



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)
CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS MULTIDISCIPLINARES (CEAM)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS E
CIDADANIA (PPGDH)**

AURÉLIO FALEIROS DA SILVA MAIA

**INCLUSÃO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DAS ATENDIDAS
PELA SECRETARIA DA MULHER DO DISTRITO FEDERAL
(SMDF)**

Brasília (DF)

2025

AURÉLIO FALEIROS DA SILVA MAIA

**INCLUSÃO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DAS ATENDIDAS
PELA SECRETARIA DA MULHER DO DISTRITO FEDERAL
(SMDF)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania da Universidade de Brasília (PPGDH/UnB) para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Bernardino Costa

Brasília (DF)

2025

AURÉLIO FALEIROS DA SILVA MAIA

**INCLUSÃO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DAS ATENDIDAS
PELA SECRETARIA DA MULHER DO DISTRITO FEDERAL
(SMDF)**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Direitos Humanos e
Cidadania da Universidade de Brasília
(PPGDH/UnB) para obtenção do título de
Mestre.

Prof. Dr. Alexandre Bernardino Costa

Universidade de Brasília

Orientador

Profa. Dra. Fernanda Natasha Bravo Cruz

Universidade de Brasília

Membro da Banca

Dra. Maisa Campos Guimarães

Secretaria da Mulher do Distrito Federal

Membro Externo da Banca

Profa. Dra Carolina Santos Souto de Andrade

Pontificia Universidad Javeriana Bogotá

Membro Suplente

DEDICATÓRIA

Respeitosamente, dedico este trabalho às mulheres que compartilharam suas trajetórias e experiências, cuja coragem possibilitou a realização da pesquisa.

RESUMO: O trabalho objetivou compreender de que maneira as mulheres atendidas pela Política Pública Social de Gênero concernente à inclusão de mulheres em situação de violência no mercado de trabalho, implementada pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal, compreendem a política de inclusão, especialmente em relação ao acesso aos direitos sociais. Para tanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com cinco atendidas pelo programa no Distrito Federal, além do preenchimento de um formulário socioeconômico, com perguntas concernentes à inclusão e o atendimento na política e perspectivas em relação à inserção laboral. Foi realizada pesquisa documental a partir dos instrumentos de formalização da política divulgados pela SMDF, pesquisa bibliográfica, e consulta aos órgãos parceiros na execução da política com intuito de levantar dados que pudessem contextualizar e ajudar a compreender a experiência comunicada pelas atendidas. A experiência comunicada foi em geral positiva, notadamente quanto aos fatores relacionados ao atendimento e à oportunidade de exercício profissional nos órgãos acordantes. No entanto, aspectos da experiência revelaram tensionamentos entre os objetivos declarados da política, as expectativas das participantes, a prática institucional e as possíveis efetividades da política, estes que se relacionam com a necessidade do estabelecimento de uma ação do estado verdadeiramente integrada e transversal.

PALAVRAS-CHAVE: Política Pública Social de Gênero – Violência de Gênero — mercado de trabalho – desigualdade - cidadania.

RESUMEN: El trabajo tuvo como objetivo comprender de qué manera las mujeres atendidas por la Política Pública Social de Género relativa a la inclusión de mujeres en situación de violencia en el mercado laboral, implementada por la Secretaría de la Mujer del Distrito Federal, perciben la política de inclusión, especialmente en relación con el acceso a los derechos sociales. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas con cinco participantes del programa en el Distrito Federal, además de la aplicación de un formulario socioeconómico con preguntas relacionadas con la inclusión, la atención brindada por la política y las perspectivas respecto a la inserción laboral. Se llevó a cabo también una investigación documental a partir de los instrumentos de formalización de la política divulgados por la SMDF, investigación bibliográfica y consulta a los organismos asociados en la ejecución de la política, con el fin de recopilar datos que pudieran contextualizar y ayudar a comprender la experiencia comunicada por las participantes. La experiencia relatada fue, en general, positiva, especialmente en lo que respecta a los factores relacionados con la atención y la oportunidad de ejercicio profesional en los organismos involucrados. Sin embargo, algunos aspectos de la experiencia revelaron tensiones entre los objetivos declarados de la política, las expectativas de las participantes, la práctica institucional y las posibles efectividades de la política, lo que se relaciona con la necesidad de establecer una intervención estatal verdaderamente integrada y transversal.

PALABRAS CLAVE: Política Pública Social de Género – Violencia de Género – mercado laboral – desigualdad – ciudadanía.

SUMÁRIO

RESUMO	5
RESUMEN	6
LISTA DE SIGLAS	9
INTRODUÇÃO	10
Capítulo 1 POLÍTICAS PÚBLICAS ORIENTADAS PELA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO CAMPO DA VIOLÊNCIA E DO ACESSO AO TRABALHO E RENDA	
1.1 A desigualdade de gênero e o mercado de trabalho: Precarização do Trabalho das Mulheres	
1.1.1 Violência de gênero (especialmente doméstica e familiar) e suas inter-relações com a desigualdade no acesso ao trabalho e renda	
1.2 A política pública e social de gênero: paradoxo econômico e cultural	
1.2.1 Surgimento e Desenvolvimento da Política Pública e Social de Gênero	
1.2.2 O olhar interseccional das políticas públicas de gênero e a demanda por uma ação pública transversal	
1.3 O II Plano Distrital de Políticas para as Mulheres – PDPM	
1.3.1 Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal – SMDF	
Capítulo 2 METODOLOGIA DE PESQUISA E CONSTRUÇÃO DE DADOS: UMA ABORDAGEM EXPERIENCIAL SOBRE A POLÍTICA DE INCLUSÃO	
2.1 A experiência como categoria de análise na busca por efetividades	
2.2 Acesso aos dados da Secretaria da Mulher do DF	
2.3 Técnicas de Pesquisa: Coleta e análise dos dados	
2.4 Resultados da coleta	
2.4.1 Perfil das Entrevistadas	
2.4.2 Caminhos da implementação da reserva de vagas para mulheres em situação de violência no mercado de trabalho no Distrito Federal	
2.4.3 Respostas aos Pedidos de Informação	
Capítulo 3 RESULTADOS DA PESQUISA: PERCEPÇÕES DAS ATENDIDAS EM RELAÇÃO À POLÍTICA DE INCLUSÃO LABORAL DESENVOLVIDA PELA SECRETARIA	
3.1 A Experiência comunicada como Eixo Analítico: Percepções e Possibilidades de Efetividade da Política Pública	
3.1.1 Ingresso na Política de Inclusão Laboral	

3.1.2 Impacto Percebido em Relação ao Trabalho, Renda e demais Aspectos Socioeconômicos Investigados.	
3.1.2.1 Trajetória Profissional e Renda	
3.1.2.2 Estrutura familiar, Funções de Cuidado e Inserção Profissional	
3.1.3 Participação e Acompanhamento	
3.1.4 Percepção Subjetiva da Política, Avaliação Geral da Experiência e Expectativas para o Futuro	
3.2 Limites da Pesquisa	
3.2.1 Limites Materiais: Complexidade da Intervenção Estatal e Recorte Analítico	
3.2.2 Limites Formais: Desafios Relativos à Coleta, Categorização e Análise dos Dados.	
3.3 Proposições para Pesquisas Ampliadas	
CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS	118
APÊNDICES	126
1. Instrumento de Coleta de Dados/Roteiro das Entrevistas.	
2. TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	
3. Aceite Institucional para Realização da Pesquisa na SMDF	
ANEXOS	135
4. Transcrição das Entrevistas	
5. Respostas aos Pedidos de Informação	

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CEAM – Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares
CLDF – Câmara Legislativa do Distrito Federal
CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público
CRAS – Centro de Referência de Assistência Social
DF – Distrito Federal
FBSP – Fórum Brasileiro de Segurança Pública
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPEDF – Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal
MMulheres – Ministério das Mulheres
MPDFT – Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
MPT – Ministério Público do Trabalho
OEA – Organização dos Estados Americanos
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PDAD – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios
PDPM - Plano Distrital de Políticas para Mulheres
PED/DF – Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal
PEA – População Economicamente Ativa
PGR – Procuradoria-Geral da República
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPGDH – Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania
RASEAM – Relatório Anual Socioeconômico da Mulher
SIM – Sistema de Informações sobre Mortalidade
Sinan – Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SM – Salário-Mínimo
SMDF – Secretaria da Mulher do Distrito Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
STM – Superior Tribunal Militar
TJDFT – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCU – Tribunal de Contas da União
UnB – Universidade de Brasília

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero constitui um elemento estruturante da sociedade, contexto em que se inserem a divisão sexual do trabalho e as hierarquias e desigualdades que vão delegar às mulheres o local de vulnerabilidade social em relação aos homens (Biroli, 2016. p. 739), que possuem reflexos no campo dos direitos sociais como o acesso ao trabalho e à renda.

Nesse cenário, a violência de gênero, especialmente a violência doméstica e familiar, aparece como um fenômeno estrutural que se entrelaça com as desigualdades econômicas para determinar vulnerabilidades e hierarquias sociais, elementos que repercutem significativamente no acesso aos direitos sociais em uma economia de bens simbólicos que, através do princípio de divisão fundamental, organiza toda a percepção do mundo social (Bourdieu, 1999, p.81).

Nesse sentido, reiteradas pesquisas empíricas têm demonstrado essa realidade, como o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM, do Observatório Brasil de Igualdade de Gênero junto ao Ministério das Mulheres (Brasil, 2024); e o Atlas da Violência, produzido Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública – FBSP (IPEA, FBSP, 2025); que apresentam a prevalência de um cenário de desigualdade de gênero no Brasil, especialmente considerando aspectos relacionados à participação das mulheres no mundo do trabalho e a violência de gênero.

Em consideração a este cenário e em face à insuficiência da concepção de igualdade formal para o desenvolvimento das políticas públicas, as reivindicações históricas do movimento feminista em face do Estado orientam a superação da legislação sexista e a criação de mecanismos institucionais voltados para a atenção às mulheres em situação de violência. (Barsted, 2016, p. 36)

Pode ser compreendido como um desses mecanismos institucionais o surgimento das políticas sociais de gênero, que no Distrito Federal estão orientadas pelo II Plano Distrital de Políticas para Mulheres – II PDPM, documento que buscou consolidar a partir da participação social as orientações e objetivos para o desenvolvimento de intervenções do Estado orientadas pela igualdade de gênero.

Nesse contexto, o objeto da pesquisa é a Política de inclusão de mulheres no mercado de trabalho desenvolvida pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal, especialmente a

reserva de vagas em contratos administrativos de prestação de serviços para inclusão das mulheres em situação de violência.

A formulação, implementação e execução da política de reserva de vagas são relativamente recentes. Apenas com a publicação do Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023, foi instituída a obrigatoriedade da reserva de vagas para mulheres em situação de violência nos contratos administrativos de prestação de serviços (regulamentando a previsão da Nova Lei de Licitações e Contratos, Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, que previa a reserva de vagas, mas não exigia a obrigatoriedade).

No Distrito Federal, essa iniciativa foi incorporada pela pasta da Secretaria de Estado da Mulher (SMDF), órgão do poder executivo distrital que vem organizando e implementando a política de reserva de vagas por meio de acordos com órgãos parceiros desde momento anterior à edição dos normativos que tornaram obrigatória a reserva de vagas em todos os contratos administrativos.

Considerando o marco das políticas públicas sociais de gênero em que se insere a presente pesquisa, o objetivo geral consiste em compreender de que maneira as mulheres atendidas pela política de inclusão laboral da Secretaria da Mulher do Distrito Federal - SMDF percebem a iniciativa, de maneira a compreender a política a partir da experiência comunicada, notadamente no que tange ao acesso aos direitos sociais como trabalho e renda, e demais aspectos relacionados à implementação da iniciativa e ao atendimento relacionado.

Como objetivos específicos, a pesquisa propõe (i) contextualizar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e suas relações com a violência doméstica familiar; (ii) compreender o surgimento e evolução das políticas sociais de gênero no Brasil, especialmente em relação aos direitos sociais das mulheres, (iii) examinar o desenho institucional da política de reserva de vagas para mulheres em situação de violência desenvolvida no Distrito Federal, especificamente na SMDF; (iv) ouvir, registrar e categorizar a experiência comunicadas pelas mulheres entrevistadas; e (v) identificar a partir da experiência limites e efetividades da política em relação a seus objetivos fundamentais, notadamente de promoção do acesso aos direitos sociais e promoção da cidadania.

Do ponto de vista metodológico, o trabalho adota uma abordagem qualitativa e experiencial, justificada pela opção de compreensão da política a partir das realidades concretas alcançadas, considerando-se a complexidade da realidade da desigualdade de gênero. A noção de experiência foi mobilizada como categoria de análise da política de

inclusão, como um caminho para encontrar associações e traduções entre atores que permitam traçar os caminhos da efetividade para as políticas públicas. (Cruz, Daroit, 2023, p. 1358).

Para tanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres atendidas pela SMDF, complementadas por formulários socioeconômicos preenchidos no momento da entrevista pelo pesquisador, além de dados complementares, e pedidos de informação a órgãos públicos parceiros. A triangulação de fontes possibilitou compreender a experiência comunicada e a categorização das informações.

Este trabalho organiza-se em três capítulos, além desta introdução e das considerações finais. O Capítulo 1 discute os fundamentos teóricos e normativos que estruturam a política social de gênero, situando as desigualdades de gênero no campo dos direitos sociais e as possíveis inter-relações entre a esses direitos e a violência de gênero, até a estruturação de políticas públicas e intervenções do estado que sejam orientadas ao combate a essa desigualdade por meio da promoção de acesso a direitos sociais.

Em um segundo momento, apresenta-se a trajetória institucional da SMDF como unidade administrativa executora da política de reserva de vagas, e do II Plano Distrital de Políticas para as Mulheres como marco normativo da política de gênero no Distrito Federal. Como conclusão do capítulo 1 é apresentada a trajetória da implementação da reserva de vagas no Distrito Federal por meio da análise documental dos Acordos de Cooperação divulgados pela Secretaria.

O Capítulo 2 apresenta a metodologia da pesquisa, em um primeiro momento articula-se a experiência como categoria de análise e suas possíveis contribuições dentro marcos teóricos da interseccionalidade e transversalidade das políticas públicas. Em um segundo momento, são detalhados os procedimentos de coleta e análise dos dados que compõem a pesquisa, notadamente o caminho para o acesso aos dados da SMDF, os métodos e técnicas de pesquisa e alguns resultados contextuais, como o perfil das entrevistadas e as respostas aos pedidos de informação enviados aos órgãos públicos parceiros da SMDF na política de reserva de vagas.

O Capítulo 3 apresenta os resultados da pesquisa empírica, com foco nas percepções relacionadas aos aspectos considerados da política pública a partir da experiência comunicada das mulheres atendidas. As informações extraídas do levantamento dos dados foram categorizadas e apresentadas em quatro tópicos principais que consideraram diferentes aspectos da vivência comunicada: (i) a maneira de ingresso na política de inclusão laboral; (ii) impacto percebido em relação ao trabalho, renda e demais aspectos socioeconômicos; (iii) a

percepção subjetiva da política e avaliação geral da experiência; (iv) participação, acompanhamento e expectativas para o futuro. Por fim, são apresentados os limites da pesquisa e proposições para futuras investigações aprofundadas.

Em conclusão, ao articular teoria, norma e experiência, esta dissertação busca contribuir para o constante desenvolvimento das públicas de gênero orientadas pela autonomia econômica e enfrentamento da violência contra as mulheres. Buscou-se evidenciar como as trajetórias e as experiências das mulheres atendidas podem orientar a formulação, desenvolvimento e integração de políticas públicas, considerando a centralidade da perspectiva de gênero para as políticas sociais, o enfoque interseccional e a necessidade de uma intervenção estatal verdadeiramente transversal e integrada.

CAPÍTULO 1: Políticas Públicas orientadas pela desigualdade de gênero no campo da violência e do acesso ao trabalho e renda.

1.1 A desigualdade de gênero e o mercado de trabalho - precarização e invisibilidade do trabalho das mulheres.

A partir da compreensão da cidadania enquanto identidade social e política, marcada especialmente a) pelos vínculos de pertencimentos; b) pela participação política/coletiva; e c) pela consciência de ser portador de direitos e deveres (Costa, Ianni, 2028, p.48), é possível constatar que o exercício dessa cidadania está relacionado a diversos aspectos da vida social e econômica que permitem ao indivíduo estar em sociedade em igualdade de condições, direitos e oportunidades.

Exatamente na igualdade é que surge o impasse histórico da cidadania, desde de sua origem a sua concepção sempre foi desigual e consequentemente o seu exercício é historicamente limitado a grupos dominantes, os quais foram responsáveis pela criação de um sistema normativo pretensamente universalista e efetivamente excludente.

O ideário de cidadania universal que inspirou as cartas de direitos do homem e do cidadão, fruto das revoluções liberais dos Séculos XVIII e XIX, funda do instituto normativo da “humanidade” para além da definição de um status de cidadania, mas principalmente como forma de demarcação da ausência deste status jurídico a grupos específicos. O binômio direito e exceção está assim no cerne da concepção moderna de cidadania e dos direitos humanos.

Nesse contexto, muito embora fossem muitas as reivindicações e manifestações das mulheres pelo reconhecimento de sua cidadania em condições de igualdade (entendida neste período ainda como a igualdade formal), os primeiros estatutos jurídicos da cidadania e do trabalho deixaram de lado as mulheres e suas reivindicações, valores que foram gradativamente incorporados como resultado da luta das mulheres, como será melhor detalhado no tópico de evolução da ação do estado orientada pelo gênero.

Por ocasião da Declaração dos Direitos do Homem, não faltou um projeto de Declaração dos Direitos da Mulher, sustentado por uma atriz francesa chamada Olympe de Gouges, em 3 de novembro de 1793, *Olympe de Gouges* foi guilhotinada, ficando proibidas as organizações de mulheres. (Barros, 2008, p. 70)

Mesmo após a Revolução Americana e Francesa, as mulheres encontravam-se entre os desfavorecidos pela cidadania, pois não desfrutavam dos avanços legislativos, os quais, muitas vezes, sonegavam-lhes não só direitos políticos e civis, mas também o direito à educação.

Observa-se, portanto, que, em muitos dos momentos históricos de ampliação de direitos, as mulheres não foram por eles abrangidas, o que contribuiu para retardar o seu direito à plena cidadania, cujo conceito sofreu modificações no curso da história. (Barros, 2008, p. 71)

No contexto da América Latina, as recém independentes nações tampouco incorporaram uma concepção de cidadania que incluísse expressamente as mulheres, “as Constituições Liberais do mundo hispânico, tanto das recentes repúblicas como da própria Espanha, tampouco mencionaram as mulheres e não previram nada parecido a uma cidadania feminina. (Caulfield, Schettini, 2021, p. 247).

As Autoras Sueann Caulfield e Cristiana Schettini debruçaram-se sobre as influências dos ideais liberais incorporados nos textos Constitucionais brasileiros de 1824 e 1891, destacando principalmente os cenários de disputa havidos pelas tentativas de emancipação e incorporação das liberdades e direitos sociais incipientes às mulheres, entre eles o trabalho assalariado e o acesso à renda. As autoras destacam que no contexto brasileiro oitocentista, “a monarquia constitucional se sustentou sobre princípios normativos patriarcais que foram se combinando de formas diversas com princípios liberais (Caulfield, Schettini, 2021, p. 248). Dessa maneira, uma disputa fundamental no campo do exercício dos direitos fundamentais marcou o período, embora a Constituição incorporasse valores de liberdade e igualdade de maneira universalista, o exercício desses direitos pelas mulheres era um campo de constante disputa.

Embora os princípios liberais da Constituição de 1824 não tenham posto em questão o patriarcado ou a desigualdade de gênero, eles difundiram ideias sobre os direitos e contrato social que foram usadas por diversos indivíduos e grupos para reivindicar os direitos para as mulheres. (Caulfield, Schettini, 2021, p. 254).

Assim como a categoria da cidadania não englobava as mulheres, o seu trabalho não era reconhecido ou remunerado como o trabalho dos homens e elas não estavam inseridas no mercado formal, as reivindicações e disputas sobre a incorporação de valores liberais à causa das mulheres eram constantes. No entanto, a incorporação formal desses valores no campo dos direitos sociais aconteceu apenas gradativamente com as lutas feministas por inclusão de mulheres nos postos formais de trabalho e equidade salarial, assim como pelo seu reconhecimento enquanto cidadãs em igualdade de direitos e oportunidades.

Glaucia Fraccaro, ao estudar a trajetória dos direitos trabalhistas das mulheres na primeira metade do século XX, destaca que os avanços trabalhistas alcançados pelas feministas neste período tinham influência da legislação internacional e enfrentavam uma forte oposição calcada na divisão sexual do trabalho e exploração do trabalho das mulheres, além de um código moral de conduta que por vezes sobrepunha-se à própria lei como mecanismo de definir papéis sociais às mulheres, além da repressão estatal às reivindicações de direitos sociais, tendo em vista que no período “a influência da OIT e dos seus princípios de justiça e paz social convivia com as referências autoritárias e corporativistas” (Fraccaro, 2018, p. 181).

Para a Autora Maria Cristina Aranha Bruschini, que se dedicou a escrever um panorama da situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no final do Século XX e início do XXI, a inserção laboral das brasileiras neste período é marcada por progressos e atrasos (Bruschini, 2007, p. 539).

Por um lado, algumas transformações demográficas importantes auxiliaram o processo de ingresso das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, especialmente as quedas nas taxas de fecundidades, o crescimento da expectativa de vida da população (notadamente das mulheres), a expansão das Universidades¹, e principalmente o crescimento de arranjos familiares chefiados por mulheres (Bruschini, 2007, p. 540).

Por outro, o avanço das mulheres em relação ao mercado de trabalho ainda não significou a observação de um cenário de equidade no Brasil, ao contrário, é verificável a persistência de guetos de profissões de cuidado realizado em sua maioria por mulheres, a persistência da responsabilidade das mulheres pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com as crianças e demais familiares que adiciona horas de trabalho não remunerado, recebem menores remunerações ainda quando nos mesmos postos de trabalho que os homens, além de serem maioria no trabalho doméstico, informal, e no desemprego (Bruschini, 2007, p. 571).

De um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos

¹ O ingresso das mulheres nessas boas ocupações teria sido resultado da convergência de vários fatores. De um lado, uma intensa transformação cultural, a partir do final dos anos 60 e, sobretudo, nos 70, na esteira dos movimentos sociais e políticos dessa década, impulsionou as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico. A expansão das universidades públicas e, principalmente, privadas, na mesma época, foi ao encontro desse anseio feminino. De outro lado, a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas possibilidades para as mulheres que se formaram nessas carreiras, ampliando o leque profissional feminino para além dos “guetos” tradicionais. (Bruschini, 2007, p. 552).

1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais. (Bruschini, 2007, p. 540).

No entanto, essa inclusão não se deu de maneira igual e não encerrou os regimes de hierarquização de gênero que orientam o mercado laboral ainda hoje, haja vista que a apropriação do trabalho das mulheres a partir da era industrial observou novos contornos, mas significou não uma ruptura, mas uma mudança na forma da exploração do trabalho das mulheres, retirando-se exploração desse trabalho da esfera exclusivamente privada para a esfera pública, de maneira que o mercado de trabalho passou a ser uma das dimensões em que a opressão de gênero se organizou e se institucionalizou, de maneira que novas formas de inclusão nesse mercado estão intrinsicamente associadas à estruturação de mecanismos de opressão e controle (Biroli, 2016. p. 728).

O processo de transformação a que referencia Biroli (2016) não ocorre de maneira homogênea. Ao se introduzir a dimensão racial, torna-se visível que a experiência das mulheres negras se constituiu de modo distinto, uma vez que a exploração de seu trabalho, segundo o que apresenta Beatriz Nascimento, esteve marcada por uma dupla condição: produtiva e reprodutiva, o que as manteve circunscritas a ocupações historicamente desvalorizadas e submetidas a formas mais intensas de exclusão e exploração. A autora demonstra que a apropriação do trabalho das mulheres negras esteve sempre vinculada à manutenção de estruturas raciais de poder, e possui reflexos importantes nas esferas pública e privada:

Contrariamente à mulher branca, sua correspondente no outro polo, a mulher negra, pode ser considerada uma mulher essencialmente produtora, com um papel semelhante ao do seu homem, isto é, dotada de um papel ativo. Antes de mais nada, como escrava, ela é uma trabalhadora, não só nos afazeres da casa-grande (atividade que não se limita somente a satisfazer os mimos dos senhores, senhoras e seus filhos, mas também de produtora de alimentos para a escravaria) como também no campo, nas atividades subsidiárias do corte e do engenho. Por outro lado, além da sua capacidade produtiva, pela sua condição de mulher e, portanto, de mãe em potencial de novos escravos, ela tinha a função de reprodutora de nova mercadoria para o mercado de mão de obra interno. Isto é, a mulher negra é uma fornecedora de mão de obra em potencial, concorrendo com o tráfico negreiro. (Nascimento, 2021, p.54)

Desse modo, a dinâmica de reconhecimento do direito ao trabalho e renda, bem como a inserção de mulheres no mercado de trabalho toma contornos muito diversos quando considerada a questão racial, tendo em vista que, ao contrário das mulheres brancas, as

mulheres negras foram consideradas como essencialmente produtoras, fornecedoras de mão de obra (Nascimento, 2021, p.54), estando circunscritas a atividades historicamente desvalorizadas e baixas remunerações. De acordo com Sueli Carneiro:

Nesse sentido, é mister apontar que os ganhos obtidos pela luta feminista no mercado de trabalho. Malgrado se constituírem em grandes avanços, não conseguiram dirimir as desigualdades raciais que obstaculizam maiores avanços para as mulheres negras nessa esfera. (Carneiro, 2004, p. 121)

Compreende-se a divisão sexual do trabalho² como um fator de discriminação estruturante da sociedade, por meio do qual são distribuídas responsabilidades sociais, vez que a delegação do trabalho doméstico às mulheres permitiu historicamente aos homens a realização dos trabalhos externos e remunerados, fator esse fundamental na estruturação das hierarquias de gênero não apenas no mercado de trabalho.

Por essa razão, de acordo com Flavia Biroli, a divisão sexual do trabalho é produtora do gênero³, no sentido de que, juntamente com outros regimes de subordinação das mulheres como a violência de gênero e o controle dos corpos e dos direitos reprodutivos⁴, organiza as hierarquias e desigualdades que vão delegar às mulheres o local de vulnerabilidade social e de desigualdade em relação aos homens (Biroli, 2016. p. 739)

Um dado importante para compreender a desigualdade que afeta as mulheres em relação ao acesso ao trabalho e renda é o apontado pela pesquisadora Silvia Cristina Yanoullas em seu Dossiê do trabalho da mulher no Brasil, o qual conclui que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho está mais vinculado à expansão de atividades ‘femininas’ do que ao acesso a atividades ‘masculinas’.

² Como essa breve história das mulheres e da acumulação primitiva mostrou, a construção de uma nova ordem patriarcal, que tornava as mulheres servas da força de trabalho masculina, foi de fundamental importância para o desenvolvimento do capitalismo. Sobre esta base, foi possível impor uma nova divisão sexual do trabalho, que diferenciou não somente as tarefas que as mulheres e os homens deveriam realizar, como também suas experiências, suas vidas, sua relação com o capital e com outros setores da classe trabalhadora. Deste modo, assim como a divisão internacional do trabalho, a divisão sexual foi, sobretudo, uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que um imenso impulso à acumulação capitalista. (Federici, 2017, p. 213)

³ No centro da análise, portanto, está a divisão sexual do trabalho e o fato de que tenha impacto muito distinto nos dois grupos (ou classes) que são, assim, produzidos: as mulheres, que têm sua força de trabalho apropriada, e os homens, que se beneficiam coletivamente desse sistema (Biroli, 2016. p. 739)

⁴ A prática de inferiorização vem da complexa interação entre diferentes âmbitos que atuam conjuntamente no mercado de trabalho - a família, a escola, os costumes. Estes espaços predispõem uma hierarquia de gênero que alimenta, nas práticas produtivas, a difusão das assimetrias de papéis entre os sexos. Nestas se reproduzem situações de desvantagem, renovando as formas de discriminação nas ocupações e nas profissões. (Cappellin in Ligocki; Libardoni, 1996, p.20).

Quando possuem tais competências, elas são menos remuneradas; a diferença salarial entre homens e mulheres é um fato no mundo inteiro. Mas, e essa questão é fundamental, as competências tais como o "care", a "relação de serviço", não são consideradas competências, mas atributos naturais das mulheres, e nessa medida não são reconhecidas e remuneradas. O reconhecimento na esfera pública do trabalho realizado pelas mulheres na esfera privada é fundamental para a cidadania (Lister, 2000). Mudar a divisão sexual do trabalho doméstico é, enfim, uma pré-condição para concretizar essa cidadania mundial através de uma efetiva igualdade social e sexual. Enquanto a divisão do trabalho doméstico for assimétrica, a igualdade será uma utopia. (Hirata in Costa. Oliveira; Lima; Soares [Org.], 2004, p. 19).

Em outras palavras, as lutas históricas pela inclusão de mulheres no mercado de trabalho e acesso ao trabalho formal e renda não significaram uma ruptura com a divisão sexista do trabalho, tendo em vista que inclusão aconteceu pela expansão e formalização de ocupações consideradas “femininas”, como a formalização dos trabalhos domésticos e de cuidado (Yannoulas, 2002, p. 28)⁵.

As mulheres estão submetidas à discriminação horizontal e vertical, a discriminação horizontal tem relação com o fato de que historicamente mulheres são delegadas aos trabalhos de cuidado e domésticos, que conseqüentemente são subvalorizados e menos remunerados em relação aos labores considerados masculinos, assim como a discriminação vertical vai impedir que mulheres acessem os postos mais elevados de trabalho dentro de empresas ou carreiras públicas⁶.

O Instituto de Pesquisa Acadêmica Aplicada (IPEA) realizou em 2022, a partir dos dados do painel da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), uma pesquisa intitulada “Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil”. Este trabalho encontrou dados que demonstram que, em apertada síntese, a carga do

⁵ Nas últimas décadas do século XX, observou-se expressivo aumento da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. No último Censo Demográfico, elas somavam mais de 40% da PEA – População Economicamente Ativa (Dieese, 2001), porém esta inserção ainda hoje ocorre de forma setorializada: as mulheres são encaminhadas às atividades que reproduzem as tarefas domésticas e/ou exploram suas habilidades “naturais”. (Yannoulas, 2002, p. 28).

⁶ Não obstante as garantias constitucionais reforçadas pelo teor das normas internacionais, sobretudo da OIT, ratificadas pelos Estados-Membros, e das normas próprias da legislação ordinária, com a derrogação, em muitos países, inclusive no Brasil, de preceitos especiais que comprometiam a igualdade da mulher, ainda assim subsiste o tratamento desigual nas relações de trabalho, nos vários continentes. E a tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões, chamada segregação horizontal, é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional. [...] E se não bastasse a segregação horizontal, temos ainda a segregação vertical, responsável pelo afastamento das mulheres dos postos de direção. (Barros, 2008, p. 71).

trabalho doméstico não remunerado no Brasil ainda recai sobre as mulheres em sua grande maioria, confirmando a continuidade de um cenário de divisão sexista do trabalho, o que implica em prejuízos ao acesso de mulheres a trabalhos formais, renda, remuneração, reconhecimento profissional, entre outros obstáculos discriminatórios.

A pesquisa conclui que, em se tratando do mercado de trabalho, acesso a renda e divisão do trabalho não remunerado, o gênero no Brasil está presente como fator de violação de direitos e exclusão, vez que a pesquisa encontrou que o simples fato de ser mulher implica em um acréscimo significativo de horas de trabalhos não remunerados de cuidado doméstico⁷, o que, quando consideramos as diferenças remuneratórias e práticas discriminatórias, demonstra no Brasil a persistência de um mercado de trabalho machista/sexista.

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontam que permanece no país redução ou desvalorização da mulher no trabalho (Gosdal, 2006), sobretudo da mulher negra, estigmatizada em desproporcional ocupação de cargos executivos por dupla discriminação: étnica e de gênero; com carga horária superior à do homem (em contraste com a contraprestação, que é inferior); no preenchimento majoritário dos empregos tidos como femininos, o que concorre para uma setorização do trabalho com base no sexo (Hirata, 2004), e corresponde a uma maior taxa desemprego, de emprego informal, não qualificado e mal remunerado – realidade essa constatada em outros espaços sociais, mas que é indicativa de que o peso cultural patriarcal prevalece mais em países periféricos. (Lima, 2018, p.11)

Dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM, do Observatório Brasil de Igualdade de Gênero junto ao Ministério das Mulheres, publicado em abril de 2024 demonstraram que enquanto as mulheres dedicavam em média 21,3 horas por semana a atividades domésticas e de cuidado, os homens destinavam apenas 11,7 horas semanais⁸. A

⁷ Mesmo controlando diversas outras características, o simples fato de ser mulher leva a um aumento de 11 horas por semana no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado. Quando as variáveis de controle são estabelecidas, a composição familiar, a ocupação, a educação ou o poder de barganha importam menos como fatores determinantes do que as normas de gênero. Os homens são muito menos afetados por qualquer característica pessoal do que as mulheres. Os valores tradicionais de gênero são, portanto, o fator mais importante para determinar o tempo alocado em trabalho reprodutivo (Pinheiro; Medeiros; Costa; Barbosa, 2023, p. 39)

⁸ Mesmo quando considerados apenas os homens e as mulheres ocupados, a diferença chegava a 6,8 horas a mais para as mulheres. Quando analisamos o tempo gasto nestas atividades por rendimento domiciliar per capita, observamos que pouco se altera o tempo despendido pelos homens: 12,4 horas semanais em média para aqueles sem rendimento ou com rendimento per capita de até ¼ do SM e 10,1 horas para aqueles com rendimento acima de 5 SM per capita.

ausência de equidade na divisão dessas tarefas é ainda evidenciada nos dados quando o Relatório apresenta que o tempo gasto em cuidados e/ou afazeres decresce substancialmente com o aumento da renda das mulheres, em uma relação inversamente proporcional, isso se dá pela terceirização dessas tarefas, o que por muitas vezes acontece por meio da contratação de outra mulher para realiza-las. (Brasil, 2024, p. 28). O que evidencia a sobrecarga desses afazeres domésticos está relacionada a vulnerabilidades socioeconômicas e de gênero, que se consubstanciam entre outras coisas em verdadeiros obstáculos ao acesso à renda.

Dessa maneira, as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; às mulheres continuam sendo delegadas tarefas domésticas e de cuidado, com menor qualificação técnica e menor remuneração, e aumenta a presença de mulheres nas ocupações mais precárias (Yannoulas, 2002, p. 28)⁹. Essa discriminação traduz-se em um verdadeiro obstáculo para o acesso das mulheres à renda e aos postos de trabalho de maior valorização (formais, hierarquicamente superiores, de maior remuneração, de comando, etc).

A sociedade brasileira ainda observa um contínuo e alto índice de desemprego feminino, e os padrões de discriminação de gênero vertical e horizontal determinam as desvantagens e as diferenças salariais das trabalhadoras, além de restringir o acesso a postos de menor remuneração/decisão, o que resulta em verdadeira segregação ocupacional e criação de guetos ocupacionais que renovam as barreiras ao acesso, à promoção e à ascensão profissional (Cappelin In Costa; Oliveira; Lima; Soares, 2004, p. 83).

No caso das mulheres, por outro lado, o tempo gasto em cuidados e/ou afazeres decresce substancialmente com o aumento da renda: 24,8 horas para as mulheres sem rendimento ou com rendimento per capita de até ¼ do SM e 14,9 horas para aquelas com rendimento acima de 5 SM per capita.

A redução do tempo nessas atividades com o aumento da renda é esperada, uma vez que é possível terceirizar estas atividades no mercado, contratando um terceiro (babá, diarista, empregada doméstica etc.) ou um serviço (creche ou escola).

No entanto, merece atenção como a redução do tempo despendido em afazeres e cuidados com o aumento da renda é verdadeira especialmente no caso das mulheres, o que mostra quem de fato é responsável por estas atividades no domicílio.

Além disso, a possível terceirização das atividades de afazeres e cuidados costuma ser delegada para outra mulher, em situação mais precária de trabalho, apesar de alguns avanços no emprego doméstico ocorridos com a PEC das domésticas. (Brasil, 2024, p. 28)

⁹ Outro fator a ser considerado quando se estuda o trabalho feminino é que a atividade econômica das mulheres frequentemente é descontínua. Isso ocorre, principalmente, devido aos diferentes momentos de seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade. “Desta forma, os trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais são mais frequentes entre elas, respondendo à necessidade de harmonizar o desempenho doméstico e profissional” (Yannoulas, 2002, p. 16).

Segundo o resultado da Pesquisa de Emprego e Desemprego no DF – PED/DF, referente a maio de 2021, a taxa de desemprego total encontra-se no patamar de 19,4%, entre maio e junho de 2020. Os homens estão na faixa de 16,5%, enquanto as mulheres estão em 22,6%. (II PDPM, 2021, p.17) Dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) demonstram que as mulheres somam 70% do 1,3 bilhões de pessoas no mundo submetidas a situações de pobreza absoluta. (Diogo. Coutinho, 2006 p. 134).

Os Dados sobre a desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2024 evidenciam a desigualdade de gênero (com importantes diferenças regionais) no mercado de trabalho quanto ao acesso a ocupação formal e renda:

As diferenças existentes na forma de inserção das mulheres e homens no mercado de trabalho se refletem em diferenças de remuneração do trabalho. Considerando o rendimento médio habitualmente recebido em todos os trabalhos pelas pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, vemos que as mulheres recebiam o equivalente a 79,1% do rendimento dos homens no 2º trimestre de 2024. Enquanto na média os homens recebiam R\$ 3 529, as mulheres recebiam R\$ 2 790. (Brasil, 2024, p. 42)

Mesmo quando estão no mesmo setor de atividade, existem diferenças de remuneração entre mulheres e homens. Mulheres ocupadas na agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura tinham rendimento médio equivalente a 85,5% do rendimento dos homens ocupados neste grupamento. Na indústria elas recebiam 70,2% do rendimento médio dos homens. (Brasil, 2024, p. 43)

Chama atenção o fato destacado na literatura de que nem mesmo uma maior escolarização e acesso à formação profissional não foi capaz de garantir às mulheres condições mais dignas e de igualdade no mercado de trabalho e de acesso a renda. Essa realidade tem implicações em todo o tecido social, especialmente quando se considera o fato de que nas últimas décadas as mulheres têm assumido o papel de chefes de família ou de domicílio, de modo que cada vez um número maior de famílias é mantida pela renda delas. (Diogo. Coutinho, 2006 p. 134).

