

NOTA TÉCNICA 2

**OBSTÁCULOS E DESAFIOS NO
EXERCÍCIO DO CARGO: VIOLÊNCIA
POLÍTICA E SOBRECARGA DE
TRABALHO DOMÉSTICO**

CENSO DAS SECRETÁRIAS

**MAPEAMENTO COM PRIMEIRO ESCALÃO
DOS GOVERNOS SUBNACIONAIS
(ESTADOS E CAPITAIS) - 2024**



FICHA TÉCNICA

COMITÊ GESTOR

Instituto Aleias Cecília Zahran e Luana Dratovsky

Instituto Alziras Marina Barros, Michelle Ferreti e Tauá L. Pires

Instituto Foz Esther Leblanc, Maiana Brandão e Victoria Sonnenberg

Travessia Políticas Públicas Taís R. Borges e Rafael Silveira

COORDENAÇÃO GERAL

Walquiria Tiburcio

EQUIPE DE PESQUISA

Agda Galletti

Beatriz Rodrigues Sanchez

Fernanda Barbosa

Karen Codazzi

Muriel Aronis

REDAÇÃO

Esther Leblanc

Mariane Almeida

Marina Barros

Michelle Ferreti

Tauá L. Pires

Walquiria Tiburcio

ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS

Agda Galletti

Karen Codazzi

REVISÃO TÉCNICA

Taís R. Borges

Walquiria Tiburcio

DESIGN

Projeto Daniela Knorr

Ilustrações Christian Monnerat

REVISÃO TEXTUAL

Carlos Felipe Silva

ESTA NOTA TÉCNICA ESTÁ LICENCIADA SOB UMA LICENÇA
CREATIVE COMMONS CC BY-SA 4.0 INTERNACIONAL

Essa licença permite que outros remixem, adaptem e criem obras derivadas da obra original, inclusive para fins comerciais, contanto que atribuam crédito aos autores e às autoras corretamente, e que utilizem a mesma licença.

Agradecimentos

Andréa Martini Pineda, Avenilson Trindade,
Clara Carolina de Sá, Claudinéli Moreira Ramos, Cristian Pio,
Cristina Nakamura, Danilo Bertazzi, Debora Farias, Ellen Acioli,
Fernando de Souza Coelho, Florentino Leônidas, Gabriel Locke,
Gabriela Thomazinho, Georgina Tolosa Galvão, Ivonete Motta,
Marcella Nery, Mariana Cropalato, Marília Ortiz, Marlei Pozzebon,
Matheus Nunes, Mayara Silva, Mayra Carolina Ataíde de Oliveira,
Michelle Ferreti, Nara Berté, Nicole Lins, Rafael Leite, Raquel
Vasconcelos, Sueli Lima Nunes, Tauá Lourenço Pires, Vinícius Barqueiro,
Vinícius Pacífico, Vivian Satiro, Washignton Bonfim.

REALIZAÇÃO

ALEIAS
INSTITUTO



INSTITUTO
FOZ


Travessia

ORGANIZAÇÕES APOIADORAS

FUNDAÇÃO
Lemann 

Open Society Foundations



SUMÁRIO

1. Introdução	5
2. Metodologia	7
3. Obstáculos e desafios do cargo de Secretária nos governos municipais e estaduais	12
3.1. Violência política de gênero além dos cargos eletivos	12
3.3. Carreira e sobrecarga de trabalho doméstico	22
4. Conclusão e Recomendações	25
5. Referências bibliográficas	27

1. INTRODUÇÃO

O tema da representação de mulheres no Poder Público tem mobilizado esforços de pesquisa nos tempos recentes, tanto aqueles com foco na política institucional eletiva – estes mais numerosos –, quanto aqueles nos cargos de liderança e/ou no primeiro escalão do Executivo. Quando analisamos as diferentes esferas de governo, vemos uma escassez de dados dos níveis estaduais e municipais, posto que a administração pública federal, ainda que com desafios, conta com maior transparência na disponibilização de dados do funcionalismo público, segundo apontado pelo estudo *Conhecendo as Lideranças Públicas*, de 2023¹. De toda forma, todas as pesquisas indicam a sub-representação feminina nas diferentes instâncias e cargos, refletindo as desigualdades históricas e estruturais que atravessam a realidade brasileira, penalizando as mulheres e, em especial, as mulheres negras.

Segundo dados do Tribunal Superior Eleitoral, houve aumento residual no percentual de prefeitas e vereadoras eleitas entre os pleitos de 2020 e 2024. As prefeitas, que em 2020 foram 656, ou 12% do total, em 2024 totalizam 722, ou 13% apenas. No caso das vereadoras, em 2020 foram eleitas 9.371 candidatas, ou 16% do total e, em 2024, totalizam 18%, ou 10.649 mulheres. Quando analisamos a sub-representação das mulheres negras a lacuna é ainda maior e tem permanecido em níveis vexatórios. De acordo com a *Gênero e Número*², em 2020, das vereadoras eleitas, 6% eram negras e 9% eram brancas. Já em 2024, 7% são negras e 11% são brancas.

Diferentemente dos dados dos cargos eletivos, que contam com informações de gênero e raça das pessoas eleitas em plataformas vinculadas à Justiça Eleitoral, posições de primeiro escalão como Secretárias e Secretários de governo ainda demandam maiores investigações e mapeamentos ativos e constantes, dado a natureza rotativa desses provimentos.

A escolha por olhar para as Secretárias de governo de estados e capitais se justifica pela influência direta que esses cargos exercem na elaboração, condução e implementação de políticas públicas (CAMPOS ET AL, 2023). São um grupo de lideranças que dialogam entre o nível político dos cargos eletivos e o nível técnico e gerencial da burocracia de médio escalão. O processo de nomeação de pessoas para este cargo da alta burocracia se dá através de processos de patronagem, que envolve tanto uma análise sobre as habilidades profissionais quanto de habilidades e capacidade de articulação e construção de capital político (Lopez e Praça, 2015).

Uma grande lacuna nessa literatura é a análise de como o processo de nomeação é influenciado por questões de gênero e como esse marcador deve ser visto como um fator explicativo da baixa presença de mulheres nos cargos não eletivos. Mulheres e homens não experimentam o fenômeno da patronagem da mesma forma (Vidal Correa, 2016), por isso é importante focalizar estudos que se aprofundem no perfil, trajetória e experiência de mulheres em cargos de alto escalão.

¹ NOTA TÉCNICA: Conhecendo as lideranças públicas – desafios e oportunidades para ampliação da transparência de dados. Movimento Pessoas à Frente, 2023. Disponível [aqui](#). Consulta em: 13 de outubro de 2024.

² ROCHA, Diego Nunes de; SACAGAMI, Victoria; FERRARI, Marília. Mulheres negras são 7% dos vereadores eleitos no Brasil. *Gênero e Número*, 9 de outubro de 2024. Disponível [aqui](#). Consulta em: 14 de outubro de 2024.



Desta forma, o *Censo das Secretárias Brasileiras - Mapeamento com Primeiro Escalão dos Governos Subnacionais*, é a primeira pesquisa autodeclaratória com este público. O pioneirismo dos dados aqui disponibilizados tem como objetivo apoiar a compreensão sobre o perfil, trajetória e desafios que perpassam as realidades das mulheres que acessam estes espaços de tomada de decisão a fim de subsidiar a implementação de ações no setor público para a redução de barreiras e promoção de mulheres em cargos de liderança.

De acordo com o Censo das Prefeitas³, 70% das mulheres que foram eleitas no pleito de 2021 já estiveram em cargos de confiança, a maioria como Secretárias nas pastas de Educação, Saúde e Assistência, sugerindo a importância da ocupação desses cargos para seu acesso à política institucional. Esse dado aponta a relevância de estudos e pesquisas que aprofundem aspectos das trajetórias dessas mulheres que desempenham papel importante na formulação e na implementação de políticas públicas.

A pesquisa *Censo das Secretárias: mapeamento com primeiro escalão dos governos subnacionais* foi construída e coordenada por um Comitê Gestor composto pelas organizações Instituto Aleias, Instituto Alziras, Instituto Foz e Travessia Políticas Públicas. A governança constituída permitiu participação ativa das lideranças das organizações em todas as fases do estudo, conferindo adensamento metodológico, ético e político ao processo.

A fim de permitir maior aprofundamento dos temas abordados pela pesquisa, a divulgação dos dados foi fracionada em dois momentos. Este documento é a primeira de duas notas técnicas e aborda os dados relacionados ao mapeamento da composição de todas as secretarias estaduais e das capitais municipais, a fim de identificar a presença de mulheres em comparação à dos homens nessas instâncias, bem como as informações de perfil e trajetória profissional das respondentes da pesquisa. A segunda nota se concentrará nos dados de trabalho doméstico e violência política de gênero e raça das respondentes e será lançada em novembro de 2024, juntamente com o relatório final da pesquisa.

³ CENSO das Prefeitas, mandato 2021-2024. Instituto Alziras, 2024. Disponível [aqui](#). Consulta em: 16 de outubro de 2024.

2. METODOLOGIA

Para a presente pesquisa, adotamos uma metodologia com quatro principais etapas:



a. Mapeamento: para identificar quantas mulheres são Secretárias nos estados e capitais municipais via pesquisa de mesa;



b. Diagnóstico: para traçar o perfil, a trajetória e os desafios das mulheres Secretárias via aplicação de questionário *online*;



c. Exploração: para aprofundar os fatores propulsores e inibidores de acesso aos cargos de liderança, via entrevistas em profundidade;



Cocriação: para validar cada etapa da pesquisa, via oficinas participativas com organizações e pessoas especialistas no tema.

Na etapa de mapeamento (novembro/2023 a março/2024), buscamos dimensionar a presença de mulheres no primeiro escalão das 26 capitais e 27 governos estaduais.

