar para que as atribuições de gênero possam ser desnaturalizados e desenvolver alunos e alunas, a partir do entendimento de pensamento de mulheres, não apenas sobre mulheres – se poderia conseguir, também, um duplo efeito, qual seja, o de formar, a partir da escola, panoramas simbólicos para as mulheres e guias de vida nos quais a subordinação não seja caminho necessário. A capacitação de professores é base fundamental para implementar esse “duplo movimento”, segundo Nascimento; Silva (2023) programas de formação contínua que abranjam módulos especiais de gênero e sexualidade são essenciais, incorporando também a temática da interseccionalidade, conforme sugerido por Crenshaw (2018), para discutir como gênero está relacionado com raça, classe e orientação sexual, pois essas ações são urgentes e devem ser apoiadas por políticas públicas sólidas, porém, sabe-se que essas estratégias enfrentam obstáculos como a escassez de recursos, resistências de grupos conservadores e falhas na capacitação docente. Ressalta-se que tudo isso, tornou-se ação ainda mais inadiável em uma circunstância em que as conquistas alcançadas são desproporcionais às taxas de violência, que crescem cada vez mais.

Ainda no âmbito da transversalidade de gênero, poder-se-ia proporcionar cursos de capacitação em direitos humanos e violência de gênero para os policiais e funcionários que atuam com a questão da violência, juntamente Delegacias e Centros de Referência, até para que as mulheres possam se sentir mais acolhidas e seguras para fazer suas denúncias, pois conforme

apontado por Silva e Costa (2023), o despreparo de agentes públicos mantém a desconfiança das mulheres vítimas de violência.

. A função do Direito no que concerne à edificação da cultura da igualdade material não deve e não pode se resumir à edição de leis, à inclusão de leis ao ordenamento jurídico, até porque simples leis não são suficientes para assegurar a tão almejada igualdade de perspectivas para todos. Tal igualdade só será viável no Estado Democrático de Direito, quando todos reconhecerem que, somente através da união de ideias e de forças, se pode edificar uma sociedade mais justa e igualitária.

Conforme destaca Bourdieu (2002), as estruturas de dominação, como as fundamentadas em gênero, raça ou classe, não são desestruturadas, somente por preceitos jurídicos, mas requerem transformações culturais profundas. É indispensável esclarecer as pessoas de seus direitos, promover campanhas sobre prevenção da violência, direitos e segurança, de maneira alinhada com outras áreas sociais, como educação, saúde e segurança pública, além de propagar valores de amizade e companheirismo, pois só dessa forma, se originará o Estado igualitário e solidário, tão almejado, cumprindo assim, o Direito, com seu mais importante objetivo

Controlar, condenar e eliminar as variadas maneiras de violência devem ser normativos essenciais de um país que almeja por uma sociedade mais justa e equitativa. Dessa forma, as políticas para as mulheres precisam levar, em consideração, a sua diversidade, além de conectar ações intersetoriais e transdisciplinares e que incluam diversas áreas, como: saúde, educação, segurança pública, assistência social, poder judiciário, além das organizações não governamentais. Estes serviços colaboram para a tomada de atitudes de repercussão coletiva, que criam e tornam mais sólidas as redes de atenção, a fim de possibilitar maior resolução aos problemas e maior apoio às vítimas.

Diante disso, a relevância e repercussão da violência contra a mulher na sociedade tem conduzido ao aumento do número de pesquisas científicas sobre o tema. Diante disso, transmitir maior conhecimento e informações pode colaborar com um melhor entendimento sobre as conjunturas atuais e contribuindo no combate da violência contra a mulher.

Mais do que igualdade entre os gêneros, é necessário fomentar a noção de narrativas misóginas, machistas e sexistas não são mais aceitáveis e trazem obstáculos à sociedade, no alcance dos seus objetivos. Essa formação de uma nova cultura necessita de um maior engajamento da mídia, famílias, poderes públicos e da literatura, realçando o direito das mulheres de ocupar, de forma digna, todos os espaços que desejar.

Dessa forma, salienta-se o quanto as discussões sobre a violência contra as mulheres são importantes, expressando os prejuízos e as consequências das violações dos direitos humanos, que alcançam todas as classes sociais, sendo necessário, cada vez mais, estudos aprofundados, considerando a abrangência e a profundidade da temática para que possam ser percebidos e implementados a efetiva igualdade.