As mulheres brasileiras ganham, em média, 65% do que recebem os homens pela remuneração de seu trabalho, qualquer que seja a forma de sua inserção no mercado. Nem mesmo a escolaridade tem se mostrado como fator capaz de assegurar igualdade de condições.

Considerando-se as variáveis sexo e escolaridade, verifica-se que as mulheres são mais mal remuneradas que os homens com o mesmo patamar de instrução: onze anos de estudo fazem jus para o trabalho é observável um ciclo vicioso implicado na dialética da inclusão/exclusão: a inserção das mulheres no setor produtivo, principalmente daquelas pertencentes às camadas populares, é muitas vezes limitada pelas suas responsabilidades

domésticas e familiares; culturalmente o seu trabalho é menos valorizado que o masculino, incluindo aí menores salários; são atribuídos às mulheres trabalhos reprodutores das tarefas domésticas, ou seja, trabalhos não-qualificados, em postos não-automatizados, que utilizam poucos componentes tecnológicos. (Diogo. Coutinho, 2006, p. 134)

Esse contexto resulta no que a literatura denomina feminização da pobreza, na medida em que, as mulheres têm menor acesso a renda e recebem menos pelas mesmas ocupações, e de maneira inversamente proporcional, assumem cada vez mais responsabilidades como chefes de domicílio e na criação dos filhos e manutenção das famílias (Diogo. Coutinho, 2006 p. 134)¹⁰.

Evidenciam essa realidade os dados apresentados no Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM, do Observatório Brasil de Igualdade de Gênero junto ao Ministério das Mulheres, publicado em abril de 2024, que encontrou, em linhas gerais, especialmente quanto ao eixo temático “Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo Do Trabalho”, que existe uma maior vulnerabilidade econômica entre as mulheres, que resulta da maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, refletidos na menor taxa de participação, maior busca por trabalho e menor remuneração (Brasil, 2024, p.26).

O referenciado Relatório Socioeconômico da Mulher de 2024 apontou que o serviço doméstico é predominantemente feminino: de 5,7 milhões de pessoas ocupadas em 2022 neste setor, 5,3 milhões eram mulheres. (Brasil, 2024, p.26).

Os dados evidenciam uma realidade excludente e racializada: o trabalho doméstico era marcadamente negro: 67,1% das trabalhadoras domésticas se declaravam pretas ou pardas. (Brasil, 2024, p. 23); mesmo entre as mulheres, havia importante diferença de remuneração no trabalho doméstico: enquanto as trabalhadoras domésticas brancas ganhavam R\$1.144, as pretas ou pardas recebiam R\$ 961 em média. (Brasil, 2024, p. 25)

Especificamente em relação ao Distrito Federal, destaca-se a publicação intitulada “Retratos Sociais DF 2021 – Mulheres: desigualdades de gênero no Distrito Federal”, proveniente de um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal – IPEDF, publicado em 2023, o qual buscou apresentar as principais estatísticas descritivas da

¹⁰ Domicílios com rendimento de até um salário-mínimo (SM) per capita tinham proporção maior de mulheres chefes que homens em 2022, situação que se inverte nos domicílios com rendimentos acima de 1 SM por pessoa, ou seja, proporção maior destes domicílios eram chefiados por homens. Além disso, entre os domicílios chefiados por mulheres, 28,6% se concentravam nas faixas de rendimento até ½ SM per capita, enquanto entre os domicílios com pessoa responsável do sexo masculino esta proporção totalizava 21,6%. (Brasil, 2024, p. 26)

população distrital de mulheres, a partir dos dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - PDAD 2021.

A pesquisa de âmbito distrital anuncia uma realidade semelhante à descrita pelo relatório nacional, qual seja, as mulheres são maioria no Distrito Federal (52,1%), entre elas a maioria são mulheres negras (55,1%), no entanto, são sub-representadas no trabalho formal, com uma taxa de participação de quase 20 pontos percentuais abaixo da participação dos homens. Além disso, as mulheres enfrentam as maiores taxas de desemprego, de 14,5% contra 7,9% entre os homens (IPEDF, 2023, p.43).

Em relação aos processos de divisão sexual do trabalho, a realidade do Distrito Federal também é semelhante à encontrada no restante do país na medida em que a maior parte das empregadas estão em setores como “Educação, saúde humana e serviços sociais”, além de que as mulheres são maioria no serviço doméstico especialmente nas classes de maior vulnerabilidade socioeconômica:

Além de enfrentarem um desemprego maior, as mulheres no DF apresentam uma estrutura ocupacional distinta da dos homens. Aquelas que se inserem no mercado de trabalho estão mais concentradas, em comparação aos homens, em setores intensivos em mão de obra. Enquanto 18,3% das mulheres ocupadas declararam trabalhar em atividades do setor de “Educação, saúde humana e serviços sociais”, 6,8% dos homens ocupados estavam trabalhando em atividades desse tipo. O setor de serviços domésticos concentrou 10,5% das mulheres ocupadas no DF em 2021, configurando-se como o quarto setor que mais emprega as mulheres no território. Entre os homens, o percentual de ocupados nesse setor foi apenas 1,1%. Além da desigualdade entre os gêneros, os resultados da pesquisa revelaram grandes disparidades entre as mulheres quanto à inserção no mercado de trabalho.

A proporção de mulheres ocupadas nos serviços domésticos foi maior nas classes socioeconômicas mais baixas, chegando a 28,6% entre as mulheres da Classe D-E. (IPEDF, 2023, p.39).

O levantamento conclui igualmente que a maior carga do trabalho doméstico não remunerado recai principalmente sobre as mulheres no Distrito Federal. De acordo com os dados da PDAD 2021, 84,5% das mulheres no DF declararam realizar afazeres domésticos, enquanto apenas 70,8% dos homens declararam o mesmo. As mulheres também são as que gastam mais tempo com tais tarefas, conforme os resultados apresentados, as mulheres no DF gastam, em média, 16 horas por semana com os afazeres domésticos, enquanto os homens gastam em torno de 9 horas semanais com tais atividades. (IPEDF, 2023, p.39).

Em relação ao fenômeno da feminilização da pobreza, os dados no Distrito Federal evidenciaram que o percentual de mulheres responsáveis por seus domicílios aumenta à medida que o nível socioeconômico diminui, em outras palavras, as famílias chefiadas por mulheres são maioria entre as famílias em vulnerabilidade econômica, também estão em maior vulnerabilidade os domicílios cujas mulheres são as principais responsáveis (não compartilham responsabilidades):

Este estudo mostrou que, no Distrito Federal, 38,2% das mulheres de 14 anos ou mais estão na condição de responsáveis pelo domicílio. Essa proporção é inferior ao observado na população masculina e varia consideravelmente entre a própria população de mulheres. O percentual de mulheres responsáveis por seus domicílios aumenta à medida que o nível socioeconômico diminui. Nas Classes C2 e D-E, esse percentual chega a 43,6% e 49,6%, respectivamente, e esses são os únicos estratos socioeconômicos em que a proporção de mulheres responsáveis supera a proporção de homens responsáveis. (IPEDF, 2023, p.41).

Além de terem, proporcionalmente, mais mulheres na condição de responsáveis, as classes mais baixas, C2 e D-E, também foram as que registraram os menores percentuais de mulheres que compartilham a responsabilidade pelo domicílio. Enquanto na Classe A, 71,5% das mulheres que informaram ser responsáveis pelo domicílio compartilham essa responsabilidade, na Classe D-E, essa proporção foi 56,9%. Conforme argumenta Vieira (2017), em geral, as chances de as mulheres compartilharem a responsabilidade pelo domicílio, algo que indicaria uma divisão mais equânime dos gastos e das tarefas de casa, aumentam à medida que a renda e a escolaridade se elevam e diminuem em contextos de menores renda e escolaridade. (IPEDF, 2023, p.41).

No mesmo sentido estão os dados relativos à insegurança alimentar, na medida em que as maiores taxas de insegurança alimentar foram encontradas em lares chefiados por mulheres, especialmente por mulheres negras:

Em relação à situação de segurança alimentar e nutricional, observou-se que a proporção de domicílios em situação de insegurança alimentar é maior entre aqueles que são chefiados apenas por mulheres do que entre aqueles cujos únicos responsáveis são homens. Quando se analisou a situação de segurança alimentar e nutricional por arranjo familiar, encontrou-se que a maior proporção de domicílios em insegurança alimentar grave ocorre entre os domicílios monoparentais femininos. Entre os domicílios chefiados por mulheres negras, 33,8% estavam em algum grau de insegurança alimentar (leve, moderada ou grave) – o maior percentual na análise por gênero e raça (entre os domicílios de homens não negros, esse percentual foi 12,6%) (IPEDF, 2023, p.41).

Nesse sentido, os dados sobre a feminilização da pobreza e demais marcadores apresentados em relação aos direitos sociais das mulheres denunciam a especial posição de

vulnerabilidade das mulheres negras e de baixa renda, como as pessoas mais afetadas pela divisão sexual do trabalho (IPEDF, 2023, p.41).

Em um cenário em que regimes de precarização se interlaçam para determinar hierarquias e vulnerabilidades, compreender a experiência das mulheres negras é fundamental à análise e planejamento de qualquer ação do estado, notadamente para que as perspectivas de gênero e raça sejam inseridas nas políticas públicas (IPEDF, 2023, p.41).

É importante insistir que no quadro das profundas desigualdades raciais existentes no continente, se inscreve, e muito bem articulada, a desigualdade sexual. Trata-se de uma discriminação em dobro para com as mulheres não-brancas da região: as amefricanas e as ameríndias. O duplo caráter da sua condição biológica – racial e sexual – faz com que elas sejam as mulheres mais oprimidas e exploradas de uma região de capitalismo patriarcal-racista dependente. Justamente porque este sistema transforma as diferenças em desigualdades, a discriminação que elas sofrem assume um caráter triplo, dada sua posição de classe, ameríndias e amefricanas fazem parte, na sua grande maioria, do proletariado afrolatinoamericano. (Gonzalez, 2011 p.17)

O fato das mulheres negras, por estarem inseridas em mais de uma categoria social minoritária, vivenciavam suas experiências com a discriminação de forma distinta de outras pessoas inseridas no mesmo grupo, e tornou fundamental os estudos acerca da interseccionalidade para uma compreensão mais efetiva de como atuam as expressões de violência e opressão contra identidades minoritárias. (Laisner, 2023, p.1338)

Dessa maneira, especialmente a partir dos anos 1980, segundo o que descrevem Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro, o movimento de mulheres passou a incorporar as pautas raciais e abriu espaço para o protagonismo das mulheres negras e suas reivindicações específicas dentro do movimento. De maneira que historicamente, as diferentes vivências e perspectivas de mulheres dentro de uma luta que se pretendia universalizante tornava insustentável o não reconhecimento do peso do racismo e da discriminação racial nos processos de seleção e alocação da mão-de-obra feminina. (Carneiro, 2004, p.121)

[...] o feminismo latino-americano perde muito da sua força ao abstrair um dado da realidade que é de grande importância: o caráter multirracial e pluricultural das sociedades dessa região. Tratar, por exemplo, da divisão sexual do trabalho sem articulá-la com seu correspondente em nível racial, é recair numa espécie de racionalismo universal abstrato, típico de um discurso masculinizado e branco. Falar da opressão da mulher latino americana é falar de uma generalidade que oculta, enfatiza, que tira de cena a dura realidade vivida por milhões de mulheres que pagam um preço muito caro pelo fato de não ser brancas. (Gonzalez, 2011, p. 14).

No contexto de políticas que atuem de modo estrategicamente transversal, por observarmos que esta é uma boa maneira de lidar com problemas

multicausados, vemos que as questões que envolvem as mulheres, a população negra e, em especial, as mulheres negras necessitam de um eixo teórico que possibilite visualizar bem os problemas experimentados por esta parte da população brasileira, para melhor construir políticas públicas que atuem, de fato, como políticas de equidade, visando à redução das desigualdades. (Garcia-Filice, Rodrigues, Silva, 2016, p.30)

Longe de superar os estereótipos de gênero, a definição de mulheres como público-alvo de determinadas políticas não pressupõe que interpretações sobre as suas necessidades ou interesses estejam livres de noções essencialistas, tampouco que, ao apresentar “respostas” a determinados temas sob a forma de ações governamentais, o Estado consiga atender de forma satisfatória a rede heterogênea de ações demandadas a partir da multiplicidade de experiências femininas quando consideradas diferenças raciais, étnicas, de renda, entre outras. (Mello, Marques, 2019, p.387)

A desigualdade racial estrutural acentua ainda mais as barreiras enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho e acesso à renda, o que demanda um olhar interseccional das políticas públicas que visem uma intervenção nessa realidade. Conforme passa a expor em tópico específico, a interseccionalidade torna-se uma ferramenta essencial para entender as nuances da desigualdade imposta às mulheres negras, submetidas a vulnerabilidades específicas no mercado de trabalho como violência racial e de gênero, os baixíssimos salários e condições de exploração.

Cumpram destacar em relação às mulheres trans e travestis, que seu contexto laboral é definido em larga escala pelo autoemprego, subemprego, informalidade ou, ainda, pela exclusão da economia do trabalho (Paniza, Moresco, 2022, p.7). As mulheres trans, nesse contexto, enfrentam barreiras específicas de acesso ao mercado de trabalho, relacionadas à discriminação que restringem suas possibilidades de ocupar espaços públicos, com reflexos diretos na falta de acesso ao trabalho formal e renda, realidade também observável no Distrito Federal.¹¹

Nesse sentido, existe a necessidade de pensar políticas e intervenções estatais que possam promover espaços de emancipação e igualdade, especialmente tendo em vista que,

¹¹ Com relação à renda individual (Tabela 7), 25,3% das pessoas trans reportaram ter renda entre 1 e 2 salários-mínimos (SM), seguido de 2 a 4 SM (20,9%) e meio a 1 SM (18,7%). (CODEPLAN, 2022, p. 18) A percepção sobre a vivência da população LGBTQIA+ revela um entendimento geral de que a identidade de gênero, quando ela é transgênero, é mais difícil de ser aceita nos espaços de convivência familiar e públicos (trabalho, comércio, escola, entre outros) do que a orientação sexual de pessoas cisgêneras. Essa percepção está alinhada com a pergunta sobre a incidência de violência devido à orientação sexual ou identidade de gênero: os/as/es respondentes da pesquisa têm a percepção, em geral, de que pessoas trans são mais alvo de violência no espaço familiar e público, em comparação às pessoas cisgêneras. (CODEPLAN, 2022, p. 34)

apesar das lutas por inclusão, dos marcos normativos e políticas sobre a igualdade de gênero, a divisão sexual do trabalho persiste relegando às mulheres do Distrito Federal trabalhos domésticos e de cuidado não remunerado, além de receberem menores remunerações no mercado quando ocupam as mesmas posições que os homens, o que possui intrínseca relação com a vulnerabilidade econômica de famílias chefiada por mulheres no DF.

1.1.1 Violência de gênero (especialmente doméstica e familiar) e suas inter-relações com a desigualdade no acesso ao trabalho e renda.

As denúncias de violências contra as mulheres estiveram presentes desde as primeiras manifestações do feminismo brasileiro, ainda na década de 1970. Ao longo da década de 1980, a esperança na renovação do Estado brasileiro após os anos de opressão e supressão de direitos do período militar fez com que as feministas buscassem uma interlocução com o Estado. (Barsted,2016, p.32)

Um importante avanço consequente é a ratificação, pelo Brasil, da Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra as Mulheres – Convenção de Belém do Pará (OEA 1994), que apresenta a mais clara definição normativa de violência de gênero, ao incorporar a definição contida na Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres. (ONU, 1992). Essa Convenção se estabeleceu como um marco normativo para a implementação de uma política pública nacional de enfrentamento da violência de gênero contra as mulheres e orientou outras normas sobre o tema, entre elas a Lei Maria da Penha. (Barsted,2016, p.33)

A Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, é uma norma de referência internacional, “uma das três leis sobre a violência contra a mulher mais completa e bem elaborada do mundo” (Lisboa, Zucco, 2022, p. 2). Um dos maiores avanços normativos para o campo das políticas de gênero foi a previsão de políticas intersetoriais e ações interdisciplinares, a partir de uma abordagem interseccional, que significaram um novo paradigma para elaborar, gestar e avaliar políticas sociais públicas voltadas à prevenção, proteção, assistência e enfrentamento das violências de gênero contra a mulher (Lisboa, Zucco, 2022, p. 3).

A Lei Maria da Penha, em seu artigo 5º, estabelece uma tipificação jurídica para o conceito de violência doméstica e familiar, em consonância com o que dispõem o § 8º do art. 226 da Constituição Federal, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de

Discriminação contra as Mulheres e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Verifica-se que o instrutivo do Ministério da Saúde acima destacado se utiliza de conceituação muito semelhante.

De acordo com a referida Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial no âmbito da unidade doméstica, no âmbito da família ou em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação e da orientação sexual¹².

A lei igualmente apresentou definições para as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, notadamente a violência física, violência psicológica, a violência patrimonial e a violência moral:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos

¹² Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual. (Brasil, 2006)

de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;
V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. (Brasil, 2006)

Em concordância com as definições da Lei Maria da Penha, o Ministério da Saúde publicou em 2016 um ato normativo intitulado “VIVA: Instrutivo – Notificação de Violência Interpessoal e Autoprovocada”, apresenta como definição da violência doméstica e familiar como aquela que

Ocorre entre os parceiros íntimos e entre os membros da família, principalmente no ambiente da casa, mas não unicamente” (MINAYO, 2006). É toda ação ou omissão que prejudique o bem-estar, a integridade física, psicológica ou a liberdade e o direito ao pleno desenvolvimento de outra pessoa da família.

Pode ser cometida dentro ou fora de casa por algum membro da família, incluindo pessoas que passam a assumir função parental, ainda que sem laços de consanguinidade, e que tenham relação de poder. A violência doméstica/intrafamiliar não se refere apenas ao espaço físico onde a violência ocorre, mas, também, às relações em que se constrói e efetua. Esse tipo de violência inclui outros membros do grupo, sem função parental, que convivam no espaço doméstico. Incluem-se aí empregados(as), pessoas que convivem esporadicamente, agregados (BRASIL, 2016a, p. 24)

Uma importante intersecção entre a violência de gênero e a sub-representação de mulheres no mercado de trabalho (que resulta em obstáculos de acesso à renda e direitos sociais) reside na própria definição legal das violências, qual seja, a violência patrimonial, que compreende condutas de retenção, subtração, destruição (total ou parcial) de direitos ou recursos econômicos. Nesse sentido, a violência patrimonial denuncia uma apropriação do trabalho e da renda das mulheres que implica em severas restrições a esses direitos. Alinhada à violência patrimonial, é de amplo conhecimento que outras formas de violência como a psicológica, moral e física podem afetar diretamente a saúde da mulher e minar suas possibilidades de ingresso no mercado de trabalho ou de acesso a direitos sociais e renda.

Em atenção às normativas sobre o tema e com o objetivo de levantar dados sobre a violência contra a mulher no Brasil, o Atlas da Violência é um relatório produzido em parceria entre o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública – FBSP, cujo objetivo é retratar a violência no Brasil, principalmente a partir dos dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM) e do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), do Ministério da Saúde. (IPEA, FBSP, 2025, p.6).

A maior parte dos dados catalogados utilizam as fontes destacadas, as quais combinam registros policiais e médico-hospitalares relativos a mortes violentas de mulheres, utilizando-se das categorias feminicídio¹³ e homicídios de mulheres ocorridos na residência¹⁴ no intuito de apresentar dados que buscam compreender a dimensão do fenômeno da violência doméstica e familiar de gênero no Brasil.

Os dados levaram em consideração registros policiais de crime de feminicídio, assim como registros oriundos de sistemas de saúde que embora não se utilizassem dessa tipificação evidenciavam situações de homicídios de mulheres ocorridos na residência. De maneira geral, o relatório faz um comparativo com números de anos anteriores e afirma que “a persistência da violência contra as mulheres no Brasil segue sendo uma das expressões mais alarmantes das desigualdades de gênero no país” (IPEA, FBSP, 2025, p.49).

Nesse sentido, ficou evidenciado cenário de estagnação quanto ao combate à violência letal de gênero, exemplificando que entre 2022 e 2023, a taxa de homicídios femininos permaneceu inalterada, enquanto a taxa geral recuou 2,3%. (IPEA, FBSP, 2025, p.49).

Nos últimos onze anos (2013-2023), 47.463 mulheres foram assassinadas no Brasil, conforme registros do sistema de saúde. Somente em 2023, os registros apontam para 3.903 mulheres vítimas de homicídio, o que equivale a uma taxa de 3,5 mulheres por grupo de 100 mil habitantes do sexo feminino. (IPEA, FBSP, 2025, p.49).

A pesquisa também realizou um levantamento dos registros de agressões não letais às mulheres, a partir de dados do Sistema de Notificação de Agravos (Sinan), cujas notificações de violência de gênero são obrigatórias de acordo com a Lei 10.778 de 24 de novembro de

¹³ Este crime entrou para o Código Penal brasileiro primeiramente em 2015, como uma figura qualificada de homicídio, por meio da Lei no 13.104. Mais recentemente, em 2024, por meio da Lei no 14.994, o feminicídio foi atualizado e transformado em tipo penal autônomo, uma mudança importante, na medida em que pode contribuir para a visibilidade do fenômeno, algo que desde 2015 tem paulatinamente acontecido. E os registros policiais tem, aos poucos e não sem percalços, se adaptado a esse novo olhar para a morte violenta de mulheres, enxergando-a como feminicídio. Em 2023, a proporção de registros policiais de feminicídios em relação aos homicídios femininos era de 37,3%, como mostrou o 18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2024). Ainda que seja um percentual significativo, isso varia muito de estado para estado, evidenciando que, seja nas esferas da saúde seja ou da segurança pública, enxergar a morte violenta de uma mulher como feminicídio não é um desafio totalmente superado. (IPEA, FBSP, 2025, p.55).

¹⁴ Apesar de a polícia ter a possibilidade, já no registro da ocorrência, de classificar um crime como homicídio ou feminicídio, no sistema de saúde isso não acontece. De modo que, entre as mortes do sistema de saúde não é possível separar o que é homicídio e o que é feminicídio. Em uma tentativa de resolver esse impasse, a estratégia que tem sido adotada nas últimas edições do Atlas da Violência, e que replicamos na edição corrente, é o uso de uma proxy, ou seja, uma variável que sirva como indicativo do fenômeno. Considerando que os registros policiais mostram que a maioria dos feminicídios ocorre dentro de casa, adotamos os homicídios de mulheres ocorridos na residência como uma estimativa do feminicídio. (IPEA, FBSP, 2025, p.55).

2003, que estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados.

O relatório conclui que para o grupo amplo de violência contra as mulheres, para o qual consideraram a violência doméstica, comunitária, institucional e uma categoria mista, a violência doméstica e familiar prevalece como maioria dos casos (64,3% em 2023), um crescimento de 22,7% em relação aos registros de 2022 para este tipo de violência. “De um total de 275.275 registros relacionados à violência contra mulheres no ano de 2023, 177.086 enquadram-se em casos de violência doméstica, o que corresponde a 64,3% de todas as violências contra pessoas do sexo feminino”. (IPEA, FBSP, 2025, p.65).

O levantamento dos dados por tipo de violência doméstica e familiar vivenciada levou em consideração especificamente a classificação usada na notificação da violência no sistema de saúde que é apresentada no mencionado Instrutivo do Ministério da Saúde intitulado VIVA: Instrutivo – Notificação de Violência Interpessoal e Autoprovocada.

Assim, os dados estão organizados segundo as categorias de violência doméstica e familiar apresentados pelo Ministério da Saúde, que considera como tipos de violência a física, psicológica, negligência, sexual, financeira/econômica, tráfico de pessoas, múltipla, ou outra a ser preenchida no ato da notificação¹⁵.

¹⁵ Violência física (também denominada sevícia física, maus-tratos físicos ou abuso físico): são atos violentos, nos quais se fez uso da força física de forma intencional, não acidental, com o objetivo de ferir, lesar, provocar dor e sofrimento ou destruir a pessoa, deixando, ou não, marcas evidentes no seu corpo.

Violência psicológica/moral: é toda forma de rejeição, depreciação, discriminação, desrespeito, cobrança exagerada, punições humilhantes e utilização da pessoa para atender às necessidades psíquicas de outrem. É toda ação que coloque em risco ou cause dano à autoestima, à identidade ou ao desenvolvimento da pessoa.

Violência sexual: é qualquer ação na qual uma pessoa, valendo-se de sua posição de poder e fazendo uso de força física, coerção, intimidação ou influência psicológica, com uso ou não de armas ou drogas, obriga outra pessoa, de qualquer sexo e idade, a ter, presenciar ou participar de alguma maneira de interações sexuais, ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, com fins de lucro, vingança ou outra intenção. Incluem-se como violência sexual situações de estupro, abuso incestuoso, assédio sexual, sexo forçado no casamento, jogos sexuais e práticas eróticas não consentidas, impostas, pornografia infantil, pedofilia voyeurismo; manuseio, penetração oral, anal ou genital, com pênis ou objetos, de forma forçada.

Violência financeira/econômica: é o ato de violência que implica dano, perda, subtração, destruição ou retenção de objetos, documentos pessoais, instrumentos de trabalho, bens e valores da pessoa atendida/vítima. Consiste na exploração imprópria ou ilegal, ou no uso não consentido de seus recursos financeiros e patrimoniais. Ocorre, sobretudo, no âmbito familiar, sendo mais frequente contra pessoas idosas, mulheres e deficientes. Esse tipo de violência é também conhecido como violência patrimonial.

Negligência/abandono: é a omissão pela qual se deixou de prover as necessidades e os cuidados básicos para o desenvolvimento físico, emocional e social da pessoa atendida/vítima. Ex.: privação de medicamentos; falta de cuidados necessários com a saúde; descuido com a higiene; ausência de proteção contra as inclemências do

Em primeiro lugar aparecem as violências físicas, representando 37,4% dos registros. Em segundo colocado aparecem os casos de violências múltiplas, ou seja, casos nos quais a vítima apresentou sinais de mais de uma forma de violência, como física e psicológica, ou sexual e negligência. Em terceiro lugar aparecem os casos de negligência, com 12% dos registros, e na sequência as violências psicológicas, com 10,1% dos casos. (IPEA, FBSP, 2025, p.66).

Chama a atenção o fato de que os registros que categorizam a violência como múltipla aparecem em grande número, ficando atrás apenas dos casos de violência física. Isso sugere a existência de relações indissociáveis entre os diversos tipos de violência, frequentemente presentes em um mesmo contexto de poder e violação de direitos — contexto este que, em sua maioria, se dá no ambiente doméstico e familiar, embora não se restrinja a ele. Tal configuração dificulta a visibilidade do fenômeno, dada a histórica separação entre as esferas pública e privada, o que também limita a atuação de agências estatais¹⁶.

Essa conclusão é corroborada pela pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”, do Fórum Brasileiro de Segurança Pública – FBSP”, que está na 5ª edição de publicação no ano de 2025, tendo em vista que o local mais frequentemente citado como locus da violência de gênero, a casa aparece em 57% dos registros (FBSP, 2025, p.36). Além disso, a pesquisa chama atenção para o fato de que a maioria das violências contra mulheres ocorre no contexto de relacionamentos íntimos, de modo que o principal autor das violências nos últimos 12 meses são cônjuge/companheiro/namorado/marido (40,0%) e ex-cônjuge/ex-companheiro/ex-namorado (26,8%), destacando ainda que violência por parte dos filhos é mais comum em mulheres idosas. (FBSP, 2025, p.35)

meio, como o frio e o calor; ausência de estímulo e de condições para a frequência à escola. O abandono é uma forma extrema de negligência. [...] (Brasil, 2016a, p. 24)

¹⁶ Nessa chave de interpretação, as violências de gênero contra a mulher ultrapassam os meandros da esfera privada, ou seja, do doméstico, para se projetar pública e socialmente, sendo possível aos/às envolvidos/as recorrerem a intervenções estatais específicas, como de segurança pública, jurídica, de assistência social e de saúde. Tal entendimento reafirma o slogan cunhado por Carol Hanisch (2009), “o pessoal é político”, adotado também pelas feministas brasileiras para enfrentar as masculinidades hegemônicas (Raewyn CONNELL; James MESSERCHMIDT, 2013), expondo à sociedade que a vida no âmbito da conjugalidade não se restringe ao espaço privado quando, na esfera do doméstico, infringem-se direitos. (Lisboa, Zucco, 2022, p. 3).

Nesse sentido, a série histórica de local da ocorrência - casa versus rua - indica um crescimento expressivo da violência dentro de casa nos últimos anos, enquanto a violência em espaços públicos tem apresentado tendência de queda.(FBSP, 2025, p.37)

As pesquisas destacadas reiteram um padrão de violência observado nos dados da violência de gênero no Brasil: as mulheres que mais sofreram violência no período analisado são negras (FBSP, 2025, p.32)¹⁷.

O mencionado Atlas da Violência, por exemplo, destacou que os números evidenciam “o trágico encontro entre a cultura patriarcal e o racismo estrutural”, ambos fortemente enraizados no Brasil, “retrato de uma violência de gênero (seja ela letal ou não letal) que dá preferência para corpos negros, e que é histórica”. (IPEA, FBSP, 2025, p.57).

Os dados revelam um padrão persistente de desigualdade racial na vitimização de mulheres no Brasil. A maior prevalência de violência entre mulheres negras não pode ser dissociada de fatores estruturais como o racismo, a desigualdade socioeconômica e a menor proteção institucional a essa população. Além de enfrentarem as mesmas formas de violência que atingem todas as mulheres, as mulheres negras lidam com camadas adicionais de vulnerabilidade, como a precarização do trabalho, a sobrecarga de cuidados e um acesso mais limitado à rede de proteção e justiça (FBSP, 2025, p. 32).

Embora os dados aqui destacados sejam alarmantes ao revelar um grave contexto de violências doméstica e intrafamiliar contra as mulheres no Brasil, é certo que a realidade da violência é ainda mais grave e complexa, especialmente em consideração à subnotificação de casos¹⁸, em razão da dificuldade de obter os registros, ou ainda de casos que não chegaram a serem registrados em nenhuma instituição de saúde pública ou qualquer outra agência do Estado, a exemplo do cálculo estatístico de homicídios de mulheres ocultos, aqueles que não chegaram ao registro nas agências do Estado, estimado estatisticamente que “enquanto em 2023 houve 3.903 homicídios femininos registrados, os estimados somariam 4.492, isto é, 589 mortes a mais”. (IPEA, FBSP, 2025, p.50).

¹⁷ A análise revela que 37,2% das mulheres negras relatou ter sofrido violência no último ano, mas ao desagregar os dados verificamos que 41,5% das pretas tiveram alguma experiência com a violência no período, proporção que foi de 35,2% entre as pardas. Entre as brancas, por outro lado, este percentual foi de 35,4%. (FBSP, 2025, p. 32).

¹⁸ estes dados ainda são muito subnotificados, seja pela dificuldade de cobertura do sistema ou mesmo pela dificuldade de garantir o preenchimento da ficha de notificação pelo profissional de saúde, ainda que seja de caráter compulsório. Para se ter ideia de um parâmetro de comparação, segundo o Sinan, 16.460 meninas e mulheres sofreram violência sexual em contexto de violência doméstica no ano de 2023 e passaram pelo sistema de saúde. Já os dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, que sistematizam os boletins de ocorrência registrados pelas Polícias Cíveis de todo o país, apontam para 54.297 registros de estupro e estupro de vulnerável de vítimas do sexo. (IPEA, FBSP, 2025, p.66).

Considera-se ainda em relação à subnotificação de dados sobre a violência que o mencionado relatório anual “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil” concluiu que, seguindo uma tendência que já vem sendo observada desde as edições anteriores, os menores percentuais são das mulheres que procuram ajuda junto a órgãos oficiais (FBSP, 2025, p.41).

Em mais um ano, a principal “atitude” em relação à agressão mais grave sofrida é, na verdade, não fazer nada (47,4%). Esse é um padrão que se repete deste a primeira edição desta pesquisa, em 2017, e que sugere a persistência de barreiras estruturais, emocionais e institucionais que dificultam a busca por apoio e proteção. Depois do “não fazer nada” como atitude, a segunda mais frequente é a busca por ajuda de um familiar (19,2%) ou de amigos (15,2%), e, somente em quarto lugar, aparece a busca de ajuda em algum órgão oficial do sistema de Justiça, no caso, a Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (14,2%), seguido pela busca de atendimento em uma delegacia comum (10,3%). Com percentuais menores, estão, respectivamente, a procura por igreja (6,0%), a ligação para a Polícia Militar (2,2%), a ligação para a Central de Atendimento à Mulher (1,8%) e a denúncia à polícia via registro eletrônico (0,7%). (FBSP, 2025, p.41).

Como reflexo da expressão e complexidade da violência de gênero na sociedade, a literatura sobre o tema da violência doméstica e familiar e suas inter-relações com o acesso ao trabalho e renda pelas mulheres não é uníssona para compreender esse fenômeno. Grande parte da produção científica sobre o tema relaciona o acesso da mulher ao trabalho e à renda com o desequilíbrio de poder dentro da relação conjugal como mecanismo de compreender os efeitos socioeconômicos violência doméstica e familiar especialmente quanto à participação da mulher no mercado de trabalho.

Os modelos de pesquisa orientados a fatores econômicos tendem a concluir que o acesso da mulher ao trabalho significa maior poder de barganha dentro do relacionamento, o que causaria um efeito de diminuição da violência. Por outro lado, abordagens mais centradas no gênero enquanto categoria de análise afirmam que o aumento do poder econômico por meio do acesso ao trabalho das mulheres é um elemento de acréscimo das tensões nas relações entre homens e mulheres¹⁹.

¹⁹ Em referência ao papel da mulher no mercado de trabalho e a sua relação com o nível de violência sofrida, há uma razoável literatura internacional. É curioso notar uma clara divisão na compreensão do fenômeno entre economistas e socióloga(o)s, principalmente. De um lado, os modelos orientados a partir do referencial da racionalidade econômica concluem que o maior poder de barganha que a mulher auferi no casamento, pela maior participação e posicionamento no mercado de trabalho, faz com que o nível de violência de equilíbrio diminua. Por outro lado, as abordagens feministas calcadas na ideia de gênero enfatizam, conforme citado pela Saffioti (2001) que: “a execução do projeto de dominação-exploração da categoria social homens exige que sua capacidade de mando seja auxiliada pela violência”. Nesse sentido, o aumento do poder econômico das mulheres

Os Autores Daniel Cerqueira, Rodrigo Moura e Wânia Pasinato criaram um modelo empírico para estimar o efeito da participação da mulher no mercado de trabalho sobre a violência doméstica no Brasil, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE de 2009. A pesquisa conclui que existe uma relação negativa entre a participação da mulher no mercado de trabalho e violência conjugal para a situação em que o casal coabita, e por outro lado os dados mostram uma forte relação positiva para o caso em que a mulher não mora mais com o cônjuge, mas ainda sofre violência dele (Cerqueira, Moura, Pasinato, 2019, p.26).

As pesquisas qualitativas também são ricas em relatos das mulheres sobre a relação entre suas tentativas de emancipação econômica e o agravamento dessa violência quando decidem pela separação conjugal. Faltam, no entanto, informações que demonstrem essa relação e permitam visualizar melhores estratégias para sensibilizar governantes na elaboração e implementação de medidas previstas na Lei Maria da Penha para prevenir e proteger os direitos das mulheres que se encontrem em situação de violência doméstica e familiar. (Cerqueira; Moura, Pasinato, 2019, p.15).

O estudo realizado por Alonso-Borrego e Carrasco (2017) encontrou que a condição de empregado do cônjuge possui um efeito preponderante na redução do risco de violência doméstica, visto que os casos são consideravelmente menores quando o companheiro está empregado. Esse efeito de redução da violência também foi observado em relação ao emprego das mulheres, mas apenas quando o cônjuge está igualmente empregado. A pesquisa concluiu ainda que casais mais igualitários, em termos de participação no mercado de trabalho, tendem a apresentar menores taxas de violência. (Alonso-Borrego e Carrasco, 2017, p.20)

Em uma perspectiva teórica, importantes e reconhecidas teorias que se debruçaram sobre o campo da violência, gênero e poder, como Silvia Federici e Pierre Bourdieu, fundamentam que a violência de gênero não está restrita a aspectos pessoais e morais/culturais, mas é estrutural e parte da lógica da sociedade capitalista e consequentemente da atuação do Estado.

Silvia Federici, ao analisar o processo de transição econômica para o capitalismo, destaca como a violência contra as mulheres foi funcional à consolidação de uma nova ordem econômica e política, destacando o processo de caça às bruxas como essencial à reconstrução

na sociedade seria um elemento para tencionar as relações entre homens e mulheres, o que engendraria um aumento nos casos de violência de gênero. (Cerqueira, Moura, Pasinato, 2019, p.26)

dos papéis sociais das mulheres, sua subordinação ao trabalho doméstico e sua exclusão das esferas de produção e do poder²⁰.

Pierre Bourdieu ao apresentar sua teoria da economia de bens simbólicos, evidencia como elementos econômicos e culturais profundamente enraizados na sociedade organizam o acesso a bens culturais, econômicos, sociais, direitos²¹. Contexto em que está inserida a mencionada divisão sexual do trabalho, que determina o acesso desigual ao trabalho e à renda, e de uma maneira abrangente o próprio exercício da plena cidadania.

Dessa maneira, a violência de gênero em suas manifestações concretas e simbólicas está inserida nessa economia de bens simbólicos, estruturante de uma posição subalterna das mulheres na economia do trabalho²².