O primeiro passo foi listar, com base nos diários e **sites** oficiais, todos os órgãos da administração direta dos governos estaduais e das capitais municipais. Nesse processo foram incluídas Secretarias, Procuradorias, Controladorias e Casas Militares — órgãos que na maioria dos territórios analisados constam como respondentes diretos do chefe do Executivo. Foram retirados da análise órgãos que na maioria dos territórios não constavam como respondentes diretos do chefe do Executivo, como Ouvidorias, Defensorias, Corpo Militar, Bombeiros e Guardas. Órgãos como Subprefeituras e unidades administrativas territoriais dos estados foram retirados considerando que são poucos entes que as possuem, o que impactaria no quantitativo comparativo com os demais territórios. Vice-Prefeituras e Vice-Governadorias também não foram consideradas, pois se tratam de cargos relacionados ao processo eleitoral, com a formação das chapas da candidatura para prefeitura ou governo estadual.

No total, foram mapeados 698 órgãos da administração direta dos governos estaduais e 536 órgãos das capitais municipais. (Tabela 1)

Em um segundo momento, foi preciso nomear as pessoas responsáveis pelos órgãos mapeados. Para isso, a primeira fonte de busca foram os Diários Oficiais de estados e capitais municipais. Quando os documentos oficiais não listavam os nomes das pessoas que compunham o secretariado, a busca foi direcionada para os *sites* oficiais dos governos.

Posteriormente, para identificar o gênero das pessoas mapeadas, inspiramo-nos no [Diversity Dashboard](#) e utilizamos o método da "heteroidentificação" para atribuição de sexo com base nos nomes das pessoas Secretárias. Vale enfatizar que sabemos da possibilidade de casos incertos ou até mesmo imprecisos ao utilizar esse método. Para os nomes que geravam dúvida, foi feita uma checagem na internet para verificação da identidade.

Tabela 1. Distribuição dos órgãos mapeados por agrupamento

AGRUPAMENTOS ⁴⁴	ESTADOS	CAPITAIS MUNICIPAIS
Infraestrutura	108	114
Econômica	126	81
Órgãos centrais	289	196
Social	175	145
TOTAL	698	536

Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

A partir da relação do nome de todas as mulheres ocupantes do cargo, foi iniciada a etapa de mobilização para identificar e registrar os contatos pessoais das Secretárias (celulares e/ou e-mails) ou institucionais dos órgãos. Na intenção de ampliar o alcance, foram ainda mapeados e identificados os contatos de assessoras(es) diretos das Secretárias, para os casos nos quais o mapeamento de contatos pessoais não foi possível. (Tabela 2)

Tabela 2. Distribuição das Secretárias estaduais e municipais por região e esfera

REGIÃO	ESTADUAL		MUNICIPAL		TOTAL GERAL	
	Mulheres	% de mulheres	Mulheres	% de mulheres	Mulheres	% de mulheres
Centro-Oeste	19	22%	14	26%	33	24%
Nordeste	90	37%	51	26%	141	32%
Norte	46	25%	38	29%	84	27%
Sudeste	21	20%	30	32%	51	26%
Sul	17	22%	15	26%	32	24%
Total Geral	193	28%	148	28%	341	28%

Nota: o número total de Secretárias considera todas as mulheres que estavam atuando no cargo no período de novembro de 2023 a março de 2024, independentemente de terem ingressado ou deixado o cargo durante esse período. Da mesma forma, o total de secretários foi contabilizado considerando as secretarias ocupadas por homens durante todo o período mencionado.

Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

⁴ Realizamos um agrupamento das pastas mapeadas com base na categorização feita por Pedro Cavalcante, Marizaura Camões e Márcia Knop (2015): **Infraestrutura**: agrupa as pastas de Cidades, Articulação Territorial, Ciência, Inovação e Tecnologia, Conservação, Zeladoria, Serviços Públicos, Habitação, Infraestrutura, Desenvolvimento Urbano, Obras Públicas, Meio Ambiente, Desenvolvimento Sustentável, Mobilidade, Transporte e Recursos Hídricos. **Econômica**: agrupa as pastas de Agricultura, Agropecuária, Pesca, Mineração, Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio, Fazenda, Finanças, Trabalho, Emprego e Turismo. **Órgãos Centrais**: agrupa as pastas de Governo, Casa Civil, Projetos Estratégicos, Casa Militar, Segurança Institucional, Comunicação, Imprensa, Defesa Civil, Defesa do Cidadão, Cidadania, Gestão, Administração, Planejamento, Justiça, Jurídico, Órgãos de Controle (Procuradorias, Controladorias), Transparência e Controle, Relações Internacionais, Segurança Pública, Segurança Urbana. **Social**: agrupa as pastas de Assistência Social, Serviços Sociais, Desenvolvimento Social, Animais, Assuntos Fundiários, Desenvolvimento Rural, Cultura, Direitos Humanos, Mulheres, Pessoas Idosas, Juventude, Equidade Racial, Pessoa com Deficiência, Crianças e Adolescentes, Educação, Esporte, Lazer, Participação Popular e Saúde.

A etapa de diagnóstico centrou-se na aplicação de um questionário com as 341 Secretárias mapeadas. Destas, 230 responderam ao instrumento, resultando em uma taxa de resposta de 67%⁵. A análise comparativa entre a amostra de respondentes e o universo total de Secretárias permite considerar os resultados como representativos da população-alvo, embora seja necessário cautela na interpretação dos dados. É importante reconhecer que, apesar da robustez da amostra, podem existir vieses inerentes à metodologia de coleta e à disposição das respondentes em participar do estudo. A análise dos dados, realizada com auxílio do R e do Microsoft Excel, considerou a representatividade da amostra, apesar de possíveis vieses metodológicos. Empregou-se o teste qui-quadrado de independência (χ^2) para verificar associações entre variáveis categóricas, adotando um nível de significância de 5%. (McHugh, 2013).

A análise realizada orientou-se pelas perguntas do questionário que incluíram três eixos principais. Cada eixo considerou um conjunto de aspectos, conforme detalhado abaixo:

- **Perfil sociodemográfico e trajetória das Secretárias:** as variáveis analisadas incluíram identidade de gênero, faixa etária, nível de escolaridade e região de atuação, além de informações sobre a trajetória das Secretárias, nível de escolaridade e experiência profissional e no setor público.
- **Secretárias no exercício do cargo:** identificação das prioridades de gestão das Secretárias e um breve mapeamento de políticas internas, adotadas pelas secretarias, com ênfase em ações voltadas para a promoção da igualdade de gênero. Além disso, exploramos as identidades mais influentes na vida das Secretárias, como gênero, raça, profissão e regionalidade. Essa análise buscou entender como elas estão abordando questões de gênero em suas práticas administrativas e como suas identidades moldam suas experiências e perspectivas.
- **Violência política de gênero e raça no setor público:** investigação da prevalência e dos tipos de violência que atingem Secretárias no exercício do cargo, bem como identificação de principais perpetradores de violência política de gênero contra mulheres no setor público. Por fim, foram ainda investigados aspectos relacionados ao conhecimento e existência de canais de denúncia da violência contra mulheres no exercício de cargos públicos.

Para os fins desta nota técnica, analisaremos os aspectos relacionados ao terceiro eixo, de violência política de gênero e raça no setor público e impacto do trabalho de cuidados em suas carreiras.

Além de uma análise descritiva geral, foi realizada uma análise interseccionando a autodeclaração racial. Para fins analíticos adotou-se as categorias raciais brancas e negras, com a última englobando tanto as pessoas pardas quanto as pretas, visando garantir coesão analítica. Vale destacar que as Secretárias autodeclaradas indígenas e amarelas não constam nos gráficos analíticos desta nota técnica, com o objetivo de preservar a confidencialidade de suas respostas, uma vez que existiria a possibilidade de identificação a partir do cruzamento com outros marcadores. Por fim, destaca-se que os resultados comparativos entre os grupos de mulheres brancas e negras são explicitados somente quando há diferenças significativas nos resultados. Para todos os outros casos, os dados são trabalhados de maneira geral.

⁵ No contexto de pesquisas na área de políticas públicas, essa taxa pode ser considerada elevada e confiável, pois, normalmente, investigações nesse campo enfrentam desafios para alcançar altas taxas de resposta, como a complexidade dos temas abordados, a sensibilidade das informações solicitadas e a agenda de trabalho sobrecarregada dos respondentes, que em muitos casos ocupam cargos de alto escalão. Anseel, Lievens e Schollaert (2005) realizaram um estudo de metanálise das taxas de resposta em pesquisas organizacionais e constatou-se que a taxa média de resposta era de 52,7%. Tal estudo, bem como os de Baruch e Holtom (2008) e Dillman et al. (2014) indicam que taxas de resposta entre 50% e 70% são consideradas satisfatórias em pesquisas com profissionais e gestores públicos.

A etapa de exploração foi realizada após a análise dos dados coletados pelo questionário e consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas em profundidade com as Secretárias que apontaram interesse e disponibilidade para seguir na segunda etapa da pesquisa, todas as conversas foram realizadas via plataforma online. Ao total, foram entrevistadas oito Secretárias. Destaca-se que um olhar aprofundado e em diálogo com a literatura do campo integrando os achados da fase de exploração qualitativa será disponibilizado no relatório final de pesquisa. Entretanto, a fim de aprofundar as análises apresentadas nesta nota técnica, intercalamos o olhar para os dados provenientes do questionário com as evidências extraídas das entrevistas qualitativas.

A realização das entrevistas ocorreu apenas após a análise dos dados coletados a partir da aplicação do questionário, baseando-se em uma abordagem de métodos mistos e/ou multimétodo. A escolha metodológica parte do pressuposto de que a compreensão de fenômenos complexos se beneficia da interação entre as diferentes técnicas, possibilitando maior aprofundamento do tema analisado.