A equidade de direitos é primordial para a sociedade e, para isso, a violência contra a mulher necessita ser combatida, em todas as suas formas, com isso, espera-se que este estudo possa auxiliar os gestores públicos, tanto no campo estratégico como no campo operacional, através de maiores informações que possam contribuir para uma implementação mais efetiva do referido dispositivo.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? *In*: HIRATA, Helena; SEGNINI, Luís Ricardo Pires. **Organização do trabalho e gênero: mudanças, desafios e perspectivas**. São Paulo: Senac, 2007. p. 45-68.

ALMEIDA, Tânia Mara Campos; PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. Violência doméstica e familiar contra mulheres pretas e pardas no Brasil: reflexão pela ótica dos estudos feministas latino-americanos. **Crítica e Sociedade: Revista de Cultura Política**, v. 2, n. 2, p. 58-77, dez. 2012. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/criticassociedade/article/download/21941/12030/82693>. Acesso em: 28 dez. 2025.

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p629>.

ALVIM, Filipa. **Mulheres (in)visíveis. relatório da campanha Acabar com a Violência sobre as Mulheres**. [S.l.], [s.n], 2007. Disponível em: https://www.academia.edu/1900726/Mulheres_in_vis%C3%ADveis_Relat%C3%B3rio_da_Campanha_Acabar_com_a_viol%C3%Aancia_sobre_as_mulheres. Acesso em: 28 dez. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Maria de Fátima. Gênero e violência contra mulher: o perigoso jogo de poder e dominação. **Psicologia para América Latina**, México, n. 14, out. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000300012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 28 dez. 2025.

AUAD, Daniela. **Feminismo: que história é essa?** Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

BALAKRISHNAN, Konakuppakatil Gopinathan. A prática do controle de constitucionalidade nos dias de hoje. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 15 ago. 2008. Disponível em: https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaStfInternacional/portaStfSobreCorte_pt_br/anexo/A_pratica_do_Control_de_Constitucionalidade_nos_dias_de_hoje.pdf. Acesso em: 28 dez. 2022.

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Casa Rui Barbosa, 1999.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 1977.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de teoria do estado e ciência política**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

BAUER, Martin William. Análise de Conteúdo Clássica: uma revisão. *In*: BAUER, Martin William; GASKELL, George Douglas. **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 189-217.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. v. 1. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BERNARDINO, Ítalo de Macedo *et al.* Violência contra mulheres em diferentes estágios do ciclo de vida no Brasil: um estudo exploratório. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 713–725, out./dez. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-5497201600040005>.

BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira. Do Direito ao trabalho a mulheres vítimas de violência. **Revista Científica do CPJM**, Rio de Janeiro, v.2, n. especial, 2023. Disponível em: <https://rcpjm.cpj.m.uerj.br/revista/article/view/185/162>. Acesso em: 29 dez. 2025.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 dez. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 29 dez. 2025.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 29 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 29 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 29 dez. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Gestão e Inovação. Diretoria de Normas e Sistemas de Logística. **Caderno de logística: implementação do Decreto nº 11.430/2023**. Brasília: Diretoria de Normas e Sistemas de Logística; SEGES; MGI, 2024. Disponível em : <https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/cadernos-de-logistica/midia/caderno-logistica-decreto11430-ver1.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2025.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Fundamentos para uma teoria jurídica das políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CARVALHO, Guilherme. Licitação e ações afirmativas: Decreto Federal nº 11.430/2023. **Consultor Jurídico**, 17 mar. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-17/licitacoes-contratos-licitacao-acoes-afirmativas-decreto-federal-114302023>. Acesso em: 29 dez. 2025.

CARVALHO, Marília Pinto de. O conceito de gênero: uma leitura com base nos trabalhos do GT Sociologia da Educação da ANPEd (1999-2009). **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 46, p. 99-117, jan./abr. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/nKCyhkrKrQZZXKy5jt4mGFz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 dez. 2025.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de. Violência psicológica. In: BARBOSA, Theresa Karina de Figueiredo Gaudêncio (Org.). **A mulher e a justiça: a violência doméstica sob a ótica dos direitos humanos**. Brasília: AMAGIS-DF, 2016. p. 33-61.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Trad. Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021.