Os reflexos dessa violência, sobretudo no que tange ao acesso a direitos sociais e à inserção no mercado de trabalho, ultrapassam os limites do que é reconhecido ou visibilizado pelas agências estatais, sentido em que Bourdieu vai afirmar que é ilusória a concepção de que a violência simbólica pode ser vencida apenas com as armas da consciência e da vontade, porque “os efeitos e as condições de sua eficácia estão duradouramente inscritos no mais

²⁰ A caça às bruxas foi, portanto, uma guerra contra as mulheres; foi uma tentativa coordenada de degradá-las, demonizá-las e destruir seu poder social. Ao mesmo tempo, foi precisamente nas câmaras de tortura e nas fogueiras, nas quais as bruxas morreram, onde se forjaram os ideais burgueses de feminilidade e domesticidade. (Federici, 2017, p. 337).

A definição das mulheres como seres demoníacos e as práticas atrozes e humilhantes a que muitas delas foram submetidas deixou marcas indeléveis em sua psique coletiva e em seu senso de possibilidades. De todos os pontos de vista — social, econômico, cultural, político — a caça às bruxas foi um momento decisivo na vida das mulheres; [...] A partir desta derrota, surgiu um novo modelo de feminilidade: a mulher e esposa ideal — passiva, obediente, parcimoniosa, de poucas palavras, sempre ocupada com suas tarefas e casta. Esta mudança começou no final do século XVII, depois de as mulheres terem sido submetidas a mais de dois séculos de terrorismo de Estado. Uma vez que as mulheres foram derrotadas, a imagem da feminilidade construída na “transição” foi descartada como uma ferramenta desnecessária e uma nova, domesticada, ocupou seu lugar. Embora na época da caça às bruxas as mulheres tenham sido retratadas como seres selvagens, mentalmente débeis, de desejos insaciáveis, rebeldes, insubordinadas, incapazes de se controlarem, no século XVIII, o cânone foi revertido. Agora, as mulheres eram retratadas como seres passivos, assexuados, mais obedientes e morais que os homens, capazes de exercer uma influência positiva sobre eles (Federici, 2017, p. 188).

²¹ O peso determinante da economia de bens simbólicos que, através do princípio de divisão fundamental, organiza toda a percepção do mundo social, impõe-se a todo o universo social, ou seja, não só à economia da reprodução biológica. (Bourdieu, 1999, p.81)

²² A violência simbólica não se processa senão através de um ato de conhecimento e de desconhecimento prático, ato este que se efetiva aquém da consciência e da conta de e que confere seu “poder hipnótico” a todas as suas manifestações, injunções, sugestões, sedução, ameaças, censuras, ordens ou chamadas à ordem. Mas uma relação de dominação que só funciona por meio dessa cumplicidade de tendências depende profundamente, para sua perpetuação ou transformação, das estruturas que tais disposições são resultantes (particularmente da estrutura de um mercado de bens simbólicos cuja lei fundamental é que as mulheres nesses são tratadas como objetos que circulam de baixo para cima). (Bourdieu, 1999, p.75)

íntimo dos corpos sobre a forma de predisposições (aptidões, inclinações)” (Bourdieu, 1999, p.71)

1.2 A Política Pública e Social de Gênero – paradoxo econômico e cultural.

O Autor Vicente Faleiros apresenta uma concepção crítica sobre a política social e suas funções dentro de uma sociedade de mercado. As políticas Sociais são entendidas como intervenções do Estado no campo dos direitos sociais e econômicos (saúde, renda, previdência, moradia, entre outros), mas não possuem uma lógica subversiva em relação às estruturas de manutenção das desigualdades econômicas e sociais, ao contrário, a política social promove a institucionalização de conflitos sociais, e uma verdadeira “gestão dos custos sociais da produção”, com o objetivo de garantia de um mínimo existencial às classes trabalhadoras que a utopia liberal não é capaz de alcançar por definição, função essa que seriam essencial à continuidade de uma economia de mercado de acumulação. (Faleiros, 2009, p. 51)

A política social, na descrição do autor, destina-se a “grupos alvo”, categorizando-os de maneira dicotômica, especialmente com enfoque no gênero enquanto categoria política, nesse contexto, as políticas em desenvolvimento na SMDF destinam-se às mulheres em situação de violência enquanto categoria social e política, utilizando-se da categoria gênero enquanto definição para a política pública.

Nesse sentido, a política social em análise é voltada ao gênero como categoria e parâmetro para pensar uma intervenção na sociedade, uma vez que os conceitos de gênero “estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social” (Scott, 1995, p. 88), o que inclui o acesso e possibilidade de exercício de direitos sociais como o trabalho formal e remunerado, e a exclusão histórica de sujeitos do campo da cidadania, “na medida em que essas referências estabelecem distribuições de poder (um controle ou um acesso diferencial aos recursos materiais e simbólicos).” (Scott, 1995, p. 88).

No contexto das políticas sociais e de gênero no Distrito Federal, conforme será apresentado, a Secretaria de Estado da Mulher em atenção às diretrizes do II Plano Distrital de Políticas para Mulheres executa de maneira autônoma ou em parceria com outros órgãos uma série de políticas públicas sociais e de gênero, entre elas a inclusão de mulheres em situação de violência no mercado de trabalho, especialmente relacionada com primeiro eixo do Plano,

o qual, estabelece a necessidade de definição de políticas de aceleração da Igualdade no Mundo do Trabalho e promoção da Autonomia Econômica das mulheres.

Essa política surge da compreensão de que para assegurar a igualdade a esses grupos não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais (Piovesan, 2005, p.49).

As políticas sociais de gênero podem ser compreendidas como uma conquista dos movimentos feministas em seu histórico de lutas e exigência de ações do estado para implementação de mecanismos voltados à igualdade. Nesse sentido, a Autora Leila Linhares Barsted destaca, em análise histórica em relação ao enfrentamento da violência contra as mulheres no Brasil, a importante capacidade política dos movimentos de mulheres dirigida especialmente ao Estado. (Barsted, 2016, p. 36)

Para a Autora, as reivindicações históricas do movimento feminista em face do Estado possuem alguns sucessos consideráveis, ao menos no que se refere à superação da legislação sexista e à criação de mecanismos institucionais voltados para a atenção às mulheres em situação de violência. (Barsted, 2016, p. 36)

A política social parte da premissa da essencialidade de iniciativas que visam favorecer o alcance da igualdade entre os gêneros no mundo do trabalho e da autonomia econômica das mulheres do Distrito Federal, de modo que pode ser entendida como uma política de inclusão e aceleração da igualdade. Assim compreendido, o Plano de Políticas para Mulheres reconhece o próprio limite de intervenção Estatal especialmente quando apresenta seus objetivos gerais específicos com a reiterada utilização da expressão “promover o acesso” à renda, ao trabalho, à qualificação, por exemplo.

Tendo em perspectiva o trabalho de Vicente Faleiros relativo à Política Social dentro da sociedade capitalista, patriarcal e heteronormativa, a utilização de verbos como promover, auxiliar, ampliar, contribuir na definição do Plano de Políticas não é em vão, na verdade evidencia o reconhecimento do limite da intervenção, uma vez que a atuação estatal por definição não será transformadora de maneira revolucionária, em outras palavras, não é capaz de sozinha romper com estruturas definidoras do mercado laboral na ordem capitalista/patriarcal, vez que o mesmo Estado que estabelece a política de inclusão está inserido e conseqüentemente reproduz os padrões da ordem excludente do capital. (Faleiros, 2009, p. 52). Em sentido semelhante:

Primeiramente, deve-se considerar a existência de um conflito inerente à relação entre o objetivo de igualdade de gênero e o curso da ação estatal, decorrente da contraditória relação entre feminismo e Estado. Como destacam Cisne e Gurbel (2008), por um lado, a incorporação de reivindicações feministas pelas políticas públicas contribui para a garantia de direitos. Por outro, essa pode gerar a despolitização da luta social, com a perda da radicalidade da agenda dos movimentos feministas para adequar-se às rotinas governamentais (Jahan, 1996). (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.39).

Embora a política para mulheres possa ser compreendida como uma condição para a efetivação da igualdade de gênero, [...] ela não necessariamente incorpora a complexidade de uma abordagem transformadora. (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.49).

Assim, parte-se de uma perspectiva crítica da política pública, destacado o caráter dialético indissociável entre inclusão e exclusão, haja vista que o excluído (mulher em situação de violência e vulnerabilidade econômica) é parte integrante da sociedade e da ordem econômica (Diogo, Coutinho. 2006. p. 128), e não pode ser entendido como exceção, na medida em que mecanismos de exclusão e inclusão confundem-se em uma sociedade desigual.

Diante dessa questão, argumentamos que a atuação do Estado em relação às mulheres e suas demandas por políticas públicas é marcada por um caráter paradoxal. O Estado, assim como outras instituições (família, escola, trabalho), seria responsável por realizar ou perpetuar operações de diferenciação (Bourdieu, 2007) entre mulheres e homens, definindo ou limitando papéis sociais e conjunto de direitos, ao mesmo tempo em que atuaria no reconhecimento das mulheres enquanto destinatárias de direitos específicos ligados à sua condição feminina. Longe de analisar o Estado como uma instituição monolítica, avaliamos que o jogo político envolve atores e agendas dinâmicas e em disputa, resultando em um processo de concomitantes conquistas e resistências desde a perspectiva da luta por igualdade de gênero. No caminho já indicado por Laclau e Mouff (1987), entendemos que o resultado da luta política (inclusive no Estado) não é preestabelecido, visto que a disputa pela hegemonia é constantemente redefinida de modo contingencial. (Mello, Marques, 2019, p.376).

Dessa maneira, uma política de inclusão deve lidar com os mecanismos de identificação de padrões de exclusão e violação de direitos, especialmente em relação às mulheres e ao mercado de trabalho, a política deve ter como norte a superação, ainda que em uma perspectiva localizada, e padrões de discriminação impostos às mulheres ao acesso ao mercado de trabalho, sob o risco de reproduzi-los no desenvolvimento das ações.

Exemplifica-se:

É um círculo vicioso implicado na dialética da inclusão/exclusão: a inserção das mulheres no setor produtivo, principalmente daquelas pertencentes às camadas populares, é muitas vezes limitada pelas suas responsabilidades domésticas e familiares; culturalmente o seu trabalho é menos valorizado que o masculino, incluindo aí menores salários; são atribuídos às mulheres trabalhos reprodutores das tarefas domésticas, ou seja, trabalhos não-qualificados, em postos não-automatizados, que utilizam poucos componentes tecnológicos. (Diogo, Coutinho. 2006. p. 128)

Muito embora reconheça-se os limites da política social (e de gênero) no contexto histórico e econômico, por outro lado acredita-se que inclusão de indivíduos historicamente excluídos de determinados espaços, o que alcança a própria noção de cidadania e o acesso aos direitos sociais, tem o condão de promover uma via de inclusão e reconhecimento.

O reconhecimento desses limites não invalida a luta pelo reconhecimento e afirmação dos direitos nos marcos do capitalismo, mas sinaliza que a sua conquista integra uma agenda estratégica da luta democrática e popular, visando a construção de uma sociedade justa e igualitária. Essa conquista no âmbito do capitalismo não pode ser vista como um fim, como um projeto em si, mas como via de ingresso, de entrada, ou de transição para um padrão de civilidade que começa pelo reconhecimento e garantia de direitos no capitalismo, mas que não se esgota nele. (Behring, Boschetti, 2007, p. 195)

Reconhece-se a premissa relacionada à limitação inerente à política social, qual seja, não é capaz de romper com a ordem em que está inserida, ocupando-se da inclusão de mulheres outrora excluídas por um processo de violência em um mercado de trabalho patriarcal, marcado pelo processo de exploração capitalista e pela divisão do trabalho com base no gênero. Divisão essa que é estruturante do modelo de produção vigente, fatos que serão melhor explorados no tópico relativo à desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a inclusão das mulheres atendidas no mercado de trabalho está associada à autonomia econômica da mulher, no entanto, compreende-se que isoladamente a política não é capaz de romper com a reprodução da desigualdade laboral em uma perspectiva macroeconômica, dado que os processos que levaram à exclusão são estruturantes. No entanto, o acesso de mulheres outrora excluídas à renda e outros direitos sociais pode significar uma via de empoderamento político e participação, especialmente em consonância com outras políticas sociais:

A autonomia econômica das mulheres ganhou relevo nesse debate, uma vez que colocou em cheque um dos pilares da *desigualdade* de poder fincado no papel masculino no provimento econômico e controle sobre a vida das mulheres. Na relação com a violência doméstica, a citada autonomia tornou-se tanto objeto de análise sobre a violência, quanto estratégia política para a

sua superação. Nesse sentido, o conceito de empoderamento representa uma importante contribuição das teorias feministas para a compreensão do lugar que a autonomia econômica ocupa nas estratégias de enfrentamento à violência contra as mulheres.

[...]

Nesse processo, o empoderamento econômico com acesso a recursos materiais e financeiros é considerado estratégico para a mudança, mas isoladamente não alcança a transformação social que é esperada pelos movimentos feministas.

[...]

Em particular, fica claro que o empoderamento econômico da mulher, a partir de uma maior participação no mercado de trabalho e diminuição da discriminação salarial, ainda que seja um elemento importante, não é suficiente para superar a desigualdade de gênero geradora de violência ainda vigente no Brasil. Outras políticas públicas se fazem necessárias, como o investimento em produção e consolidação de bases de dados qualificados sobre a questão, que permita a produção de diagnósticos mais precisos e ações focalizadas; o aperfeiçoamento da Lei Maria da Penha; e intervenções no campo educacional para a conscientização e superação da discriminação de gênero, ainda tão arraigado na sociedade em pleno século XXI. (Cerqueira, Moura, Pasinato, 2019, p.28)

Dado que as autoras citaram o empoderamento econômico como mecanismo de combate à discriminação e desigualdades de gênero no âmbito do mercado de trabalho, vale destacar que na literatura este conceito está associado ao exercício do poder por grupos vulneráveis (inclusive econômico) mas, como ressalta Joice Berth (2019), o empoderamento não se confunde com a simples concessão de poder a grupos minoritários, mas se dá por meio de processos de autoconhecimento, autovalorização e fortalecimento identitário. Tal movimento possibilita que indivíduos e coletividades se posicionem criticamente e criem ferramentas de atuação nos espaços em que estão inseridos, ainda sobre o conceito:

Nesse sentido, inspirados em Freire, hooks, Collins, Davis, Batliwala, partimos daqueles e daquelas que entendem empoderamento como a aliança entre conscientizar-se criticamente e transformar na prática, algo contestador e revolucionário na sua essência. [...]

Vale dizer que há a importância de se empoderar no âmbito individual, porém é preciso que também haja um processo conjunto no âmbito coletivo. Quando falamos em empoderamento, estamos falando de um trabalho essencialmente político, ainda que perpassasse todas as áreas da formação de um indivíduo e todas as nuances que envolvem a coletividade. (Berth, 2019. p. 91)

A partir disso, Joice Berth ressalta que o reconhecimento da concessão de poder a grupos minoritários está relacionado à articulação, ao

autoconhecimento e à autovalorização que passam a ter. Isso se dá através dos níveis de conhecimento histórico, político e social diretamente relacionados à aceitação e ao enaltecimento da cultura, da estética e da percepção sobre a sociedade em que estão inseridos. Tudo isso, segundo a autora, leva os indivíduos pertencentes a esses grupos a se posicionarem criticamente, munidos de informações sobre si mesmos e conscientes de suas habilidades próprias para, a partir disso, criarem ferramentas ou poderes de atuação nos espaços em que estão inseridos. Berth propõe, assim, uma síntese do que se entende da ressignificação do empoderamento pela ótica das teorias do feminismo negro e interseccional, uma vez que não pretende estabelecer novas relações paternalistas, assistencialistas ou de dependência entre os indivíduos ou estabelecer como devem ser as contribuições para a atuação nas lutas e posicionamentos do grupo minoritário. Compreender a concepção de poder presente no empoderamento é apreender que a nova lógica não é inverter as relações de poder, mas subvertê-las. (Santos, 2020, p. 2)

O empoderamento está associado então à identificação do sujeito enquanto sujeito de direitos, por isso a política pública social e de gênero pode ser lida como uma política de identificação, ou de reconhecimento das vulnerabilidades que atingem as mulheres atendidas e as colocam à margem do mercado laboral, promovendo o reconhecimento enquanto pessoa vulnerável e sujeito de direitos.

Nesse contexto, a política pública possui um caráter essencialmente paradoxal ou dicotômico, na medida em que busca promover processos de emancipação, mas para isso parte da identificação de grupos enquanto identidades a partir de distinções categóricas atribuídas (de raça, de gênero, etc) adotando-se uma nova concepção dos direitos humanos que abraça a diferença e articula-se a partir dela, reconhecendo-se vulnerabilidades e idiosincrasias específicas de grupos e indivíduos.

A ação afirmativa foi já em sua articulação inicial uma política paradoxal. Visando a acabar com a discriminação, não apenas chamou a atenção para a diferença, como também a abraçou. Visando a tornar a identidade de grupo irrelevante no tratamento com os indivíduos, ela reificou a identidade de grupo. Não havia outra escolha. Os termos do contrato liberal referem-se a indivíduos. A ficção do indivíduo abstrato, desincorporado é uma grande virtude da teoria democrática liberal; foi feita para garantir a igualdade completa perante a lei. Na sociedade, entretanto, os indivíduos não são iguais; sua desigualdade repousa em diferenças presumidas entre eles, diferenças que não são singularmente individualizadas, mas tomadas como sendo categóricas. A identidade de grupo é o resultado dessas distinções categóricas atribuídas (de raça, de gênero, de etnicidade, de religião, de sexualidade... a lista varia de acordo com tempo e espaço e proliferou na atmosfera política da década de 1990). Atribuições a identidades de grupo tornaram difícil a alguns indivíduos receber tratamento igual, mesmo perante a lei, porque a sua presumida pertença a um grupo faz com que não sejam percebidos como indivíduos (Scott, 2005, p. 23)

Ainda em atenção ao aspecto paradoxal da política pública que visa uma ação do estado no campo da desigualdade de gênero, a intervenção voltada à inclusão não pode reafirmar papéis históricos e reiterados de exclusão e diferenciação negativa, o que especificamente no campo da desigualdade de gênero está relacionada com a divisão sexual do trabalho, que será melhor trabalhada no tópico seguinte.

No entanto, ao negar padrões de divisão sexista do trabalho, essa ação do estado não pode cair na armadilha de ignorar a realidade concreta das mulheres, vez que isso resultaria na reprodução de padrões de desvalorização e desigualdade a partir da adoção do masculino enquanto referencial político:

A matriz da igualdade identifica na desigualdade das mulheres em relação aos homens o cerne da problemática, principalmente em relação ao desigual acesso a direitos e posições de emprego e poder na esfera pública. Uma crítica a essa formulação, postulada a partir da perspectiva da diferença, é que a ênfase na igualdade deixa de valorizar aquilo que as mulheres historicamente fazem, como a maternidade e o cuidado, contribuindo para legitimar o sujeito masculino como o padrão universal (Fraser, 2009; Miguel, 2014).

Por outro lado, o feminismo da diferença é recorrentemente criticado por essencializar o feminino e reafirmar estereótipos de gênero, como a vinculação entre feminilidade, maternidade e cuidados. Uma alternativa a ambas – ou, ainda, a uma mera combinação de ambas – é a postulação de uma concepção transformadora das relações de gênero, em que a ênfase seja deslocada das mulheres para o elemento relacional de gênero, e que aborde também as masculinidades (Fraser, 2009; Miguel, 2014; Farah, 2015). (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.41).

As políticas sociais de gênero podem ser entendidas como políticas de reconhecimento na medida em que partem da identificação dos sujeitos excluídos da esfera de exercício dos direitos sociais. No entanto, essa ação não pode ser compreendida apenas como uma política cultural que age exclusivamente na esfera do reconhecimento político cultural enquanto categoria da diferença, na medida em que políticas destinadas à superação de antinomias culturais são também econômicas, haja vista que as questões culturais e econômicas da opressão das mulheres são imbricadas em complexas estruturas de poder.

Dessa maneira, as políticas sociais de gênero estão orientadas pelo combate ou superação de vulnerabilidades que possuem aspectos imbricados entre o econômico e o

cultural, na medida que são dialéticos e complementares, conforme passa a expor melhor a seguir, a dominação cultural justificou um mercado excludente e uma economia excludente é responsável pela manutenção de uma cultura da desigualdade.

Em atenção ao que conclui Anne Phillips, a partir das contribuições de Nancy Fraser e Iris Young, há assertividade na diferenciação categórica do que seria um objetivo de reconhecimento ou de redistribuição para a política pública, e de que modo um objetivo pode influir no outro, no entanto, tal diferenciação deve ser restrita a análises de possíveis incompatibilidades, na medida em que a separação entre o econômico e o cultural – mesmo se buscada como um artifício analítico, sem afirmar tratar-se de uma separação “real” – esvaziou o cultural de grande parte de seu significado. (Phillips, 2009, p. 237)

O que precisamos, como afirma Fraser, é reconhecer que há diferentes tipos de diferenças, e que as estratégias apropriadas para um tipo podem não ser tão apropriadas para outro. Precisamos de uma análise que reconheça potenciais conflitos, tensões e dilemas, mas temos que buscar isso sem presumir à priori que um conjunto de iniciativas tem sempre prioridade sobre outro. Quando Fraser pergunta – admitidamente como “apenas um aspecto do problema” (FRASER, 1997, p. 12) – sob que circunstâncias uma política de reconhecimento ajuda a sustentar uma política de redistribuição, e quando é mais provável que a prejudique, ela dá a impressão de que deveríamos medir a importância da primeira pelo que já houvéssemos decidido como sendo a importância da última. Isso beira perigosamente um paradigma socialista mais antigo que admitia as lutas de identidade apenas quando se pudesse demonstrar estarem elas sintonizadas com as lutas “reais” em torno das condições econômicas, o que, no processo, prejudica seu próprio endosso oficial da política de reconhecimento. Continuo convencida, entretanto, de que podemos tomar como base as análises de Fraser sobre escolhas estratégicas, de modo a assegurar que as políticas mais recentes acerca do reconhecimento da diferença não desloquem uma política mais antiga em torno da desigualdade econômica. Reconhecer a possibilidade de conflitos é o primeiro passo crucial para isso. (Phillips, 2009, p. 238)

A política pública lida com o reconhecimento da diferença, no combate à violência e à exclusão das mulheres no mundo do trabalho. Nesse contexto, a execução da política encontra a impossibilidade de separar os regimes de poder e opressão que atuam sobre as mulheres entre culturais ou econômicos essencialmente, ainda que essa separação seja tida apenas por categoria analítica, uma vez que o denominado cultural e o econômico estão intrinsecamente relacionados nos processos de violência e exclusão que trouxeram a mulher atendida até a política, contexto em que o reconhecimento e a redistribuição confundem-se.

Anne Phillips exemplifica essa relação situando-a nas reivindicações por reconhecimento e remuneração dos trabalhos de cuidado delegados historicamente às mulheres, que ao mesmo tempo são compreendidas como luta pela reestruturação das relações econômicas e trabalhistas:

Quando as mulheres afirmam o valor normativo do trabalho dos cuidados da casa e dos filhos que elas realizam fora da força de trabalho, elas não estão apenas afirmando o orgulho pela diferença das mulheres; estão também clamando por uma reestruturação da divisão social do trabalho de modo a restabelecer o equilíbrio entre o trabalho pago e o trabalho não-pago. (Phillips, 2009, p. 233)

Dessa maneira, o reconhecimento do gênero como categoria de análise e da diferença como orientadora de políticas sociais pode ser associado ao processo histórico de reconhecimento e positivação dos direitos das mulheres na ordem internacional.

Vale dizer, na esfera internacional, se uma primeira vertente de instrumentos internacionais nasce com a vocação de proporcionar uma proteção geral, genérica e abstrata, refletindo o próprio temor da diferença, percebe-se, posteriormente, a necessidade de conferir a determinados grupos uma proteção especial e particularizada, em face de sua própria vulnerabilidade. Isso significa que a diferença não mais seria utilizada para a aniquilação de direitos, mas, ao revés, para sua promoção. (Piovesan, 2005, p. 46)

1.2.1 Surgimento e desenvolvimento das Política Pública e Social de Gênero

O processo de reconhecimento e promoção dos direitos das mulheres no Brasil e no cenário internacional que resultou na edição de marcos jurídicos que abriram espaço para medidas de combate à desigualdade e políticas sociais e de gênero. Como passa a expor, esses marcos jurídicos e o protagonismo dos movimentos feministas, sobretudo nas décadas finais do século XX, abriu espaço para consolidação no Brasil de um campo específico de políticas públicas voltadas às mulheres, cuja estruturação ganhou maior institucionalidade nos anos 2000.

Destaca-se brevemente alguns marcos jurídicos nesse cenário, quanto aos documentos instituidores de direitos em relação ao mundo do trabalho, a edição das Convenções n. 100 e n. 111 da OIT de 1958 (com vigência no Brasil a partir de 26 de novembro de 1966), que garantem a igualdade de salário e de oportunidades.

Em 1979 foi aprovada a Convenção da ONU sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher e seu Protocolo Opcional em 1999. Diploma normativo que

inaugurou na ordem jurídica internacional a possibilidade de uma política social de gênero ao prever no Artigo 4º, § 1º, “a adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção”.

Outro dispositivo exemplificativo é a Declaração de Direitos Humanos de Viena (1993), que alça os direitos da mulher à categoria de direitos humanos, que são, por orientação dessa normativa, universais, indivisíveis e interdependentes (Cf. Piovesan, 2006).

Já a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) vincula compulsoriamente os Estados-membros aos princípios informados neste documento, mesmo que não tenham eles ratificado todos os documentos produzidos pela Organização – sendo um desses princípios a proposta de eliminação da discriminação em matéria de emprego.

Em 2015, uma nova Declaração Sócio laboral do Mercosul foi proferida. Neste documento, a noção de igualdade de direitos, de tratamento e de oportunidades (artigo 4º) é reproduzida em consonância com a orientação anterior. Amplia, no entanto, a questão salarial como direito individual, em sintonia com a premissa da OIT de igualdade salarial. Também reafirma este diploma a possibilidade de adoção, pelos Estados-membros, de ações afirmativas que viabilizem acelerar a promoção da igualdade e da não discriminação em seu âmbito interno (Cf. Lima, 2018).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consolidou uma série de princípios e valores que refletem a adoção de uma noção inclusiva da cidadania e o ideário de promoção da igualdade material entre homens e mulheres, inclusive por meio de políticas públicas específicas. Inserem-se nessa principiologia a proibição ao preconceito e à discriminação em razão do sexo, entre outras categorias, (Artigo 3º, inciso IV), e a proteção especial do trabalho da mulher (Artigo 7º, inciso XX), a proibição de diferenciação salarial por motivo de gênero (Artigo 7º, inciso XXX)²³.

²³ A Constituição de 1988, entre outros feitos, destituiu o pátrio poder. Esse movimento destaca-se, ainda, pelas decisivas contribuições no processo de democratização do Estado produzindo, inclusive, inovações importantes no campo das políticas públicas. Destaca-se, nesse cenário, a criação dos Conselhos da Condição Feminina – órgãos voltados para o desenho de políticas públicas de promoção da igualdade de gênero e combate à discriminação contra as mulheres. A luta contra a violência doméstica e sexual estabeleceu uma mudança de paradigma em relação às questões de público e privado. A violência doméstica tida como algo da dimensão do privado alcança a esfera pública e torna-se objeto de políticas específicas. Esse deslocamento faz com que a administração pública introduza novos organismos, como: as Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher (Deams), os abrigos institucionais para a proteção de mulheres em situação de violência; (Carneiro, 2004, p.117)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) admite as ações afirmativas no sentido de se inserir a mulher no mercado de trabalho e de proteção ao trabalho da mulher. Notadamente o Artigo 373-A, parágrafo único, da CLT, que veda a discriminação contra a mulher ao acesso ao trabalho formal, fazendo uma ressalva expressa às disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, qual seja, políticas de ação afirmativa ou de discriminação positiva.

As Políticas públicas para mulheres e igualdade de gênero do estado brasileiro surgiram nos anos 1980, no contexto de redemocratização e ressurgimento dos movimentos feministas e de mulheres (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.37). No entanto, apenas em 2003 houve maior estruturação da política, com a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e de um conjunto de instrumentos e instâncias para efetivar a política. Exemplificam-se nesse contexto ao surgimento da Política Nacional para as Mulheres em 2004, a criação dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPMs) em 2004, 2008 e 2013 e as Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres (CNPM) em 2004, 2007, 2011 e 2015), conforme os dados do site do Ministério das Mulheres²⁴.

A opção pela política para mulheres como um caminho para construção da igualdade de gênero depreende-se também das iniciativas previstas nos Planos Nacionais, a exemplo daquelas previstas para a promoção da autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho. No I PNPM priorizou-se a promoção de medidas não discriminatórias e de ampliação do acesso de mulheres ao mercado de trabalho e a formas de geração de renda (Brasil, 2004b). No II PNPM, essas ações também foram previstas, sendo acrescentadas iniciativas que reconheceram as especificidades dos papéis socialmente exercidos por mulheres, como a aposentadoria de donas de casa, e, ainda, a ampliação da licença maternidade (Brasil, 2008). (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.48).

A inclusão de mulheres em situação de violência tem estado presente na agenda política concernente a construção de políticas públicas por todo o país, seja na esfera legislativa ou administrativa.

Assim como as lutas contra desigualdades entre homens e mulheres orientaram o surgimento de uma estrutura normativa destinada ao gênero enquanto categoria. As relações entre Estado e gênero foram se moldando a partir dessas reivindicações, observando-se intervenções que a princípio desconsideram o gênero e vão se moldando à medida que as realidades e demandas específicas das mulheres aparecem, até a construção e implementação

²⁴<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conferencias-nacionais-de-politicas-para-mulheres> acesso em 07.03.2025

pelo estado de políticas específicas para mulheres, que consideram as desigualdades de gênero como ponto de partida, inclusive a partir de uma visão abrangente que permita a articulação com outras políticas e um olhar interseccional.

Janine Mello e Danusa Marques vão propor um modelo de análise segundo o qual, especificamente quanto a relação entre mulheres e Estado na formulação e implementação de políticas públicas, são observáveis quatro visões preponderantes a depender da ótica a partir da qual a presença feminina é entendida, são elas a i) visão reprodutiva (mulheres como mães e na posição de cuidadoras); ii) produtiva (mulheres enquanto mão de obra de trabalho remunerado); iii) reativa (inclusão posterior das mulheres no planejamento da política); e iv) inclusiva (mulheres enquanto público-alvo prioritário). (Mello, Marques, 2019, p.376).

Nesse contexto, a política de inclusão de mulheres em situação de violência no mercado de trabalho pode ser entendida como uma política de perspectiva inclusiva especialmente, haja vista que parte da desigualdade de gênero como premissa, destinando-se às mulheres e suas demandas como público alvo e objetivo principal. Além disso, conforme será melhor explicitada na apresentação da política pública, subsiste uma perspectiva de intervenção pela valorização da força produtiva das mulheres, a partir do acesso ao trabalho formalizado e renda.

Muito embora prevaleça historicamente uma perspectiva estatal reprodutiva e baseada na divisão sexual do trabalho, novas formas de incorporação das mulheres como destinatárias das políticas públicas têm sido pensadas e implementadas. (Mello, Marques, 2019, p. 381).

Essas perspectivas orientadoras das intervenções do Estado em relação às mulheres não são estanques e dialogam entre si na formulação e implementação de uma política social e de gênero, de maneira que, ao adotar uma concepção produtiva da política (qual seja, uma intervenção focada nos direitos sociais especialmente trabalho e renda) o estado não pode fechar os olhos às transversalidades que atravessam as vivências das mulheres atendidas, como os efeitos da distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidado, da violência de gênero, de questões relativas à saúde da mulher, além dos regimes de precarização que as atravessam como a raça, sexualidade, origem, entre outros, o que demanda uma intervenção interseccional e transversal, forme será melhor explorado a seguir.²⁵

²⁵ Obviamente, assumir que há, por parte do Estado, a destinação de recursos e esforços voltados para apoiar a inclusão econômica de mulheres não implica dizer que, ao adotar um viés produtivo, as dificuldades enfrentadas por elas para acessar oportunidades de trabalho – em decorrência de limitações identificadas na esfera privada – sejam automaticamente superadas. Verifica-se exatamente o oposto. Ao adotar uma visão produtiva sobre as

As inovações normativas e as políticas que partem de gênero como categoria de análise e intervenção não são capazes de construir um mercado de trabalho mais igualitário para as mulheres dado o caráter estruturante do gênero e da divisão do trabalho, inclusive no Brasil e especificamente no Distrito Federal, tendo em vista a permanência de processos de precarização e desvalorização do trabalho e a continuidade de uma macroestrutura econômica que se fundamente na divisão sexista do trabalho, conforme passa a apresentar no próximo tópico, as lutas feministas pelo avanço dos direitos sociais das mulheres ainda têm um longo caminho a percorrer em busca da igualdade material, no mesmo sentido estão as políticas de aceleração dessa igualdade²⁶.

Apesar disso, conforme dito anteriormente, é possível identificar iniciativas governamentais (políticas sociais de gênero) com objetivo de ampliar as possibilidades de inserção produtiva e a geração de renda para as mulheres, ainda que a política social não possa apresentar uma ruptura completa com os regimes de exclusão e precarização do trabalho das mulheres, a inclusão de indivíduos historicamente excluídos de determinados espaços tem o condão de promover uma via de inclusão e reconhecimento.

1.2.2 O olhar interseccional das políticas públicas de gênero e a demanda por uma ação pública transversal

A experiência e as reivindicações das mulheres negras são ponto chave para o surgimento das políticas de gênero e do conceito de interseccionalidade. Ao não se reconhecerem no feminismo tradicional, na medida em que lutavam por suas demandas políticas específicas que até então não eram incorporadas ao movimento em uma perspectiva universalista mitigadora do reconhecimento político, por meio de sua experiência moldaram uma perspectiva inclusiva e inovadora ao perceberem o atravessamento dos regimes de precarização a que estavam submetidas²⁷. Isso evidencia a gênese popular do conceito de

mulheres, o Estado tende a assumir uma perspectiva restrita sobre a realidade feminina e desconsiderar, na maioria das vezes, os efeitos da distribuição desigual das tarefas domésticas e do cuidado sobre as possibilidades laborais das mulheres ou mesmo o impacto exercido por clivagens de raça e classe sobre a autonomia econômica feminina. (Mello, Marques, 2019, p. 381).

²⁶ Apesar dos textos institucionais introduzirem princípios de igualdade entre os gêneros, estes não foram acompanhados por instrumentos efetivos de aplicação e de controle, ou seja, continuam a ter pouco efeito na prática. (Diogo, Coutinho. 2006. p. 137)

²⁷ Em período mais recente, na década de 1980, ganham destaque as publicações das feministas negras Angela Davis (1981) e Bell Hooks (1982) que publicam, respectivamente, “Women, Race and Class”, e “Ain’t I a Woman? Black Women and Feminism” que, problematizando a homogeneidade da categoria “mulher”,

interseccionalidade, no que corresponde à perspectiva interseccional, mais do que ferramenta de análise, ela se constrói como ferramenta de luta política. A propósito, ela é resultado direto da luta política, da qual surge e ressurgue (Laisner, 2023, p. 1346).

O feminismo negro escancarou discursos que afirmavam a primazia, digamos, da classe ou do gênero sobre os demais eixos de diferenciação, e interrogava as construções de tais significantes privilegiados enquanto núcleos autônomos unificados. A questão é que o feminismo negro não só representava um sério desafio aos racismos centrados na cor, mas sua significação ultrapassa esse desafio.

[...] Parece imperativo que não compartimentalizemos opressões, mas em lugar disso formulemos estratégias para enfrentar todas elas na base de um entendimento de como se interconectam e articulam. (Brah, 2006, p. 356 e 376)

Nesse sentido, a experiência das mulheres negras e da violência de gênero pode ser entendida como um local saturado de interseccionalidade. Segundo o que conceitua Patricia Hill Collins, a violência constitui a cola conceitual que une os sistemas de poder que se cruzam, de maneira que a observação dessas violências enquanto diferentes expressões de sistemas de poder díspares, mas que se cruzam, é uma importante ferramenta para compreensão da dominação política (Collins, 2017, p. 1465)

Desta maneira, torna-se incontestável que a perspectiva da interseccionalidade apresenta-se como relevante ferramenta de análise de políticas públicas, com grande capacidade de desvelar a construção de hierarquias entre seus atores, a partir de marcadores sociais, em várias dimensões que se interligam e que configuram grupos subalternizados que se diferenciam daqueles considerados o padrão desejável. Enquanto relevante ferramenta de análise de políticas públicas, torna-se também incontestável a sua potencialidade para o campo de avaliações de políticas públicas que, seguramente, deve acolhe-la de modo a aprimorar a análise das diversas experiências dos atores das políticas públicas, nas configurações interseccionais dos contextos avaliativos. (Laisner, 2023, p. 1346)

Subsiste, portanto, um certo consenso acerca da utilização dessa categoria como ferramenta de compreensão da realidade, que orienta análises cada vez mais sensíveis aos múltiplos processos de vulnerabilidade social das mulheres. No campo das políticas públicas,

afirmaram a necessidade de se considerar as desigualdades de “raça” e classe social como instrumento de luta política. (Laisner, 2023, p. 1346). Assim como no Brasil, ganham destaque os trabalhos de Lélia Gonzalez, como o texto “Racismo e sexismo na cultura brasileira” (1984), em que denuncia a dupla opressão vivida pelas mulheres negras e introduz o conceito de amefricanidade; Sueli Carneiro, especialmente com a fundação do Geledés – Instituto da Mulher Negra (1988) e ensaios como “Enegrecer o feminismo” (2003), que reivindicam a centralidade da experiência das mulheres negras nas lutas feministas; e Beatriz Nascimento, com produções como “O conceito de quilombo e a resistência cultural negra” (1985).

essa perspectiva demanda uma intervenção transversal do estado no sentido de articulação de agentes estatais e privados no atendimento de realidades localizadas, identificando-se regimes de precarização que se cruzam e moldam aquela realidade.