A etapa de cocriação foi transversal às demais etapas. Ao longo da pesquisa, foram realizadas quatro oficinas participativas para compartilhamento de estratégia e dos dados coletados, qualificação dos achados e construção de possíveis desdobramentos. Nesses momentos estavam presentes o Comitê Gestor, a equipe de pesquisa e, em duas delas, organizações e pessoas especialistas no tema. Estiveram presentes representantes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, do Ministério da Igualdade Racial, da Fundação Lemann, Elas no Poder, Escola de Administração Pública, Instituto Marielle Franco, Mulheres Negras Decidem e Movimento Pessoas à Frente.

Por fim, considerando o escopo desta nota técnica, cabe especificar de que maneira a violência política de gênero foi considerada, a fim de possibilitar uma leitura contextualizada deste material. No questionário, na seção sobre Violência de gênero, dentre outras perguntas, as Secretárias foram apresentadas a uma lista que tipifica diferentes formas de violência de gênero, traduzidas em situações cotidianas, e elas deveriam indicar com qual frequência já as tinham vivenciado, conforme reproduzido abaixo:

Pergunta: Indique a frequência que as situações descritas podem ter ocorrido enquanto você estava trabalhando no cargo de secretária.

Frequência: Nunca , Raramente , Às vezes , Muitas vezes , Sempre .

1. *Eu já me senti ameaçada por palavras, gestos ou outros meios.*
2. *Eu já senti receio de que algum tipo de violência acontecesse com alguém da minha família.*
3. *Eu já me senti exposta quando compartilharam, de maneira equivocada, as minhas ações e comportamentos.*
4. *Eu já fui questionada sobre minhas roupas, aparência física ou peso.*
5. *Já me senti manipulada emocionalmente, levando a decisões que não refletiam meus verdadeiros desejos.*
6. *Eu já me senti isolada ou deixada de lado.*
7. *Eu já me senti insegura para expressar minha opinião junto à minha equipe.*
8. *Já fui perseguida física e/ou psicologicamente de maneira presencial ou por meio de postagens e mensagens nas redes sociais.*
9. *Já atribuíram a mim fatos que ofendem minha reputação.*
10. *Já fui ameaçada para não revelar fatos e informações sobre uma pessoa ou situação.*
11. *Já tive a sensação dos fatos serem distorcidos por outros e isso me deixou em dúvida sobre a minha memória e sanidade.*

- 12. Já fui impedida de circular nos espaços que eu gostaria.*
- 13. Já fui questionada sobre minhas práticas religiosas e crenças.*
- 14. Já ouvi comentários, propostas e gestos de cunho sexual relacionados a mim no ambiente de trabalho.*
- 15. Já tocaram em mim sem consentimento em debates mais acalorados ou reuniões privadas.*
- 16. Já ouvi comentários preconceituosos sobre a cor da minha pele e do meu cabelo.*
- 17. Sou constantemente interrompida em reuniões importantes.*
- 18. Já vi minhas ideias sendo apropriadas por outros, sem o devido reconhecimento ou crédito.*

Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

Para viabilizar a análise do conjunto de dados, as respostas foram organizadas com base na tipificação das formas de violência contra a mulher definidas no artigo 7º da Lei nº 11.340/2006⁶, conhecida como Lei Maria da Penha. Esse dispositivo legal estabelece uma classificação abrangente dos tipos de violência, proporcionando uma estrutura normativa para categorizar e compreender as ocorrências relatadas.

Para efeitos desse estudo, foram tipificadas como violência psicológica as alternativas de 1 a 13 e alternativas de 16 a 19, como violência física, a alternativa 15, e como violência sexual a alternativa 14.

⁶ Brasil. (2006). Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Diário Oficial da União.

3. OBSTÁCULOS E DESAFIOS DO CARGO DE SECRETÁRIA NOS GOVERNOS MUNICIPAIS E ESTADUAIS

3.1. Violência política de gênero além dos cargos eletivos

As múltiplas formas de violência enfrentadas por mulheres em diferentes espaços sociais e profissionais são uma realidade amplamente denunciada e o contexto político não é exceção. Por isso, em 2021, o Brasil promulgou uma nova legislação (14.192/2021) que tipificou a *violência política contra a mulher como toda ação, conduta ou omissão com a finalidade de impedir, obstaculizar ou restringir seus direitos políticos*. Essa normativa gerou modificações no Código Eleitoral (artigo 326-B), que passou a criminalizar atos como *assediar, constranger, humilhar, perseguir ou ameaçar, por qualquer meio, candidata ou detentora de mandato eletivo*.

Ao proteger exclusivamente mulheres candidatas e eleitas, a nova legislação reconhece como potenciais vítimas de violência política de gênero aquelas que tiveram suas candidaturas aprovadas em convenção partidária ou foram eleitas e diplomadas⁷. Esta nota técnica, no entanto, busca expandir a análise das vítimas desse tipo de violência no Brasil, investigando se esse fenômeno se manifesta no cotidiano de mulheres que ocupam o cargo de secretariado nos governos subnacionais. Pretende-se ainda identificar se outros marcadores além do gênero podem influenciar essa ocorrência, resultando em diferentes graus de vulnerabilidade dentro desse grupo de mulheres.

Vale lembrar que a composição do secretariado nos governos subnacionais se dá por meio de indicações pelas chapas vitoriosas nas urnas e a sua principal atribuição é a formulação e implementação de políticas públicas em diferentes pastas e agendas que impactam significativamente a vida da população. Assim, o exercício dessa função, além de concentrar poder e informações privilegiadas, confere ampla visibilidade pública, além de propiciar o acúmulo de capital político, por meio da ampliação de redes de relacionamentos com distintos setores da sociedade. São posições que dão oportunidade tanto de demonstrar a competência administrativa quanto de consolidar uma imagem pública de liderança, funcionando como um celeiro de talentos para potenciais participantes de futuros pleitos eleitorais.

Esse argumento é referendado pelo **Censo das Prefeitas Brasileiras (mandato 2021-2024)**, o qual indica que 70% das Prefeitas eleitas já ocuparam cargos de confiança nas prefeituras, a maior parte como Secretárias de educação, saúde e assistência social. Tal dado sugere que a passagem pelo primeiro escalão municipal permitiu que muitas secretárias aprimorassem suas experiências, ampliassem seu reconhecimento público e suas redes de influência, além de sua capacidade de mobilizar recursos financeiros e políticos para, posteriormente, concorrer e vencer a disputa eleitoral para o cargo de prefeita. Assim, o cargo de Secretária também pode

⁷ LUNARDELLI, Ana Laura Bandeira Lins. O crime de violência política contra a mulher e o crime de violência política. Revista Eletrônica de Direito Eleitoral e Sistema Político - REDESP, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 210-223, jan./jun. 2022.

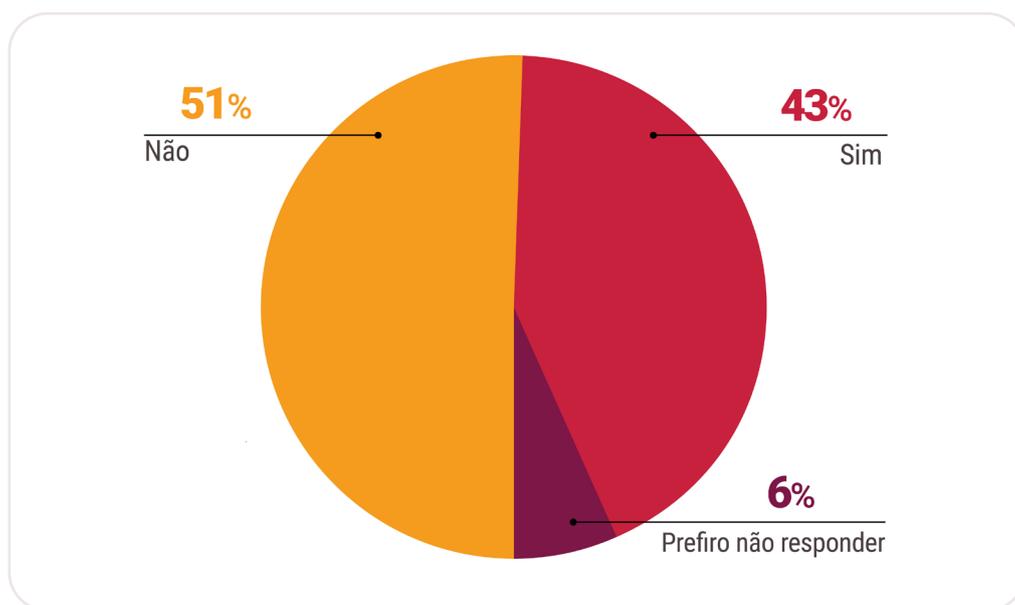
ser considerada uma importante porta de entrada para carreiras políticas femininas, funcionando como uma vitrine e uma via de acesso ao poder em um cenário político historicamente dominado por homens, em sua maioria brancos.

3.2. Violências de gênero sofridas por Secretárias municipais e estaduais

Quase metade das Secretárias afirmam ter sido vítimas de violência de gênero

Entendendo que as diferentes formas de assédio e violência política contra as mulheres constroem sua participação nos espaços de poder, sendo urgente desnaturalizar sua ocorrência para combatê-la, buscamos identificar a percepção das Secretárias municipais e estaduais acerca dessa temática. Assim, foi perguntado se elas consideram que já sofreram violência de gênero no exercício do seu cargo. Observa-se que 43% das respondentes declaram que sim, enquanto 51% declaram que não e 6% preferiram não responder (gráfico 1).