COSTA, Renata Gomes da; SANTOS, Paula Magalhães da Silva. Problematizações sobre a violência contra as mulheres negras no contexto da pandemia de Covid-19. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 29, n. 2, p. 1-23, maio/ago. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2024v29n2e48908>.

COZER, Luiza Simões; CORINO, Tatiana Bortoluzzi; PÊPE, Tatiana Branco. Ações afirmativas dirigidas à proteção da mulher. In: INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA. **Fazendo Gênero 8: Corpo, Violência e Poder**. Florianópolis: UFSC, 2008. Disponível em: https://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/fg8/sts/ST57/Cozer-Corino-Pepe_57.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, n. 1, article 8, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>. Acesso em: 29 dez. 2025.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2010.

DIAS JÚNIOR, José Armando Ponte. O princípio constitucional da igualdade e a Lei Maria da Penha. **Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC**, Ceará, n. 2, 2009. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12069/1/2009_art_japdiasjunior.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.

DINIZ, Debora. Feminicídio: aspectos jurídicos. In: DINIZ, Débora. **Crimes e mulheres vítimas de violência doméstica**. São Paulo: Foco Publicações, 2021. p. 89-112.

DORNELAS, Carina Seixas Maia; LACERDA, Alecksandra Vieira de; MOTA, Leonardo de Araújo; SILVA, Allan Gustavo Freire. A relação entre estado e políticas públicas: uma análise

teórica sobre o caso brasileiro. **Revista Debates**, Porto Alegre. v. 11, n.1, p. 25-42, jan-abr. 2017.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS (FIEMG); SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI-MG). **Guia SESI/FIEMG: enfrentamento à violência contra as mulheres e meninas: guia prático para empresas**. Belo Horizonte: SESI-MG, 2023. Disponível em: http://fiemg.com.br/wp-content/uploads/media/SESI/2023/AGENDA2030/0107-01_GRSE_Guia-Violencia_Ebook-Vs02.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.

FÉLIX, Jeane. Gênero e formação docente: reflexões de uma professora. **Revista Espaço do Currículo**, João Pessoa, v. 8, n. 2, p. 223-231, 2015. Disponível em: <https://periodicos.bbn.ufpb.br/index.php/rec/article/view/rec.2015.v8n2.223231>. Acesso em: 29 dez. 2025.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luís Augusto; DAFLON, Verônica Toste; VENTURINI, Anna Carolina. Ação afirmativa: conceito, história e debates. In: FERES JÚNIOR, João *et al.* Sociedade e política. Rio de Janeiro: EDURJ, 2018. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477.pdf> Acesso em: 29 dez. 2025.

FERRER, Diana Valle. Raíces de la violencia contra las mujeres: perspectivas teóricas. In: FERRER, Diana Valle. **Espacios de libertad: mujeres, violencia doméstica y resistencia**. Buenos Aires: Espacio, 2011. p. 37-68.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 4. ed. São Paulo: FBSP, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 5. ed. São Paulo: FBSP, 2025. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/7c9f57aa-e7d6-4d96-8f11-768fe85a2084>. Acesso em 29 dez. 2025.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UECE, 2002.

FRANCHETTO, Bruna; CAVALCANTI, Maria Laura V. C.; HEILBORN, Maria Luiza. Antropologia e Feminismo. In: FRANCHETTO, Bruna; CAVALCANTI, Maria Laura V. C.; HEILBORN, Maria Luiza. **Perspectivas antropológicas da mulher**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

FRASER, Nancy. **Escalas de justiça: reimaginando o espaço político em um mundo globalizado**. Tradução de Rogério Manoel dos Santos. São Paulo: Boitempo, 2009.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade: a vontade de saber**, v.1. 15. Ed. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

FRIEDRICH, Denise Bittencourt; LEITE, Lívia Maria Firmino; GRAEFF, Gabriela de Souza. Ações afirmativas de gênero na esfera política: um breve resgate na história recente do Brasil.

Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas, Bebedouro, v. 11, n. 1, p. 215-238, 2023. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/1250/778>. Acesso em: 29 dez. 2025.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A dupla face do trabalho: criação e destruição da vida. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **A experiência do trabalho e a educação básica**. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

FURLIN, Neiva; TESSARO, Mônica; BIDO, Eloísa. Violência de gênero contra as mulheres em universidades: análise da produção científica. **Revista Contexto & Educação**, Ijuí, RS, v. 39, n. 121, 2024. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/view/13870>. Acesso em: 29 dez. 2025.