Nesse cenário, a perspectiva da interseccionalidade das múltiplas formas de vulnerabilização procura entender as maneiras por meio das quais os diversos modos de discriminação, opressão ou violência – tais como o racismo, o sexismo, o classismo, a lgbttfobia³ etc. – operam em suas articulações, promovendo, de maneiras específicas, tipos particulares de segregações e vulnerabilidades. Para esta tarefa, tal perspectiva considera os complexos e multifacetados contextos sociais, políticos, históricos, econômicos em suas mais diversas expressões e possibilidades mútuas de interação, sem perder a dimensão das experiências particulares que são vivenciadas a partir das diversas combinações possíveis dos eixos identitários. (Garcia Filice, Renísia Cristina; Rodrigues, Ruth Meyre Mota, 2016, p. 33)

Patricia Hill Collins destaca o movimento Norte-Americano *Black Lives Matter* como exemplo de mobilização política eficaz contra a violência do Estado, que ilustra como as ideias de interseccionalidade e solidariedade flexível aperfeiçoadas no feminismo negro sugerem um movimento em direção à política transversal como forma de resistir à violência (Collins, 2017, p. 1471).

Ao mesmo tempo em que a interseccionalidade apresenta-se enquanto uma ferramenta de análise (de poder e outras categorias) e de luta política, a política transversal impõe-se enquanto mecanismo de ação do estado na sociedade, especificamente no caso da política em apreço com o objetivo de combate à violência de gênero e superação de suas consequências²⁸.

A violência de gênero é estrutural e suas consequências, origens e imbricações perpassam os mais diversos corpos de maneiras díspares, de modo que o processo de análise,

²⁸ Para tanto, Crenshaw (2002) utiliza uma metáfora de intersecção, fazendo uma analogia com um cruzamento de avenidas em que os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe, constituem as ruas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. “Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez, é diferente da opressão de classe” (CRENSHAW, 2002, p. 177).

A autora nos adverte que tais sistemas de subordinação, frequentemente, sobrepõem-se e se cruzam, criando intersecções complexas, de exclusão e discriminação, nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. Por exemplo, as mulheres negras estariam mais sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas as vias, uma vez que comumente estão posicionadas em um espaço em que o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Nesta chave de interpretação, as mulheres negras e pobres estariam mais expostas às violências de gênero. Assim como as mulheres negras, as mulheres ribeirinhas, pomeranas, da mata, indígenas, entre outras, teriam mais dificuldades de acesso à ‘rede’ e à Justiça. Ademais, destacamos que as violências de gênero se estendem para além dos marcadores de gênero, raça/etnia e classe, abarcando, igualmente, as dimensões de geração, corporalidade, capacitismo, entre outras. (Lisboa, Zucco, 2022, p.7)

desenvolvimento e implementação de uma política de gênero efetiva necessariamente envolve essas categorias de análise, tendo em vista que se busca uma atuação estatal orientada para a intervenção em uma realidade a qual só pode ser compreendida a partir da solidariedade flexível a que a experiência do movimento das mulheres negras remete, trabalhando com o reconhecimento das diferenças e das idiossincrasias como ferramentas dessa intervenção.

Assim, desenvolver políticas inclusivas para combatê-la significa também pensar todo o conjunto de ações do Estado transversalmente, compreendendo que o sucesso das políticas está associado a como elas atingem uma realidade que é generificada. Não sendo a desigualdade de gênero setorizada, mas uma dimensão que organiza a vida social como um todo, as políticas de promoção da inclusão e da igualdade não deveriam também ser guetificadas (Mello, Marques, 2019, p.388).

Nesse sentido, as fronteiras delimitadas pela estrutura e atuação estatais começam a ser questionadas e transpostas, visando promover maior capilaridade de ação e de resultados para as políticas públicas, bem como buscar maior efetividade para seus processos de construção, implementação e resultados. É neste contexto que se situa o debate sobre transversalidade da ação pública (Cruz, Daroit, 2023, p. 1356)

Reside aqui outro debate importante sobre os caminhos desejáveis para a atuação estatal no que se refere às mulheres como sujeito das políticas. Se é razoável supor que a existência de políticas direcionadas para mulheres é convergente com as especificidades que configuram a sua realidade, também é estruturante que a dimensão de gênero seja tratada a partir da perspectiva transversal no conjunto de intervenções governamentais. (Mello, Marques, 2019, p.387)

Na contramão de uma intervenção estatal orientada por uma visão restritiva da categoria mulher, as políticas sociais de gênero no Distrito Federal ao menos em seus instrumentos de formalização incorporaram essa concepção abrangente da violência de gênero enquanto local saturado de interseccionalidade que demanda uma atuação transversal e análise complexa.

O debate sobre transversalidade vem ganhando relevância junto com a compreensão que a abordagem setorializada das políticas públicas e a hierarquização burocrática do Estado não são capazes de responder aos problemas públicos e demandas sociais contemporâneas, caracterizados pela multidimensionalidade e complexidade. [...] Nesses estudos, a transversalidade é tratada não apenas como um eixo articulador em termos de gestão de políticas públicas ou compartilhamento de ideias e diretrizes entre diferentes setores e entes federativos, mas também como um arcabouço

organizativo que congrega elementos para a ação pública e promoção de transformações sociais por meio de dinâmicas inovativas nas relações Estado-sociedade. (Cruz, Dariot, 2023, p. 1356)

A Intersetorialidade subentende a garantia de um fluxo de atendimento institucional, um protocolo da violência que defina o caminho que uma mulher em situação de violência deva seguir quando necessita de amparo, proteção e assistência. Prevê ações integradas entre diferentes setores responsáveis pelas políticas sociais e entre os diferentes espaços da esfera pública. No entender de Potyara Pereira (2014, p. 21), “a intersetorialidade tem sido considerada uma nova lógica de gestão, que transcende um único ‘setor’ da política social, e estratégia política de articulação entre ‘setores’ sociais diversos e especializados”. Assim, o prefixo inter representaria a superação da setorialidade das políticas sociais, ressignificando as ‘caixinhas’ de cada área ou disciplina na produção do conhecimento e na práxis das políticas voltadas ao enfrentamento da violência contra as mulheres. Logo, um dos principais objetivos da intersetorialidade é a horizontalidade das relações entre os setores, com base na interdependência dos serviços. (Lisboa, Zucco, 2022, p.4)

Nesse sentido, cabe destacar a incorporação dessa solidariedade flexível sua transformação em eixos de ação política no Distrito Federal a partir do processo de elaboração do II Plano Distrital de Políticas para as Mulheres – PDPM, que buscou a partir da oitiva de diversas mulheres e grupos de mulheres (negras, indígenas, mulheres do campo, entre outras) estruturar um documento de consolidação de ações prioritárias para a política de gênero no DF.

O Plano, ao incorporar essas manifestações, apresenta uma estratégia de ações governamentais para o combate à violência de gênero que articula diversos setores e órgãos em uma Rede formal de atuação transversal para o combate à violência. Essa estratégia está relacionada, ao menos em um nível de formalização, com uma perspectiva interseccional e abrangente de mulher, buscando identificar demandas de grupos específicos a partir da identificação dos regimes de precarização que, além e somados ao gênero, atravessam as mulheres, compreendendo a solidariedade flexível enquanto ferramenta política de orientação da ação pública.

Em sentido semelhante estão os Planos Nacionais de Políticas para Mulheres (PNPMs em 2004, 2008 e 2013) que gradativamente incorporaram o conceito de ação estatal transversal e interseccionalidade como estratégias de ação pública, inicialmente em uma perspectiva de participação e coordenação horizontal das ações, até uma concepção mais

politicizada de indissociabilidade da desigualdade de gênero de outros sistemas de opressão, inclusive econômico, e a centralidade da questão de gênero na ação pública estatal:

A dimensão técnica da transversalidade foi enfatizada nos Planos Nacionais, especialmente nas duas primeiras edições, nos quais prevaleceu a temática da gestão e da coordenação governamental horizontal. Nesse sentido, buscou-se estruturar instâncias para gestão, monitoramento e avaliação de políticas na área, como o Comitê de Articulação e Monitoramento. Isso não significou, contudo, a desvinculação de uma dimensão política, expressa, sobretudo, na Política Nacional e, posteriormente, valorizada no PNPM (2013-2015). Nesse percurso, observamos a construção de uma visão política e crítica sobre as questões de gênero, a partir da qual as ações governamentais deveriam ser revistas ou estruturadas. (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.56).

Igualmente, a importância da participação social para a consolidação das ações desenvolvidas foi assinalada. Isso também respondeu a um esforço de enraizamento da política, para torná-la menos suscetível às idiosincrasias contextuais, o que aponta que os significados da transversalidade se amoldaram aos desafios da institucionalização dessa política. A valorização gradual da interseccionalidade esteve associada ao reconhecimento de que outros sistemas de diferenças interagem com o de gênero e, portanto, devem ser considerados para o alcance do objetivo da igualdade (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.56).

As autoras Mariana Mazzini Marcondes, Ana Paula Rodrigues Diniz e Marta Ferreira Farah debruçaram-se sobre os significados mobilizados para a estruturação das políticas públicas para mulheres no Brasil, e em seu estudo encontram que o conceito de transversalidade foi utilizado para enfatizar a necessidade de aproximação entre concepções de igualdade de gênero e a atuação estatal por meio de políticas públicas. A transversalidade significou uma estratégia política de incorporação da igualdade de gênero como cerne da ação do estado, em uma posição não mais marginalizada, mas orientando uma atuação específica e voltada a superação das desigualdades entre homens e mulheres. (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.44).

No entanto, em sua análise documental quanto ao desenvolvimento dessas políticas, especialmente considerando os documentos formalizados em Planos Nacionais de Políticas para Mulheres, bem como as Conferências Nacionais de Políticas Públicas para as Mulheres, as Autoras encontraram uma problemática relacionada à marginalidade da incorporação e a fragilidade da perspectiva da transversalidade no nível local. (Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.57).

Apesar do reconhecimento de que a transversalidade possui um caráter estratégico e processual indissociável das questões de gênero, as autoras destacaram uma abordagem instrumental dos conceitos nos documentos analisados que “deixou pouco espaço para o desenvolvimento de uma abordagem mais radical e transformadora das relações de gênero”(Marcondes, Diniz, Farah, 2018, p.57).

1.3 O II Plano Distrital de Políticas para as Mulheres – PDPM

O II Plano Distrital de Políticas para as Mulheres é um documento construído pelo Governo do Distrito Federal em diálogo com a sociedade civil, cujo objetivo é ser um norte aos processos de planejamento, de formulação, de acompanhamento e de avaliação de futuras políticas públicas sociais e de gênero a serem implementadas pelo Governo do Distrito Federal sozinho ou em parceria com entidades da sociedade civil.

Este Plano foi construído inicialmente a partir do levantamento das ações previstas no Plano Plurianual 2019-2022 e das ações contidas no Plano Estratégico do DF 2019-2060, concernente a ações públicas e políticas para as mulheres.

O segundo momento da elaboração do II PDPM pela Secretaria da Mulher envolveu o estabelecimento de estratégias para oitiva da sociedade civil e participação democrática das mulheres do Distrito Federal no sentido de entender quais problemas relacionados ao gênero deveriam entrar na agenda do Plano de Políticas, assim como quais políticas são consideradas prioritárias pelas mulheres do Distrito Federal (II PDPM/DF, 2021, p. 11).

Inicialmente foi nomeada uma comissão especial, composta por representantes do Conselho dos Direitos da Mulher do DF para apresentação de sugestões e propostas de ações governamentais e políticas públicas. (II PDPM/DF, 2021, p.12).

Concomitantemente, foi realizada uma consulta pública em parceria com a CODEPLAN, que ficou disponível no site da Secretaria da Mulher no período de 10 de março a 21 de abril de 2021. A Consulta ficou disponível para qualquer pessoa interessada em participar do processo de elaboração do PDPM, que pôde acessar o formulário on-line e indicar quais as propostas eram consideradas prioritárias ou contribuir com ideias de políticas públicas de gênero. (II PDPM/DF, 2021, p.12).

O perfil de participantes da consulta pública (que obteve 667 respostas completas) para construção do PDPM foi majoritariamente de pessoas do sexo feminino (93,6%),

cisgêneras (99,1%) e de pessoas brancas (46,8%). Pessoas de diversas regiões administrativas do DF participaram da consulta pública, no entanto a análise dos dados evidencia que pessoas residentes em regiões administrativas com maior concentração de renda participaram mais da consulta, como Plano Piloto (17,2%) e Águas Claras (7,6%), o que sinaliza que a consulta não chegou a regiões com maior vulnerabilidade socioeconômica da mesma forma (II PDPM/DF, 2021, p. 122).

Outro importante instrumento de participação para a construção do Plano de Políticas para Mulheres foi a realização de oficinas virtuais de escuta com mulheres representantes de população vulneráveis. Participaram dos processos de escuta grupos de mulheres indígenas, quilombolas, negras, rurais, trabalhadoras do sexo, ciganas, lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis, mulheres em situação de rua e com deficiência. (II PDPM/DF, 2021, p. 127).

As oficinas de escuta foram realizadas pela equipe da Secretaria da Mulher do Distrito Federal – SMDF durante o primeiro semestre de 2021, na modalidade virtual, em razão da pandemia, que ao tempo da realização das oficinas impedia atividades presenciais. Inicialmente foi realizada uma busca ativa para identificação das mulheres para participação das oficinas, realizada com apoio das redes de organizações e movimentos sociais e reconhecimento da comunidade nos processos de luta e de reivindicação dos direitos das mulheres no DF. Como resultado da busca, foram convidadas 77 mulheres, mas apenas 42 compareceram às oficinas e assinaram os registros de participação. (II PDPM/DF, 2021, p. 127).

Os formulários de participação nas oficinas foram utilizados para o levantamento de dados sobre as participantes como o perfil geracional, em que foram identificadas 45,2% de mulheres jovens (até 29 anos), 45,2% de mulheres adultas (entre os 30 e 59 anos), e apenas 9,5% de idosas (acima dos 60 anos). Observou-se igualmente a participação majoritária de mulheres negras (pretas e pardas) no processo, representando 52,4%. As mulheres indígenas representaram 11,9%; as ciganas, 7,1%; e as brancas 28,6%. (II PDPM/DF, 2021, p. 131).

Nesse sentido, é observável que embora a Secretaria tenha buscado garantir espaços de participação democrática e plural na construção do II Plano Distrital de Políticas para as Mulheres, a efetividade dessa participação ainda se mostrou limitada considerando o número de participantes das oficinas e de respostas válidas às consultas.

Após os processos de participação democrática e mapeamento das ações estatais orientadas pelo gênero, o Documento então foi consolidado e organizado em 9 eixos de ação

principais, são eles: Eixo 1 – Igualdade no Mundo do Trabalho e Autonomia Econômica; Eixo 2 – Educação para Igualdade; Eixo 3 – Saúde Integral das Mulheres, Direitos Sexuais e Reprodutivos; Eixo 4 – Enfrentamento de Todas as Formas de Violência contra as Mulheres; Eixo 5 – Participação das Mulheres nos Espaços de Poder e Decisão; Eixo 6 – Igualdade para as Mulheres Rurais; Eixo 7 – Cultura, Esporte Comunicação e Mídia; Eixo 8 – Enfrentamento do Racismo, Sexismo, Lesbofobia e Transfobia; Eixo 9 – Igualdade para Mulheres Jovens, Mulheres Idosas e Mulheres com Deficiência. (II PDPM/DF, 2021, p. 15).

A política pública de inclusão de mulheres em situação de violência no mercado de trabalho está inserida no primeiro eixo de atuação, que foi estruturado com objetivo de inclusão das mulheres nas atividades produtivas e promovendo sua autonomia e independência econômicas. O documento prevê que as políticas devem considerar todas as desigualdades de classe, raça e etnia e desenvolver ações específicas que contribuam para eliminação da desigual divisão de gênero do trabalho, com ênfase em políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento socioeconômico. (II PDPM/DF, 2021, p. 17).

Estão previstos ainda uma série de objetivos específicos e metas a serem alcançadas pelas políticas desenvolvidas²⁹, dentre as quais estão previsões de promoção à inclusão de

²⁹ Objetivos Específicos

- ✓ Ampliar a inserção das mulheres no mundo do trabalho, favorecendo sua autonomia econômica;
- ✓ Contribuir para a igualdade salarial entre homens e mulheres;
- ✓ Contribuir para superação e eliminação da cultura da divisão sexual do trabalho, promovendo a valorização do trabalho das mulheres;
- ✓ Promover o acesso e a permanência de mulheres, ao longo da vida, na educação formal, para fortalecer a formação e oportunizar o acesso ao mercado de trabalho e à sua autonomia econômica;
- ✓ Ampliar o acesso de mulheres a iniciativas de promoção do empreendedorismo feminino, oferecendo novas oportunidades de geração de renda.
- ✓ Promover e ampliar o acesso de mulheres a cursos de qualificação profissional, a fim de melhorar as oportunidades de colocação/recolocação no mercado de trabalho;
- ✓ Promover o acesso das mulheres ao mercado de trabalho formal, por meio do fomento à criação de vagas de emprego a serem preenchidas exclusivamente por mulheres;
- ✓ Promover o acesso de mulheres a programas e projetos de geração de renda, por meio do incentivo à economia solidária e à criação de espaços colaborativos.

Metas

- ✓ Reduzir a taxa de desemprego de mulheres no DF;
- ✓ Aumentar o número de mulheres atendidas com processos de formação profissional e ação empreendedora nos programas e projetos de desenvolvimento da autonomia econômica;

mulheres no mundo do trabalho e acesso à renda, por meio de iniciativas de promoção do empreendedorismo feminino, incentivo à economia solidária e criação de espaços colaborativos. Destaca-se especificamente o objetivo de promover o acesso das mulheres ao mercado de trabalho formal, por meio do fomento à criação de vagas de emprego a serem preenchidas exclusivamente por mulheres (II PDPM/DF, 2021, p. 18).

Vale destacar que o Eixo concernente a políticas de Igualdade no Mundo do Trabalho e Autonomia Econômica, foi o de maior engajamento na consulta pública realizada pela internet. Foi avaliado por 35,1% do total de participantes. (II PDPM/DF, 2021, p.126).

A consulta pública na internet relativa às iniciativas do Eixo 1 destacou como prioritárias as iniciativas de educação financeira e gestão de negócios para mulheres, apoio sistemático às mulheres empreendedoras, valorização e incentivo às lideranças femininas, a diminuição da carga horária de trabalho e manutenção salarial, entre outras. (II PDPM/DF, 2021, p. 23).

Em relação às oitivas presenciais com as mulheres de grupos vulneráveis e lideranças, as demandas prioritárias destacadas estão em torno da qualificação, acesso à renda e profissionalização, autonomia econômica e inclusão social, inclusive por meio das cotas raciais, e criação de oportunidades no mercado de trabalho. (II PDPM/DF, 2021, p. 26).

Em conclusão, o II PDPM realizou uma consulta às mulheres do Distrito Federal a respeito de quais políticas orientadas pelo gênero são prioritárias na agenda do Governo do DF, muito embora o plano tenha previsto iniciativas em diversas áreas como saúde, educação e cultura, destacou-se especialmente a consolidação dos objetivos relacionados às políticas de inclusão de mulheres no mercado de trabalho e de acesso à renda.

O II PDPM então estrutura uma agenda para as políticas sociais e de gênero no âmbito Distrital, que serão executadas primordialmente pela Secretaria de Estado da Mulher do

-
- ✓ Aumentar o número de parcerias com organizações governamentais e não governamentais, para o desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e oferta de cursos de para mulheres por meio da REDE SOU MAIS MULHER;
 - ✓ Aumentar o número de cursos, palestras, treinamentos para a formação e profissionalização de mulheres;
 - ✓ Aumentar o número de mulheres com acesso a linhas de crédito e financiamento para fomentar a ação empreendedora;
 - ✓ Ampliar o número de vagas para mulheres em feiras e/ou lojas/espacos colaborativos. (II PDPM/DF, 2021, p. 18).

distrito Federal em parceria com outros órgãos que compõem a administração distrital e organizações da sociedade civil.

Vale destacar que existem iniciativas de aceleração da igualdade de gênero no âmbito da iniciativa privada, especialmente no que concerne à inclusão de mulheres em situação de violência no mercado de trabalho, o referido Relatório Socioeconômico da Mulher – RASEAM atesta que dos 31,6 mil estabelecimentos privados que responderam ao Relatório da Transparência Salarial no 1º semestre de 2024, apenas 5,5% possuíam orientações visando a contratação de mulheres em situação de violência (Brasil, 2024. p. 47).

1.3.1 Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal – SMDF

A Secretaria da Mulher do Distrito Federal é uma unidade administrativa (órgão integrante da administração do Distrito Federal, que foi criada a partir do Decreto 39.610/19, que dispõe sobre a organização da estrutura da Administração Pública do Distrito Federal, prevendo especialmente em seus artigos 6º inciso V e artigo 35, que preconizaram a criação da SMDF com foco de atuação nas áreas de I - políticas para as mulheres; II - proteção e promoção dos direitos das mulheres; III - promoção de cursos de estímulo ao empreendedorismo; IV - promoção da inclusão social (Distrito Federal, 2019).

A Secretaria de Estado da Mulher foi então o resultado da desconcentração de uma competência administrativa do Governo do Distrito Federal que anteriormente ao Decreto nº 39.610/2019 estava vinculada à extinta Secretaria de Estado do Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos – SEDESTMIDH/DF, concernente em pensar políticas para mulheres, no âmbito do combate à violência de gênero mas não apenas, tendo em vista que norma criadora prevê a estruturação de políticas de inclusão e promoção dos direitos das mulheres.

Vale destacar que, embora centralize a competência para a estruturação, determinação e implementação de políticas sociais que tem o gênero como categoria de intervenção na sociedade, a SMDF não age isoladamente na implementação dessas políticas. Como exposto, a transversalidade é um mote essencial para o desenvolvimento de uma política de gênero, tendo em vista que as mulheres são perpassadas por diversos regimes de precarização e vulnerabilidade, nesse sentido, é certo que deve haver intersetorialidade no sentido de articulação ente diversos órgãos públicos para consecução de uma política de gênero efetiva. No Distrito Federal especialmente no ano de 2021, por meio do Decreto nº 42.808, de 14 de

Dezembro de 2021, foi criada uma Rede Distrital de Proteção à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar.

A rede possui coordenação da Secretaria da Mulher e visa articular diversos órgãos do executivo distrital, além do Tribunal de Justiça, a Defensoria Pública e Ministério Público, com objetivos de atuação intersetorial visando atendimento articulado entre os órgãos da forma a evitar e revitimização das mulheres, promoção das políticas integradas e proposição de medidas de prevenção e repressão voltadas ao enfrentamento violência doméstica e familiar contra a mulher e do feminicídio, emitir relatórios de acompanhamento das ações e das políticas propostas.

Destaca-se igualmente no sentido da atuação intersetorial em rede, a previsão no Plano acerca da atuação de parceiros públicos e privados para o Programa REDE SOU MAIS MULHER, que visa especialmente fomentar ações voltadas para promoção da igualdade entre mulheres e homens, o empreendedorismo e a autonomia econômica das mulheres.

Além disso, nota-se que o Plano prevê o estabelecimento de fluxos com os equipamentos da Secretaria juntamente à Rede de Enfrentamento e Proteção para o encaminhamento das mulheres para o desenvolvimento da autonomia econômica.

Atualmente a Secretaria conta com a regulamentação de um Regimento Interno, publicado por meio da Portaria SMDF nº 33, de 23 de novembro de 2022, publicada no Diário Oficial do Distrito Federal - DODF nº 226, seção 1, 2 e 3 de 07/12/2022.

Dessa maneira, compete à Secretaria de Estado da Mulher o Planejamento, implementação e execução das políticas sociais e de gênero no âmbito do Distrito Federal, de acordo com o Plano Distrital de Políticas Para Mulheres – PDPM, vez que, embora não estejam dispostas com essa nomenclatura no documento, ali estão organizadas as iniciativas e ações do Distrito Federal orientadas pelo gênero.

Destaca-se especialmente no que concerne a esta análise a competência de desenvolver, implementar e monitorar políticas e programas temáticos nas áreas de educação, trabalho, cultura, saúde, autonomia econômica e participação política, que considerem as mulheres em sua diversidade, com vistas à promoção da igualdade, conforme previsão do inciso II do Artigo 1º do Regimento Interno.

O referido Regimento Interno vai definir a estrutura da Secretaria e melhor delimitar suas competências. Atualmente a Secretaria inicialmente foi subdividida em um Gabinete,

uma Secretaria Executiva, e três subsecretarias temáticas, sendo elas: Subsecretaria de Administração Geral – SUAG; Subsecretaria de Enfrentamento à Violência – SUBEV e Subsecretaria de Promoção das Mulheres – SUBPM. Mais recentemente foram adicionadas duas subsecretarias temáticas: Subsecretaria de Proteção à Mulher e Subsecretaria de Ações Temáticas e Participação Política.

Além das estruturas executivas, a Secretaria conta ainda com mecanismos de participação, como a Ouvidoria, o Conselho de direitos da Mulher do Distrito Federal e o Fórum Distrital Permanente das Mulheres do Campo e do Cerrado.

À SUAG compete atribuições administrativas de gestão da Secretaria e de suas unidades. A SUBPM concerne aos processos de implementação das políticas públicas para a promoção das mulheres no sentido do empreendedorismo e autonomia econômica, e à SUBEV cabe a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de ações voltadas ao enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres, competindo-lhe, entre outras atribuições, a gestão da política de inclusão de vagas objeto da pesquisa e das unidades administrativas de atendimento às mulheres e combate à violência.

Para a implementação e execução da política pública social e de gênero, a SMDF conta com unidades administrativa de realização do atendimento direto às mulheres, como a Casa da Mulher Brasileira - CMB, unidade administrativa localizada na Ceilândia e responsável pela execução da política de acolhimento e acompanhamento psicossocial de mulheres em situação de violência, dispondo de alojamento provisório para o acolhimento, equipe multiprofissional e convênios com outros órgãos como a Delegacia da Mulher (DEAM) e Defensoria Pública (DPDF), além da promoção das ações de qualificação como o espaço Empreende Mais Mulher.³⁰

A Casa Abrigo, cuja criação foi autorizada pela Lei nº 434, de 19 de abril de 1993, e regulamentada pelo Decreto nº 22.949, de 08 de maio de 2002, subordinada à Subsecretaria de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres - SUBEV, é uma unidade responsável, em

³⁰ O espaço Empreende Mais Mulher, funciona no 2º andar da Casa da Mulher Brasileira, e tem como objetivo criar oportunidades, tirar as mulheres da situação de vulnerabilidade e promover a autonomia econômica. O andar dispõe de salas para a realização de oficinas e cursos, laboratório de informática com computadores e acesso à internet, auditório e uma cozinha equipada para a realização de oficinas. Oferece acolhimento e acompanhamento psicossocial, elaboração de um plano personalizado e o encaminhamento para cursos de capacitação presencial e on-line, além de mentoria para o empreendedorismo e para o alcance de maior espaço no mercado de trabalho. (<https://www.mulher.df.gov.br/casa-da-mulher-brasileira/>)

síntese, pelo acolhimento e proteção de mulheres em situação de violência doméstica e familiar com risco de morte, em local de endereço sigiloso e de funcionamento ininterrupto, com objetivo de garantir o direito à segurança, à integridade física e emocional de mulheres por meio de atendimento multidisciplinar e humanizado às acolhidas e seus dependentes.

Existem ainda outras unidades espalhadas pelo Distrito Federal como os Centros Especializados de Atendimento às Mulheres - CEAMs, com atribuições de acolhimento local de mulheres em situação de violência de gênero por meio de escuta qualificada; atendimento interdisciplinar especializado e continuado às mulheres em situação de violência de gênero e implementação de ações de prevenção à violência de gênero. Atualmente o DF conta com quatro CEAMs localizados na Asa Sul, Ceilândia, Planaltina e no Setor de Administração Municipal, Região Administrativa do Plano Piloto.

Os Espaços ACOLHER (anteriormente denominados Núcleos de Atendimento às Famílias e aos Autores de Violência Doméstica – NAFVD) estão distribuídos em nove Regiões Administrativas do DF (Plano Piloto, Brazlândia, Gama, Paranoá, Planaltina, Santa Maria, Sobradinho, Samambaia, Ceilândia. Os espaços ACOLHER são unidades de atendimento regionalizadas que realizam acompanhamento multidisciplinar com homens e mulheres envolvidos em situações de violência de gênero, tipificadas pela Lei Maria da Penha.

Os equipamentos da Secretaria da Mulher, em conclusão, além de outras atribuições, promovem o acolhimento e a escuta de mulheres em situação de violência e vulnerabilidade econômica, por meio da escuta ativa e atendimento interdisciplinar, e a partir deste acolhimento as mulheres atendidas podem acessar a rede de políticas públicas sócias e de gênero pensadas para mulheres em vulnerabilidade decorrente da violência, entre elas a política de reserva de vagas e inclusão no mercado de trabalho, que será melhor detalhada a seguir.

CAPÍTULO 2: Metodologia de Pesquisa e Construção de Dados: Uma Abordagem Experiencial sobre a Política de Inclusão

2.1 A Experiência como Categoria de Análise na Busca por Efetividades

As autoras Fernanda Natasha Bravo Cruz e Doriana Daroit apresentam uma proposta de arcabouço analítico para a ação pública transversal composta por quatro eixos e quatro dimensões. Os eixos correspondem às práticas, aos instrumentos, aos significados e aos contextos em que a ação pública ocorre e as dimensões operativa, normativa, de experiência e poder, promovem a circulação e interação entre os eixos. Esse marco analítico é destacado como um caminho para encontrar associações e traduções entre atores que permitam traçar os caminhos da efetividade para as políticas públicas. (Cruz, Daroit, 2023, p. 1358).

Esses eixos caracterizadores da ação pública transversal auxiliam a compreender os objetivos da política pública e suas possíveis efetividades da intervenção, em concordância com as autoras destacadas, a compreensão de possíveis efetividades para a política pública relaciona-se com a superação de um modelo de administração que se utilizava de noções privadas de eficiência e eficácia, que não se coadunam com os objetivos de uma política que visa uma intervenção em uma realidade complexa e estruturante, portanto articulada entre diversos regimes de precarização.

Neste amplo espectro de possibilidades dado pelas interfaces socioestatais, o conceito de efetividade ganha relevância. Se no final do século XX a administração pública tomou emprestado da administração privada noções estreitas de eficiência e eficácia, estudos mais recentes de políticas públicas e administração pública complexificam tais noções de modo a ir além do mero alcance de objetivos, que podem estar deslocados das necessidades da cidadania, ou da relação de custo/benefício entre insumo e produto. É o conceito de efetividade que assume o caráter público de uma avaliação que extrapola aspectos economicistas e decisoriais. Efetividade responderia, portanto, a como os objetivos das ações públicas alcançam a resolução, com qualidade, dos problemas públicos. Ademais, para políticas públicas efetivas, a combinação de instrumentos é condição fundamental, bem como capacidades analíticas, gestórias e políticas que desenhem, coordenem e viabilizem os trajetos entre objetivos, recursos e formas de ação (MUKHERJEE, BALI, 2019). Assim, mais do que efetividade, é possível falar em efetividades, dado os múltiplos campos nos quais as interfaces socioestatais atuam e exercem influência. (Cruz, Daroit, 2023, p.1351)

Dessa maneira, não há como pensar em uma única efetividade como um objetivo fechado e definido da ação do estado, notadamente quanto à política de inclusão de mulheres

em situação e violência no mercado de trabalho e às multiplicidades de fatores de precarização que envolvem esse objetivo central.

Assim, os múltiplos contextos de violência de gênero, a divisão sexual do trabalho e suas consequências são fatores que apontam para a compreensão de que a ideia de inclusão e igualdade não pode ser estanque e uníssona para todas as realidades. Políticas públicas como a que está em análise estarão sempre em um processo dinâmico de construção, de maneira a obrigar os sujeitos envolvidos a sempre repensarem suas práticas, instrumentos, significados e contextos ao lidarem com realidades sociais complexas.

Em atenção à proposta analítica de Fernanda Cruz e Doriana Dariot, notadamente em relação aos eixos e dimensões da atuação transversal do estado, a presente pesquisa se debruçou sobre a política de inclusão de mulheres em situação e violência no mercado de trabalho executada pela SMDF, especialmente em suas dimensões experiencial e normativa como mecanismo de análise para a construção da política e suas possíveis efetividades.

Neste sentido, faz-se necessário o registro de que a compreensão da efetividade de uma interface socioestatal não passa somente por conhecer a percepção dos atores direta ou indiretamente envolvidos mas também por investigar as ações desenvolvidas pelos mesmos a partir da experiência participativa que materializa-se em novas práticas, novos instrumentos e novos significados (Cruz, Dariot, 2023, p 1357).

A dimensão experiencial traz como elemento para a efetividade dos processos deliberativos e seus resultados, as identidades dos atores e suas trajetórias, sendo temporalmente e espacialmente ancorada, e contribuindo com a construção de práticas e instrumentos (e sendo por eles construída). Com Cefaï (2017), é possível apreender que as experiências possuem sentidos afetivo e estético, que dão acesso ao mundo; orientação prática, ao reconhecer o real, aumentando a capacidade de ação e submetendo as pessoas à realidade; e é, ainda, uma troca interacional, por meio de processos de cooperação e comunicação. Acrescenta-se a reflexão da interseccionalidade, que apresenta gênero, raça e classe enquanto marcadores sobrepostos de corpos submetidos a distintos padrões de inclusão e exclusão (CRENSHAW, 1991), que o eixo dos significados é especialmente relevante à dimensão experiencial, uma vez que é possível reinscrever possibilidades de implicação na geração de resultados e sentidos de identidade ao estabelecer, no lado oprimido da diferença interseccional, dinâmicas de solidariedades e coalizões flexíveis (COLLINS, 2019) (Cruz, Dariot, 2023, p.1358)

A abordagem a partir da experiência é justificada pela opção de compreensão da política a partir das realidades concretas alcançadas, considerando-se a complexidade da realidade em que intervém, a experiência pode ser reveladora de efetividades da ação do

estado, assim como podem oferecer maior compreensão sobre a dinâmica da execução da política e de que maneira novas dinâmicas podem ser observadas no sentido de aprimoramento dessa intervenção a partir de um caráter normativo/objetivo mas também em atenção às realidades e vivências de cada atendida em relação à política (possíveis efetividades).

A autora Bell Hooks, ao refletir sobre o papel da experiência nas salas de aula e na construção do conhecimento, compreende a experiência como um ponto de vista político e epistemológico a partir do qual é possível elaborar teorias críticas sobre a realidade e as estruturas de poder.

Sei que a experiência pode ser um meio de conhecimento e pode informar o modo como sabemos e o que sabemos. Embora me oponha a qualquer prática essencialista que construa a identidade de maneira monolítica e exclusiva, não quero abrir mão do poder da experiência como ponto de vista a partir do qual fazer uma análise ou formular uma teoria. (Hooks, 2017, p.122)

A política de identidade nasce da luta de grupos oprimidos ou explorados para assumir uma posição a partir da qual possam criticar as estruturas dominantes, uma posição que dê objetivo e significado à luta. As pedagogias críticas da libertação atendem a essas preocupações e necessariamente abraçam a experiência, confissões e os testemunhos como modos de conhecimento válidos, como dimensões importantes e vitais de qualquer processo de aprendizado. (Hooks, 2017, p.120)

Essa concepção dialoga diretamente com a opção metodológica de compreender a política pública a partir das realidades concretas das mulheres atendidas. Considerar a experiência como fonte de conhecimento implica reconhecer que o modo como essas mulheres vivenciam a política é também um modo de produzir saber sobre suas possíveis efetividades e limitações.

Nesse contexto, tem-se que o estudo dos instrumentos normativos que orientam a execução da política é essencial para compreender o contexto relacional entre a experiência das atendidas e a concepção da política enquanto ação do estado para a igualdade, além de apontar possíveis tensões nesse contexto, que podem orientar novas práticas, normas e instrumentos de ação pública.

A abordagem normativa está ancorada na pesquisa documental dos instrumentos normativos de fundamento, construção e execução da política pública, além da pesquisa

bibliográfica concernente à construção normativa de políticas públicas para mulheres em situação de violência e seus fundamentos históricos e políticos, relacionados aos regimes de precarização e discriminação que marcam a relação entre violência de gênero e a exclusão das mulheres no mercado de trabalho e seus reflexos para a cidadania.

2.2 Acesso aos Dados da Secretaria da Mulher do Distrito Federal - SMDF

Com vias a acessar os sujeitos envolvidos na construção da política e sua execução Distrito Federal e as mulheres participantes, foi protocolado requerimento formal junto ao gabinete da Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal com pedido de acesso a dados da Secretaria, notadamente documentos de formalização dos acordos com entidades da União e do DF, além de dados que permitissem o contato para realização de entrevistas com as mulheres atendidas, garantida a absoluta anonimização e sigilo dos dados; em conformidade com o que prevê o artigo 7º inciso IV da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

O Requerimento deu origem a um processo administrativo de número SEI 04011-00002074/2025-60, que resultou no ato de autorização para realização da pesquisa assinado pela Secretária Executiva da Pasta, Jackeline Aguiar, encaminhado ao pesquisador por meio do Ofício SMDF/GAB nº 343 de 16 de abril de 2025. Os referidos documentos estão nos anexos da dissertação.

Em relação à coleta de dados junto à Secretaria da Mulher, em um primeiro momento, o Pesquisador entrou em contato com o Gabinete da Secretaria para requerer o acesso a dados sensíveis que possibilitassem a realização das entrevistas, como lista de mulheres atendidas e seus contatos. Ao contatar o Gabinete, o atendimento foi encaminhado à servidora chefe da área de empregabilidade da SMDF.

Em conversa informal com a servidora que trabalha mais de perto com a execução da reserva de vagas para mulheres em situação de violência, foi apresentado em linhas gerais que, desde o início da execução dessa política no DF, o que remete a 2017 com o acordo firmado com o Senado, a política observou uma considerável expansão, sendo que haveria um salto para em média 50 mulheres atendidas e trabalhando em 2022 para um número próximo de 300 atendidas atualmente em 2025.

A gestora destacou que apesar da expansão da política, alguns obstáculos ainda estão presentes no cotidiano das contratações, entre esses obstáculos exemplificou especialmente a exigência de experiência no trabalho de um ano, o que dificulta a contratação das mulheres atendidas que por vezes não possuem experiência no mercado formal de trabalho, além de exigências relativas a alta formação profissional, exemplificando um caso em que foi pedida pela empresa profissional fluente em três idiomas, o que, por mais que a Secretaria ofereça cursos de capacitação às participantes, pode significar um verdadeiro obstáculo ao preenchimento das vagas, apontou. Ressaltou ainda que as empresas e órgãos tomadores do serviço precisam de maior flexibilidade nos regimes de contratação para que a política possa expandir e atender ainda mais mulheres.