Gráfico 1 – Proporção de Secretárias que consideram ter sofrido violência de gênero no exercício do cargo



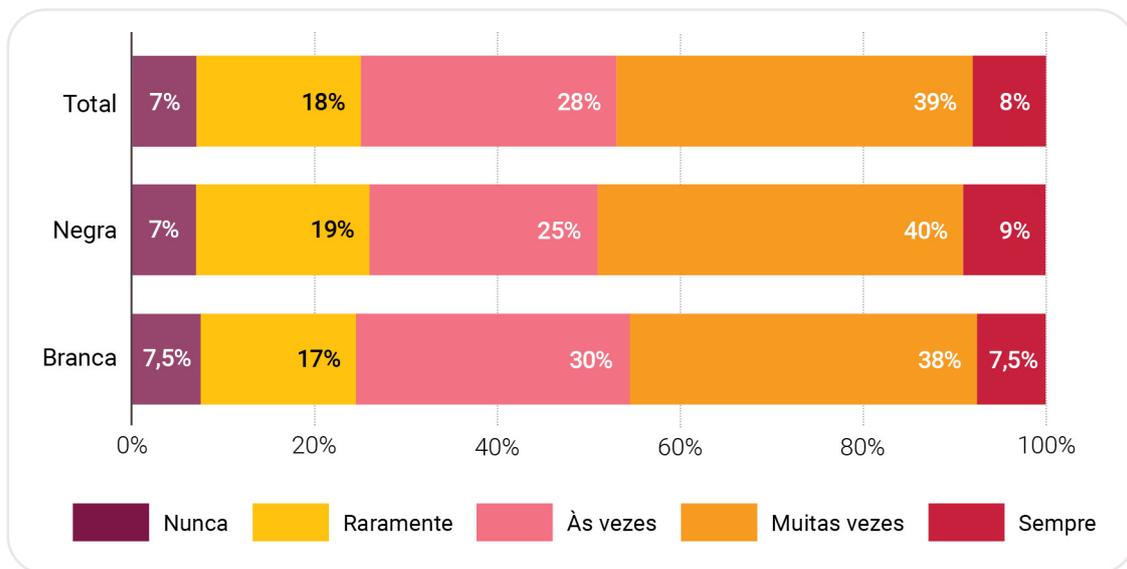
Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

É importante ressaltar que metade das Secretárias municipais e estaduais consideram não ter sofrido violência de gênero no exercício do cargo. Mas o que chama a atenção é o fato de que esses percentuais não se sustentam nas respostas obtidas nas sessões subsequentes do questionário, nas quais as diferentes formas de violência de gênero são tipificadas. Uma hipótese para essa discrepância nos dados é justamente a falta de familiaridade com o que caracteriza esse fenômeno, bem como a naturalização de padrões violentos, machistas e racistas que levam possíveis vítimas a interpretarem ofensas e agressões como “parte do jogo político”.

93% das mulheres entrevistadas já lidaram com situações de violência psicológica no exercício da função

Ao serem perguntadas se já sofreram diferentes situações de violência, 93% das entrevistadas afirmaram ter vivenciado violências psicológicas no exercício do cargo (gráfico 2). Conforme exposto na metodologia, o questionário conceitua como violência psicológica: perseguição, ameaças a si e à própria família, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição, insultos, chantagem, exploração, limitação do direito de ir e vir, tirar a liberdade de crença, interrupção, apropriação de ideias e injúria racial.

Gráfico 2 – Proporção de Secretárias por ocorrência de diferentes tipos de violência psicológica



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

Ressalta-se que 47% das Secretárias afirmam ter enfrentado violência psicológica **sempre** ou **muitas vezes**, enquanto 46% assinalaram **às vezes** ou **raramente**, dados que sugerem a frequência desse fenômeno no cotidiano dessas profissionais. Os depoimentos abaixo, coletados a partir das entrevistas da fase qualitativa da pesquisa, retratam a gravidade desse problema na administração pública.

“Eu acho que desafios são muito comuns no dia a dia da mulher quando ela chega no alto escalão, né? Assim, de tentar desacreditar, tirar credibilidade do seu trabalho, aumentar o tom de voz, tentar inibir, né? Você está falando tecnicamente sobre determinado assunto, fazendo alguma argumentação, alguma defesa e você é cortada, né, ignorada. Já cheguei a ouvir de um colega do mesmo nível hierárquico, quando eu disse que exigia que ele me respeitasse, e ele disse que ele falava e agia do jeito que ele queria.”

“Na semana passada, tivemos uma reunião aqui e a pessoa, no Dia da Mulher, foi dar uma palavra na sala, era um homem advogado com OAB e tudo, e o cara simplesmente disse assim: “eu respeito as mulheres que estão em situação de destaque, mas acho que o papel da mulher é em casa cuidando dos filhos”. Isso é um homem falando no dia Internacional da Mulher, chega a ser agressivo.”

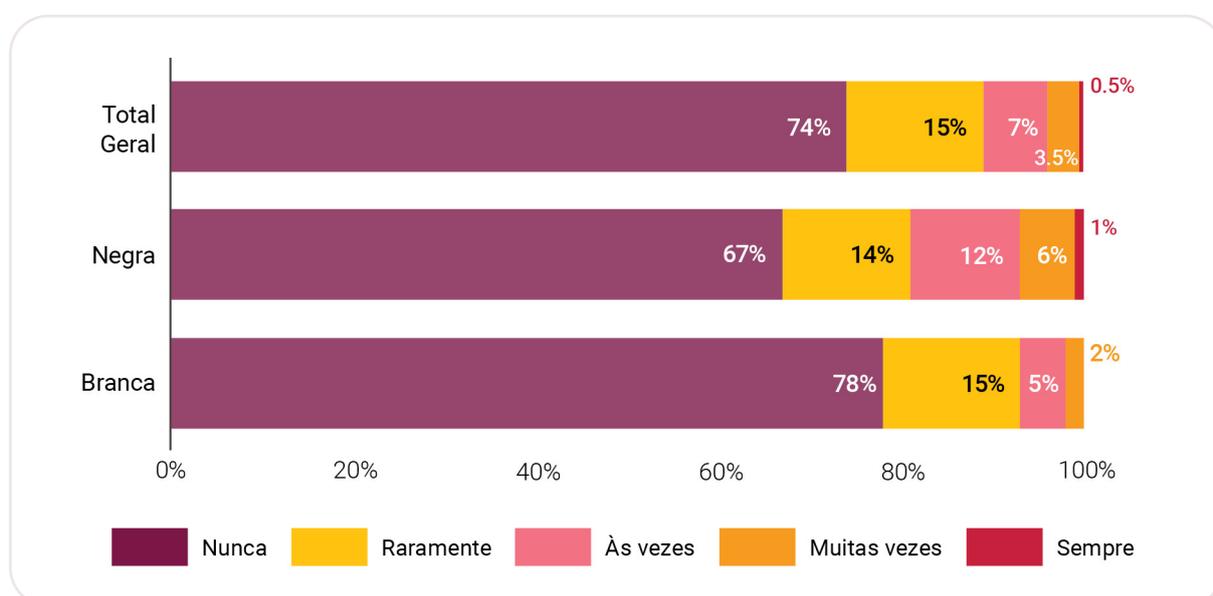
Situações de injúria racial também foram relatadas na pesquisa, como a situação abaixo vivenciada por uma Secretária negra que participou das entrevistas.

“Já ouvi isso: “você tem mais cara de passista do que de Secretária”, também já ouvi isso várias vezes, né? Você é a mulata que todo mundo quer na política, né?”

1 em cada 4 Secretárias relatam ter sofrido violência física no exercício da função

Vinte e seis por cento das entrevistadas relataram ter vivenciado situações de violência física com alguma frequência no exercício do cargo (gráfico 3), sendo entendida como **toques sem consentimento em debates mais acalorados ou reuniões privadas**.

Gráfico 3 - Proporção de Secretárias por ocorrência de algum tipo de violência física



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

A análise dos dados de violência física entre mulheres negras e brancas revela desigualdades significativas que merecem uma consideração aprofundada. Percebe-se que as mulheres negras enfrentam uma maior prevalência de violência física, em comparação com as mulheres brancas.

Enquanto 22% das mulheres brancas afirmaram já ter sofrido violência física, esse percentual cresce para 33% entre as mulheres negras, sendo que 12% relataram sofrer **às vezes**, enquanto 6% indicaram que já ocorreu **muitas vezes**, e 1% afirmaram que ela acontece **sempre**. Essa frequência e intensidade mais elevadas indicam uma exposição maior das Secretárias negras a certos padrões de violência.

Reproduzimos abaixo um relato que exemplifica uma situação de violência física vivenciada por Secretárias entrevistadas na fase qualitativa da pesquisa.

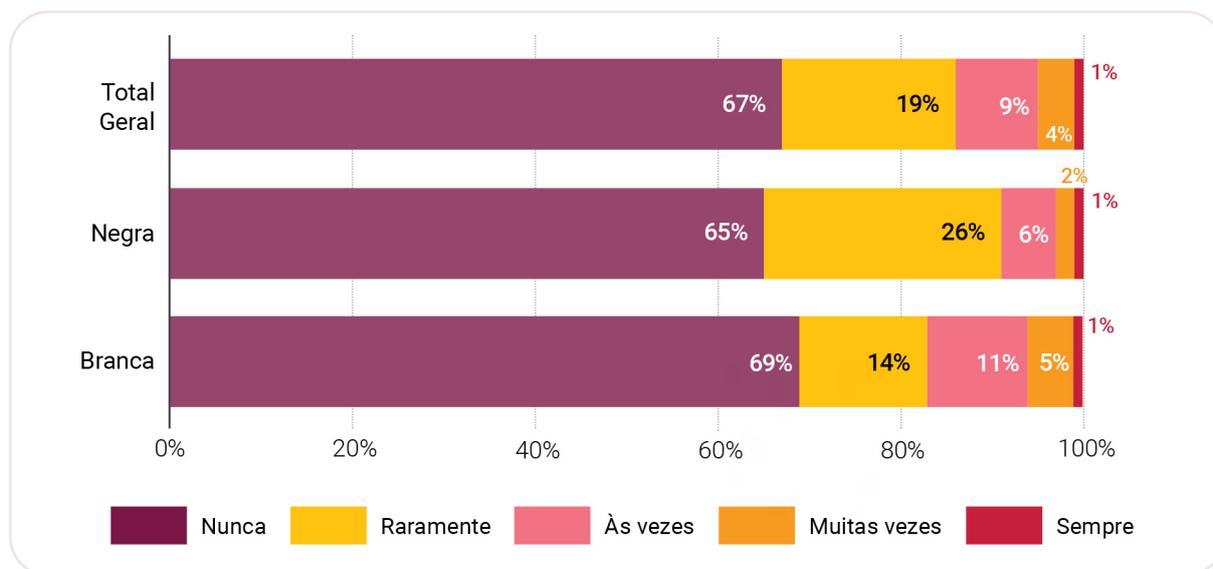
“Eu tive uma situação com um secretário. Eu fui chamar a atenção dele, ele me trancou na sala, fechou a porta e apagou a luz. Eu fiquei em uma sala trancada. “Vamos apagar a luz. Isso.””