GOLDENBERG, Margareth. Equidade de gênero no mundo corporativo: como avançar e garantir equidade de oportunidades. **Organicom**, São Paulo, v. 20, n. 1, 2023. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.206719>.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social**: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **O Debate Constitucional sobre Ações Afirmativas**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONZAGA, Yone Maria; COSTA, Silvia Regina de Jesus. Política de ações afirmativas, reconhecimento e reparação: reflexões a partir das Leis nº. 12.711/2012 e 14.723/2023. **Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura**, v. 7, n. 11, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufrj.br/index.php/repecult/article/view/1090/907>. Acesso em: 29 dez. 2025.

HARAWAY, Donna. Gênero para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu**. Campinas, SP, n. 22, p. 201-246, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332004000100009>.

HEILBORN, Maria Luiza; RODRIGUES, Carla. Gênero: breve história de um conceito. **APRENDER – Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, Vitória da Conquista, BA, v. 12, n. 20, p. 9-21, jul./dez. 2018.

HERINGER, Rosana. Ação afirmativa, estratégias pós-Durban. **Observatório da Cidadania**, Rio de Janeiro, n. 6, p. 55-61, 2002.

hooks, bell. **Ensinando a transgredir**: a educação como prática da liberdade. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

hooks, bell. O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD). Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 29 dez. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Atlas da violência. Brasília: Ipea; FBSP, 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes>. Acesso em: 22 jun. 2025.

LEITE, Franciéle Marabotti Costa; VENTURINI, Bruna; AMORIM, Maria Helena Costa; BUBACH, Susana; GIGANTE, Denise Petrucci. Associação entre a violência e as características socioeconômicas e reprodutivas da mulher. **Cadernos de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, p. 279- 289, abr./jun. 2021.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

LIMA, Carla Menezes; MORAIS, Ana Luísa Santos; SANTOS, Lucas Gomes. Interseccionalidade no ambiente escolar: gênero, raça e deficiência. **Revista ARACÊ**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 1-14, 2025.

LISBOA, Teresa Kleba. Violência de Gênero, políticas públicas para o seu enfrentamento e o papel do serviço social. **Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social**, Brasília-DF, v.14, n.27, p.33-56, jan./jun. 2014.

LOPES, Brenner; AMARAL, Jefferson Ney; CALDAS, Ricardo Wahrendorf. **Políticas públicas: conceitos e práticas**. Belo Horizonte: Sebrae-MG, 2008. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/E0008A0F54CD3D43832575A80057019E/\\$File/NT00040D52.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/E0008A0F54CD3D43832575A80057019E/$File/NT00040D52.pdf). Acesso em: 29 dez. 2024.

LOUREIRO, Paulo Roberto de Almeida; SANTOS, Maria Fernanda; SILVA, João Pedro; OLIVEIRA, Ana Carolina. Diferenciação de gênero no ambiente corporativo: uma análise do mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Administração e Desenvolvimento**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 123-140, 2012.

LUGONES, Maria. Rumo a um feminismo decolonial. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 935-952, set. 2014.

LUKÁCS, Georg. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. **Temas de Ciências Humanas**, São Paulo, n. 4, p. 1-18, 1978.

MACEDO, Roberto Sidnei; GALEFFI, Dante; PIMENTEL, Álamo. **Um rigor outro sobre a qualidade na pesquisa qualitativa: educação e ciências humanas**. Salvador, BA: EDUFBA, 2009.

MACHADO, Mônica Sapucaia; ANDRADE, Denise de Almeida. Políticas públicas e ações afirmativas: um caminho (ainda) possível na busca pela igualdade e justiça de gênero no Brasil? **Espaço Jurídico Journal of Law**. Joaçaba, v.22, n. 1, p. 351-376, jul./dez. 2021.

MARÇAL, José Antônio. **A formação de intelectuais negros(as): políticas de ação afirmativas nas universidades brasileiras**. Belo Horizonte: Nandyala. 2012.