Especificamente quanto à coleta de dados e realização das entrevistas, a Gestora destacou inicialmente a impossibilidade de que as entrevistas fossem realizadas pessoalmente no local de prestação de serviços das mulheres contratadas, qual seja no órgão tomador do serviço, destacando que o sigilo relativo à contratação por meio da política pública é muito importante e que a realização da entrevista no local de trabalho poderia expor a atendida no ambiente laboral, tendo em vista que apenas as pessoas encarregadas da seleção e contratação sabem da participação da atendida na política.

Acrescentou que acompanhamento da Secretaria com as mulheres atendidas é feito via telefone, com objetivo de resguardar o sigilo do atendimento e a intimidade dentro do local da prestação de serviços, além de evitar deslocamentos desnecessários que poderiam sobrecarregar a participante.

Dessa maneira, foram fornecidos ao pesquisador o contato telefônico de mulheres atendidas pela Secretaria, especificamente pela política de inclusão laboral, de maneira que foi possível a realização do contato para participação na pesquisa, por meio da realização da entrevista e preenchimento do formulário, conforme passa a detalhar no tópico destinado à coleta de dados. Além dos telefones fornecidos pela Secretaria, outras entrevistas foram realizadas por meio de contato telefônico fornecido pelas participantes após o primeiro contato, mediante autorização da titular, e em colaboração com a pesquisa.

2.3 Técnicas de Pesquisa: Coleta e Análise dos Dados

Inicialmente foi realizada pesquisa documental tendo como fonte os instrumentos de formalização da política de inserção e os dados fornecidos pela Secretaria da Mulher, foram

formalizados onze Acordos de Cooperação Técnica entre a Secretaria e diversos órgãos da Administração Federal ou Distrital com vias à implementação da reserva de vagas para mulheres em situação de violência no mercado de trabalho no Distrito Federal, a análise documental dos Acordos está centrada na formalização de previsões para o atendimento articulado em rede, assim como o olhar interseccional, as conclusões foram apresentadas no tópico 1.2.2, concernente aos caminhos para implementação da política.

Além da pesquisa documental, com o objetivo de contribuir para a compreensão do alcance atual da política no Distrito Federal, foram enviados pedidos de informação aos onze órgãos acordantes, por meio das ouvidorias ou canais oficiais de comunicação disponíveis em seus sites institucionais. As solicitações abordaram especificamente a execução do Acordo de Cooperação voltado à inclusão de mulheres. Foi encaminhado um texto padrão solicitando informações que não comprometessem o sigilo da política³¹, mas que contribuíssem para compreender de que forma a inclusão laboral tem sido efetivada, bem como contextualizar as falas relativas à experiência³².

Entre os dias 16 de junho e 2 de julho de 2025, foram enviados pedidos de informação concernentes (i) ao número de mulheres participantes no âmbito da cooperação; (ii) às funções ou atividades desempenhadas por essas mulheres no órgão; (iii) ao tempo médio de

³¹ Exemplo relativo à CLDF do texto padrão dos Pedidos de Informação enviados: “Solicitação de Informações sobre o Acordo de Cooperação Técnica nº 001/2017 SMDF/CLDF Boa tarde, Meu nome é Aurélio Faleiros da Silva Maia, sou mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania da Universidade de Brasília (UnB), e já atuei como especialista em assistência social vinculado à Secretaria da Mulher do Distrito Federal (SMDF). Atualmente, estou concluindo minha dissertação intitulada Inclusão de Mulheres em Situação de Violência no Mercado de Trabalho: a experiência das atendidas pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal (SMDF), na qual analiso políticas públicas de inclusão socioproductiva voltadas a mulheres em situação de violência. Nesse contexto, venho por meio deste solicitar, respeitosamente, à Câmara Legislativa do Distrito Federal (CLDF) informações referentes ao Acordo de Cooperação Técnica nº 001/2017, firmado com a SMDF, especialmente no que diz respeito a: A quantidade de mulheres que foram inseridas no programa no âmbito da CLDF; As funções ou atividades desempenhadas por essas mulheres; A duração média das atuações ou vínculos estabelecidos; Outras informações públicas que possam contribuir com a caracterização da implementação e dos resultados do referido ACT. Ressalto que todas as informações eventualmente fornecidas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, com absoluto respeito às normas éticas de pesquisa e à confidencialidade de dados pessoais. Desde já, agradeço imensamente pela atenção e me coloco à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais. Atenciosamente, Aurélio Faleiros da Silva Maia Mestrando em Direitos Humanos e Cidadania UnB”

³² Resumindo: o que está escrito, falado, mapeado, figurativamente desenhado e/ou simbolicamente explicitado sempre será o ponto de partida para identificação do conteúdo manifesto (seja explícito e/ou latente). A análise e a interpretação dos conteúdos obtidos enquadram-se na condição dos passos (ou processos) a serem seguidos. Reiterando, diríamos que, para o efetivo “caminhar neste processo”, a contextualização deve ser considerada como um dos principais requisitos, e, mesmo, o “pano de fundo” do sentido de garantia a relevância dos resultados a serem divulgados e, de preferência, socializados. (Franco, 2018, p. 25)

atuação ou duração dos vínculos estabelecidos; (iv) e às demais informações públicas que possam contribuir para a caracterização da execução e dos impactos do referido acordo.

A coleta dos principais dados que orientam a análise, relacionados à experiência das mulheres atendidas pela política, foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, complementadas pelo preenchimento de um formulário elaborado pelo pesquisador em conjunto com as participantes. O formulário concentrou-se na autodeclaração de informações voltadas à construção de um perfil socioeconômico das entrevistadas, considerando aspectos relevantes para a pesquisa.

O pesquisador entrou em contato com as participantes por meio do telefone disponibilizado pela Secretaria (além dos fornecidos pelas participantes), utilizando o aplicativo *WhatsApp*, e agendou a realização das entrevistas por ligação telefônica. No momento da ligação, apresentou-se formalmente, expôs de forma sucinta os objetivos e os métodos da pesquisa, mencionou seu vínculo institucional e informou sobre a voluntariedade e o anonimato da participação, conforme o procedimento previsto no item IV – da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Em seguida, encaminhou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (anexo) explicando a importância do documento e solicitando a assinatura da participante.

As entrevistas são destinadas a compreender aspectos da experiência das atendidas pelo programa, especialmente perguntas concernentes à i) Trajetória profissional e inserção no programa, com intuito de contextualizar o percurso anterior da entrevistada e entender como se deu o ingresso na política, à ii) Participação, com perguntas que estão centradas na percepção de que a atendida foi ouvida no processo de seleção e inclusão, iii) Percepção sobre o processo de seleção e o ambiente de trabalho, especialmente quanto à preservação do sigilo e a inclusão no ambiente laboral, iv) Acesso à rede de proteção, verificando se há percepção de articulação com outros serviços essenciais, e por fim o v) Acompanhamento institucional e avaliação geral da política a partir das usuárias.

Os roteiros das entrevistas estão em anexo à presente dissertação, as perguntas constantes do roteiro tiveram a função de orientar e indicar um caminho lógico para coleta das informações, de modo que novas perguntas surgiram, foram adaptadas a contextos específicos de cada entrevista ou não foram realizadas a depender da interação e mensagem.

O formulário foi preenchido pelo pesquisador em contato com a participante logo após a realização da entrevista, com o objetivo de catalogação de dados objetivos como idade,

identificação de gênero e racial, renda, entre outros aspectos julgados relevantes para a pesquisa, especialmente com intuito de identificar alguns aspectos do perfil socioeconômico das atendidas.

Foram realizadas as cinco entrevistas e preenchidos os respectivos formulários entre os dias 2 e 30 de julho de 2025. As entrevistas foram gravadas, compiladas e relatadas pelo pesquisador, sem a identificação de nomes, ou com a utilização de pseudônimos e números sequenciais, para preservar o absoluto sigilo e o direito à intimidade das entrevistadas, em conformidade com o que prevê o artigo 7º inciso IV da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

As entrevistas foram transcritas por meio da função transcrever áudios do aplicativo Microsoft Word, utilizando-se do *login* e senha da Microsoft 365 fornecida institucionalmente aos estudantes da UnB ingressantes. Eventuais incongruências da transcrição gerada foram corrigidas pelo pesquisador que ouviu novamente as entrevistas para compreender trechos ou palavras que não foram identificados pelo aplicativo.

Uma vez finalizada a coleta dos dados que compõem a pesquisa, a análise foi conduzida a partir de uma abordagem qualitativa, especialmente orientada pela compreensão das experiências e sentidos atribuídos pelas mulheres atendidas à política pública de inclusão no mercado de trabalho.

Conforme explicitado anteriormente, a abordagem a partir da experiência é justificada pela opção de compreensão da política a partir das realidades concretas alcançadas e suas vivências com a política de inclusão laboral. Essa compreensão permite identificar efetividades da intervenção estatal a partir da vivência dos sujeitos, bem como compreender de que maneira a política pública pode aprimorar sua abordagem no sentido da busca por concretizar e expandir os objetivos definidos no desenho da política.

O processo de análise foi realizado manualmente, respeitando o caráter subjetivo e contextual do material. As entrevistas foram transcritas na íntegra, lidas de forma cuidadosa e sistematizadas com base em categorias temáticas emergentes. A organização dos dados ocorreu de forma indutiva, ou seja, sem categorias pré-definidas, priorizando os sentidos expressos pelas participantes e sua relação com os objetivos da pesquisa.

Além das entrevistas, a análise documental e a consulta aos tomadores de serviço por meio de pedidos de informação constituem os dados que orientam a análise, esses dados

permitem contextualizar as falas, ajudar a compreender o alcance da política e melhor compreender as problemáticas e pontos levantados na abordagem experiencial.

Conforme exposto, a análise documental, centrada nos instrumentos de colaboração divulgados pela Secretaria que possibilitam a implementação da política, foi apresentada no tópico 1.2.2 da dissertação, com objetivo de contextualizar o surgimento e implementação da política no Distrito Federal pela Secretaria.

Para a categorização e interpretação dos dados coletados por meio das entrevistas, adotou-se a análise de conteúdo temática, conforme proposta por autoras como Maria Laura P. B. Franco e Laurence Bardin. Essa abordagem permite a identificação de núcleos de sentido e a inferência³³ de significados presentes nas falas das participantes (Franco, 2018, p. 26).

Foi utilizado um sistema aberto de categorias para interpretação dos dados, processo que se iniciou com a descrição de significados e sentidos atribuídos a partir da fala das participantes, e em momento posterior foram identificadas convergências e divergências, de modo que categorias de análise foram criadas nesse processo. Após realizada a interpretação do conteúdo que emerge do discurso a partir da bibliografia analisada e as teorias de base que orientam as políticas públicas para mulheres (Franco, 2018, p. 60).

A adoção de categorias abertas de interpretação é justificada pelo enfoque na experiência das atendidas, assim como considerada a complexidade da violência de gênero e suas implicações no mercado de trabalho e nas políticas públicas. As Categorias abertas permitem então ao pesquisador identificar multiplicidade de dados e informações que podem surgir espontaneamente das entrevistas, de maneira a melhor contribuir com a compreensão dos impactos subjetivos, sociais e estruturais vivenciados pelas mulheres atendidas pela política de inserção laboral, bem como da forma como essas experiências se articulam com os limites e possíveis efetividades da política pública de inclusão.

³³ Se a descrição (a enumeração das características do texto, resumida após um tratamento inicial) é a primeira etapa necessária e se a interpretação) a significação concedida a essas características) é a última fase, a inferência é o procedimento intermediário que vai permitir a passagem, explícita e controlada, da descrição à interpretação.

Produzir inferências é, pois, *la raison d'être* da análise de conteúdo. É ela que confere a esse procedimento relevância teórica, uma vez que implica, pelo menos, uma comparação, já que a informação puramente descritiva do conteúdo é de pouco valor [...] (Franco, 2018, p. 26).

2.4 Resultados da Coleta

2.4.1 Perfil das Entrevistadas

Este tópico apresenta de maneira objetiva os principais resultados obtidos a partir da etapa de coleta de dados da pesquisa. Inicialmente, apresenta-se o perfil das mulheres entrevistadas, com base nas informações socioeconômicas fornecidas nas entrevistas, bem como trajetórias vinculadas à política pública de inclusão.

Para preservar a identidade das participantes, foram atribuídos nomes fictícios: Bertha, Lélia, Maria, Conceição e Carolina. A adoção desses nomes objetivou garantir o anonimato e, ao mesmo tempo, facilitar a compreensão das falas, permitindo a identificação das experiências e perspectivas de cada uma.

Em seguida, serão expostos os resultados referentes aos pedidos de informação realizados junto aos órgãos responsáveis, com o objetivo de identificar dados institucionais sobre a implementação e alcance da política no Distrito Federal.

A primeira entrevistada, Bertha, tem 39 anos, solteira e possui quatro filhos (“De 14, 12, 10 e uma menininha de 6”) e é a responsável principal e “total” pelo cuidado deles “do amanhecer ao anoitecer”. Está empregada na função de assistente administrativo no Ministério da Gestão e Inovação há um ano e três meses, possui ensino médio completo e está estudando para concursos, especificamente para cargos administrativos. Se identifica como mulher preta, reside no Itapoã/DF em imóvel alugado, de onde gostaria de se mudar. Acredita que sua renda atual, de aproximadamente dois mil e duzentos reais, não tem sido suficiente a suprir as necessidades da família.

A segunda entrevistada é Lélia, mulher transexual, parda, possui 40 anos e vive sozinha em imóvel alugado no Recanto das Emas/DF. Trabalha como Recepcionista no Superior Tribunal de Justiça – STJ há “um ano e pouquinho”, atualmente o trabalho de oito horas diárias somado ao deslocamento tem tomado sua rotina: “Eu saio de casa muito cedo, lá o quê, seis e meia para estar aqui antes do meu horário, aí eu moro no Recanto das Emas, mas enfim, tem trânsito todo esse, como é que se fala? Tem todo esse contexto, né? Trânsito, horário enfim, então eu estou em minha casa mesmo quase nove horas da noite”. Apesar da rotina apertada, gostaria de se organizar para voltar a estudar.

Maria foi a terceira participante, atualmente trabalha na Secretaria de Transporte e Mobilidade - SEMOB, na função de secretária executiva há cerca de um ano. Em momento

anterior, trabalhou como Vigilante na Procuradoria Geral da República - PGR, também a partir da política de inclusão. Graduada em Secretariado Executivo, destaca que conseguiu uma bolsa integral para cursar a faculdade por meio de um concurso promovido por uma rádio local, “a minha faculdade eu ganhei, eu ganhei, participei de um concurso de redação e ganhei [...] Eu fiz uma redação contando a minha história de vida. Tinha uma promoção na época”. Atualmente está fazendo curso de inglês da Biblioteca Nacional. Maria declarou-se parda, possui 40 anos e reside no Varjão com a mãe, com quem divide os cuidados com a filha criança de onze anos.

Conceição tem 46 anos, parda, é divorciada e possui quatro filhos, reside com os filhos de onze e quatorze anos na cidade de Santa Maria/DF, quanto aos demais, “A mais velha tem 29 e tem um rapaz de 26. Só que...Eles têm a vida deles. E não têm contato comigo também”. Atualmente trabalha como vigilante no Ministério da Justiça – MJ, há cerca de três meses, mas anteriormente também trabalhou na Procuradoria Geral da República – PGR, exercendo a mesma função. Ela espontaneamente forneceu ao pesquisador uma redação em que conta “a metade da minha história”. “Assim, a empresa pediu quem quisesse fazer uma redação de superação. E eles vão dar uma premiação para a redação que fica em primeiro lugar [...] E aí eu fiz uma redação...você quer que eu mando para você dar uma lida? Talvez vai ajudar no seu trabalho”. A redação faz parte da coleta de dados da pesquisa, reservada anonimização do relato.

Carolina já trabalhou em “vários empregos, de carteira assinada, sempre trabalhei na minha vida”, mas foi no Senado Federal onde trabalhou por um curto período, como assistente de almoxarifado, após ser atendida pela política de inclusão Laboral, Ela é mulher trans, branca, de 54 anos, reside sozinha em imóvel alugado na cidade de Taguatinga/DF, cursa faculdade de serviço social, é pessoa com deficiência auditiva “moderada”. Carolina é uma militante pelos direitos das mulheres trans e travestis no DF, possui uma postura crítica e propositiva em relação à política de gênero do DF, destaca que tem atuado em favor da expansão das oportunidades, por meio da organização de uma audiência pública pela expansão das “cotas para mulheres trans”, inclusive procurando e “batendo na porta” das empresas que atendem aos órgãos públicos, “emprego tem muito só tem que abrir oportunidade para as mulheres trans, nós temos capacidade”. Atualmente está envolvida na burocracia para criação e obtenção do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ de um instituto chamado “Força Trans”.

2.4.2 – Caminhos da implementação da reserva de vagas para mulheres em situação de violência no mercado de trabalho no Distrito Federal

A política pública de gênero concerne à criação de uma ação afirmativa para atender mulheres em situação de violência, a partir da reserva de um percentual de vagas em contratos que envolvam prestação de serviços contínuos firmados por órgãos ou entes administrativos que adotarem formalmente a política.

Essa ação do estado é destinada às mulheres em situação de violência, e tem estado presente na agenda política concernente a construção de políticas públicas por todo o país, seja na esfera legislativa ou administrativa. Um exemplo de regulamentação dessa política é que recentemente o artigo 25, § 9º inciso I³⁴ da Nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021) foi regulamentada pela publicação do Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica.

O referido Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023 estabeleceu, entre outras políticas de incentivo à igualdade de gênero nos contratos públicos, a obrigatoriedade de reserva mínima de 8% das vagas em contratações públicas de serviços contínuos, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar (Artigo 3º). Recentemente essa determinação foi alterada pelo Decreto nº 12.516, de 17 de junho de 2025, que modificou o Decreto nº 11.430/2023, para exigir a previsão de percentual para contratação de mulheres em situação de violência doméstica em todas as contratações de mão de obra com dedicação exclusiva, e não apenas nos contratos que observem um número mínimo de pessoal contratado.

Especificamente quanto aos Tribunais e demais órgãos do poder judiciário, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ publicou a Resolução n. 497, de 14 de abril de 2023, que institui o Programa “Transformação”, o qual estabelece critérios para a inclusão, pelos Tribunais e

³⁴ Art. 25. O edital deverá conter o objeto da licitação e as regras relativas à convocação, ao julgamento, à habilitação, aos recursos e às penalidades da licitação, à fiscalização e à gestão do contrato, à entrega do objeto e às condições de pagamento.

§ 9º O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - mulheres vítimas de violência doméstica; (BRASIL, 2021)

Conselhos, de reserva de vagas nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados para as pessoas em condição de vulnerabilidade.

Entre as pessoas beneficiárias da política de inclusão prevista pelo Conselho estão as mulheres em situação de violência conforme definição no artigo 2º da Resolução: mulheres vítimas de violência física, moral, patrimonial, psicológica ou sexual, em razão do gênero, no contexto doméstico e familiar.

Não obstante a recente inclusão da reserva de vagas na Lei de Contratos Administrativos e Licitações, de abrangência federal, a política de gênero em questão no Distrito Federal foi implementada e está em execução desde antes desta regulamentação legal específica pela União.

No âmbito do Distrito Federal, a ação afirmativa é historicamente realizada por meio de parcerias firmadas inicialmente entre a extinta Secretaria de Estado do Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos – SEDESTMIDH/DF e o órgão cujo contrato administrativo de prestação de serviços adotará a reserva específica de vagas.

Após a Criação da Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal – SMDF por meio do Decreto nº 39.610, de 1º de janeiro de 2019 (Art. 6º, V), a competência para a gestão da política em relação aos acordos assinados, bem como para firmar novas parcerias, passa a ser da pasta específica da Mulher³⁵.

As parcerias entre os órgãos que aderem à política social e de gênero concernente à reserva de vagas e a Secretaria da Mulher são formalizadas por meio de Acordos de Cooperação Técnica – ACT, instrumento jurídico indicado para a realização de parcerias de interesse público que não envolvam a disponibilização de recursos financeiros, em concordância com o que dispõe o artigo 2º VIII-A da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, que regulamenta a formalização de acordos em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público.

³⁵ Art. 5º A Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal tem competência e atuação para:

I - formular, coordenar e articular políticas voltadas a garantia de direitos, à proteção, ao acolhimento, à eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres;

(Decreto nº 40.698, de 07 de maio de 2020, Dispõe sobre a estrutura administrativa da Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal, que especifica e dá outras providências.)

Na esfera federal, o Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023 recentemente inaugurou um caminho semelhante para Formalização da política, ao prever que o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de cooperação técnica com as unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres em situação de de violência doméstica (Art. 4º do Decreto 11.430/2023).

Os Acordos de Cooperação firmados entre a Secretaria de Estado da Mulher- SMDF com objetivo de disciplinar ações conjuntas que assegurem a assistência às Mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar estão publicados no site oficial da Secretaria.

Os Acordos divulgados no endereço da Secretaria possuem as mais diversas finalidades técnicas, no entanto, especificamente no que concerne à pesquisa, os acordos visando disciplinar ações conjuntas que assegurem a realização do Programa de Assistência a Mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar são aqueles firmados entre a SMDF e o Senado Federal (ACT nº 003/2023), Câmara Legislativa do Distrito Federal – CLDF (ACT nº 001/2017), Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – MPDFT (Acordo de Cooperação Técnica 0998397, abril de 2024), Procuradoria Geral da República – PGR (ACT nº 01/2021), Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP (ACT CNMP/SMDF 2 de maio de 2022), Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios – TJDF (ACT nº 020/2022), Superior Tribunal de Justiça (ACT nº 4/2023) e Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI e Ministério das Mulheres – MIN (ACT nº 120/2023), Procuradoria Geral do Trabalho – PGT/MPT (ACT nº 41.2023), Superior Tribunal Militar – STM) ACT Nº 07 / 2024) e Tribunal de Contas da União – TCU (ACT nº 3/2024).

Os Acordos divulgados são os instrumentos de formalização da política pública inicialmente firmados entre os entes administrativos e a SMDF, vale observar que de acordo com a divulgação da Secretaria, alguns desses acordos foram objeto de termo aditivo: O acordo com o TJDF foi firmado em 2022 e aditado em 2023 e 2024, o Acordo com a CLDF foi firmado em 2017 e aditado em 2019, 2020 e 2022, o Acordo com o STJ foi firmado em 2023 e aditado no mesmo ano, os respectivos termos aditivos estão divulgados na mesma página.

De acordo com o previsto no plano de trabalho anexo aos instrumentos de Cooperação Técnica, a Secretaria da Mulher mantém um cadastro de mulheres atendidas pelos

equipamentos de apoio às vítimas de violência doméstica e familiar no DF, como CEAM, Espaços ACOLHER (antigo NAFVD), Casa da Mulher Brasileira e Casa Abrigo. A partir deste cadastro as mulheres são encaminhadas para participar do processo seletivo de contratação com base no perfil profissional e currículo, que serão pré-selecionados e encaminhados à empresa pela Secretaria, o que ocorre quando informado pelo órgão o surgimento de vaga de trabalho nos contratos de terceirização.

As mulheres atendidas e aprovadas no processo terão a oportunidade de assinar o contrato com a empresa terceirizada para prestação de serviços no órgão parceiro, sempre com objetivo de garantia de um percentual mínimo de mulheres atendidas nesses contratos.

Estão previstos mecanismos de controle quanto ao preenchimento do percentual de vagas reservadas, como o intercâmbio de informações, documentos e apoio técnico-institucional entre os órgãos parceiros para consecução dos objetivos, e a previsão de comunicação do Órgão à SMDF com as informações contratuais atualizadas para atestar o cumprimento do percentual mínimo, emissão de declaração pela SMDF que ateste a realização da seleção e o preenchimento das vagas de acordo com o patamar mínimo exigido, entre outros.

Os acordos iniciam com um texto padrão que informa os órgãos pactuantes e o objetivo da formalização do ajuste, o qual concerne nos documentos analisados à reserva de um percentual mínimo (percentuais que variam de 2% a 8%) de vagas pelo órgão na contratação de serviços terceirizados contínuos às mulheres em situação de vulnerabilidade econômica decorrente de violência doméstica e familiar, e atendida a qualificação profissional necessária.

Os Acordos restringiram a política de reserva de vagas a contratos com quantitativo mínimo de 50 (cinquenta) colaboradores(as) nos casos do MPDFT, SENADO, TJDF, CLDF, PGR, e 25 (vinte e cinco) colaboradores(as) nos casos do TCU, MGI, CNMP, PGT/MPT, e STM, o Acordo firmado com o STJ não prevê quantitativo mínimo do contrato.

Em um segundo momento, os documentos destacam obrigações de cada ente acordante para consecução dos objetivos comuns, essas proposições igualmente observam um padrão e pouco variam entre cada instrumento assinado. De maneira resumida é possível perceber um padrão de obrigações acordadas com enfoque na formalização da seleção e contratação pelos órgãos, prevendo procedimentos de comunicação entre a Secretaria, o órgão e a empresa, para realização da seleção de atendidas no programa, avaliação do perfil

profissional, seleção, contratação, emissão de certificados e relatórios, entre outros. Há previsões que concernem à salvaguarda do nome das atendidas em respeito ao que preconiza a Lei Geral de Proteção de Dados Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018³⁶.

As demais previsões estão relacionadas ao procedimento e regras para formalização e execução do Acordo como foro para eventuais questões jurídicas, possibilidade de rescisão, ausência de recursos financeiros envolvidos na parceria, prazo de vigência (de vinte e quatro a sessenta meses), publicação, alteração, entre outros.

É observável, no entanto, que apesar de as obrigações dos acordantes estarem centradas na construção de um fluxo formal do atendimento, seleção e contratação, existem duas obrigacionais que determinam a promoção pela SMDF diretamente ou por meio da articulação com outros órgãos do DF de atividades que visem acompanhar e dar suporte técnico psicológico às mulheres contratadas.

Tais previsões podem ser entendidas dentro de um contexto de estruturação o atendimento à mulher em situação de violência no Distrito Federal, o que remete à articulação e atuação da Rede de enfrentamento à violência que foi formalizada por Decreto e envolve órgãos como a Polícia Civil, a Defensoria o MPDFT, os equipamentos do GDF, e outros.

No entanto, é notável que nos acordos analisados há apenas uma menção à rede de enfrentamento à violência de gênero no DF ou sua atuação, de modo que o pacto prevê essa articulação mas não há previsão de como seria realizada, qual seja, qual seria o papel de cada integrante da rede e como poderia proceder-se o atendimento e o acesso aos serviços que visem garantir o acesso e continuidade da mulher atendida à vaga reservada, além de outras previsões que serviriam de instrumento normatizador da atuação necessariamente transversal dos entes e órgãos envolvidas nessa política.

Verifica-se que dos Acordos firmados em momento posterior à publicação do II PDPM em 2021, existe previsão de ações de atendimento articulada, mas os documentos não fazem menção à rede de parceiros para o Programa REDE SOU MAIS MULHER, que está diretamente associado às iniciativas de promoção de renda e igualdade de gênero, o que envolve capacitação das mulheres e o acesso a outros serviços de promoção de renda e autonomia financeira/econômica.

³⁶ A identidade das trabalhadoras contratadas em atendimento ao Programa será mantida em sigilo pela empresa, vedado qualquer tipo de discriminação no exercício das suas funções; (ACORDO DE COOPERAÇÃO Nº 41.2023 MPT/SMDF)

O atendimento em rede aparece em 8 dos 11 Acordos de Cooperação firmados (Exceção dos acordos com o Senado, PGR e CNMP), em uma cláusula padrão inserida entre as obrigações assumidas pela SMDF, a qual dispõe sobre as atividades de acompanhamento técnico e psicológico às mulheres encaminhadas ao emprego. A Referida Cláusula prevê que as atividades de acompanhamento das atendidas possam ser desenvolvidas por meio do atendimento em rede, visando a articulação de serviços como qualificação profissional, vagas em creches, benefícios socioassistenciais, entre outros:

As atividades relacionadas acima poderão ser realizadas mediante oficinas, palestras, terapias de grupo, atendimento por equipe técnica vinculada aos equipamentos da SMDF, e por meio da articulação de serviços da rede que possam contribuir para a permanência e desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho, tais como: ampliação do acesso a benefícios e direitos sócio assistenciais, encaminhamento para qualificação profissional adequadas ao seu contexto de atuação, acesso a vagas em creche e à modalidade de ensino integral; (ACORDO DE COOPERAÇÃO Nº 41.2023 MPT/SMDF)

Assim, os acordos preveem o apoio do tomador de serviço às ações articuladas e políticas para mulheres promovidas pela SMDF, o que é feito de maneira geral com a previsão da articulação de serviços, especialmente nas cláusulas que concernem às responsabilidades da SMDF no acordo, na qual encontra-se a redação padrão destacada.

Verifica-se que os órgãos acordantes se comprometem em linhas gerais a manter o percentual de contratação acordado, ao sigilo quanto ao meio de contratação e preservação da identidade da mulher atendida e a uma obrigação de “promover encontro com terceirizados e encarregados, para orientar como todos podem auxiliar uma mulher em situação de violência doméstica”.

Assim, é observável que as obrigações concernentes ao atendimento e acompanhamento psicológico e social da mulher atendida são centralizadas pela Secretaria, que compete articular a rede de atendimento, ao que os órgãos tomadores dos serviços comprometem-se na garantia da participação das mulheres nas atividades da SMDF (alguns acordos preveem a possibilidade de dispensa do trabalho para este fim, ou a regularização de banco de horas), assim como apoiar ações de capacitação das trabalhadoras, inclusive com o fornecimento do espaço do órgão tomador, desde que anteriormente sinalizado pela Secretaria, como é o caso do acordos com o TCU, TJDF e CNMP.

É notável ainda que as normativas relacionadas a obrigações impostas aos órgãos tomadores dos serviços limitam-se a assegurar compromissos administrativos com a atualização e formalização dos documentos, atenção aos quantitativos e natureza das vagas, e até a garantia dos atendimentos e ações. No entanto, é observável que não está prevista no instrumento uma articulação mais estrutural entre os acordantes no que concerne ao atendimento conjunto de demandas específicas que exsurtem do atendimento de mulheres em situação de vulnerabilidade econômica decorrente de violência doméstica e familiar.

Nesse sentido, chama atenção o caso dos acordos firmados com a PGT, STM, CNMP e MPDFT, os quais preveem como obrigação da SMDF de comunicação da ocorrência ao órgão tomador do serviço de assédio moral ou sexual, discriminação e outras situações de violência sofridas no âmbito da prestação dos serviços, sem, contudo, prever mecanismos efetivos de prevenção e combate ao assédio ou discriminação a serem adotados no próprio órgão, de maneira a previsão de atuação articulada nesse caso, para a questão da violência de gênero no ambiente laboral, ficou restrita à comunicação ao tomador de serviços, na contramão da atuação transversal prevista no II PDPM. Vale desatacar que não é possível avaliar a partir da análise dos documentos se os órgãos tomadores de serviço de fato não possuem esses mecanismos de combate, mas que, no caso, esses mecanismos não foram mobilizados para a formalização da política de reserva de vagas.

Nos acordos anteriormente mencionados, além das previsões de comunicação de nova violência e manutenção do sigilo das participantes, tem-se que uma das poucas obrigações assumidas concernente a uma preocupação com a permanência da trabalhadora atendida no cargo, do ponto de vista das políticas de igualdade, na cláusula que prevê a obrigação de os acordantes tomadores do serviço “promoverem encontros com encarregados e equipes de colaboradores para sensibilização acerca de como auxiliar uma mulher em situação de violência doméstica”. Longe de desprezar o valor da capacitação para superação da desigualdade no ambiente laboral, percebe-se que a previsão é generalista e está longe de uma perspectiva interseccional do problema que reflita a atuação articulada orientada pelo II PDPM, o que consequentemente a afasta de uma efetiva atuação intersetorial ou transversal, o que demandaria comunicação constante e ações essencialmente articuladas entre os acordantes, para além da organização administrativa do atendimento e da reserva de vagas.

Em relação à reiterada cláusula que obriga a SMDF à comunicação do deferimento de medidas protetivas em favor da mulher atendida ao órgão tomador, é interessante observar

que, recaiando essa obrigação sobre a SMDF, diferentes objetivos foram apresentados para tal comunicação, notadamente tem-se que no acordo firmado com o STM, a SMDF se compromete a comunicar ao Tribunal e “à empresa contratada o deferimento de medidas protetivas das mulheres contratadas, com o objetivo de otimizar a segurança institucional”. Ainda que considerada a importância da segurança institucional também para as atendidas da política, do ponto de vista do atendimento integrado e da transversalidade, acredita-se que um dos objetivos expressos deve manifestar preocupação com medidas efetivas de manutenção da segurança da mulher e continuidade da relação de trabalho.

Na contramão destas disposições, é notável que o acordo firmado entre o Ministério da Gestão e Inovação – MGI e a SMDF, acordo este que envolveu também o Ministério das Mulheres - MIN, a previsão de comunicação pela Secretaria está acompanhada do objetivo expresso de adoção de medidas de segurança:

Disponibilizar ao órgão ou à entidade contratante e à empresa contratada informações e contatos da rede de atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar com vistas a que os forneçam às pessoas diretamente relacionadas à mulher contratada em funções de chefia, supervisão ou representação, em condição de preposto(a), para adoção de medidas necessárias caso venham a identificar riscos à segurança ou indicativos de ocorrência de novos atos de violência a que a mulher tenha sido submetida; (ACT MGI/MIN/SMDF nº 120/2023).

Nesse sentido, ainda que recaia a obrigação de comunicação de eventual ocorrência à SMDF, o Ministério comprometeu-se ao menos de maneira indireta a identificar riscos de segurança ou indicativos de novos atos de violência com vias à proteção e manutenção da mulher no emprego.

Como é verificável do acordo, concernente à participação do Ministério das Mulheres, este assume obrigações diversas dos demais acordantes, comprometendo-se a acompanhar mais de perto a política e articular ações com a SMDF e a rede de enfrentamento à violência, sua execução e estruturação, conforme é verificável do item 7.4 do ACT MGI/MIN/SMDF nº 120/2023:

7.4. São atribuições do MINISTÉRIO DAS MULHERES:

7.4.1. Articular e coordenar as ações com a SMDF e a rede de atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar para a execução deste Acordo;

7.4.2. Propor fluxos, rotinas e modelos aos organismos de políticas para as mulheres para a implementação das ações previstas neste Acordo; 7.4.3. Apoiar ações de capacitação voltadas para a implementação deste Acordo;

7.4.4. Acompanhar e avaliar o andamento das ações previstas neste Acordo.
(ACT MGI/MIN/SMDF nº 120/2023).

Além disso, o referido acordo feito com os órgãos do Executivo Federal possui uma cláusula diferente dos demais, que assume um compromisso de não discriminação às atendidas no ambiente de prestação dos serviços, além de valorização (não especificada de que maneira) de iniciativas de empresas no sentido de adequação das condições de trabalho das mulheres em situação de violência doméstica e familiar no seu rol de políticas de recursos humanos. Tais disposições demonstram uma preocupação com mecanismos de combate à discriminação e manutenção da mulher no emprego, prevendo a possibilidade de adoção de medidas específicas no sentido de adequação do trabalho ao atendimento do programa.

Em relação às interseccionalidades, é observável que os acordos firmados com o STJ e o TJDFT foram aditados no ano de 2023 para, entre outras disposições, incluírem a Resolução n. 497, de 14 de abril de 2023, do Conselho nacional de Justiça - CNJ que institui o mencionado programa “Transformação”, com objetivo de fomentar a adoção de políticas afirmativas as que possibilitem a redução das desigualdades e inclusão social no mercado de trabalho de mulheres integrantes de grupos vulneráveis. O Acordo firmado com o STM incorporou o normativo do CNJ desde sua assinatura em novembro de 2024.

A inclusão da referida resolução nos Acordos de Cooperação se deu especialmente com a reprodução do artigo 2º do documento do CNJ que apresenta uma conceituação segundo a qual podem ser consideradas mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social:

- I – mulheres vítimas de violência física, moral, patrimonial, psicológica ou sexual, em razão do gênero, no contexto doméstico e familiar;
 - II – mulheres trans e travestis;
 - III – mulheres migrantes e refugiadas;
 - IV – mulheres em situação de rua;
 - V – mulheres egressas do sistema prisional;
 - VI – mulheres indígenas, campesinas e quilombolas.
- (CNJ, Resolução n. 497, 2023)

É notável ainda neste ponto que a referida Resolução prevê no artigo 3º que “Pelo menos metade do total de vagas reservadas deverão ser destinados a mulheres vítimas de violência no contexto doméstico e familiar”; além de que “As vagas serão destinadas

prioritariamente a mulheres pretas e pardas” (CNJ, Resolução n. 497, 2023), as quais foram incorporadas nos acordos que adotaram a Resolução.

Dessa maneira, a inclusão dessas disposições normativas do Conselho Nacional de Justiça se deu de maneira parcial nos acordos firmados entre a SMDF e o STJ, TJDFT, PGT e MGI, especialmente no que concerne à inclusão do atendimento prioritário às mulheres pretas e pardas no programa, à reserva de metade das vagas às vítimas de violência doméstica e familiar, bem como a inclusão de outros tipos de vulnerabilidade socioeconômica para o atendimento, como das mulheres trans, refugiadas e em situação de rua, entre outras, de acordo com o normativo em destaque acima.

Nesse sentido, destacam-se os acordos firmados com o MGI e PGT, os quais estabeleceram requisitos que podem resultar em restrição do atendimento e consequente limitação da política, qual seja, especificamente o Acordo com a PGT e MGI/MIN, ao estabelecer a prioridade de mulheres pretas e pardas acrescenta:

As vagas serão destinadas, prioritariamente, a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE” (ACT - PGT/MPT nº 41.2023)

A referida cláusula em verdade reproduz a integralidade do inciso I, § 3º do mencionado Decreto 11430/2023, que dispõe sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres em situação de violência doméstica.