1 em cada 3 Secretárias relataram ter sofrido algum tipo de violência sexual no exercício da função

Em relação à violência sexual, as respostas indicam que 33% das secretárias já lidaram com violência sexual com alguma frequência no exercício do cargo (gráfico 4), entendida como assédio, comentários, propostas e gestos de cunho sexual direcionados a elas no ambiente de trabalho. Esse índice supera as taxas de violência física identificadas e evidencia a vulnerabilidade extrema das mulheres em contextos políticos de prevalência masculina.

A violência sexual muitas vezes ocorre em espaços considerados seguros, como o ambiente doméstico, espaço de trabalho ou instituições de ensino, o que denuncia a insuficiência de políticas de prevenção e proteção⁸. A subnotificação desse crime, combinada ao estigma e ao medo das vítimas de realizar uma denúncia, agrava ainda mais o cenário. Além disso, a ausência de mecanismos eficientes de acolhimento e justiça perpetua uma sensação de impunidade, reforçando a continuidade do ciclo de violência.

Gráfico 4 - Proporção de Secretárias por ocorrência de algum tipo de violência sexual



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024

Em praticamente todas as categorias analisadas, as mulheres negras apresentaram maior incidência de violência, o que demonstra que os marcadores raciais intensificam a vulnerabilidade das Secretárias municipais e estaduais à violência política de gênero.

O relato abaixo - obtido durante a fase de entrevistas - demonstra o tipo de violência sexual vivenciada pelas Secretárias no ambiente de trabalho.

⁸ Schraiber, et.al. 2023. Violência sexual contra mulheres por parceiro íntimo e desigualdade de gênero na voz dos profissionais da Atenção Primária à Saúde. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/article/icse/2023.v27/e220656/pt/>>. Acesso em: 29 de novembro de 2024

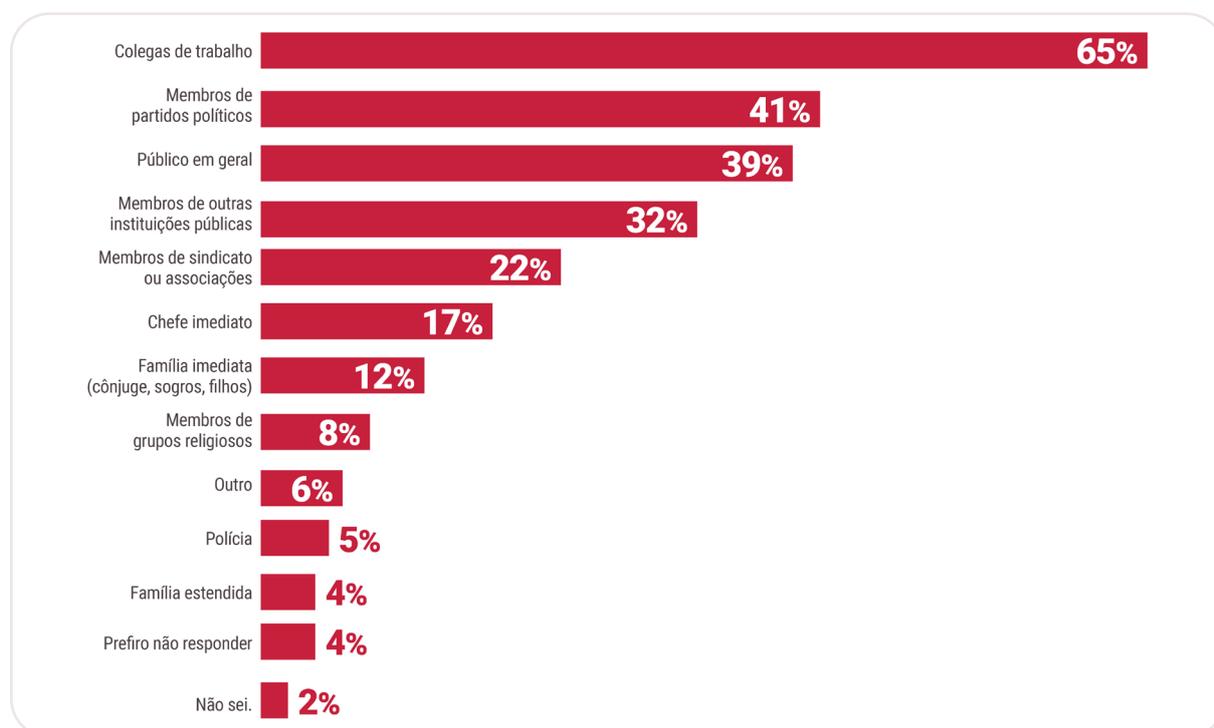
“Quando me tornei secretária, nos seis primeiros meses, depois eu fui descobrir que tinha uma aposta? De quem “me comeu” para eu me tornar Secretária... Então eu ouvi essa frase de algumas pessoas? Então imagina descobrir isso? Que tinha uma aposta institucionalizada com alguns companheiros de trabalho se questionando quem havia “me comido” para eu poder me tornar Secretária?”

Colegas de trabalho e membros de partido político são os principais perpetradores dessas violências

É sabido que nos casos de violência doméstica os principais agressores são pessoas próximas e conhecidas da vítima. E os dados insinuam que, no caso da violência contra mulheres ocupantes de cargos públicos, não é muito diferente.

Observa-se uma predominância de dois perfis principais de perpetradores de violência de gênero contra as Secretárias: os colegas de trabalho (65%) e os membros de partidos políticos (41%), conforme o gráfico 5⁹. Esses resultados demonstram a persistência de uma cultura política excludente e hostil, marcada por práticas institucionais que perpetuam as desigualdades de gênero e raça.

Gráfico 5 – Principais agressores das secretárias que afirmam ter sofrido violência de gênero no exercício do cargo



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024

O relato abaixo, extraído de uma entrevista, expressa o ambiente de naturalização do assédio e da violência de gênero no ambiente político.

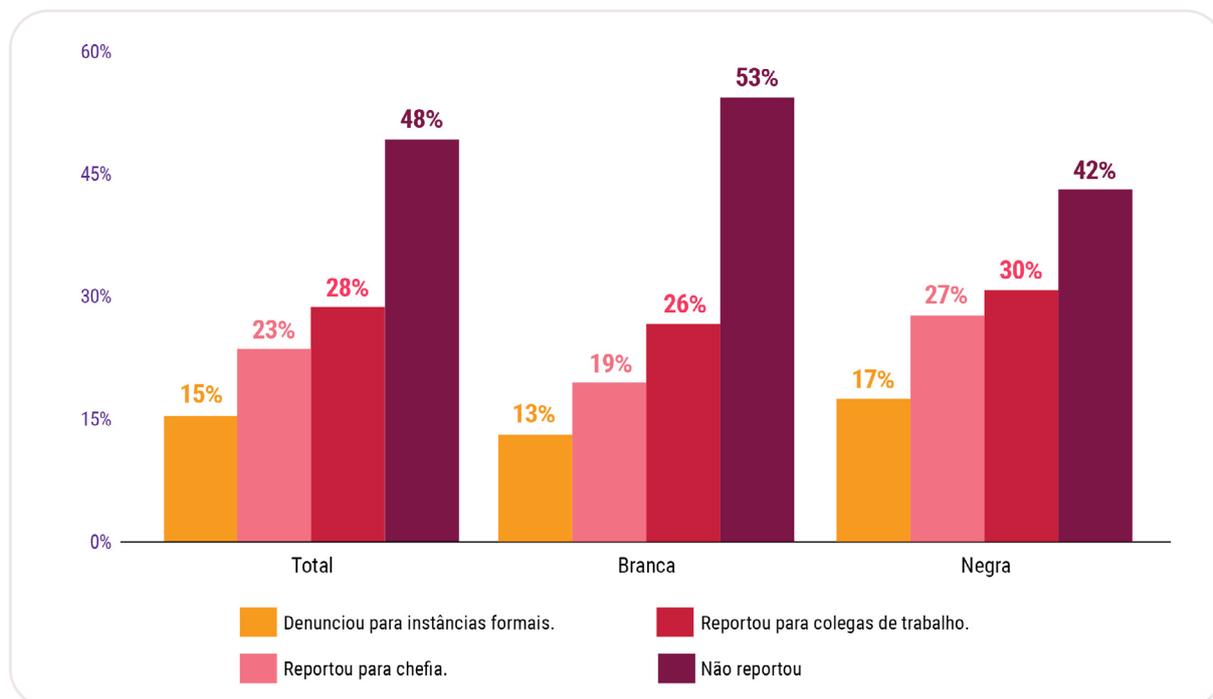
⁹ As respondentes podiam assinalar mais de uma opção e, por isso, os resultados não somam 100%.

“Essa questão, eu tenho lidado com muita dificuldade aqui, os homens de gerações anteriores. Eles não parecem perceber que estão assediando, é como se fosse um comportamento normal. E eu percebo muitas sutilezas em alguns comportamentos que ainda não é fácil de confrontar e tratar. Então, a gente ainda tem comportamentos dentro da secretaria que são assustadores sim, na forma de tratar, na forma de olhar, na forma de julgar, de comentar, sabe? Então, assim, temos ainda muitos desafios pela frente para que a mulher se sinta realmente mais livre e segura no ambiente de trabalho. Acho que esses temas precisam ser tratados de forma mais aberta, mais frequente e a gente precisa questionar mesmo, não aceitar.”