MARIANO, Laura Tereza Nogueira. **A (re)produção da violência contra a mulher: fatores que perpetuam homens agressores**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) – Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Universidade Federal de Pernambuco,

Recife, 2022. Disponível em:
<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/51628/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Laura%20Tereza%20Nogueira%20Mariano.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2025.

MATOS, Marlise. Movimento e teoria feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do sul global? **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 67-92, jun. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200005>.

MEDEIROS, Thais Karolina Ferreira de; CHAVES, Maria Carmem. Representatividade feminina na política brasileira: a evolução dos direitos femininos. **Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT** - Pernambuco, Jaboatão dos Guararapes, v. 3, n. 2, p. 91-99, 2017. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/unithumanas/article/view/5143>. Acesso em: 29 dez. 2025.

MELO, Francinílcia Leite. **Direitos humanos das mulheres e a luta contra a violência de gênero**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, Universidade Católica de Santos, Santos, 2021. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/bitstream/tede/7444/1/Francinilcia%20Leite%20Melo.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2025.

MEYER, Dagmar Estermann. Gênero e educação: teoria e política. In: LOURO, Guacira Lopes; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana Vilodre (Orgs.). **Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação**. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 11-29.

MEYER, Dagmar Elisabeth Estermann. **Identidades traduzidas: cultura e docência teuto-brasileiro-evangélica no Rio Grande do Sul**. 1999. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbedu/a/z3v5MYrLpgNNbBcnBpHnqfd/?lang=pt>. Acesso em: 29 dez. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO. **Transversalidade de Gênero nas Políticas Públicas, no Plano e no Orçamento**. Brasília: MPO, 2024.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000300011>.

MOREIRA, Gustavo Carvalho; MATTOS, Leonardo Bornacki de; TEIXEIRA, Evandro Camargos; CUNHA, Dênis Antonio da. Programa Bolsa Família e violência doméstica contra a mulher no Brasil. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 46, n. 4, p. 973-1002, out./dez. 2016. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ee/a/JZgFKCMQhwMnfmTLtb9MBMq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 dez. 2025.

NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília, DF: Nações Unidas, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 29 dez. 2025.

NASCIMENTO, Ana Luísa; SILVA, Maria Cristina. Formação de professores em gênero e sexualidade na educação. **Momento - Diálogos em Educação**, Rio Grande, v. 32, n. 2, p. 1-20, 2023. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/momento/article/download/16437/11119/64297>. Acesso em: 29 dez. 2025.

OLIVEIRA, Fernanda Maria Diógenes de Menezes. A discriminação enquanto fundamento do tratamento isonômico e as ações afirmativas. In: MATIAS, João Luis Nogueira (Coord.). **Neoconstitucionalismo e direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração sobre a eliminação da violência contra as mulheres**: 20 de dezembro de 1993. Disponível em: <https://undocs.org/A/RES/48/104>. Acesso em: 29 dez. 2025.

PIMENTA, Carlos. Contributos para a elaboração de uma tese interdisciplinar. **Revista do Centro de Educação e Letras**, Foz do Iguaçu, PR, v. 10, n. 1, p. 63-77, 2008. Disponível em: <https://pedrofigueira.pro.br/wp-content/uploads/2018/10/artigo-interdisciplinaridade-pimenta-2008.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2025.

PIMENTA, Carlos. **Interdisciplinaridade nas Ciências Sociais**. Coimbra: Almedina, 2013.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, set./dez.2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZzFH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 dez. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Igualdade de gênero na Constituição Federal**: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. Brasília: Senado Federal, 2008.

PLATÃO. **A República**. Tradução de Maria Helena da Rocha Pereira. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

PORTELLA, Ana Paula. **Como morre uma mulher?** Recife: Ed. UFPE, 2020.

QUEDNAU, Fernanda Sutiff. **O conflito entre a maternidade e o trabalho na mulher pós-moderna**. 2007. Monografia (Graduação em Psicologia) – Faculdade de Ciências da Saúde, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2007.

RISCADO, Priscila Erminia; RIBEIRO, Ricardo Agum. A interdisciplinaridade das políticas públicas: algumas considerações a partir das ciências sociais. **Revista Política Hoje**, Recife, PE, v. 27, n. 1, p. 76-82, dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/politica hoje/article/view/239111>. Acesso em: 29 dez. 2025.