O condicionamento da prioridade para mulheres pretas e pardas à observância da proporção demográfica dessas populações na região de ingerência da política, com base em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, introduz uma limitação não prevista pela Resolução do CNJ. Tal exigência pode resultar em restrições à política ou à prioridade no atendimento, diante das dificuldades práticas de vincular proporcionalmente o atendimento a índices demográficos produzidos por órgão externo ao acordo.

Além disso, de acordo com o exposto, verifica-se que a inclusão de grupos específicos ou prioritários de mulheres para atendimento na política não está relacionado à proporção demográfica dessas populações, mas aos regimes de precarização que em maior ou menor

medida atravessam seus corpos e resultam na condição de vulnerabilidade econômica, a qual a política intenta combater por meio da inclusão no mercado.

Dessa maneira, a relação de proporcionalidade não é capaz de conduzir à equidade no atendimento, tendo em vista que esta não é meramente numérica, mas pressupõe a observância desses regimes de precarização e mecanismos de superação de vulnerabilidades que estruturam as desigualdades de gênero, raça e classe social e atingem as mulheres atendidas de diferentes maneiras.

Os demais acordos nada dispõem nesse sentido, qual seja, não incorporaram a Resolução CNJ n. 497/2023, especialmente no que concerne ao estabelecimento de prioridades no atendimento e à inclusão de outras formas de vulnerabilidade socioeconômica da mulher para além da violência doméstica e familiar de gênero.

Por fim, reitera-se a recente alteração promovida pelo Decreto nº 12.516/2025, de 17 de junho de 2025, que modificou o mencionado Decreto nº 11.430/2023, para exigir a previsão de percentual para contratação de mulheres em situação de violência doméstica em todas as contratações de mão de obra com dedicação exclusiva, e não apenas nas contratações que observem um número mínimo de pessoal contratado, como está previsto na maioria dos Acordos de Cooperação. Contexto em que, em uma perspectiva normativa, os Acordos analisados deverão adequar-se do Decreto nº 11.430/2023, especialmente no que concerne à possibilidade de reserva de vagas, no percentual mínimo de 8%, em quaisquer contratos de prestação e serviços continuados tomados pela administração, independente de quantitativo de trabalhadores(as).

Em síntese, os acordos analisados, embora formalizem um fluxo de atendimento e contratação para mulheres em situação de vulnerabilidade econômica decorrente de violência doméstica e familiar, apresentam lacunas significativas, ao menos em um nível de normatização/formalização, em sua articulação com a rede de enfrentamento à violência de gênero no Distrito Federal ou mesmo com a rede de promoção da autonomia econômica da mulher, na contramão do que estabeleceu o II PDPM.

2.4.3 – Respostas aos Pedidos de Informação

Conforme exposto anteriormente, compõem os dados da pesquisa as respostas aos pedidos de informação encaminhados a órgão públicos signatários dos Acordos de

Cooperação. Os pedidos foram enviados a partir de uma redação padrão para requerimento de informações concernentes à execução da política de inclusão laboral, especialmente i) A quantidade de mulheres que foram inseridas no programa no âmbito do órgão questionado; ii) As funções ou atividades desempenhadas por essas mulheres; iii) A duração média das atuações ou vínculos estabelecidos, e iv) Outras informações públicas que possam contribuir com a caracterização da implementação e dos resultados do referido ACT. As respostas oficiais chegaram no email pessoal do pesquisador ou por meio de comunicação via sistema específico da ouvidoria do órgão questionado.

Destaca-se inicialmente as respostas que não retornaram as informações requeridas, entre elas a resposta da Câmara Legislativa do Distrito Federal – CLDF ao requerimento de informação 160625E1532LAI, cujas informações apresentadas limitaram-se a reiterar os objetivos e procedimentos já publicados no Acordo de Cooperação Técnica CLDF/SMDF nº 001/2017. O Gestor do referido Acordo assina a comunicação informando que “a apresentação de informações mais detalhadas sobre os questionamentos realizados torna-se inviável”, uma vez que “Respeitando o sigilo das colaboradoras, a quantidade, identidade e informações das mulheres não são repassadas aos gestores dos contratos da CLDF”.

No mesmo sentido, a resposta da ouvidoria do Ministério Público do Trabalho – MPT foi inócua, conforme documento anexo, a Ouvidoria do órgão respondeu apenas com o inteiro teor do Acordo de Cooperação Técnica nº 41.2023 MPT/SMDF, o qual está disponibilizado na internet pela Secretaria da Mulher e já foi objeto de análise, de modo que o pedido de informações não retornou dados inéditos ou relevantes para a pesquisa (Resposta ao processo MPT 20.02.0001.0004880/2025-57).

O mesmo aconteceu com a consulta à ouvidoria do Ministério Público Federal, em relação ao Acordo PGR/SMDF (ACT nº 01/2021), foi respondida apenas com uma mensagem de divulgação do Acordo de Cooperação, o qual igualmente está público no sítio da SMDF e foi objeto de análise nos tópicos anteriores (Manifestação 20250041524).

O pedido de informação enviado ao Ministério Público do Distrito Federal, relativo ao Acordo Cooperação – MPDFT/SMDF nº 0998397/2024, não retornou resposta até a redação final da dissertação.

Dessa maneira, a pesquisa não conseguiu obter dados relativos às contratações que passaram pela política de inclusão laboral no âmbito dos Acordos de Cooperação celebrados entre a Secretaria da Mulher do DF e a i) Câmara Legislativa do Distrito Federal – CLDF; ii)

Procuradoria Geral da República PGR; iii) do Ministério Público do Distrito Federal - MPDFT e iv) Ministério Público do Trabalho.

Dos dez pedidos de informação realizados, apenas sete resultaram em respostas concretas acerca do quantitativo de mulheres que atualmente trabalham nos respectivos órgãos e que foram contratadas por meio da política de inclusão.

As informações referentes ao número de contratadas no momento do pedido, ao tempo de exercício e às funções desempenhadas foram compiladas na Tabela 1, apresentada a seguir, com o objetivo de possibilitar a sistematização e a comparação entre os dados fornecidos pelos diferentes órgãos signatários.

Tabela 1 – Distribuição das trabalhadoras por função e órgão.

Função	STJ	STM	CNMP	TJDFT	Senado	TCU	MGI	Total
Serviço de limpeza	0	3	0	0	0	0	0	3
Apoio administrativo	0	0	1	2	4	0	0	7
Carregadora	0	0	0	2	0	0	0	2
Copeira	0	0	0	4	7	0	0	11
Auxiliares operacionais de secretariado	1	0	0	0	9	0	0	10
Serventes	0	0	0	0	9	0	0	9
Bombeiro civil	0	0	0	0	1	0	0	1
Auxiliares de eletricitista	0	0	0	0	2	0	0	2
Assistente administrativo e recepcionista (MGI)	0	0	0	0	0	0	22	22
Atendentes	0	0	0	0	3	0	0	3
Vigilante	1	0	0	0	0	0	0	1
Auxiliar de serviços gerais	7	0	0	0	0	0	0	7
Recepcionista	5	0	0	0	0	0	0	5
Auxiliares de acabamento	0	0	0	0	2	0	0	2
Total	14	3	1	8	37	0	22	85

A Ouvidoria do Tribunal de Contas da União – TCU respondeu que “O Termo de Cooperação ainda é recente e será implementado de forma gradual, à medida que surgirem novas vagas ou contratos. Informamos que, até o momento, não há mulheres contratadas com base no referido Termo”. O Acordo de Cooperação Técnica nº 3/2024, que instituiu a política de inclusão no âmbito do TCU foi assinado em 06/12/2024 e é válido até 06/12/2029 (<https://www.mulher.df.gov.br/acordosdecooperacao>).

Conforme demonstrado na Tabela, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos – MGI informou que, “no momento da resposta, 22 mulheres atendidas pela política atuavam no âmbito do Ministério, desempenhando funções de assistente administrativo e recepcionista”. Entretanto, a comunicação não especificou quantas delas ocupavam cada uma dessas funções. Diante disso, optou-se por agrupar ambas as ocupações na categoria “Assistente Administrativo e Recepcionista”, na qual foram inseridas as 22 trabalhadoras mencionadas pelo MGI.

A resposta do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP, o qual informou que “houve a contratação de uma profissional com esse perfil, em maio de 2023, a qual desempenha a função de auxiliar administrativa e cujo vínculo permanece ativo”.

O CNMP observou ainda que o Acordo celebrado entre a SMDF e o órgão (assim como os demais, por lógica temporal) não abarcaram as recentes alterações promovidas pelo Decreto nº 12.516/2025, de 17 de junho de 2025, que modificou o Decreto nº 11.430/2023, para exigir a previsão de percentual para contratação de vítimas de violência doméstica em todas as contratações de mão de obra com dedicação exclusiva, e não apenas nas contratações que observem um número mínimo de pessoal contratado.

O Superior Tribunal Militar – STM forneceu algumas informações adicionais e colocou-se à disposição para fornecer mais documentos cuja divulgação não prejudique ou sigilo na execução da política, informando ainda que, no dia 18 de agosto de 2025, às 14h, o Tribunal sediou uma audiência pública com foco na ampliação da efetividade da Lei nº 14.133/2021, com destaque para os dispositivos relacionados à equidade de gênero e responsabilidade social. O evento foi aberto ao público. A resposta destaca ainda que a temática de gênero e inclusão tem ganhado destaque na gestão do Tribunal, contexto em que foi instituído o “Comitê Pró-Equidade e de Políticas Antidiscriminatórias” e o “Observatório Pró-Equidade da Justiça Militar da União”, instâncias voltadas à promoção de políticas afirmativas no âmbito da referida Corte.

Os pedidos de informação retornaram um quantitativo de 85 contratadas pela política de inclusão da SMDF nos sete órgãos que responderam, conforme a Tabela 1 acima. O Senado Federal concentrou o maior número de contratadas na amostra (37 - 43,53%). As principais ocupações estão relacionadas a Assistente Administrativo e Recepcionista (MGI) (22 mulheres - 25,9%); Copeira (11 mulheres - 12,9%); Auxiliar Operacional de Secretariado

(10 mulheres - 11,8%); Serventes (9 mulheres - 10,6%); Apoio Administrativo (7 mulheres - 8,2%) e auxiliar de serviços gerais (7 mulheres - 8,2%).

A análise da distribuição revela que as funções de apoio administrativo e recepção concentram o maior número de inserções. Quando agrupadas as categorias “Apoio Administrativo” (7 mulheres), “Recepcionista” (5 mulheres) e “Assistente Administrativo e Recepcionista (MGI)” (22 mulheres), cargos que, embora não sejam equivalentes, convergem em atividades de suporte administrativo, chega-se a um total de 34 trabalhadoras, o que corresponde a 40% do total.

Em seguida, destacam-se funções de copeira (11 mulheres - 12,9%), auxiliares operacionais de secretariado (10 - 11,8%), serventes (9 - 10,6%) e auxiliar de serviços gerais (7 - 8,2%); seguidas pelas funções: com menor incidência como atendente (3 - 3,5%), Serviços de Limpeza (3 - 3,4%), vigilante (1 - 1,2%) e bombeiro civil (1 - 1,2%), entre outras.

Em conclusão, tem-se a princípio que as mulheres estão inseridas em um pequeno espectro de funções dentro dos órgãos acordantes, notadamente copeiragem, recepção e auxiliar administrativo. Os dados relativos à inserção laboral refletiram que existe ainda uma restrição da política em relação às oportunidades ofertadas, que estão concentradas principalmente nas atividades destacadas acima. Em uma perspectiva estrutural e ampliada, a restrição das oportunidades espelha a segmentação de gênero do mercado de trabalho, que confina as mulheres em atividades de suporte, cuidado e serviços de baixa valorização social, os chamados “guetos” profissionais (Bruschini, 2007, p. 571).

Essa restrição é também um resultado das normas expressas nos instrumentos de efetivação até então desenvolvidos, conforme apontou a análise dos Acordos de Cooperação Técnica, os acordos assinados para implementação da inclusão no Distrito Federal, com exceção do ACT firmado com o STJ, restringem a reserva de vagas a contratos com quantitativo mínimo de colaboradores, 50 (cinquenta) nos casos do MPDFT, SENADO, TJDF, CLDF, PGR, e 25 (vinte e cinco) colaboradores(as) nos casos do TCU, MGI, CNMP, PGT/MPT, e STM.

Chama atenção na resposta do CNMP o destaque para o fato de que o órgão observa que o quantitativo mínimo de contratados para a incidência da política de inclusão (vinte e cinco) acabou restringindo demasiadamente a aplicação da política no órgão, tendo em vista que “o CNMP não dispõe de contratos com grandes quantitativos de mão de obra, de modo

que, observados os parâmetros legais até então vigentes, havia a obrigatoriedade de aplicação dessa regra a apenas um dos contratos e no quantitativo de uma colaboradora”.

Nesse sentido, reitera-se a importância para expansão e aprimoramento da política da recente alteração promovida pelo Decreto nº 12.516/2025, de 17 de junho de 2025, que modificou o mencionado Decreto nº 11.430/2023, que passou a exigir a previsão de percentual para contratação de mulheres em situação de violência doméstica em todas as contratações de mão de obra com dedicação exclusiva, e não apenas nas contratações que observem um número mínimo de pessoal contratado, como era de praxe desenvolvido no Distrito Federal.

Isso significa que os Acordos de Cooperação deverão ser ajustados para atender à alteração legislativa, de maneira a promover a política de inclusão em todas as contratações de pessoal para dedicação exclusiva no órgão, independente do quantitativo do contrato. Em atenção a este cenário, acredita-se que a medida tem como objetivo expandir as vagas destinadas à inclusão de mulheres, assim como diversificar as oportunidades para todas as áreas de prestação de serviço nos órgãos públicos acordantes, e não apenas as de maior efetivo.

CAPITULO 3: Resultados da Pesquisa: Percepções das Atendidas em Relação à Política de Inclusão Laboral Desenvolvida Pela Secretaria

3.1 A Experiência como Eixo Analítico da Política Pública de Inclusão Laboral: Limites e Possibilidades de Efetividade

Conforme apresentado anteriormente, a coleta dos dados teve como objetivo principal a análise da política pública de inclusão laboral sob a perspectiva da experiência das mulheres que foram atendidas, a qual servirá como mecanismo de análise para a construção da política e suas possíveis efetividades. Os dados normativos e a pesquisa documental tiveram como objetivo contextualizar a experiência ouvida em um contexto amplo de implementação da política no Distrito Federal. Dessa maneira, a articulação entre o cenário de implementação da política no Distrito Federal, encontrado por meio da pesquisa documental e normativa realizada, e a experiência das atendidas, a partir do que foi fornecido nas entrevistas, constitui o ponto central da discussão proposta.

O objetivo dessa articulação, conforme expresso anteriormente, está na busca por aprimoramento e possíveis efetividades da política em análise, tendo em vista que se insere em uma questão complexa e multidimensional como a violência de gênero no Distrito Federal, a qual exige do estado uma intervenção transversal, interdisciplinar e interseccional. Contexto em que se reconhece a centralidade da experiência vivida como categoria analítica indispensável para pensar políticas públicas ao fornecer elementos fundamentais para a avaliação crítica de sua efetividade.

3.1.1 Ingresso na Política de Inclusão Laboral

Inicialmente destacam-se as experiências relativas ao ingresso na política pública da Secretaria da Mulher do DF, bem como a respeito do processo seletivo para contratação. As perguntas que orientaram este ponto de discussão estão relacionadas à maneira de ingresso na política (como ficou sabendo da possibilidade de enviar o currículo e participar), bem como perspectivas sobre o processo seletivo de contratação, itens 2 e 10 do roteiro das entrevistas – instrumento de coleta de dados, em anexo.

Em relação à maneira de ingresso na política de inclusão, nos cinco casos, as entrevistadas foram previamente atendidas por um dos equipamentos da SMDF ou órgãos que

integram a rede de proteção, ao que após esse atendimento foram contatadas pela SMDF sobre o interesse na participação na política de reserva de vagas.

Especificamente, Bertha mencionou ter sido atendida na Defensoria Pública e outros órgãos, quando a Secretaria entrou em contato por meio de telefone para participação na política, disse “participei do CAPS, fui até o CAPS. “Eu não sei te explicar direito, mas eles foram nas defensorias públicas, e ministérios públicos e dentro disso eles querem lá naquelas demandas de mulheres que passaram por esse tipo de situação. Fizeram uma alta avaliação. E aí, um Belo dia eu recebi uma ligação, né, que estava tendo esse projeto. [...] É Pró vítima. Antes era pró vítima, né? Agora mudou o nome, é delegacia, Ministério Público, Defensoria, tudo, tudo. Passei por todos esses canais.”

Conceição disse que abriu um boletim de ocorrência na 32ª Delegacia de Polícia Civil (Samambaia Norte) para denunciar a violência sofrida, e que, ao relatar o agravamento da situação (“Mas eu tive que sair de dentro de casa, porque se não, ia ser morta, na verdade. Foi isso que eu expliquei lá na delegacia”), recebeu um contato da Delegacia perguntando sobre o interesse em participar de programas de acolhimento da SMDF: “Eu não sei te dizer muito bem, mas eu sei que depois eles me ligaram perguntando se eu precisaria de apoio psicológico, se eu precisaria de uma casa de apoio, essas coisas”. Desde então, começou a fazer acompanhamento psicológico no CEAM da Asa Sul (Equipamento da SMDF), ocasião em que foi informada e se interessou em participar da política de inclusão.

Maria relatou que antes de ser informada da política, participava espontaneamente do acompanhamento psicológico e ações educativas na SMDF (palestras, cursos), ao que foi informada e topou participar. Alegou que inicialmente procurou atendimento no CRAS, ao que foi encaminhada para a Casa da Mulher Brasileira: “Eu fazia acompanhamento, né? São as redes de apoio, acompanhamento psicológico, participava de palestras. Me inscrevi pela Secretaria. Me inscrevi também em alguns cursos.”

Lélia relatou que ficou sabendo da política de inclusão por meio de um grupo de *whatsapp* relativo ao atendimento de mulheres em situação de violência pela Secretaria, “Aí eu fui na Secretaria das mulheres e fiz do cadastro lá e foi através deles”. Carolina igualmente já era atendida pela Secretaria da Mulher quando foi comunicada da possibilidade de participar.

As percepções quanto ao processo seletivo para serem contratadas na empresa é um dos limites das informações comunicadas nas entrevistas, isso porque, as perguntas sobre o

processo seletivo após o primeiro contato e a entrega dos currículos para a SMDF obtiveram respostas pouco reveladoras, as entrevistadas afirmaram que o processo ocorreu por uma entrevista simples e “normal” (Lélia), “Conversei com o pessoal na Secretaria da Mulher e aí eu fui contratada” (Bertha). Conceição informou sobre o ingresso no MGI que “foi até rápido porque a gente tinha contratado na empresa, né? Aí é enviado para o órgão, né? E lá eles já sabem que a gente veio da Secretaria da Mulher. Assim, só mais os chefes mesmo, supervisores.”

A experiência relatada por Lélia em relação ao processo seletivo destacou simplicidade no procedimento, no entanto, foi muito diversa, notadamente considerando as barreiras específicas para inclusão laboral de mulheres trans. Ela relatou que “Entreguei currículo participei de entrevista, mas, porém, é mesmo assim fui ainda barrada. Eu tive um problema aí não foi de imediato, teve um problema na inclusão porque Ok, é me chamaram pra fazer a entrevista lá, fiz a entrevista tudo bonitinho, entreguei o currículo tudo certinho ok. Depois me retornaram falando que era para mim, se eu me direcionar a empresa que eu fui selecionar, fazer o é o exame, o exame, aquele exame de aptidão. Enfim, lá na contrato é pegar o uniforme, aí eu. Fiz tudo nisso. Gastei tempo, né? O dinheiro de passagem? E aí foi fazer tudo isso lá na sede da empresa. Fiz crachá, tudo isso Já tinha a data que eu ia iniciar, né? Aí depois, do nada me liga, me manda mensagem na verdade avisando que a vaga foi suspensa. Aí eu falei ué como assim foi suspensa. Ah, é não só falar, é que a vaga foi suspensa. EE, qualquer coisa vai entrar em contato, né? E para a senhora vir na empresa, né, para poder deixar os uniformes, as coisas que eu peguei. Aí eu bati o pé e disse está errado, uai. Eu saí da minha casa, perdi tempo, fui fazer exame admissional. Então eu falei com as pessoas, né? Da vaga procurei a Secretaria da Mulher, acionei imediatamente a Secretaria da Mulher expliquei toda a situação, mostrei foto *print* de uniforme. Aí eles entraram em contato. Não sei se eles conseguiram falar com o gestor desse contrato. Entender o que que estava acontecendo? Só sei que eles conseguiram me reativar nessa vaga, entendeu? Mas porque eu tive que ir atrás, eu bati o pé, eu achei uma falta de respeito comigo”.

A experiência de Lélia, ao ter que lutar contra a exclusão injustificada de sua vaga, revela de certa maneira o paradoxo anteriormente anunciado no campo da inclusão laboral, no caso, especialmente de mulheres trans, paradoxo esse caracterizado pela relação dialética entre inclusão e exclusão (Diogo, Coutinho. 2006. p. 128). De um lado, a oportunidade de participar de um processo seletivo aparentemente simples e mediado por uma política pública que tem como objetivo promover a inclusão no mercado de trabalho. De outro, a experiência

comunicada evidência como os mecanismos de exclusão estrutural continuam operando mesmo em contextos institucionais cujo objetivo é a promoção de oportunidades a pessoas estruturalmente excluídas do mercado laboral (Paniza, Moresco, 2022, p.7).

As duas perguntas aqui consideradas foram reveladoras da experiência de ingresso na política, especialmente quanto à essencialidade do funcionamento integrado das políticas de atendimento às mulheres consideradas em amplo aspecto, não apenas as políticas sociais de gênero. Essa constatação confirma o referencial teórico e ficou evidenciada a experiência também pelo fato de que as atendidas ingressaram na política por diferentes meios de atendimento. Seja por meio da política de segurança pública (Delegacia), assistência jurídica gratuita (Defensoria Pública), assistência social (CRAS), entre outras, ou mesmo no atendimento psicológico da SMDF, todas as entrevistadas foram anteriormente atendidas por outra política pública em desenvolvimento no Distrito Federal, e a partir desse atendimento anterior foram contatadas pela Secretaria sobre a possibilidade de entregar currículos e participar da política de inclusão.

Ainda em relação aos aspectos da transversalidade, interseccionalidade e integração da atuação estatal, o relato de Conceição pode ser significativo da essencialidade de que o atendimento seja integrado na prestação das políticas de segurança, sociais de gênero, saúde, entre outras. Conforme destacado anteriormente, à Conceição foram ofertados/comunicados os serviços de acolhimento da Secretaria apenas após relatar o agravamento da violência na Delegacia, ela destacou que “Fizeram só o boletim de ocorrência. Aí ainda demorei sair...Como é que eu te explico? Ah, tipo que eles não dão muito assunto, sabe? Fala que é mais uma... É. Só mais uma denunciando e vai voltar para o marido. Tipo isso, entendeu?”

A experiência de Conceição é reveladora da essencialidade de articulação entre as políticas e, em outro sentido, da relação entre esta articulação e a confiabilidade e perspectiva de efetividade da política na perspectiva das atendidas. A transversalidade funciona como um arcabouço organizativo que congrega elementos para a ação pública e promoção de transformações sociais por meio de dinâmicas inovativas nas relações Estado-sociedade (Cruz, Dariot, 2023, p. 1356), contexto em que, na experiência analisada, a ausência dessa articulação foi percebida pela entrevistada como incompletude no atendimento, pela sensação de que sua demanda não foi acolhida de forma integral. Essa percepção reforça a compreensão de que a ausência de integração efetiva entre segurança, saúde, assistência social

(entre outros) e políticas de gênero, tem relação com a percepção de efetividade das políticas e a confiança nas instituições públicas.

Da mesma forma, as vivências de Lélia e Conceição acima destacadas podem ser entendidas dentro do espectro do fenômeno da revitimização institucional³⁷, conceito utilizado para descrever situações em que a mulher, ao buscar o acolhimento das instituições (no caso em apreço, ao ingressar em uma política social e de gênero) enfrenta novas formas de violência simbólica ou direta, seja pela ausência de escuta qualificada, pela burocratização do atendimento, ou ainda pela descontinuidade na rede de proteção.

Nesse contexto, ao analisar a institucionalização nacional da política inaugurada pela Lei Maria da Penha, Wânia Pasinato destaca em relação ao atendimento e medidas de proteção que

A elaboração deste procedimento demanda, por um lado, que as mulheres conheçam quais são as medidas previstas e tenham condições para discernir quais são relevantes para sua situação. Por outro lado, requer que o profissional que faz o atendimento seja treinado para compreender as especificidades da violência doméstica e familiar baseada no gênero, ou seja, como resultado do exercício desigual de poder na relação entre homens e mulheres, e as dificuldades que são enfrentadas pelas mulheres no momento da denúncia. (Pasinato, 2011, p.125).

Em conclusão, compreendendo-se a violência de gênero como um local saturado de interseccionalidade (Collins, 2017, p. 1465), a ausência de atenção especializada às possíveis vulnerabilidades das atendidas e de articulação entre as políticas não apenas compromete a efetividade da intervenção, mas também é capaz de criar barreiras de confiança e acesso na relação entre Estado, políticas públicas e sociedade.

³⁷ Violência Institucional: “é aquela praticada, por ação e/ou omissão, nas instituições prestadoras de serviços públicos (...)É perpetrada por agentes que deveriam garantir uma atenção humanizada, preventiva e reparadora de danos. A violência institucional compreende desde a dimensão mais ampla, como a falta de acesso aos serviços e a má qualidade dos serviços prestados, até expressões mais sutis, mas não menos violentas, tais como os abusos cometidos em virtude das relações desiguais de poder entre profissional e usuário. Uma forma comum de violência institucional ocorre em função de práticas discriminatórias, sendo as questões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e religião um terreno fértil para a ocorrência de tal violência” (Taquette, 2007). Mulheres em situação de violência são, por vezes, ‘revitimizadas’ nos serviços quando: são julgadas; não têm sua autonomia respeitada; são forçadas a contar a história de violência inúmeras vezes; são discriminadas em função de questões de raça/etnia, de classe e geracionais. Uma outra forma de violência institucional que merece destaque é a violência sofrida pelas mulheres em situação de prisão, que são privadas de seus direitos humanos, em especial de seus direitos sexuais e reprodutivos. (BRASIL, 2019, p. 11)

Nesse sentido, a efetiva articulação transversal entre as ações se coloca como um desafio concreto à efetividade das políticas públicas de gênero, e a revitimização institucional como um risco inerente ao atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade social, no entanto, esses riscos podem ser mitigados a partir do planejamento e estruturação do atendimento com base em uma perspectiva interseccional e em conformidade com as normas que orientam a política social de gênero no DF, especialmente o II Plano Distrital de Políticas para Mulheres.

Nesse sentido, como é melhor explorado no tópico sobre o acompanhamento (3.1.3), embora a Secretaria tenha aparecido como um ponto de apoio, foi possível perceber a partir das experiências que a política carece de um mecanismo de acompanhamento em que as mulheres atendidas sejam as porta-vozes dos desafios a serem superados pela intervenção, para um desenvolvimento conjunto da política que possa combater esses obstáculos.

Os desafios até aqui enfrentados e os resultados alcançados reforçam a necessidade de dar continuidade a esta iniciativa, usando os resultados das pesquisas como instrumento de diálogo com os profissionais, gestores e formuladores de políticas públicas, na busca de parcerias que tornem a aplicação da lei realmente integral, contribuindo para a construção de relações de respeito entre homens e mulheres e igualdade no exercício dos direitos da cidadania (Pasinato, 2011, p.141)

3.1.2 Impacto Percebido em relação ao Trabalho, Renda e demais Aspectos Socioeconômicos Investigados

Conforme exposto anteriormente, a investigação objetivou compreender de que maneira as entrevistadas entendem os impactos da política de inclusão do ponto de vista dos direitos sociais. Neste tópico serão apresentadas as percepções comunicadas pelas entrevistadas em relação a esses impactos, especificamente considerando suas trajetórias e aspirações profissionais, bem como a renda auferida e sua possível relação com uma percepção de autonomia financeira.

Em um segundo momento, essas percepções serão relacionadas com informações sobre a renda e a estrutura familiar, no intuito de compreender possíveis impactos ou obstáculos relacionados ao trabalho de cuidado não remunerado e demais questões relacionadas à subsistência familiar que tenham surgido das experiências comunicadas.

3.1.2.1 Trajetória Profissional e Renda

As perguntas destinadas à investigação de possíveis impactos no campo a trajetória profissional e autonomia financeira relacionam-se à i) se a entrevistada já ocupou outros postos de trabalho formal; iii) se atualmente a única renda é proveniente do emprego; iii) se recebe ou recebeu benefício assistencial, iv) como é composta a renda familiar e v) se a participante acredita que essa tem sido suficiente a fazer frente às despesas essenciais familiares, ou vi) se contribuiu para uma maior autonomia financeira. Complementam a análise as respostas do questionário socioeconômico que, no mesmo sentido, buscaram compreender a renda familiar, trajetória profissional e possíveis impactos da política de inclusão.

Bertha destacou em relação à sua trajetória profissional que, anteriormente à contratação, trabalhou “muitos anos” como diarista, sem carteira assinada: “Sem a carteira, trabalhei... meus últimos empregos foram como diarista. Até nesse período de contratação, eu estava como diarista”. Atualmente, a renda familiar é composta apenas do salário de aproximadamente dois mil reais, tendo em vista que o benefício Bolsa Família, “que ajudava na água, na luz, na internet”, foi recentemente cortado. Para ela, essa renda não tem sido suficiente a fazer frente às despesas com os quatro filhos.

Ao ser questionada sobre possíveis impactos na independência financeira e projetos de vida, Bertha destacou sua trajetória de trabalho no MGI, que segundo ela foi um fator importante na retomada de projetos de vida, como estudos e cursos de preparação para concursos públicos, em suas palavras: “Não acredita, é? Um ano e 3 meses que eu estou aqui é, eu tive a oportunidade de fazer cursos. Dentro da ENAP, cursos de secretariado, agora recentemente, prova da CAESB e prova da PF, eu vou me inscrever na PRF. Afinal, no começo eu quando eu entrei aqui foi hilário porque eu nunca imaginei que eu ia trabalhar em um setor que era de tamanha responsabilidade, que era o protocolo, né? Eu entrei pensando assim, pô, eu vou trabalhar fechado, mas talvez eu vá para limpeza. Eu não acreditava mais em mim. E aí eu fui direto, protocolo do protocolo. Já passei pelo arquivo. Hoje eu estou na biblioteca digital”.

Lélia informou que a política de inclusão foi a sua primeira oportunidade de trabalhar em um emprego formal. Ela relatou que buscava emprego e distribuía currículos, mas as portas estavam sempre fechadas em razão do preconceito com mulheres trans, “Marcava entrevista e falava olha nada contra mas não é por mim... é o dono da empresa não aceita, ai

sempre tinha essas respostas.” “Outra Barreira, que era a empregabilidade no mercado de trabalho, sendo uma pessoa trans. E entendeu esse processo, eu? Eu queria ingressar nessa jornada, né? Da empregabilidade, então já foi outra questão de barreira. Empregada por bico, mas nunca com carteira assinada. É um preconceito, não? É muito discriminação.”

A exclusão do mercado laboral em razão da discriminação foi um fator significativo para a experiência de Lélia, fato corroborado pela reiteração da afirmação de que o emprego no STJ foi uma oportunidade única e inédita em sua vida, nesse sentido, ela disse que o emprego no STJ contribuiu para sua autonomia financeira, “sim porque, na verdade, foi o primeiro emprego.” Atualmente sua única renda, de um salário mínimo³⁸, é oriunda do emprego no Tribunal, ao ser questionada se a renda tem sido suficiente a pagar as despesas ela disse que “Na alimentação, na despesa moradia, né? Pelo fato de eu ser sozinha, está normal pra mim”. Os benefícios sociais Bolsa Família e Prato cheio foram cortados: “É porque quando está trabalhando, eles cortam falam que a pessoa tem renda”. Por fim, ela disse que atualmente a jornada de oito horas diárias e o deslocamento para o Recanto das Emas ocupam seu tempo, mas que futuramente pretende fazer faculdade.

Maria destacou que, antes de ser contratada para trabalhar como vigilante no STJ, esteve afastada do mercado de trabalho e não teve muitas oportunidades para “ganhar melhor”, ainda que já tivesse a qualificação necessária para trabalhar na função de vigilante em que foi incluída: “para mim, foi um desafio muito bom, porque eu tinha curso, eu tinha tudo, mas nunca havia exercido a profissão. E aí quando houve oportunidade, né? A oportunidade de ganhar um pouco melhor – quando eu falo pra você um pouco melhor – é além de um salário mínimo, né? Porque é a realidade, a realidade é assim. Enfim, acontecem muitas coisas. E eu fiquei fora do mercado. E chega um ponto em que você começa a se sentir até incapaz. E com essa rede de apoio que eu participei de acompanhamento psicológico, essas palestras, cursos através da Secretaria da Mulher, isso começa a te dar novos olhares. Porque até então, eu vivi um bom tempo que eu não saía da minha casa nem para ir para na padaria assim, entendeu?”

A trajetória profissional comunicada por Maria, especialmente no sentido de estar “muito tempo fora” do mercado de trabalho tem relação direta com o caso de violência familiar que originou o atendimento na Secretaria, nas palavras dela: “Quando tudo

³⁸ Definido em R\$ 1518,00 (mil, quinhentos e dezoito reais) a partir de 1º de janeiro de 2025 (BRASIL, Decreto nº 12.342, de 30 dez. 2024)

aconteceu, eu perdi meu emprego, porque eu era perseguida em todos os lugares. Inclusive no meu emprego, entendeu? E aí eu fui embora, até que eu resolvi voltar de novo para Brasília, e aí fiquei cerca de dois anos e meio sem trabalhar. E assim, eu tenho uma filha, né? Eu tenho uma filha”.

A renda familiar de Maria está em torno de três salários mínimos, sendo dois provenientes de sua remuneração na SEMOB e um do benefício previdenciário de sua mãe. Ela declarou já ter recebido diversos benefícios assistenciais, como Prato Cheio, DF Social e vale gás, mas afirmou que atualmente não recebe nenhum em razão da renda familiar. Segundo Maria, essa renda tem sido suficiente, sobretudo porque o salário atual é superior ao que recebia em seu emprego anterior na PGR. Declarou estar realizando cursos de qualificação profissional, especificamente inglês, na Biblioteca Nacional, e aprimoramento de comunicação escrita, pela rede do Bradesco: “porque eu respondo muito e-mail, ofício.”

Conceição nunca havia trabalhado em um emprego formal antes da inclusão labora, disse que antes era “do lar”. A principal renda familiar é oriunda de seu emprego no Ministério. Para ela, a remuneração de aproximadamente dois salários mínimos não tem sido suficiente a cobrir as despesas familiares, de modo que tem buscado uma renda complementar trabalhando também aos finais de semana de maneira autônoma: “Olha, eu vou ser bem sincera. Poderia ser mais um pouquinho, entendeu? Porque é eu só, né? Aí eu pago aluguel, tenho que tenho que bancar tudo. Aí eu fico meio que sobrecarregada, assim, pensando como é que eu vou fazer para completar as outras coisas, entendeu? E acabo fazendo *freelancer* nos finais de semana também.” Em relação aos benefícios assistenciais, além do Bolsa Família, cuja continuidade do pagamento é incerta em razão do emprego, disse que está no último mês do benefício aluguel social (que dura seis meses) mas tem expectativa de renovar o benefício por igual período.

Embora tenha afirmado que já trabalhou por diversas vezes em diferentes empregos formais, “com carteira assinada”, é possível perceber que a trajetória profissional de Carolina foi igualmente marcada pela discriminação, “quando eles veem que eu sou travesti não querem contratar, as pessoas”, contexto em que se remete à experiência no emprego no Senado, anteriormente analisada. Ela está em busca de uma nova oportunidade de inclusão para ganhar “um salário que dá para se manter, dá para pagar o aluguel”. A renda auferida atualmente com trabalhos informais, de cerca de mil reais, “não dá pra nada”, por isso está aguardando o retorno do pagamento do benefício do Bolsa Família, que foi cortado quando da

contratação. Ela está fazendo faculdade online de serviço social, que está sendo quitada por sua irmã, mas quer entrar em uma graduação gratuita na UnB.

As trajetórias profissionais e de renda comunicadas pelas entrevistadas evidenciaram importantes marcadores de vulnerabilidade em relação ao trabalho das mulheres, confirmando o referencial teórico sobre a trajetória de trabalho descontínua ou com interrupções (Yannoulas, 2002, p. 16), baixas remunerações e a persistência de guetos profissionais (Bruschini, 2007, p. 571).

A política de inclusão, neste contexto, pode representar uma estratégia de retomada da trajetória profissional, assim como funcionar como mecanismo de acesso a direitos e empoderamento, no entanto, ainda é necessária maior articulação estatal no sentido de combater regimes de precarização e promover acesso à renda, por meio da valorização profissional, qualificação, expansão das oportunidades, manutenção de benefícios sociais, entre outros.

Por fim, destaca-se que todas as entrevistadas são chefes de família, responsáveis principais pela subsistência do lar, o que aprofunda a sobrecarga decorrente da desigualdade de gênero. A conjunção entre baixa remuneração, responsabilidade familiar e precarização laboral revela que a política, embora estratégica, precisa ser acompanhada de medidas mais amplas de valorização do trabalho e de proteção social, sob pena de comprometer significativamente suas possíveis efetividades.

3.1.2.2 Estrutura Familiar, Funções de Cuidado e Inserção Profissional

Em atenção aos dados apresentados anteriormente, relativos ao acúmulo de tarefas pelas mulheres do Distrito Federal relacionadas aos afazeres domésticos e aos trabalhos de cuidado e, em uma perspectiva macroeconômica, em atenção aos regimes de exclusão e vulnerabilidade e caracterizam a divisão sexual do trabalho, um dos aspectos investigados nas entrevistas concerne aos possíveis obstáculos à inclusão laboral oriundos do acúmulo dessas funções não remuneradas. Nesse sentido, foram realizadas perguntas sobre a composição familiar da entrevistada e eventuais dificuldades em conciliar o trabalho com outras demandas da rotina (Perguntas 5 e 12 do roteiro).