Metade das Secretárias preferem não reportar a violência sofrida

Visando compreender os mecanismos institucionais previstos para prevenção, denúncia e proteção de situações de violência de gênero, perguntamos às Secretárias que afirmaram ter sofrido violência sobre o encaminhamento dado à violência sofrida. Nesse sentido, o questionário utilizado disponibiliza quatro opções: (I) reporte para minha chefia; (II) reporte para colegas de trabalho; (III) denunciei para instâncias formais e (IV) não reporte.

Gráfico 6 - Proporção de Secretárias que consideram que sofreram violência por tipo de reporte e por raça



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024

Os dados indicam que quase metade das Secretárias (48%) optaram por não reportar a violência sofrida (gráfico 6). Entre as entrevistadas que chegaram a reportar, 28% relataram que compartilharam suas experiências com colegas de trabalho e 23% com a chefia.

A denúncia para instâncias formais foi a menos frequente, com apenas 15% das mulheres optando por esse caminho. Esse resultado sugere que recorrer aos mecanismos formais de denúncia continua sendo um desafio para muitas mulheres.

Além de enfrentar o sofrimento emocional associado ao relato de experiências profundamente traumáticas, a denúncia frequentemente resulta na revitimização. Esse processo ocorre quando a vítima é submetida a julgamento social, desconfiança, culpabilização, constrangimento, silenciamento e, em alguns casos, à proteção institucional ou social do agressor. Ainda, as vítimas podem ser expostas a ações legais, como processos por calúnia ou difamação, o que intensifica o ciclo de violência e desestimula a busca por justiça.

Alguns relatos obtidos durante as entrevistas oferecem pistas para explicar esse índice tão baixo:

“O politicamente correto deveria ser falar “denuncie e peça ajuda”, mas, infelizmente, a gente sabe que não é assim e não tem como ser assim ainda. Eu acho que a gente vai esperar mais uns 20 anos para realmente nós, mulheres na política, termos a tranquilidade de denunciar. Infelizmente, o Brasil ainda não criou um ambiente saudável para a gente fazer isso, porque quando a mulher na política denuncia, ela é retirada do cenário político, ponto.”

Diferenças Raciais no comportamento de denúncia

Quando considerado o comportamento de denunciar, pela perspectiva racial, a análise dos dados revela que as mulheres negras recorrem mais a instâncias formais e redes de apoio informais do que as mulheres brancas. No que diz respeito à denúncia formal, 17% das mulheres negras reportam a violência sofrida a instâncias formais, em contraste com 13% das mulheres brancas (gráfico 6). Caberia investigar mais profundamente os motivos que levam a essa diferença entre mulheres brancas e negras.

O baixo percentual de mulheres que não registram queixas ou boletim de ocorrência sobre a violência, tanto negras (17%) quanto brancas (13%), mesmo diante da alta porcentagem de mulheres que relatam terem vivido este tipo de violência, pode ser explicado por algumas hipóteses a partir dos relatos coletados na pesquisa qualitativa:

- 1. Minimização da gravidade do incidente:** muitas mulheres relatam que não consideraram os eventos graves o suficiente para justificar uma denúncia. Acreditam que o incidente não era tão sério (“não achei que fosse o caso”, “não senti necessidade para tal”) ou que conseguiram defender-se por conta própria (“sempre me defendi”, “eu mesma reagi e me defendi”);
- 2. Falta de consciência sobre o que constitui violência ou assédio:** algumas mulheres mencionaram que, na época em que os incidentes ocorreram, não tinham consciência de que o que sofriam poderia ser considerado crime ou violência (“falta de consciência de que a ação sofrida correspondia a crime”, “ocorreu numa época em que eu não tinha a consciência de hoje”);
- 3. Medo de retaliação ou consequências negativas:** o temor de repercussões, como perder o emprego, enfrentar uma pessoa influente, ou não ter testemunhas para apoiar o caso, foi um fator importante (“não havia testemunha”, “o colega que cometeu tem muito dinheiro e muita influência política”, “não vou conseguir outro trabalho se o fizer”);
- 4. Desistência pela burocracia e exposição:** o processo de denúncia é visto como burocrático e expõe a vítima a situações desconfortáveis, o que desencoraja a busca por justiça (“desistência pela exposição e burocracia”, “não faço de imediato e com o tempo acabo abrindo mão”);

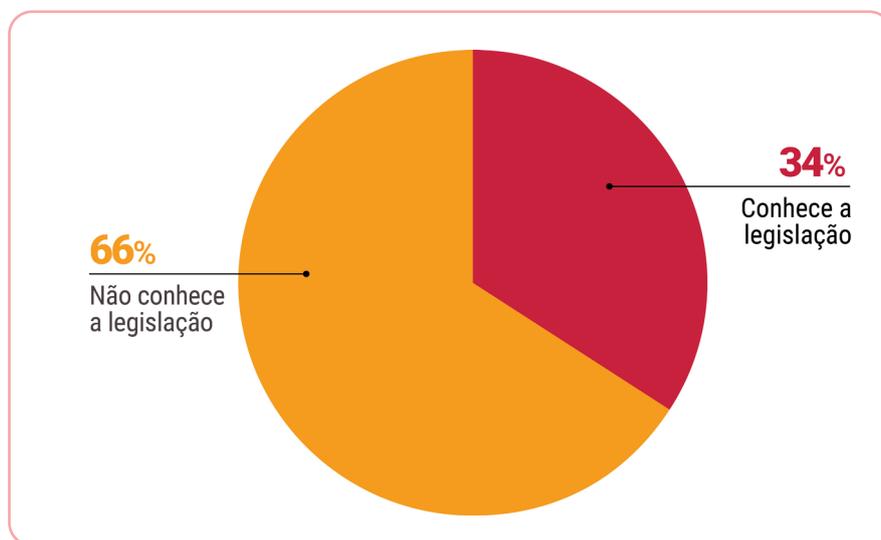
5. Resolução individual ou diálogo: algumas mulheres optam por lidar com a situação de forma interna, buscando resolver os problemas por meio de diálogo, e consideram essa abordagem mais eficaz do que denunciar formalmente (“sempre diálogo para solucionar internamente as ações”, “O problema solucionado junto ao superior”).

A subnotificação de casos de violência de gênero entre Secretárias reflete um fenômeno complexo que envolve diversos fatores. Segundo os relatos trazidos nas entrevistas, o baixo índice de denúncias formais pode ser atribuído ao medo de represálias, à desconfiança nas instâncias formais e, até mesmo, à falta de consciência sobre a gravidade da situação vivida, em decorrência da naturalização da violência, como já exposto. Além disso, a subnotificação pode ser influenciada por questões culturais e estruturais que desencorajam as mulheres a buscarem ajuda. A necessidade de validação social e o receio de não serem levadas a sério também podem ser fatores que contribuam para a decisão de não formalizar uma queixa.

Por fim, a subnotificação impede uma compreensão abrangente da extensão do problema, dificultando a formulação de políticas eficazes de prevenção e apoio. A falta de dados confiáveis pode perpetuar a invisibilidade do problema, criando um ciclo vicioso que mantém as mulheres em situações de vulnerabilidade sem o devido suporte ou intervenção.

2 entre 3 Secretárias desconhecem lei específica de combate ao assédio ou violência contra mulheres no exercício de cargos públicos

Gráfico 7 - Proporção de Secretárias que declaram ter conhecimento de leis específicas de prevenção e enfrentamento da violência contra mulheres no exercício de cargos públicos



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024

Quando perguntadas sobre o conhecimento de leis específicas de prevenção e enfrentamento da violência contra mulheres no exercício de cargos públicos, 66% das Secretárias não possuem essa informação (gráfico 7). Essa lacuna pode comprometer a capacidade das mulheres de identificar e agir diante de situações de violência, como já discutido anteriormente.

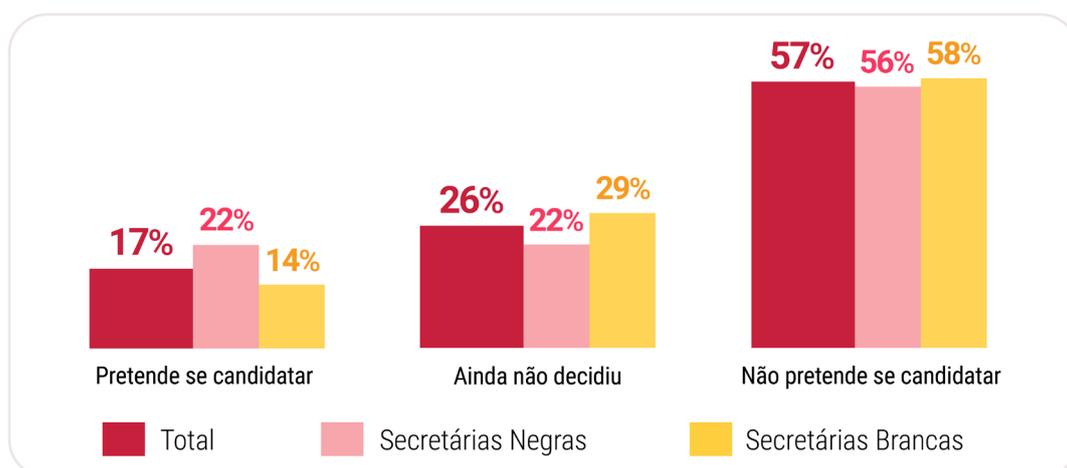
Em contrapartida, 34% das Secretárias afirmaram ter conhecimento sobre o tema. Vale destacar, contudo, que as menções livres feitas pelas Secretárias revelam uma extensa variedade

de leis, decretos e programas, abrangendo diferentes esferas de atuação, como os níveis federal, estadual e municipal. Um dos padrões mais evidentes é a ênfase na Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) que não possui competência para tutelar casos ocorridos no setor público, pois seu objetivo é prevenir e enfrentar a violência doméstica e familiar, ou seja, situações que ocorrem no ambiente privado das mulheres. Dessa forma, não se aplica necessariamente à proteção contra a violência vivenciada durante o exercício profissional.