ROCHA, Lourdes de Maria Leitão Nunes. Violência de gênero e políticas públicas no Brasil: considerações sobre o Programa Nacional de Combate à Violência contra a Mulher. In: II Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luiz, 2005.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento**: incluyente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond. 2008.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SANTOS, Mariana. Gênero e sexualidade no currículo da pedagogia. **Revista da UFMG**, Belo Horizonte, v. 30, n. 2, p. 1-20, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/91c2390f-0fb5-4989-a02c-11b112df5adf/content>. Acesso em: 29 dez. 2025.

SARDENBERG, Cecília; TAVAREZ, Márcia. **Violência de Gênero contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento**. Salvador: Edufba, 2019.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 5-22, jul./dez. 1990.

SCOTT, Joan. Entrevista com Miriam Grossi e Maria Luiza Heilborn. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 114-124, 1998.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SILVA, Alana Nascimento da; NEVES, Isadora Ferreira. Ações afirmativas e direito à igualdade de gênero: a reserva de vagas para mulheres em concursos públicos da polícia militar da Bahia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 10, n. 05, maio 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14377/7241>. Acesso em: 29 dez. 2025.

SILVA, Henrique dos Santos Vasconcelos. Ações afirmativas, cidadania e inclusão: políticas públicas compensatórias para reduzir as desigualdades. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, Lisboa, v. 3, n. 8, p. 6207-6276, 2014. ISSN 2182-7567. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2014/08/2014_08_06207_06276.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.

SILVA, Jaceguara Dantas da. **A violência de gênero contra a mulher sob a perspectiva étnio-racial: a relevância do papel do Ministério Público**. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20835/4/Jaceguara%20Dantas%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2025.

SILVA, Rosana; COSTA, Mariana. Desafios da interseccionalidade às políticas de educação. **Interacções**, Covilhã, v. 15, n. 50, p. 1-18, 2022.

SILVA, Sergio Gomes da. Direitos humanos: entre o princípio de igualdade e a tolerância. **Revista Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 79-94, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/2568734/Direitos_Humanos_entre_o_princ%C3%ADpio_de_igualdade_e_a_toler%C3%A2ncia. Acesso em: 29 dez. 2025.

SILVA, Sidney Pessoa Madruga da. **Discriminação positiva**: ações afirmativas na realidade brasileira. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

SIMIONI, Rafael Lazzarotto; MENDES, Érick De Freitas; GUIMARÃES, Márcio Clóvis Bosio. A liberalidade de uma teoria da justiça e o sujeito vulnerável. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 13, n. 3, 2020. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/266>. Acesso em: 29 dez. 2025.

SOUZA, Arivaldo Santos de. Ações Afirmativas: origens, conceito, objetivos e modalidades. In: SEMANA DE MOBILIZAÇÃO CIENTÍFICA, 7, 2005, Salvador. Universidade Católica do Salvador, 2005. Disponível em: <https://ri.ucsal.br/server/api/core/bitstreams/2389e14d-a588-4fe4-a35d-cd0bf8d0294c/content>. Acesso em: 29 dez. 2025.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão de literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

TAVASSI, Ana Paula Chudzinski; RÊ, Eduardo de; BARROSO, Mariana Contreras; MARQUES, Marina Dutra. A história dos direitos das mulheres. **Politize**. 31 mar. 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/historia-dos-direitos-das-mulheres>. Acesso em: 29 dez. 2025.

TELLES, Cristina. Direito à Igualdade de Gênero: uma proposta da densificação do Art. 5º, I, da Constituição de 1988. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, t. 1, p. 169-204, set./dez., 2019. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista_v21_n3/tomo1/revista_v21_n3_tomo1_169.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.

TERRA, Bruna; TITO, Beatriz. Igualdade de gênero na Constituição Federal de 1988: o movimento feminista brasileiro e a conquista do princípio da igualdade. **Revista de Gestão Social e Desenvolvimento**, Curitiba, v. 10, n. 2, p. 1-15, 2021.

TORRES, Ronny Charles Lopes de. **Licitações e contratos administrativos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2022.

TOURINHO, Rita. Ações afirmativas nas licitações públicas: o alcance da sustentabilidade social. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 51, p. 207-214, jan./mar. 2014. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2554325/Rita_Tourinho.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.