As cinco entrevistadas são chefes de família, em outras palavras, são as principais responsáveis pela subsistência do lar e pelo cuidado com os filhos (quando há), circunstância

que pode ser relacionada à sobrecarga atribuída às mulheres em contextos de vulnerabilidade social, o que demanda maior atenção da política de inclusão laboral, tendo em vista igualmente as pesquisas destacadas que apontam que no DF o percentual de mulheres responsáveis por seus domicílios aumenta à medida que o nível socioeconômico diminui (IPEDF, 2023, p.41).

De acordo com o tópico de apresentação, das cinco entrevistadas, apenas Carolina e Lélia não têm filhos. Nenhuma das entrevistadas declarou possuir sob sua responsabilidade os cuidados com outros familiares além dos filhos, como pais idosos, pessoas com doença grave ou pessoas com deficiência.

Sobre possíveis desafios relacionados à conciliação entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico ou familiar de cuidado, Maria respondeu que teve dificuldades de conciliar quando morava apenas com a filha, mas que hoje, graças ao auxílio prestado por sua mãe, consegue conciliar os trabalhos: “por uma época assim, né? Porque eu não tinha minha mãe por perto. Então, assim, já tem um tempo que a minha mãe voltou para Brasília. E inclusive nós moramos eu, minha mãe, minha filha. Mas a minha mãe é pensionista, né? Ela tem a renda dela, porque meu pai faleceu. Então, assim, antes, quando eu não tinha ela, tinha muito, assim, de ter que pagar alguém para ficar com a minha filha. E embora pagando, há a preocupação. E hoje não. Hoje, assim, ela fica com a minha mãe. Tudo que precisa, se tem uma consulta, eu vou, eu levo ela, porque não tem problema no serviço, né? Mas assim, hoje eu posso conciliar melhor, porque tem a ajuda da minha mãe”.

Conceição gostaria de trocar de regime de jornada de trabalho para poder conviver mais com os filhos, segunda ela “A minha única dificuldade é porque... assim... como a minha escala é 5x2, eu até pedi lá para os meus supervisores a possibilidade de me trocar para 12x36... Para eu ter mais tempo com eles, entendeu? Porque, assim, um estuda de manhã e o outro à tarde, mas o que fica no horário oposto acaba ficando só, entendeu? Sim, sim. Eu teria tempo de levar eles em um posto, no esporte. Só isso que dificulta a minha vida”.

A inclusão laboral foi especialmente importante no aspecto familiar para Conceição, que relatou ter precisado sair de casa em razão da situação e violência, “Aí eu fui lá dizer que eu tinha saído de casa, que eu tinha deixado meus filhos pelas condições financeiras, que assim que eu comesse a trabalhar, eu iria voltar para buscar, porque ele poderia entrar na justiça, dizendo que eu tinha abandonado as crianças.” Nota-se que a inclusão laboral, alinhada às demais políticas de atendimento e acolhimento, funcionou como um instrumento

de promoção de autonomia financeira, ao menos em um nível de viabilização da subsistência material da família.

A experiência comunicada por Conceição, especialmente de reestruturação do núcleo familiar após certa autonomia econômica, pode ser compreendida a partir da retomada da contribuição do termo empoderamento para a compreensão do lugar que a autonomia econômica ocupa nas estratégias de enfrentamento à violência contra as mulheres, embora não seja suficiente, o empoderamento econômico com acesso a recursos materiais e financeiros é considerado estratégico (Cerqueira, Moura, Pasinato, 2019, p.28).

Lélia não disse ter dificuldades de conciliar as rotinas, mas afirmou que a jornada de oito horas mais o deslocamento tem tomado todo seu tempo útil, o que, segundo ela, tem a impossibilitado de estudar ou buscar uma renda extra. Carolina disse que mora sozinha há vinte anos e sempre teve sua independência, e que possui uma mãe idosa a quem sempre visita. A pergunta sobre conciliação de rotinas à Carolina ficou prejudicada, tendo em vista que no momento está desempregada e lutando por uma nova oportunidade de inclusão após a experiência no Senado.

Assim, percebe-se que a inclusão laboral é uma possível estratégia de empoderamento e de fortalecimento da autonomia econômica, tensionada pelas dificuldades estruturais de conciliação entre o trabalho remunerado e as funções de cuidado não remuneradas. As entrevistas reforçam que o empoderamento econômico, embora insuficiente isoladamente, constitui dimensão estratégica no enfrentamento à violência de gênero e no avanço da cidadania das mulheres, notadamente quanto aos direitos sociais, e especialmente quando o acesso é mediado por mecanismos de permanência e possibilidade de exercício laboral.

Nesse sentido, a política de inclusão laboral precisa considerar não apenas a abertura de vagas de emprego, mas também a criação de mecanismos que dialoguem com as barreiras concretas de acesso ao trabalho e à renda impostas às mulheres, que se relacionam com a divisão sexual do trabalho, por meio da ampliação e articulação entre políticas de cuidado como a concessão ou manutenção de benefícios sociais, políticas educacionais (creches e escolas), flexibilização de jornadas, entre outras.

3.1.3 Participação e Acompanhamento

As perguntas sobre participação e acompanhamento visaram compreender de que maneira era realizado o acompanhamento da participante pela Secretaria após a contratação, além disso, a pergunta sobre participação teve como objetivo revelar se as atendidas foram ouvidas em alguma outra oportunidade, além da pesquisa, a respeito da execução e implementação da política de inclusão. A análise desses aspectos está centrada nas respostas para as perguntas 4, 11, 13 e 14 do roteiro das entrevistas³⁹.

Inicialmente, sobre a oitiva e participação das atendidas na política (pergunta número 4) é perceptível que não houve uma escuta organizada por parte da Secretaria, ao mesmo tempo até a redação do trabalho, que reunisse ou organizasse impressões das atendidas sobre o desenho da política como um todo. Quando perguntadas se já foram ouvidas a respeito da política de inclusão em outra oportunidade, quatro das entrevistadas afirmaram terem se manifestado sobre a política para a imprensa ou outros órgãos.

Bertha informou ter dado entrevista para Assessoria de Comunicação - ASCOM do MGI e para o jornal Folha de São Paulo. Lélia afirmou ter dado “uma entrevista para uma matéria, falando dessa inclusão de mulheres trans, mulheres em situação de violência no mercado de trabalho”. Maria afirmou que “participei uma vez na Agência Brasília, e hoje, com você”, e Carolina disse que se manifestou a respeito em uma outra oportunidade e “falou com o Fábio Felix, nos Direitos Humanos”, acredita-se que se referindo à Comissão de Direitos Humanos da CLDF.

Para fins de categorização e análise da experiência relacionada ao acompanhamento das entrevistadas, intentou-se a reunião das manifestações acerca do acompanhamento pela Secretaria após a contratação (perguntas de número 4 e 14), especialmente para os casos em que não foram relatados pela entrevistada obstáculos ao exercício profissional, em outras palavras, não perceberam ou relataram situação de discriminação no ambiente laboral e por isso não recorreram à Secretaria para este fim (responderam negativamente aos itens 11 e 13).

³⁹ 4 - Sobre a participação social na construção da política: já foi ouvida em algum contexto de opinião, questionário técnico, já participou de alguma atividade na Secretaria que diz respeito à política de reserva de vagas? 11- No ambiente laboral, como você entende que se deu sua inclusão do ponto de vista da igualdade e preservação da intimidade, sua participação no programa foi devidamente mantida em sigilo? Você acredita que o ambiente laboral permite que você exerça suas atividades cotidianamente em situação de igualdade com os demais colegas na mesma função? 13 - Em algum momento da execução do contrato você recorreu ao atendimento da Secretaria para que verificasse alguma situação no ambiente laboral relacionada à discriminação, igualdade, preservação do sigilo da participação no programa? 14 - A Secretaria mantém contato com você sobre questões relacionadas à contratação?

No entanto, apenas Maria respondeu negativamente à pergunta sobre percepção de situação discriminatória após a inserção no emprego, ela disse em relação à preservação do sigilo e inclusão no ambiente de trabalho que “Os supervisores, todos sabiam, mas nunca se reportaram a mim ou com indiferença ou diminuindo, não, normal, profissional, né?. “Sigilo. Outra coisa que você pode também registrar aí. Sigilo, tanto na PGR, quanto aqui hoje onde estou. Ninguém sabe. Eu entro, eu saio como qualquer outro profissional, entendeu? E o processo seletivo também”.

Dessa forma, a análise sobre o acompanhamento da Secretaria após a contratação se relaciona diretamente com as experiências de discriminação e obstáculos ao exercício no emprego relatadas pelas participantes, que por vezes recorreram à Secretaria da Mulher como maneira de superar ou mitigar esses obstáculos.

Conceição foi demitida após um curto período de exercício profissional como vigilante na PGR, ela relatou ter passado por uma situação de assédio por meio de investidas de um superior hierárquico, o que, em verdade, teria causado sua demissão: “dizendo eles, que me mandaram embora porque estava super lotado lá, né? Mas na verdade eu tive um desentendimento com um cara lá, porque ele começou a dar em cima de mim. Aí, ele viu que como eu era novata lá, eu tinha medo de falar, né? De ser mandada embora, né? E como ele mesmo falou que ele tinha 32 anos lá e que eu era apenas uma novata. E aí, como ele viu que eu não ia ceder para ele, ele começou a jogar a culpa de tudo que acontecia no posto... Ele começou a jogar a culpa em cima de mim, né?”

Continua... “Nessa época meio que eu ainda estava me protegendo de qualquer coisa que viesse querer me machucar, sabe? Aí, eu falei umas coisas pra ele. Não gritei, não briguei, só falei pra ele virar homem, né? Porque ele estava me acusando de coisas que eu não estava fazendo. E aí depois que eu falei com ele nessa situação, ele falou com a supervisão... E ele falou a versão dele, entendeu? E aí depois de uns dez, quinze dias, me mandaram ir procurar a empresa e falaram que a PGR estava superlotada, e que eles pediram para dispensar alguns vigilantes, e não quiseram me falar o motivo. E aí, nem deixaram eu falar os meus motivos, entendeu”

Ao ser perguntada se procurou o atendimento da Secretaria para tentar uma solução, Conceição disse que informou, mas que “não tinha mais o que fazer”, manifestando descrença de que o órgão pudesse intervir na situação.

A experiência de Lélia foi diversa após ingressar no emprego, muito embora tenha relatado toda a luta que enfrentou para conseguir efetivar o ingresso na vaga que foi repentinamente negada, não destacou situações de discriminação específicas durante o exercício profissional, revelou que o emprego tem sido uma novidade em sua vida e que, como mulher trans, “tem pessoas que tem resistência uma certa discriminação, mas enfim, a gente vai trabalhando cada dia mais para lidar ”

Bertha, apesar de apontar que a oportunidade tem contribuído com seu desenvolvimento profissional, conforme o tópico anterior, mencionou que no início da prestação de serviços passou por uma situação que ela mesma apontou como assédio, em suas palavras: “Eu via pela TV, tipo a esses órgãos públicos. Tem muito desse tipo de assédio. Eu passei por isso no começo [...] foi logo no começo mesmo, então para mim foi um pouco difícil em relação [...] Eu fiquei assim, não vamos fazer o seguinte, com quem que eu devo falar? Fala. Falei com a Secretaria da mulher, falei com a minha coordenação aqui do MGI e denunciei porque se eu estava em um projeto aonde eu tinha que me curar, aonde eu tinha que me estabilizar, eu não podia deixar isso acontecendo novamente”.

Carolina foi inserida em uma vaga que teria “sobrado” na seleção, para trabalhar no Senado como assistente administrativa, em um setor em que trabalhavam muitos homens. “Eu fui mandada pra uma vaga de emprego Acho que teve transfobia lá, sabe? Para a empresa de construtora, lá no Senado Não fiquei nem o tempo da experiência. Eu fiquei chateada. Tudo bem que me mandaram, me dispensaram. Mas eu fiquei mais chateada porque eu não cobri nem a primeira experiência (de 45 dias). Uma falta de respeito e consideração. Não sei o que aconteceu de fato, mas acredito que teve preconceito”. No processo de dispensa, informou ter comunicado aos profissionais da Secretaria, ao que foi informada que iria para o “rabo da fila” na política de inclusão, “não é justo”, mas disse que está no aguardo de novos atendimentos e novas oportunidades junto à Secretaria.

Conforme evidenciado, as percepções acerca do acompanhamento realizado pela Secretaria durante o exercício profissional foram, em grande medida, ofuscadas pelos relatos de discriminação e pelas barreiras enfrentadas no ambiente de trabalho, estes que demandaram o atendimento e comunicação entre a Secretaria e as entrevistadas.

Nessas situações, foi possível perceber que as entrevistadas recorreram à SMDF como instância de apoio e mediação, buscando soluções para as problemáticas vivenciadas, ainda

que houvesse a descrença na possibilidade da SMDF, conforme expresso por Conceição na situação destacada.

De modo geral, observa-se que a Secretaria foi acionada tanto como instrumento de enfrentamento às práticas discriminatórias quanto como mecanismo de acesso e garantia de direitos, sobretudo no que se refere à inclusão laboral.

As vivências comunicadas evidenciam ausências ou inefetividades de protocolos específicos de proteção ao trabalho das mulheres, prevenção e combate ao assédio e violências de gênero no trabalho nos locais de prestação de serviço. Essa pode ser apontada como uma falha importante no desenho em que a política pública vem sendo executada e um ponto a ser fortalecido. Esses relatos evidenciam, portanto, os desafios institucionais que permeiam a implementação e a efetividade da política de reserva de vagas.

Além disso, as entrevistadas manifestaram uma percepção positiva do acompanhamento da Secretaria, Bertha disse que “Então ela sempre está ali comigo”; Lélia afirmou que “ligam pra saber como é que tá. Fazem o acompanhamento”; Maria igualmente confirmou que o atendimento continuou durante o exercício profissional, destacou que “um dia, eu tive uma oportunidade de ir até o gabinete mesmo. Eu participei lá na Secretaria da Mulher, que foi gratificante ver pessoas que falei ao telefone, que participaram desse processo”

Assim, as respostas foram significativas no sentido de revelarem desafios e potencialidades do acompanhamento realizado pela Secretaria durante o exercício profissional. O acompanhamento prestado se mostrou um recurso importante de apoio diante de situações de assédio, discriminação ou violência institucional. Os relatos são exemplificativos de como a efetividade da política demanda esforços institucionais para assegurar não apenas a inserção, mas também a permanência digna das atendidas, o que reforça a necessidade de seu contínuo aprimoramento, cenário em que, acredita-se que a criação de um mecanismo de escuta e participação ativa das atendidas na política pode ajudar a transformar essas experiências em saber institucional de maneira a contribuir com o fortalecimento da iniciativa.

3.1.4 Percepção Subjetiva da Política, Avaliação Geral da Experiência e Expectativas para o Futuro

Em conclusão, foram realizadas perguntas destinadas a compreender a percepção subjetiva da experiência de participação na política, assim como uma avaliação geral da participante sobre a iniciativa⁴⁰.

Além disso, a análise a respeito de expectativas para o futuro tem relação com as perguntas de número 15 e 17⁴¹, relativas à influência da inclusão para os planos futuros da entrevistada e ao que poderia ser melhorado na política de maneira geral. Além disso, são considerados alguns aspectos do questionário socioeconômico, especialmente os relacionados à escolaridade, renda e estrutura familiar.

Em uma perspectiva subjetiva, as entrevistadas destacaram melhorias no campo da autoestima e perspectivas para o futuro, relataram que a experiência com a política de inclusão foi, de maneira geral, positiva.

Um dos relatos mais significativos nesse sentido foi de Bertha, para ela, a experiência de inclusão laboral se tornou uma oportunidade de recomeço de sua trajetória profissional, conforme destacado anteriormente, e, além disso, destacou que a oportunidade teve reflexos positivos em suas perspectivas para o futuro e autoestima, nas palavras da participante:

“Acredita, uma coisa que eu vou te falar que possa ser que você... Além do meu trabalho, eu tenho. Eu tenho um espaço, né? É que eles cedem, tipo assim, você está trabalhando, mas também tem a oportunidade de estudar, entendeu? De estar crescendo. E uma das coisas que eu falei nas minhas entrevistas tanto para a folha de São Paulo. Como o pessoal daqui é que eu fui chamada de fracassada durante toda a minha vida com ele, durante 15 anos. E hoje é. Eu não sinto mais isso, não me sinto. Tô forte. Claro que algum momento a gente dá aquela caidinha, mas aí dá e levanta de novo. Pô, você está aqui por quê? Porque

⁴⁰ 16 - Você sente que sua autoestima ou percepção sobre si mesma mudou após sua inserção no programa de trabalho? 18 - De que maneira você avalia sua experiência com a política de inclusão realizada pela Secretaria, em geral positiva ou negativa?

⁴¹ 15 - A experiência de trabalho proporcionada pela política influenciou seus planos para o futuro (profissionais, educacionais ou pessoais)? De que maneira? 17 - Em sua visão, o que poderia ser melhorado na política de reserva de vagas ou no apoio oferecido às mulheres em situação de violência?

você merece que você tem que potencial. Eu, eu estou levando, eu estou levando uma Cabeça erguida”

A experiência comunicada por Bertha é exemplificativa da importância da expansão da inclusão laboral para além dos mencionados guetos profissionais, também em uma perspectiva subjetiva. Para além dos aspectos debatidos no tópico sobre o acesso ao trabalho e renda, é notório na experiência comunicada que a oportunidade de trabalhar em diferentes setores técnicos e desenvolver habilidades profissionais foi significativa para uma percepção positiva do trabalho: “Eu tenho vontade de me arrumar para ir para o trabalho. Chegar e, tipo, todo mundo te dar bom dia, sabe, é outro patamar”.

Carolina expressou desde o início da entrevista suas expectativas para a ampliação da política, especialmente quanto ao aumento da reserva de vagas para mulheres trans e travestis em situação de violência, destacando inclusive a participação em audiências públicas, “vamos conversar e chamar vários órgãos para participar, temos que mudar essa história, tem que ter mais cotas para mulheres trans!” Ela se mostrou como uma pessoa engajada pela expansão das oportunidades às mulheres trans na política de inclusão laboral e citou a importância de que os percentuais destinados à inclusão nos contratos sejam maiores.

Conceição, também ao se referir à necessidade de ampliação das oportunidades, ressaltou a importância de criar possibilidades de mobilidade e crescimento profissional: “poderiam dar oportunidade para a gente não ficar só nesse. Eles poderiam dar a oportunidade de a gente crescer, entendeu? [...] Eu, no meu caso, queria mudar para brigadista, entendeu? Fiz o curso, me preparei [...] E para mim, eu ia gostar muito de poder trocar minha função e futuramente passar para outras e outros. ”

As expectativas de Conceição para melhoria futura da política, por outro lado, expressam preocupação com o aprimoramento de mecanismos de preservação do sigilo e da intimidade das participantes no ambiente laboral, notadamente ao relatar uma experiência de exposição de sua inclusão no ambiente de trabalho⁴², destacou que “Exatamente, poderia ser mais sigiloso porque acaba que alguns colegas ficam sabendo. E aí tem aquela questão: ah, ela só está aqui porque apanhou”

⁴² Conceição: “Porque, olha só, um dia desses, uma colega de trabalho passou por uma situação no mês retrasado... Aí, ela falou que a empresa chegou até ela e perguntou se ela queria participar do projeto que as meninas estão participando, que era eu e mais uma que tem lá. Então, aí quer dizer o que: que então se a menina está sabendo ela pode ter contado para outra pessoa e outra pessoa pode tá sabendo. Essa questão, entendeu? Porque assim é e não é vergonhoso para a gente essa situação na qual a gente chegou lá, entendeu? Não que venha atrapalhar alguma coisa, mas podia ser mais sigiloso”

A resposta de Maria a estes quesitos unificou percepções sobre impactos subjetivos e expectativas para a política de inclusão⁴³, para ela, a inclusão significou “sonhos novos, pensar no futuro, um recomeço”, ao que destacou a importância da expansão da iniciativa, para que outras pessoas possam participar, que continue mesmo tendo apoiadores dessa rede, seja Governo Estadual, Federal, que possa crescer mesmo, sabe? Porque faz muita diferença.”

De modo conclusivo, a percepção subjetiva comunicada demonstra que a política de inclusão laboral da SMDF teve impactos relevantes na autoestima e na redefinição de perspectivas profissionais das entrevistadas. Contexto em que foram expressas expectativas para o aprimoramento da iniciativa, principalmente no sentido de i) aprimorar mecanismos de preservação da intimidade e do sigilo da participação; ii) alcançar mais mulheres possíveis beneficiárias da inclusão; iii) ampliar a aderência de órgãos públicos e empresas privadas à reserva de vagas e iv) ampliar as oportunidades, notadamente no sentido de alcançar mais setores de atuação profissional, para além dos guetos profissionais; v) de maneira a proporcionar maior qualificação e desenvolvimento profissional.

Esses elementos são reveladores de potencialidades quanto os desafios ainda presentes na execução da política, e apontam caminhos para seu aperfeiçoamento e possíveis efetividades, especialmente como consolidação como instrumento de promoção de direitos sociais e, conseqüentemente da cidadania para mulheres em situação de violência.

3.2 Limites da Pesquisa

3.2.1 Limites Materiais: Complexidade da Intervenção Estatal e Recorte Analítico

Os principais desafios da pesquisa dizem respeito à necessidade de estabelecer um recorte analítico capaz de apreender, ainda que parcialmente, os impactos da intervenção estatal na experiência das mulheres entrevistadas. Dessa maneira, um limite inerente da

⁴³ Maria, ao avaliar o impacto da inclusão laboral, destacou aspectos subjetivos importantes: “Muito. muito positivo, muito positivo. Porque, assim, você passa a visualizar que são vagas destinadas para nós né? São chances diferentes para nós, e, assim, que tem alguém brigando por isso, buscando apoio, tendo profissionais à disposição [...]. E que a gente possa ter mais. Eu quero dizer assim, ó, se já tem coisas boas que possa ter mais ainda ou números maiores para que outras pessoas possam, é participar. Como você falou, sonhos novos, pensar no futuro, um recomeço, um recomeço. Porque, assim, eu perdi tudo, tudo, tudo mesmo. Você sabe assim o que é você ir embora com a roupa? Tipo assim, eu vou embora senão ele vai me matar! Então! E hoje, hoje eu consigo projetar coisas para o futuro, sonhar, sabe? Ao lado da minha filha. E antes eu só pensava assim: já era e já era. Entendeu? É questão... assim... a melhoria que eu quero te dizer assim é no sentido de que mais órgãos passem a aderir para que tenham mais chances ainda. Assim, que expanda, que tenha um trabalho muito bom mesmo. E assim, eu sou um exemplo vivo, que participei, participo dessa política aí, né?”

pesquisa está na prévia definição de um recorte específico para análise do impacto da política pública, uma cisão conceitual da realidade, tendo em vista que a violência de gênero é um fenômeno complexo e estruturante que organiza as relações e hierarquias sociais, relacionando-se com outros regimes de vulnerabilidade social, como a raça, classe, origem e etc.

Conforme explicitado no capítulo de metodologia, bem como ao longo da análise do conteúdo dos dados, o recorte adotado na pesquisa buscou uma compreensão do impacto da política no campo do acesso à renda e do trabalho e possíveis contribuições para projetos e perspectivas de vida das atendidas neste campo específico. Nesse sentido, a coleta de dados por meio de entrevistas esteve adstrita a aspectos profissionais e socioeconômicos percebidos pelas atendidas em relação à inclusão na política, especialmente em relação a trabalho, renda e estrutura familiar. Alinhados a esses dados, as entrevistas buscaram identificar percepções das atendidas sobre os procedimentos administrativos adotados para a inclusão e aspectos relativos à participação e acompanhamento da política junto à SMDF.

Reiteradamente em atenção à complexidade inerente à intervenção estatal, conclui-se que o principal limite da pesquisa está na própria estruturação de uma investigação a partir da experiência das atendidas relacionada ao atendimento na política pública e percepções quanto à inclusão laboral.

Em consonância com o recorte metodológico escolhido, as vivências relacionadas à violência de gênero não foram objeto de perguntas pelo pesquisador. Essa decisão decorreu do reconhecimento dos limites pessoais e institucionais do pesquisador, que não dispõe de formação em psicologia ou equipe de apoio especializada (além do atendimento da SMDF, conforme tópico de apresentação) para conduzir entrevistas em temas com potencial risco de revitimização ou vulnerabilidade. Assim, a escolha por delimitar o escopo das entrevistas ao campo do trabalho, renda e aspectos administrativos buscou conciliar a relevância científica da investigação com a responsabilidade ética.

Essa proposição metodológica justificada não pressupõe uma cisão artificial entre a reflexão acerca do impacto da intervenção estatal na esfera profissional/laboral e no âmbito da violência de gênero, a partir da experiência comunicada pelas atendidas. Ao contrário, reconhece que esses campos estão profundamente imbricados, de modo que a análise da percepção de acesso ao trabalho e à renda, embora delimitada como recorte principal,

necessariamente remete a condições mais amplas de vulnerabilidade, desigualdade e exclusão social que são parte indissociável da experiência relatada.

Como constou da análise das entrevistas no tópico anterior, ainda que a pesquisa tenha se debruçado prioritariamente sobre os efeitos da política pública no campo laboral e socioeconômico, a experiência comunicada pelas entrevistadas revelou, em diferentes momentos, vivências e conexões entre a trajetória profissional, a inclusão na política pública e a violência de gênero, dada a impossibilidade de dissociar tais aspectos.

3.2.2 Limites formais: Desafios Relativos à Coleta, Categorização e Análise dos Dados

Os principais limites formais à pesquisa estão relacionados, além da mencionada complexidade da intervenção estatal desenvolvida, à opção metodológica de investigação a partir da experiência comunicada na oitiva das atendidas. Além dos desafios relacionados à estruturação de uma oitiva orientada às percepções administrativas e impactos socioeconômicos da política, o caminho para construção dessas informações não é tão simples. Inicialmente porque, ao lidar com sujeitos em situação de vulnerabilidade, a Secretaria deve zelar pela privacidade e dignidade das atendidas, de modo que os dados relativos ao atendimento e inclusão não são públicos, especialmente no que concerne à identidade das beneficiárias.

Como forma de preservação da intimidade, os órgãos tomadores de serviço mantêm sigilo quanto à identidade da profissional contratada por meio da política, de modo que essa circunstância é conhecida muitas vezes apenas pela profissional e as pessoas envolvidos na seleção e contratação, desde a SMDF até o setor de recursos humanos do órgão de exercício profissional.

A resposta da Câmara Legislativa – CLDF ao pedido de informações é reveladora de obstáculos e limites da pesquisa relacionados ao acesso de informações que são classificadas como sensíveis ou sigilosas, contexto em que o Gestor da parceria entre SMDF e CLDF respondeu ao pedido de informação dizendo que “a apresentação de informações mais detalhadas sobre os questionamentos realizados torna-se inviável”, uma vez que “Respeitando o sigilo das colaboradoras, a quantidade, identidade e informações das mulheres não são repassadas aos gestores dos contratos da CLDF”.

No mesmo sentido, a conversa com a gestora da área de empregabilidade da Secretaria da Mulher foi reveladora dos obstáculos à obtenção das informações por meio de entrevistas

com as atendidas. De acordo com a Gestora, a maioria das contratadas por meio da política de inclusão não querem que a informação concerning à participação na política seja conhecida no órgão de prestação do serviço, especialmente em face à necessidade de preservação da intimidade e privacidade. Conforme exposto no tópico de metodologia, os atendimentos da Secretaria com as contratadas são realizados por via telefônica para evitar deslocamentos e risco de exposição, por essa razão, a coleta não pôde ser realizada pessoalmente em nenhum órgão de prestação dos serviços, ou nas dependências da SMDF, mas via ligação.

Dessa maneira, cumpre observar o limite da pesquisa quanto ao levantamento da amostra por meio do acesso aos dados sensíveis da Secretaria, especialmente a relação de atendidas pela apolítica de inclusão. A ausência de acesso a essas informações impossibilitou a seleção aleatória da amostra do universo de atendidas, em outras palavras, a Secretaria forneceu o contato de quatro mulheres atendidas que foram previamente selecionadas pela Gestora para participar da pesquisa, o que poderia, em tese, enviesar a amostra. Como maneira de mitigar esse risco, o pesquisador, por meio do contato com uma das entrevistadas, conseguiu o contato de uma quinta contratada que topou ser entrevistada para a pesquisa.

Contudo, tais limites devem ser compreendidos como parte constitutiva da própria realidade empírica da política analisada, marcada pela tensão entre a necessidade de produção de conhecimento e a obrigação ética de proteção das mulheres em situação de violência.

3.3 Proposições para Pesquisas Ampliadas

De uma maneira geral, a pesquisa revelou que existe uma convergência entre as percepções relatadas pelas mulheres ouvidas e a análise documental/normativa no sentido de que a política analisada é relativamente inédita e está em contínuo aprimoramento e expansão, como exemplificam desde as inovações legislativas que passaram a exigir a inclusão de mulheres em situação de violência nos contratos administrativos até a percepção das atendidas de que a política deve ser expandida e aprimorada para atender mais mulheres em um espectro mais amplo de ocupações profissionais.

Considerando esses aspectos e os limites da investigação apresentados, sugere-se a realização de pesquisas ampliadas que investiguem as possibilidades da política de inclusão de mulheres em situação de violência no mercado de trabalho, considerando os aspectos da experiência relacionados aos direitos sociais e à violência de gênero em análise interseccional e de caráter interdisciplinar, que possibilitem maior tempo de investigação, mais recursos e a

participação de equipes que de profissionais das áreas de psicologia, serviço social, direito, políticas públicas, entre outras.

A pesquisa ampliada poderia aprofundar a investigação, ao ouvir mais mulheres atendidas e, possivelmente, realizar o levantamento de maior quantidade de dados qualitativos e também dados quantitativos sobre essa população. A adoção de diferentes olhares, metodologias e fontes, como a realização de rodas de conversa, grupos focais, audiências públicas; a oitiva de diferentes sujeitos envolvidos na implementação ou gestão da política, entre outras possibilidades potencialmente contribuiriam para maior compreensão dos impactos sociais, econômicos e subjetivos da política, bem como para identificar seus limites, desafios e potenciais caminhos de aprimoramento.

O levantamento dessas informações é essencial ao aprimoramento da intervenção estatal e promoção de maior capilaridade de ação e de resultados para as políticas públicas, tendo em vista que a desigualdade de gênero não é setorizada, mas uma dimensão que organiza a vida social como um todo, as políticas de promoção da inclusão e da igualdade não deveriam também ser guetificadas (Mello, Marques, 2019, p.388), mas integradas e sensíveis aos diferentes regimes de precarização que atravessam as mulheres do Distrito Federal, contexto em que se situa o debate sobre transversalidade da ação pública (Cruz, Daroit, 2023, p. 1356).

4. Considerações Finais

As políticas sociais de gênero carregam limites estruturais relacionados às contradições próprias do estado e de uma ação direcionada ao combate à violência e desigualdade de gênero. Esses limites evidenciam um paradoxo entre inclusão e exclusão, em outras palavras, ao mesmo tempo em que a política pública promove acesso a direitos sociais, enfrenta restrições materiais, institucionais e simbólicas que limitam seu alcance e possíveis efetividades.

Os achados da pesquisa foram construídos a partir da escuta de cinco participantes, cujas experiências de maneira geral refletiram essas demandas. As entrevistadas evidenciaram impactos objetivos e subjetivos positivos da inclusão, especialmente relacionados à retomada da trajetória profissional das atendidas, de perspectivas de qualificação e exercício profissional para o futuro, promoção de autonomia financeira e subsistência familiar.

Nesse sentido, as potencialidades da política de inclusão podem ser relacionadas especialmente a processos de empoderamento, enquanto conscientização crítica sobre o direitos sociais e transformação da prática social cotidiana das atendidas em relação ao exercício desses direitos (Berth, 2019. p. 91).

Ao mesmo tempo, a conscientização e empoderamento são princípios orientadores da implementação e execução da política de inclusão laboral, tendo em vista suas múltiplas efetividades que podem ser descobertas em cada caso atendido. As múltiplas e possíveis efetividades podem ser relacionadas à ampliação da autonomia financeira em contextos de vulnerabilidade, no fortalecimento de vínculos comunitários e familiares, sobretudo, na possibilidade de reconstrução de trajetórias profissionais, manutenção da família e projetos de vida.

A coleta dos dados igualmente revelou obstáculos concretos à inclusão laboral proposta pela Secretaria, evidenciando pontos em que a política pode ser aprimorada para combatê-los, com objetivo de promoção de uma inclusão efetiva do ponto de vista do acesso a direitos sociais. Os obstáculos mais evidenciados relacionam-se à i) discriminação no ambiente de trabalho e ii) fragilidade nos mecanismos de sigilo, iii) restrição das oportunidades, iv) baixas remunerações e v) dificuldades de ascensão profissional.

O acompanhamento pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal – SMDF foi reconhecido como espaço de apoio, mas ainda marcado por limitações diante da

complexidade do cenário de inclusão laboral das atendidas em contratos administrativos em execução no Distrito Federal como maneira de promoção de direitos sociais e combate à violência de gênero.

Dessa maneira, a política pública de reserva de vagas para inclusão laboral de mulheres em situação de violência pode significar uma ferramenta importante de reconhecimento e redistribuição, capaz de tensionar barreiras discriminatórias de acesso a direitos sociais e abrir caminhos para o empoderamento de mulheres.

O aprimoramento da política de inclusão laboral desenvolvida na Secretaria da Mulher do DF está relacionado ao fortalecimento de políticas públicas interseccionais e transversais, capazes de promover não apenas a inclusão formal das mulheres, mas sobretudo condições reais de permanência, ascensão e autonomia no mercado de trabalho.

As possíveis efetividades dessa política para este fim, dessa maneira, exigem o aprimoramento constante da ação estatal no sentido de i) combater a reprodução de mecanismos de subordinação, como a restrição da inclusão a determinados nichos ocupacionais; ii) criar mecanismos que possam acompanhar e assegurar condições dignas de permanência no trabalho; iii) promover canais de escuta das próprias beneficiárias, de maneira a incorporar suas demandas e percepções ao planejamento e execução da política; iv) promover a qualificação e incentivos ao desenvolvimento profissional; v) estruturar o atendimento de maneira integrada e transversal, a partir do olhar interseccional, perceber de que maneira o estado poderá intervir em cada realidade a partir da articulação entre iniciativas que visam a promoção de direitos.

O reconhecimento dos limites estruturais não invalida ações do estado orientadas pela igualdade, notadamente porque a inclusão de indivíduos historicamente excluídos de determinados espaços e o acesso aos direitos sociais têm o condão de promover uma via de inclusão e empoderamento, este que representa uma importante contribuição das teorias feministas para a compreensão do lugar que a autonomia econômica ocupa nas estratégias de enfrentamento à violência contra as mulheres (Cerqueira, Moura, Pasinato, 2019, p.28).

Consequentemente, essa ação do estado tem importantes reflexos para as atendidas, notadamente no exercício dos direitos sociais e da cidadania, enquanto identidade social e política (Costa, Ianni, 2028, p.48). Esses reflexos podem ser percebidos quando observados os processos de empoderamento comunicados, especialmente no sentido de tomada de

consciência desses direitos e retomada de perspectivas de vida, trajetórias profissionais, autonomia financeira, entre outros aspectos.

Como destacado anteriormente, o empoderamento e a inclusão são importantes ferramentas de fortalecimento do exercício de direitos por grupos minoritários ou vulneráveis, que não se encerra na esfera individual, mas abre caminho para conscientização de indivíduos e fortalecimento de práticas de grupos sociais vulneráveis:

Partimos de quem entende que os oprimidos devem empoderar-se entre si e o que muitos e muitas podem fazer para contribuir para isso é semear o terreno para tornar o empoderamento fértil, tendo consciência, desde já, que, ao fazê-lo, entramos no terreno do inimaginável: o empoderamento tem a contestação e o novo no seu âmago, revelando, quando presente, uma realidade sequer antes imaginada. É, sem dúvidas, uma verdadeira ponte para o futuro. (Berth, 2019. p. 91)

Por esse viés, é possível observar que, ao longo da história, mulheres negras fizeram do empoderamento uma estratégia constante de movimentação social para a comunidade. Por esse motivo, é urgente abordar pautas do feminismo negro por ser um processo identitário superficial, mas também contribui para a mobilização de grupos minoritários. Nesse sentido, Joice Berth expande a discussão e traz para o centro do debate a importância que o empoderamento tem para a esfera econômica e das políticas públicas, visto que fortalece as práticas dos grupos minoritários e incentiva organizações não governamentais a pensarem estratégias de superação da pobreza. (Santos, 2020, p. 2)

Consideradas as potencialidades e limites da política estudada, é possível compreender a política pública como uma ação do estado em permanente construção e desenvolvimento, resultado das lutas, resistências e disputas pelo reconhecimento exercício de direitos das mulheres no campo do trabalho e da cidadania. Essa construção histórica está intimamente vinculada à atuação dos movimentos feministas, que, ao longo das décadas, denunciaram as desigualdades de gênero, impulsionando transformações e exigindo ações do estado voltadas ao combate a essas desigualdades:

Embora as desigualdades salariais significativas entre homens e mulheres que ocupam as mesmas funções permaneçam, é inegável que a crítica feminista sobre as desigualdades no mercado de trabalho teve papel importante na intensa diversificação, em termos ocupacionais, experimentada pelas mulheres nas últimas três décadas. Um dos orgulhos do movimento feminista brasileiro é o fato de, desde o seu início, estar

identificado com as lutas populares e com as lutas pela democratização do país (Carneiro, 2004, p.118)

A experiência comunicada pelas atendidas foi reveladora no sentido que as possíveis efetividades para essa política estão relacionadas ao empoderamento e autonomia econômica da mulher como mecanismo de combate à violência de gênero. Além disso, a inclusão laboral é também capaz de promover direitos sociais e consequentemente a cidadania, especialmente se orientada por uma ação transversal do estado, a partir do olhar interseccional, que considere a persistência de um cenário de desigualdade econômica em relação às mulheres no Distrito Federal e no Brasil, e organize uma ação estatal que subverta mecanismos e padrões históricos de exclusão.