Apenas 17% das Secretárias pretendem candidatar-se a um cargo eletivo futuramente

Entendendo que a maioria das Secretárias tem mais de 20 anos de carreira e ampla experiência no setor público, conforme demonstrado na Nota Técnica 1 dessa pesquisa, uma das trajetórias possíveis em termos de avanço na carreira seria justamente a candidatura a um cargo eletivo. Buscando compreender melhor a ambição política das Secretárias, perguntamos se elas teriam a intenção de candidatar-se a algum cargo eletivo futuramente.

Gráfico 8 - Proporção de Secretárias por pretensão de candidatura a um cargo eletivo no futuro por raça



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024

A maioria das Secretárias (57%) afirma que não pretende candidatar-se, enquanto 26% ainda não se decidiram e 17% responderam que sim, com uma proporção maior de respostas positivas entre as mulheres negras (22%) que entre as brancas (14%), conforme gráfico 8.

A fase qualitativa da pesquisa reforça, por meio de relatos, a maior exposição à violência a partir do momento em que ela ultrapassa o espaço técnico que lhe foi confiado e passa a ocupar a arena pública.

“Não foi, não tem sido fácil em nenhum momento exatamente porque eu sou técnica, né? Não tenho vinculação política. (...) Até assumir essa função eu entendia que eu não tinha tido nenhuma situação de conflito por ser mulher¹⁰. (...) Pensar em desistir, eu pensei algumas vezes, mas não, não desisti, não pretendo mais desistir (...) acho que a gente precisa resistir na verdade, né, não desistir, mas dizer que é fácil não é. Tem momentos que a gente repensa até porque nós nunca somos só profissional, né? A mulher é mãe, é filha, ela é amiga, ela tem necessidade de agir nessas ações de cuidado”

¹⁰ Grifo nosso.

“Eu acho que se a mulher não tiver muito apoio de decisão de quem a escolheu para colocar naquele lugar a situação fica bastante fragilizada, né? O homem já vem mais empoderado. Ele já assume o fato de assumir a função, o que já atribui a ele poder né? E a mulher não, a mulher vem questionada. Será que ela dá conta? Será que ela sabe do assunto mesmo que ela tá assumindo, né? Ela já vem na dúvida, já vem para ser testada, sabe? Eu acho que a principal diferença é essa e a gente ter que estar constantemente provando que é capaz.”

Uma primeira hipótese para a baixa pretensão em candidatar-se é a dificuldade de reconhecer o caráter político da função exercida pelas mulheres na liderança de Secretarias, o que perpetua sua vulnerabilidade e desestimula o avanço para espaços e candidaturas eletivas. Seria importante aprofundar essa análise comparando com os Secretários homens para compreender se há disparidades significativas entre os gêneros em termos de ambição política.

Outra hipótese trazida pelas entrevistas pode estar relacionada ao fato de que a projeção e a visibilidade como potenciais candidatas aumentam o risco de sofrerem violência política de gênero. Por outro lado, enquanto ocupam posições profissionais enquadradas como “técnicas”, o risco de enfrentar esse tipo de violência tende a ser menor.

3.3. Carreira e sobrecarga de trabalho doméstico

82% das Secretárias são mães e mais da metade é a principal responsável pela gestão doméstica

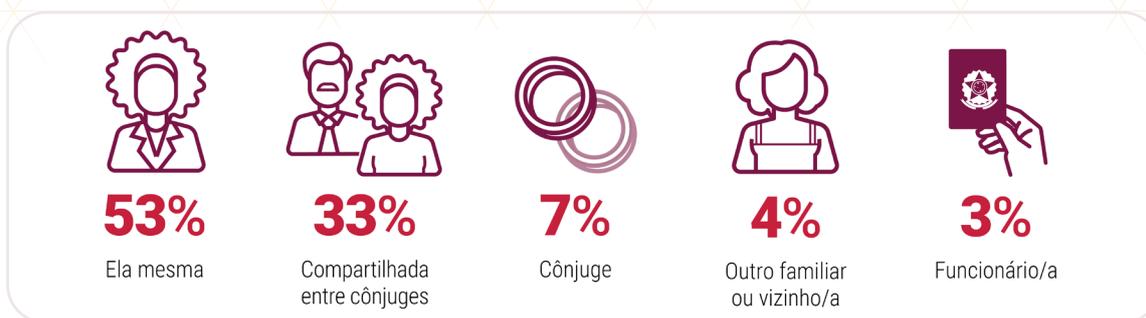
A análise do perfil familiar das Secretárias brasileiras revela que 82% delas são mães. A maioria se encontra em relações conjugais, sendo 55% casadas e 10% em união estável, enquanto 21% são divorciadas, 12% solteiras e 2% viúvas.

Conforme destacado pela economista Claudia Goldin, a maternidade é determinante para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho por conta da penalização que as mulheres sofrem devido à falta de flexibilidade nas estruturas e nos ambientes de trabalho¹¹. Com base nesse diagnóstico, o questionário investigou a divisão das tarefas domésticas e das responsabilidades de cuidado, reconhecendo esses aspectos como potenciais obstáculos à ascensão profissional dessas mulheres.

Em relação à gestão doméstica de suas casas (contratação de funcionário/a, pagamento das contas, reparos, entre outros), os resultados revelam que 53% das Secretárias são as principais responsáveis, enquanto 33% compartilham essa responsabilidade com o cônjuge. Por outro lado, apenas 14% das Secretárias não são as principais responsáveis pela gestão doméstica, sendo o cônjuge (7%), um outro familiar ou vizinho (4%), ou um funcionário(a) (3%), os principais responsáveis (gráfico 10).

¹¹ GOLDIN, C. The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family. *American Economic Review*, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.

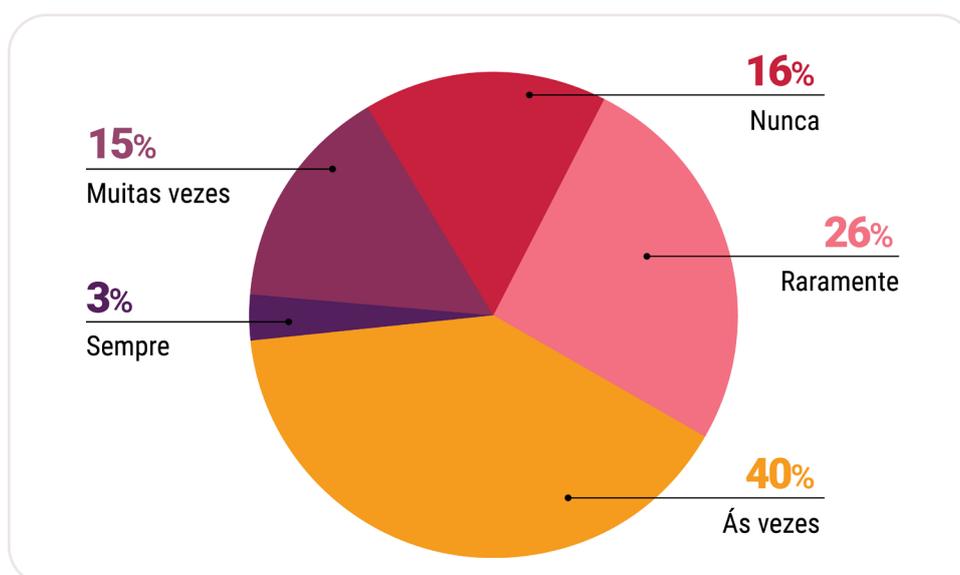
Gráfico 9 - Proporção de Secretárias na responsabilidade pela gestão doméstica



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

O Censo das Secretárias também perguntou sobre o quanto as atividades de cuidado dificultam o exercício de suas atividades públicas, revelando que para 18% das Secretárias as atividades de cuidado dificultam sempre (3%) ou muitas vezes (15%), e para 66% das Secretárias dificultam em alguma medida, sendo para 40% “às vezes” e 26% “raramente” (gráfico 11). Apenas 16% das Secretárias afirmaram que as atividades de cuidado nunca dificultaram o exercício de suas atividades públicas.

Gráfico 10 - Frequência que o trabalho doméstico e de cuidados dificulta o exercício de suas atividades públicas



Fonte: Censo das Secretárias Brasileiras – Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais, 2024.

Esses dados são reveladores dos obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho de modo geral, contudo, há especificidades a serem consideradas no caso das Secretárias.

“Para você ter uma ideia, os colegas que eu tenho secretários, eles vão embora duas horas para casa. Eu saio daqui todo dia sete, oito da noite. Porque tudo que eu assino eu tenho que ler. E aí, todas as decisões que eu tomo, eu tomo colegiado junto com os quatro diretores para não cair no erro. E também para acompanhar de perto o que está sendo tratado, entendeu? Porque todo dia eu sou posta à prova. Então, quando eu falo que a gente está sempre um passo à frente, isso quer dizer trabalhar fora do horário de expediente. Trabalhar no final de semana. Estar constantemente lendo. Você tem uma ideia?”

Estudos¹² revelam que, ao optar pela carreira política, muitas mulheres acabam enfrentando múltiplas pressões e atritos domésticos. Como o “ser político” é mais frequentemente vinculado ao mundo masculino, os homens costumam contar com apoio familiar quando decidem seguir uma trajetória política. No caso das mulheres que fazem essa mesma escolha, muitas acabam lidando com resistências e questionamentos em seus lares, já que as tarefas domésticas e de cuidados são mais socialmente associadas à figura feminina, independentemente da existência ou não de filhos.

No artigo *Liderança de Mulheres na Burocracia Federal: Dificuldades e Desafios para Ascensão* (2024), Michelle Fernandez e Ananda Marques destacam que para mulheres em cargos de liderança, a sobrecarga com tarefas domésticas e o desafio de equilibrar trabalho e maternidade são barreiras significativas para o avanço profissional. Entre os fatores apontados, pelas respondentes, como obstáculos à ascensão a posições de chefia, destacam-se a discriminação de gênero (40,8%), a dificuldade de conciliar trabalho e maternidade (38,3%) e a sobrecarga doméstica (28%) (FERNANDEZ e MARQUES, 2024).

“É importante trazer que eu passei por um divórcio logo depois que me tornei secretária, né? (...) Eu optei pelo divórcio porque eu falei, cara, ou eu vou ter tempo 100% para isso ou, infelizmente, eu não vou conseguir avançar da forma que eu quero avançar. Então é muito perversa a política para nós mulheres. Eu tive que literalmente abrir mão de um relacionamento maduro e saudável para eu ter tempo porque enfim, não tava conciliando mesmo. Eu sei o quanto os homens na política geralmente se casam para ter alguém que cuide deles, né? E eu tive que optar por um lugar de não ter uma relação porque eu não queria demandar meu tempo para cuidar de um outro porque nós mulheres acabamos sendo cuidadoras das pessoas com quem nos relacionamos.”

Nesse espaço técnico e político, as Secretárias enfrentam uma dupla dimensão de barreiras à ascensão na carreira. Por um lado, lidam com obstáculos estruturais, como a discriminação de gênero e a sobrecarga do trabalho doméstico, amplificados pela conciliação entre maternidade e liderança. Por outro, enfrentam as pressões sociais associadas à inserção das mulheres em posições de poder, tradicionalmente vistas como masculinas. Esses desafios, combinados, não apenas limitam seu crescimento profissional, mas também evidenciam a necessidade de políticas que reconheçam e mitiguem as desigualdades de gênero tanto na esfera pública quanto na privada.

¹² ALVARES, Maria Luzia Miranda. **Mulheres na competição eleitoral, seleção de candidaturas e o padrão de carreira política no Brasil**. Rio de Janeiro. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2004.

4. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Os dados coletados sobre as Secretárias mostram um perfil marcadamente qualificado no qual quase 70% delas possuem formação acadêmica além da graduação, com muitas delas sendo pós-graduadas ou possuindo uma segunda graduação em áreas como Direito. Essa qualificação as torna aptas a lidar com as complexidades jurídicas e administrativas de seus cargos, somando à vasta experiência no setor público, com atuação frequentemente entre 11 e 30 anos. Nota-se que essas mulheres trazem consigo uma trajetória consolidada no setor público aliada ao conhecimento técnico.

Mais de 40% das Secretárias têm vínculos com partidos políticos e já ocuparam posições de liderança neles, sendo que 47% já foram dirigentes partidárias.

Contudo, a despeito da sua capacidade técnica e trânsito político, e de ocuparem posições no alto escalão dos governos subnacionais, essas mulheres são frequentemente expostas a violências de gênero no exercício de suas funções.

Nesse sentido, para enfrentar o cenário diagnosticado, é fundamental adotar medidas contundentes e em múltiplos níveis:

- 1. Criar mecanismos legais de proteção**, incluindo o desenvolvimento de legislação específica que valide a violência política de gênero como um fenômeno distinto, abrangendo explicitamente as Secretárias no exercício de suas funções;
- 2. Capacitação e conscientização.** Programas de treinamento devem ser oferecidos para Secretárias e demais mulheres no setor público, ensinando-as sobre seus direitos, estratégias de enfrentamento e os recursos disponíveis para proteção contra violências;
- 3. Campanhas de sensibilização** voltadas para colegas de trabalho e líderes políticos, buscando reconhecimento e valorização do papel das Secretárias na administração pública;
- 4. Fortalecer a rede de apoio** é outra medida vital. Grupos de apoio e afinidade podem ser criados, permitindo que Secretárias compartilhem experiências e recebam orientação e suporte emocional e profissional. A articulação com organizações do terceiro setor que promovem o debate e o enfrentamento à violência política de gênero também pode ampliar o suporte e a visibilidade das Secretárias;
- 5. Pesquisas, monitoramento e avaliação contínua.** Realizar censos e pesquisas sobre as experiências das Secretárias na administração pública e criar indicadores específicos para monitorar a violência política permitirá uma resposta mais rápida e eficaz. Investir em pesquisas sobre a participação política das mulheres, incluindo Secretárias, e os desafios que enfrentam, possibilitará soluções inovadoras para promover a equidade. A implementação integrada e colaborativa dessas medidas poderá criar um ambiente mais seguro e propício para o crescimento e a participação política das secretárias, enfrentando a violência política de gênero de maneira eficaz;

6. Incorporar perspectivas interseccionais nas políticas de combate à violência e promoção da igualdade de gênero, assegurando que as particularidades de raça sejam consideradas nas experiências das Secretárias;

7. Promover gabinetes paritários. Promover os “gabinetes paritários” nos espaços de poder, com a composição de metade homens e metade mulheres, é uma possibilidade viável e necessária para enfrentar as desigualdades de gênero e raça nas esferas de decisão política e administrativa. Essa proposta não se limita apenas à inclusão feminina, mas também à promoção da diversidade racial, reconhecendo que as mulheres negras, indígenas e de outras etnias enfrentam múltiplas camadas de discriminação. Aumentar a representação feminina e racializada nos espaços de poder pode ajudar a deslegitimar comportamentos violentos que frequentemente atravessam a política;

8. Políticas de salvaguarda devem ser implementadas em todos os níveis de governo subnacional, tomando como referência iniciativas como o Guia Lilás, desenvolvido pela Controladoria Geral da União (CGU) no âmbito federal. Essas políticas devem incluir diretrizes claras para a prevenção, identificação e enfrentamento de situações de assédio e violência, especialmente no ambiente público e institucional. Além disso, é fundamental que os estados e municípios adotem mecanismos de proteção que garantam o acolhimento das vítimas, promovam capacitação de servidores para lidar com essas situações e assegurem a responsabilização dos agressores. Tais políticas devem ser acompanhadas de sistemas de monitoramento e avaliação, além de canais seguros e acessíveis para denúncias, alinhados às melhores práticas nacionais e internacionais em proteção de direitos e segurança institucional.

Portanto, reconhecer formalmente a dimensão política da atuação das Secretárias municipais e estaduais é essencial para tratar as violências que enfrentam como um problema coletivo, que impacta não apenas suas trajetórias individuais, mas também a qualidade da representação feminina na política.

Garantir esse reconhecimento, junto com proteção específica e eficaz, pode fortalecer políticas de incentivo à participação feminina, assegurando que as Secretárias ocupem cargos de liderança com segurança e respaldo institucional. Além disso, é crucial que esses mecanismos estimulem o avanço em suas carreiras e a consideração de futuras candidaturas.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANSEEL, F., LIEVENS, F., & SCHOLLAERT, E. Response rates in organizational science research: A meta-analysis of 190 studies published in 1995–2004. In: **Journal of Business and Psychology**. 20(3), pp-359-375, 2005.

ALVARES, Maria Luzia Miranda.. **Mulheres na competição eleitoral, seleção de candidaturas e o padrão de carreira política no Brasil**. Rio de Janeiro. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2004.

BARUCH, Y., & HOLTOM, B. C. **Survey response rate levels and trends in organizational research**. Human relations, 61(8), 1139-1160, 2008.

BRASIL. (2006). Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Diário Oficial da União**.

CAMPOS, L.A.; RIBEIRO, J., NUNES, M.. **Desigualdades de Raça e Gênero no Secretariado Estadual**. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ação Afirmativa, 2023.

CAVALCANTE, P.; CAMÕES, M.; KNOP, M. Burocracia de médio escalão nos setores governamentais: semelhanças e diferenças. In: CAVALCANTE, P.; LOTTA, G. (Org.). **Burocracia de médio escalão: perfil, trajetória e atuação**. Brasília: ENAP, 2015.

CENSO das Prefeitas: mandato 2021-2024. Instituto Alziras, 2024. Disponível em: <https://prefeitas.institutoalziras.org.br/censo/> . Acesso em: 16 de out. de 2024.

GOLDIN, C. The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family. **American Economic Review**, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006

LOPEZ, F.G.; PRAÇA, S., Cargos de confiança e políticas públicas no Executivo federal. In: PIRES, R., LOTTA, G. OLIVEIRA (Org.). **Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas**. Brasília: ENAP, 2018.

LUNARDELLI, Ana Laura Bandeira Lins. O crime de violência política contra a mulher e o crime de violência política. **Revista Eletrônica de Direito Eleitoral e Sistema Político - REDESP**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 210-223, jan./jun. 2022.

NOTA TÉCNICA: conhecendo as lideranças públicas – desafios e oportunidades para ampliação da transparência de dados. **Movimento Pessoas à Frente**, 2023. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/07/conhecendo-as-liderancas-publicas.pdf>>. Acesso em: 13 de out. de 2024.

ROCHA, Diego Nunes de; SACAGAMI, Victoria; FERRARI, Marília. Mulheres negras são 7% dos vereadores eleitos no Brasil. **Gênero e Número**, 9 de out. de 2024. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/reportagens/vereadores-eleitos-2024/>>. Acesso em: 14 de out de 2024.

SCHRAIBER, et.al. 2023. **Violência sexual contra mulheres por parceiro íntimo e desigualdade de gênero na voz dos profissionais da Atenção Primária à Saúde**. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/article/icse/2023.v27/e220656/pt/>>. Acesso em: 29 de nov. de 2024.

VIDAL CORREA, F. **Gender stereotypes and patronage practices in women's careers: A study of the Mexican executive branch**. Cogent Social Sciences, v. 2, n. 1, p. 1266202, 2016.

NOTA TÉCNICA 2
OBSTÁCULOS E DESAFIOS NO
EXERCÍCIO DO CARGO: VIOLÊNCIA
POLÍTICA E SOBRECARGA DE
TRABALHO DOMÉSTICO