A pesquisa evidenciou que, apesar dos limites estruturais e institucionais, a política de inclusão laboral analisada representa um importante avanço no reconhecimento do trabalho e da autonomia das mulheres em situação de violência. Suas múltiplas possíveis efetividades não estão restritas aos indicadores de inserção formal, mas residem especialmente nas transformações subjetivas e sociais produzidas na vida das atendidas, que revelam o potencial das políticas públicas orientadas pela perspectiva de gênero. Assim, reafirma-se a importância de um estado comprometido com ações intersetoriais e interseccionais, capazes de articular redistribuição econômica e reconhecimento político como maneira de fortalecimento da cidadania das mulheres.

Referências

- Alonso-Borrego,C.;Carrasco,R. *Employment and the risk of domestic violence: does the breadwinner's gender matter?* *Applied Economics*, Taylor&Francis,v.49,n.50,p. 5074–5091, 2017.
- Bardin, Laurence. *Análise de conteúdo* / Laurence Bardin; tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro.-- São Paulo: Edições 70, 2016.
- Barros, Alice Monteiro de. *Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008.
- Barsted, Leila Linhares. *O feminismo e o enfrentamento da violência contra as mulheres no Brasil*, in: Sardenberg, Cecília Maria Bacellar; Tavares, Márcia S. (Organizadoras). *Violência de Gênero Contra as Mulheres. Suas Diferentes Faces e Estratégias de Enfrentamento e Monitoramento*. Bahia: EDUFBA, 2016.
- Behring, Elaine Rossetti, Boschetti, Ivanete. *Política Social: fundamentos e história*. São Paulo: Cortez, 2007. (Biblioteca Básica de Serviço Social, v. 2)
- Berth, Joice. *Empoderamento* - São Paulo: Sueli Carneiro; (Feminismos Plurais /coordenação de Djamila Ribeiro) Pólen, 2019. 184 p.
- Biroli, Flávia. *Divisão Sexual do Trabalho e Democracia*. Dados, Rio de Janeiro, n. 3, v. 59, p. 719-754, 2016.
- Botelho, Denise; Nascimento, Wanderson Flor do. *Celebração móvel: Políticas públicas, transversalidade e interseccionalidade de gênero e raça*. In: SANTOS, Deborah Silva;
- Bourdieu, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- Bueno, Mariza Schuster. *Direito das Minorias e as Políticas Públicas frente aos Direitos Fundamentais*. Revista Eletrônica Direito e Política. Itajaí, v.2, n.1, 1o quadrimestre de 2007.
- Brah, Avtar. *Diferença, diversidade, diferenciação*. Cadernos Pagu, p. 329 – 376, jan/jun 2006. Disponível em:. Acesso em 16 de maio de 2024.
- Brasil. Decreto nº 10.778, de 24 de agosto de 2021. Institui o Formulário Nacional de Avaliação de Risco, para prevenir e enfrentar os crimes praticados no contexto de violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 161, p. 6, 25 ago. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/D10778.htm. Acesso em: 15 jun. 2025.

Brasil. Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização de ações de equidade de gênero como critério de desempate em licitações. *Diário Oficial da União*, Seção 1, Brasília, 9 mar. 2023, p. 4. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.430-de-8-de-marco-de-2023-468754527>. Acesso em: 28 jun. 2025.

Brasil. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 143, n. 152, p. 1, 8 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 15 jun. 2025.

Brasil. Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 1 abr. 2021.

Brasil. Ministério das Mulheres. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. 1ª Impressão. Brasília: Ministério das Mulheres Abril, 2024, 468 pg. Disponível em. Acesso em 04 de dezembro de 2024.

Brasil. Ministério das Mulheres. Relatório anual socioeconômico da mulher: RASEAM, Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. -- Ano 7 (mar. 2025) - . – Brasília: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero/MMULHERES, 2025. Acesso em 20 de maio de 2025.

Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres: versão final. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010 (atualizada em 30 de novembro de 2019). Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sev/pacto/documentos/politica-nacional-enfrentamento-a-violencia-versao-final.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.

Bruschini, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa* [online]. 2007, v. 37, n. 132. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCYQvGnnFWWjcyWKQrc/abstract/?lang=pt>. Acesso em 28.04.2025.

Carneiro, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: Costa, Albertina de O.; Bruschini, Cristina (org.). *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992. p. 49-56.

Carneiro, Sueli. Mulheres em movimento. Estudos Avançados, São Paulo, n. 17, p. 117-132, 2004. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ea/a/Zs869RQTMGGDj586JD7nr6k/> Acesso em 28.09.2024.

Caulfield, Sueann; Schettini, Cristiana. Os efeitos do silêncio: desigualdades e direitos das mulheres sob duas constituições oitocentistas, in Dantas, Monica Duarte; Barbosa, Samuel (org.). Constituição de poderes, constituição de sujeitos: caminhos da história do Direito no Brasil (1750-1930). São Paulo: Instituto de Estudos Brasileiros, 2021, p. 246-265.

Cerqueira, Daniel; Moura, Rodrigo; Pasinato Wânia. Participação no Mercado de Trabalho e Violência Doméstica contra as mulheres no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990ISSN 1415-4765, Agosto de 2019.

Collins, Patricia Hill Collins. Sobre violência, interseccionalidade e política transversal, (2017) Estudos Étnicos e Raciais, 40:9, 1460-1473, DOI:10.1080/01419870.2017.1317827

Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Coord. Daienne Amaral Machado; Júlia Modesto Pinheiro Dias Pereira; colaboração de Carmelita Zilah Campos Veneroso et al. Brasília: Codeplan, mar. 2020. (Série Retratos Sociais DF 2018).

Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN. Identidade de gênero e orientação sexual no DF: um olhar inclusivo. Relatório de pesquisa. Brasília: Codeplan, 2022.

Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN. Promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Síntese de Evidências. Brasília: Codeplan, 2020.

Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN. Salário feminino no Distrito Federal segundo a PDAD 2018. Texto para discussão. Brasília: Codeplan, 2021.

Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN. Trabalhos (re)produtivos realizados por mulheres e homens no DF – Resultados da pesquisa sobre uso do tempo. Sumário executivo. Brasília: Codeplan, 2022.

Costa. Ana Alice; Oliveira, Eleonora Menicucci de. Lima, Maria Ednalva Bezerra de.; SOARES, Vera. [Org.] Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT Brasil, 1ª Edição 2004. 144p.

Costa, M.I.S. Ianni, A.M.Z. O conceito de cidadania. In: Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise teórica [online]. São Bernardo do Campo, SP: ISBN: 978-85-68576-95-3. <https://doi.org/10.7476/9788568576953.0003>. Editora UFABC, 2018, pp. 43-73.

Crenshaw, Kimberle. Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004. p.7-16. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=2295749&forceview=1>. Acesso em: 15 dez. 2023.

Cruz, Fernanda Natasha Bravo; Dariot, Dorian. Das Dinâmicas Transversais às Múltiplas Efetividades das Interfaces Socioestatais. *NAU Social*, v. 14, n. 26, p. 1355–1370-1355–1370, 2023. Acesso em fevereiro de 2025: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/51816/30878>. Acesso em 15.01.2025.

Debert, Guita Grin; Gregori, Maria Filomena. Violência e gênero: novas propostas, velhos dilemas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 23, n. 66, p. 165-185, 2008.

Diogo, Maria Fernanda. Coutinho, Maria Chalfin. (2006). A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. *Interações*, 11(21), 121-142. Recuperado em 27 de maio de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-29072006000100007&lng=pt&tlng=pt. Acesso em 27 de maio de 2024.

Escrivão Filho, Antonio; Sousa Junior, José Geraldo de. Para um debate teórico-conceitual e político sobre os direitos humanos -- Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2016.

Faleiros, Vicente. A política social do Estado capitalista. 12aed. São Paulo: Cortez, 2009.

Fajardo-Gonzalez, J. *Domestic violence, decision making power, and female employment in colombia. Review of Economics of the Household*, Springer, v.19, n.1, p.233–254, 2021.

Federici, Silvia. Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução do Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

Fonseca, Renata Priscila Oliveira. Relações patriarcais de gênero e estado social: uma análise das políticas sociais para as mulheres no processo de produção e reprodução do capitalismo brasileiro. Dissertação (Mestrado em Política Social) — Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

Forum Brasileiro de Seguranca Publica. Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil. [livro eletrônico]. São Paulo: Forum Brasileiro de Seguranca Publica, 2025.

Fracarro, Glaucia. Parte III: Leis para igualdade e Considerações finais, in *Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)*. Rio de Janeiro: Ed. da FGV, 2018, p. 167-215.

Franco, Maria Laura P. Análise de conteúdo. 3. ed. Brasília: Liber Livro, 2018.

Garcia-Filice, Renísia Cristina; Rodrigues, Ruth Meyre Mota; Silva Santos, Deborah. A transversalidade de Gênero e Raça nas Políticas Públicas. 1. ed. São Paulo: Comunicação Integrada, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/33902998/Celebra%C3%A7%C3%A3o_m%C3%B3vel_pol%C3%ADticas_p%C3%ABlicas_transversalidade_e_interseccionalidade_de_g%C3%AAnero_e_ra%C3%A7a Acesso em: 10 dez. 2024.

Gonzalez, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. In: Caderno de formação política do Círculo Palmarino n.01 Batalha de Ideias. (2011). 2011. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/271077/mod_resource/content/1/Por%20um%20feminismo%20Afro-latino-americano.pdf. Acessado em 11.09.2024.

Gonzalez, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, ANPOCS, p. 223-244, 1984.

Governo do Distrito Federal. Decreto nº 39.610, de 1º de janeiro de 2019, Dispõe sobre a organização da estrutura da Administração Pública do Distrito Federal. 2019. Disponível em https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/d7b71f8fb3864fc0aec117bb1e0ea2ca/Decreto_39610_01_01_2019.html. Acesso em 22.07.2014.

Governo do Distrito Federal, II Plano Distrital De Políticas Para As Mulheres 2020-2023, acesso em 26.10.2022: <https://www.mulher.df.gov.br/pdpm/>

Governo do Distrito Federal. Portaria SMDF nº 33, de 23 de novembro de 2022, Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal e dá outras providências, publicada no DODF nº 226, seção 1, 2 e 3 de 07/12/2022.

Hooks, bell. Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade. Tradução: Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017. 283 p.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea); Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). *Atlas da violência 2025*. Brasília: Ipea, 2025.

IPEDF – Instituto de Pesquisa E Estatística do Distrito Federal. Retratos Sociais DF 2021 – Mulheres: desigualdades de gênero no Distrito Federal. Estudo. Brasília: IPEDF, 2023.

Laisner, Regina. Avaliação de Políticas Públicas na perspectiva da interseccionalidade. *Nau Social*, 14(26), pp.1341-1354. 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/53874>. Acesso em 16 de maio de 2024.

Lima, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. *Rev. Estud. Fem.* 26 (3) - 2018. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>. Acesso em 15 de dez. de 2023.

Lisboa, Teresa Kleba; Zucco, Luciana Patrícia. “Os 15 anos da Lei Maria da Penha”. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 30, n. 2, e86982, 2022.

Ligocki, Malô Simões Lopes; Libardoni, Marlene. [Coordenação Técnica]. *Discriminação positiva - ações afirmativas: em busca da igualdade*. 2ª Edição. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996.

Marcondes, M. M., Diniz, A. P. R., & Farah, M. F. S. (2018). Transversalidade de gênero: uma análise sobre os significados mobilizados na estruturação da política para mulheres no

Brasil. Revista Do Serviço Público, 69(2), 36-62. <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i2.2297>
Acesso em 07 de setembro de 2024.

Mello, Janine. Marques, Danusa: Dos Estereótipos à Cidadania: sobre mulheres, Estado e políticas públicas. In PIRES, Roberto. Implementando desigualdades: Reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Rio de Janeiro: CEPAL/IPEA, 2019.

Moutinho, Isabela. Efeitos da violência doméstica na participação e na permanência das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. 2022. 52 f. Dissertação (Mestrado em CMAPG) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2022.

Nascimento, Beatriz. O conceito de quilombo e a resistência cultural negra. In: RATTIS, Alex (org.). Beatriz Nascimento: textos, entrevistas, imagens. São Paulo: Instituto Kuanza, 2006. p. 219-222.

Nascimento, Beatriz. Uma história feita por mãos negras: relações raciais, quilombos e movimentos. Organização de Alex Ratts. Rio de Janeiro: Zahar, 2021. 272 p. ISBN 978-65-5979-006-7

Organização das Nações Unidas (ONU). Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, 1992. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 21.06.2025.

Organização dos Estados Americanos (OEA). Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), 1994. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencaobelem1994.pdf>. Acesso em: 21.06.2025.

Paniza, Maurício Donavan Rodrigues; Moresco, Marcielly Cristina. *À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho*. Revista de Administração de Empresas – RAE, São Paulo, v. 62, n. 3, p. 1-20, 2022. DOI:10.1590/S0034-759020220305. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Ym7PXfFgJRm4nKgnNfbZW7P/>. Acesso em: 21 jul. 2025.

Pasinato, Wânia. Avanços e obstáculos na implementação da Lei n. 11.340/2006. In: CAMPOS, Carmen Hein de (Org.). Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

Pedra, C. B.; Souza, E. C.; Rodrigues, R. V. A.; Silva, T. S. A. *Políticas públicas para inserção social de travestis e transexuais: uma análise do programa “transcidadania”*. Revista de Ciências do Estado, v. 3, n. 1, p. 170 – 199, 2018. DOI: 10.35699/2525-8036.2018.5091. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/e5091>. Acesso em: 10 de junho de 2025.

Pinheiro, Luana; Medeiros, Marcelo; Costa, Joana; Barbosa, Ana de Holanda. Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil. Brasília, DF: Ipea,

ISSN 1415-4765. (Texto para Discussão, n. 2920). DOI: [http:// dx.doi.org/10.38116/td2920-port](http://dx.doi.org/10.38116/td2920-port). set. 2023.44 p.

Piovesan, Flávia. “Ações afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos”. Cadernos de Pesquisa, v. 35, n. 124, jan./abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br> Acesso em: 30 nov.2023.

Piovesan. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. Revista Estudos Feministas [online]. 2008, v. 16, n. 3. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZzFH/abstract/?lang=pt> [Acesso em 07 de maio de 2024]

Phillips, Anne. Da desigualdade à diferença: um caso grave de deslocamento? Revista Brasileira de Ciência Política, Brasília, n. 2. Disponível em: <https://periodicos.unb.br> Acesso em: 16 de maio de 2024. p. 223-240, jul.-dez./2009.

Reinach, Sofia. A "transversalidade" brasileira: uma construção própria que vai além das influências internacionais. In: Anais eletrônicos do Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 - Desafios Atuais dos Feminismos; 16-20 set. 2013; Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis (SC). Disponível em: https://www.fg2013.www2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1381511484_ARQUIVO_SofiaReinachST049.pdf Acesso em: 15 nov. 2023.

Rodrigues, Cristiano. Atualidade do conceito de interseccionalidade para a pesquisa e prática feminista no Brasil. In: Anais eletrônicos do Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 - Desafios Atuais dos Feminismos; 16-20 set. 2013; Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis (SC). Disponível em: https://www.fg2013.www2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1373303618_ARQUIVO_cristianorodriguesFG2013.pdf; Acesso em: 15 dez. 2023.

Santos, Maíra Paiva. Para entender o empoderamento. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 28, n. 1, e65241, 2020.

Scott, Joan W. (1995). Gênero, uma categoria útil de análise histórica. Revista Educação e Realidade. 16(02): 05-22, jul/dez.

Scott. Joan W. *The Conundrum of Equality*. Tradução de Jó Klanovicz e Susana Bornéo Funck. Estudos Feministas, Florianópolis, 13(1): 216, janeiro-abril/2005.

Segato, Rita Laura. *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Bernal, Universidad de Quilmes, 2003.

Silva, Juliana Guimarães e; Branco, July Grassiely de Oliveira; Vieira, Luiza Jane Eyre de Souza; Brilhante, Aline Veras Moraes; Silva, Raimunda Magalhães da. Direitos sexuais e reprodutivos de mulheres em situação de violência sexual: o que dizem gestores, profissionais

e usuárias dos serviços de referência? Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 28, n. 2, p. 187-200, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019180309>.

Sousa Junior, José Geraldo de. Direito como liberdade: o Direito Achado na Rua. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2011.

Yannoulas, S.C. (2002). Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA, FIG/CIDA.

APÊNDICES

FORMULÁRIO SOCIOECONÔMICO PESQUISA “Inclusão de Mulheres em Situação de Violência no Mercado de Trabalho: A Experiência das Atendidas pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal”

Dissertação de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos – PPGDH da Universidade de Brasília – UnB.

Olá! Meu nome é Aurélio, sou aluno do Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos (PPGDH) da Universidade de Brasília – UnB, e atuo como Analista na Defensoria Pública do Distrito Federal. No período de 2022 a 2023, fui servidor da Secretaria da Mulher do Distrito Federal, exercendo a função de Especialista em Assistência Social, ocasião em que trabalhei diretamente com a política de inclusão de mulheres no mercado de trabalho.

Foi a partir dessa vivência prática que surgiu o interesse em desenvolver minha pesquisa de mestrado sobre esse tema. O objetivo central da pesquisa é ouvir algumas mulheres atendidas por esse programa de inclusão, a fim de contribuir para o seu aprimoramento e expansão.

Por essa razão, você está sendo convidada a participar da pesquisa, que consiste em duas etapas: o preenchimento de um Formulário Socioeconômico e a realização de uma entrevista roteirizada, que será gravada e posteriormente transcrita.

Gostaria de ressaltar que todas as informações pessoais fornecidas serão protegidas e devidamente anonimizadas. Isso significa que seu nome e quaisquer dados que permitam sua identificação serão substituídos por um número, garantindo sigilo absoluto e impedindo a associação das respostas à sua identidade.

Dados Pessoais

1.1 Número de Identificação (preenchido pelo pesquisador): _____

1.2 Idade: ____ anos

1.3 Gênero:

☐ Mulher cisgênero⁴⁴

☐ Mulher transgênero⁴⁵

☐ Prefere não informar

☐ Outro: _____

1.4 Etnia/Cor (IBGE senso demográfico):

☐ Preta

⁴⁴ Pessoa que se identifica com o gênero igual ao do sexo de nascimento. (Manual orientador sobre diversidade, Ministério dos Direitos Humanos, Brasil, 2018).

⁴⁵ É a pessoa do gênero feminino, embora tenha sido designada como pertencente ao sexo/ gênero masculino ao nascer. Muitas fazem uso de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ ou cirurgias plásticas, porém vale ressaltar que isso não é regra para todas. (Manual orientador sobre diversidade, Ministério dos Direitos Humanos, Brasil, 2018).

- ☐ Parda
- ☐ Branca
- ☐ Amarela
- ☐ Indígena
- ☐ Outro: _____

1.5 Estado civil:

- ☐ Solteira
- ☐ Casada/União Estável
- ☐ Separada/Divorciada
- ☐ Viúva
- ☐ Outro: _____

Estrutura Familiar

2.1 Você possui filhos(as)?

- ☐ Sim
- ☐ Não

2.2 Se sim, quantos filhos(as)? ____

2.3 Idade dos filhos(as): ____ / ____ / ____ (preencher para cada filho)

2.4 Você é a principal responsável pelos cuidados dos filhos(as) e/ou dependentes?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Compartilha responsabilidades

2.5 Você possui outros dependentes (como pais idosos, pessoas com deficiência, etc.) sob sua responsabilidade?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, quantos e quais? _____

Condição de Moradia

3.1 Situação atual de moradia:

- ☐ Imóvel próprio
- ☐ Imóvel alugado
- ☐ Cessão (emprestado por parentes ou terceiros)
- ☐ Ocupação/Assentamento

- ☐ Em abrigo
- ☐ Situação de rua
- ☐ Outro: _____

3.2 Número de pessoas que moram com você: ____

3.3 Região Administrativa que reside:

- ☐ Plano Piloto (RA I):
- ☐ Gama (RA II):
- ☐ Taguatinga (RA III):
- ☐ Brazlândia (RA IV)
- ☐ Sobradinho (RA V)
- ☐ Planaltina (RA VI)
- ☐ Paranoá (RA VII)
- ☐ Ceilândia (RA IX)
- ☐ Samambaia (RA XII)
- ☐ Recanto das Emas (RA XV)
- ☐ Águas Claras (RA XX)
- ☐ Outra: Qual? _____
- ☐ Entorno: (nome da cidade) _____

Escolaridade e Formação

4.1 Grau de escolaridade:

- ☐ Sem escolarização
- ☐ Ensino Fundamental Incompleto
- ☐ Ensino Fundamental Completo
- ☐ Ensino Médio Incompleto
- ☐ Ensino Médio Completo
- ☐ Ensino Superior Incompleto
- ☐ Ensino Superior Completo
- ☐ Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)

4.2 Você está atualmente estudando?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, qual curso? _____

Renda e Situação Econômica

6.1 Renda mensal individual (em salários mínimos):

- ☐ Sem renda
- ☐ Até 1 salário mínimo
- ☐ De 1 a 2 salários mínimos

- ☐ De 2 a 3 salários mínimos
- ☐ Acima de 3 salários mínimos

6.2 Renda mensal familiar (soma de todas as rendas das pessoas da casa):

- ☐ Sem renda
- ☐ Até 1 salário mínimo
- ☐ De 1 a 2 salários mínimos
- ☐ De 2 a 3 salários mínimos
- ☐ De 3 a 5 salários mínimos ☐ ☐ Acima de 5 salários mínimos

6.3 Você recebe algum benefício social?

- ☐ Bolsa Família
- ☐ Benefício de Prestação Continuada (BPC)
- ☐ Auxílio Aluguel
- ☐ Cartão Gás
- ☐ DF Social
- ☐ Auxílio-creche
- ☐ Outro: _____
- ☐ Não recebe

ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Qual função exerce atualmente no órgão e por quanto tempo.
2. Como foi seu ingresso no programa, isso é, como e quando você ficou sabendo da possibilidade de participar da seleção de currículos?
3. Anteriormente a essa função, trabalhou de maneira regularizada (carteira assinada, cargo ou emprego público)? Informalmente? Qual função e período? Já recebeu benefício assistencial do Sistema Único da Assistência Social - SUAS?
4. Sobre a participação social na construção da política: já foi ouvida em algum contexto de opinião, questionário técnico, já participou de alguma atividade na Secretaria que diz respeito à política de reserva de vagas?
5. Qual a composição da família? É casa ou convive em União Estável? Possui algum dependente como filhos (crianças ou adolescentes) ou pais idosos?
6. Atualmente sua única renda é proveniente do emprego exercido no órgão? E como é composta a renda familiar?
7. Você acredita que essa renda (do emprego no órgão) tem sido suficiente a fazer frente às despesas essenciais familiares? (exemplificar)
8. No mesmo sentido, você acredita que a oportunidade de trabalhar na função exercida neste órgão contribuiu para que você tenha maior autonomia financeira?
9. Você é atendida ou por alguma outra política da Secretaria da Mulher como capacitação, atendimento psicológico e programas de acolhimento, ou foi encaminhada para atendimentos em outras instituições (relacionados a saúde, delegacia, defensoria pública, etc).
10. Como entende o processo de contratação por meio da reserva de vagas, houve processo seletivo, de qual forma, foi demorado, burocrático?
11. No ambiente laboral, como você entende que se deu sua inclusão do ponto de vista da igualdade e preservação da intimidade, sua participação no programa foi devidamente mantida em

sigilo? Você acredita que o ambiente laboral permite que você exerça suas atividades cotidianamente em situação de igualdade com os demais colegas na mesma função?

12. Você já teve dificuldades em conciliar o trabalho com outras demandas da sua rotina, como cuidados com filhos, atendimentos médicos ou judiciais, etc?

13. Em algum momento da execução do contrato você recorreu ao atendimento da Secretaria para que verificasse alguma situação no ambiente laboral relacionada à discriminação, igualdade, preservação do sigilo da participação no programa?

14. A Secretaria mantém contato com você sobre questões relacionadas à contratação?

15. A experiência de trabalho proporcionada pela política influenciou seus planos para o futuro (profissionais, educacionais ou pessoais)? De que maneira?

16. Você sente que sua autoestima ou percepção sobre si mesma mudou após sua inserção no programa de trabalho?

17. Em sua visão, o que poderia ser melhorado na política de reserva de vagas ou no apoio oferecido às mulheres em situação de violência?

18. De que maneira você avalia sua experiência com a política de inclusão realizada pela Secretaria, em geral positiva ou negativa?

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidada a participar da pesquisa “Inclusão de Mulheres em Situação de Violência no Mercado de Trabalho: A Experiência das Atendidas pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal”, de responsabilidade de Aurélio Faleiros da Silva Maia, estudante de mestrado da Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é entender o atendimento e buscar caminhos para aprimorar a política de inclusão no mercado de trabalho desenvolvida na SMDF. Assim, gostaria de consultá-lo/a sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-la. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como questionários, entrevistas, ficarão sob a guarda do/da pesquisador/a responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de um Formulário de questões socioeconômicas que será preenchido pelo pesquisador em contato com a entrevistada, bem como uma entrevista semiestruturada que será gravada e transcrita, resguardada absoluta anonimização. É para estes procedimentos que você está sendo convidado a participar.

A pesquisa apresenta riscos mínimos, relacionados principalmente à possível exposição emocional das participantes ao relatarem experiências de violência ou vulnerabilidade social, além do desconforto com a gravação da entrevista ou fornecimento de dados pessoais, e de eventuais entraves burocráticos no acesso a informações institucionais sensíveis. Para mitigá-los, serão adotadas estratégias como o fornecimento claro de informações sobre os objetivos, métodos e limites da pesquisa, garantindo a voluntariedade e o consentimento livre e esclarecido, com tempo para decisão. As entrevistas ocorrerão em local sigiloso e seguro, com anonimização e proteção dos dados. Serão respeitados os limites emocionais das participantes, com possibilidade de encerramento imediato da entrevista, adaptação ou supressão de perguntas, conforme necessário. Caso haja sofrimento psíquico relevante, será oferecido acolhimento e encaminhamento à rede de apoio psicossocial do DF, com destaque para a DPDF, SMDF, os CEAMs e outros serviços públicos, cujos contatos constarão no TCLE.

Espera-se com esta pesquisa prestar uma Contribuição para o conhecimento acerca de políticas públicas sociais de gênero e sua execução. Além disso, espera contribuir para que a sociedade e o poder público reconheçam a importância de políticas específicas para combater a desigualdade de gênero em relação ao acesso ao mundo laboral e à direitos essenciais como o trabalho e renda digna.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone 61999121014 ou pelo e-mail aureliofsmaia@gmail.com.

A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de evento para apresentação da pesquisa na Secretaria da Mulher do Distrito Federal, podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: cep_chs@unb.br ou pelo telefone: (61) 3107 1592.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o/a pesquisador/a responsável pela pesquisa e a outra com você.

Assinatura da participante

Assinatura do/da pesquisador

Brasília, _____ de 2025.

Contatos da Rede de Enfrentamento à violência e atendimento psicossocial:

NUCLEO DE DEFESA DA MULHER DEFENSORIA PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL: Endereço: Fórum José Júlio Leal Fagundes, Setor de Múltiplas Atividades Sul, Trecho 3, Lotes 4/6, Bloco 4 — Brasília. **Telefones de contato:** 129 ou (61) 3465-8200. E-mail: najmulher@defensoria.df.gov.br

CANAIS DE ATENDIMENTO SECRETARIA DA MULHER DO DISTRITO FEDERAL **Telefone:**

156 (opção 6 para assuntos da mulher), informa a Secretaria de Estado da Mulher
162 (Ouvidoria), de acordo com a Ouvidoria-Geral do Distrito Federal

Presencial:

Centros de Atendimento à Mulher (CEAMs)
ESPAÇO ACOLHER (Antigos Núcleos de Atendimento às Famílias e aos Autores de Violência Doméstica (NAFAVD)
Casa da Mulher Brasileira
Contatos e endereços em <https://www.mulher.df.gov.br/subsecretarias/>

DEAM Delegacia Especial de Atendimento à Mulher – DEAM I Endereço: Asa Sul EQS 204/205 - Asa Sul, Brasília - DF, 70234-400 Telefone: (61) 3207-6172

DEAM II - St. M QNM 2 (Ao lado da 15ª Delegacia de Polícia) - Ceilândia, Brasília - DF - CEP: 72210-515 Telefones
PLANTÃO - 3207-7391
PLANTÃO - 3207-7408
PLANTÃO - 3207-7438

Conselho dos Direitos da Mulher – CDM – telefone 61 33303103

Demais contatos da Rede de Enfrentamento -

<https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/rede-de-enfrentamento/>

ACEITE INSTITUCIONAL

A Sra. JACKELINE DOMINGUES DE AGUIAR, Secretária Executiva da Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal está de acordo com a realização da pesquisa intitulada “A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA E SOCIAL DE GÊNERO PELA SECRETARIA DA MULHER NO DISTRITO FEDERAL (DF) PARA A INCLUSÃO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E PROMOÇÃO DA CIDADANIA”, de responsabilidade do/da pesquisador/a Aurélio Faleiros da Silva Maia, estudante de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania – PPGDH do Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares – CEAM da Universidade de Brasília – UnB, realizada sob orientação do Professor Doutor Alexandre Bernardino Costa, após revisão e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília.

O estudo envolve a realização de entrevistas semi-estruturadas e o preenchimento de formulários pelo pesquisador, a serem realizados presencialmente com as mulheres atendidas pelo programa de inclusão de mulheres em situação de violência no mercado de trabalho da SMDF, garantida a absoluta anonimização dos dados; em conformidade com o que prevê o artigo 7º inciso IV da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD. A pesquisa terá a duração de 3 meses, com previsão de início da coleta de dados no mês de maio de 2025 no e término em julho do mesmo ano.

Eu, JACKELINE DOMINGUES DE AGUIAR, Secretária Executiva na Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal - SMDF, declaro conhecer e cumprir as resoluções éticas brasileiras, em especial as Resoluções CNS 466/2012 e 510/2016. Esta instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, dispondo de infra-estrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Brasília, 22 de abril de 2025.



JACKELINE DOMINGUES DE AGUIAR
Secretária Executiva
Secretaria da Mulher do Distrito Federal – SMDF

ANEXOS

Entrevista número 01 – Bertha

00:00:09

Oi.

00:00:09 PESQUISADOR

Alô, oi [NOME DA PARTICIPANTE], tudo bom?

00:00:12 PARTICIPANTE

Tudo Joia!

00:00:13 PESQUISADOR

Tudo bem, bom dia, tudo certo?

00:00:16 PARTICIPANTE

Bom dia, tudo certo!

00:00:18 PESQUISADOR

Então é você é a primeira pessoa que eu vou entrevistar, então vou, vamos ver, vou tentar fazer o mais rápido possível para não te alugar muito tempo aí também, né? Você está trabalhando e tal.

00:00:23 PARTICIPANTE

Certo.

00:00:31 PARTICIPANTE

Não, não está tranquilo, eu não estou bem.

00:00:35 PESQUISADOR

Então vamos lá, qual função que você exerce atualmente?

00:00:40 PARTICIPANTE

Eu sou Assistente administrativo.

00:00:42 PESQUISADOR

Em qual órgão, no Ministério?

00:00:45 PARTICIPANTE

Mgi.

00:00:48 PESQUISADOR

MGI, que é o Ministério de gestão e inovação, né?

00:00:51 PARTICIPANTE

Da gestão isso.

00:00:55 PESQUISADOR

Deixa só adaptar o áudio aqui.

00:01:00 PESQUISADOR

E quanto tempo que você está aí no MGI?

00:01:08 PESQUISADOR

Um ano e 3 meses.

00:01:10 PARTICIPANTE

Um ano e três meses

00:01:17 PESQUISADOR

Desculpa, é porque o áudio meu celular não está.

00:01:20 PESQUISADOR

Estou tentando botar na caixinha de som.

00:01:26 PARTICIPANTE

O que for melhor pra você

00:01:33 PESQUISADOR

Tá.

00:01:33 PESQUISADOR

É e como que você?

00:01:34 PESQUISADOR

Ficou sabendo desse programa de inclusão no MGI de inclusão no emprego assim como é que foi o ingresso?

00:01:42 PARTICIPANTE

Então é até uma história muito longa, mas vou tentar resumir para você, é diante de toda a situação, de todo o caos que eu passei em relação a tentativa de feminicídio, essas coisas.... é entrou esse projeto, né? Da Secretaria da mulher, Celina leão. E eles.

00:02:04 PARTICIPANTE

Eu não sei te explicar direito, mas eles foram nas defensorias públicas, e ministérios públicos e dentro disso eles querem lá naquelas demandas de mulheres que passaram por esse tipo de situação.

00:02:17 PARTICIPANTE

e aí é.

00:02:20 PARTICIPANTE

Fizeram uma alta avaliação.

00:02:22

É.

00:02:23 PARTICIPANTE

Fulano ciclano se encaixa nesse projeto. E aí, um Belo dia eu recebi uma ligação, né, que estava tendo esse projeto.

00:02:33 PARTICIPANTE

Sim, eu queria

00:02:34 PARTICIPANTE

Participar e daí Eu falei sim, queria participar

00:02:39 PARTICIPANTE

Mas eu não sabia que era com emprego, né?

00:02:42 PARTICIPANTE

E aí eu?

00:02:43 PARTICIPANTE

Vim

00:02:44

É.

00:02:45 PARTICIPANTE

Conversei com o pessoal na

00:02:46 PARTICIPANTE

Secretaria de da mulher e aí eu fui contratada.

00:02:51 PARTICIPANTE

Fui uma das contratadas, né?

00:02:54 PARTICIPANTE

Dentro desse projeto

00:02:59 PESQUISADOR

Ah tá.

00:02:59 PARTICIPANTE

Mas foi diretamente disso

00:03:04 PARTICIPANTE

Partiu diretamente disso não foi tipo, alguém te indicou tal, não.

00:03:08 PESQUISADOR

Certo, A secretária entrou em contato com você?

00:03:09 PARTICIPANTE

Sim.

00:03:13 PESQUISADOR

E em relação a você chegou a ser atendida por algum outro órgão, tipo a Defensoria pública, o Ministério público, delegacias, só citar assim, sabe?

00:03:26 PARTICIPANTE

É, fui. Eu, participei do caps, fui até o caps. É Pró vítima. De antes era pró vítima, né? Agora mudou o nome, é delegacia, Ministério público, Defensoria, tudo, tudo. Passei por todos esses canais.

00:03:45 PESQUISADOR

Certo Obrigado.

00:03:47 PESQUISADOR

É, deixa eu ver aqui.

00:03:50 PESQUISADOR

Antes de estar trabalhando, é assistente administrativo, né? Que você disse?

00:03:56 PESQUISADOR

No MGI. Você tinha você exerceu algum outro emprego de carteira assinada?

00:04:04 PARTICIPANTE

Cara, é muito tempo como doméstica, né?

00:04:10 PESQUISADOR

Mas diaristas assim, sem a carteira?

00:04:10

É.

00:04:14 PARTICIPANTE

Sem a carteira, trabalhei ...meus últimos empregos foi como diarista. Até nesse período de contratação, eu estava como diarista

00:04:24 PARTICIPANTE

Sem carteira assinada.

00:04:27 PESQUISADOR

Entendi e a certo, você chegou a receber algum benefício da é bolsa família, da assistência, alguma coisa assim?

00:04:36 PARTICIPANTE

Então eu recebi até.

00:04:41 PARTICIPANTE

Dia 30 agora tinha que receber porque eu estava recebendo, mas eu acho que devido eu estar agora, né, fichada.

00:04:48 PARTICIPANTE

Fez um ano e 6 meses, cortou.

00:04:51 PESQUISADOR

Ah, entendi.

00:04:52 PARTICIPANTE

Eu tenho 4, tenho 4 filhos. Aí eu recebi a bolsa família. Vale gás, DF sem miséria esses projetos do governo que já recebia. Mas aí cortou.

00:05:02 PESQUISADOR

Cortou o até o vale gás por causa do emprego, por causa do vínculo, né?

00:05:07 PARTICIPANTE

pois é, existe. Existe um um Como é que se chama ? Eles fazem uma demanda lá e aí eles somam com um salário. Meu salário é de terceirizado, não chega a suprir as necessidades mensal. Mas eu não sei o que que houve com esse mês. Não entrou nada, nada.

00:05:26 PESQUISADOR

Ah, entendi.

00:05:27 PARTICIPANTE

Mas entre os benefícios sociais, eu prefiro o emprego.

00:05:32 PARTICIPANTE

E aí seria essa oportunidade para outras pessoas que realmente agora precisam, não é?

00:05:37 PESQUISADOR

Entendo é uma das perguntas é se você acha que.

00:05:43 PESQUISADOR

Se essa se a sua renda atualmente é a é a do órgão, né? É proveniente do emprego. Então você já respondeu que sim, né?

00:05:52 PESQUISADOR

E se você acredita que essa renda tem sido suficiente para as suas despesas familiares e você disse também que não, não é isso?

00:06:01 PARTICIPANTE

Não no momento não, porque eu, diante de toda a situação, eu estou separada, né?

00:06:10 PARTICIPANTE

É na justiça com o pai das crianças, são 4 crianças, é para que ele possa pagar pensão, alegou. O estado de doença de muita coisa. E aí eu estou estava me virando com os benefícios e o meu salário que não, que não chega a 2000, a 2200. Então eu moro de aluguel, tenho toda a despesa e aí hoje não está suprimindo.

00:06:37 PESQUISADOR

Entendi,.

00:06:38 PESQUISADOR

O certo? Nenhum.

00:06:40 PESQUISADOR

Sim, sim, é apertado, né?

00:06:44 PARTICIPANTE

Aham apertado.

00:06:45 PESQUISADOR

É, você já participou de alguma outra pergunta de opinião, questionário ou entrevista sobre essa política? Se a secretária já entrou em contato para perguntar como anda a política, o atendimento e tal?

00:07:02 PARTICIPANTE

Assim, eu no dia esse ano, dia das mulheres, é dei entrevista aqui para ASCOM do MGI e folha de São Paulo.

00:07:12 PESQUISADOR

Ah, que legal.

00:07:13 PARTICIPANTE

Já passei por algumas situações já.

00:07:17 PESQUISADOR

Ah, interessante até a imprensa, então até folhas.

00:07:20 PARTICIPANTE

E a importância é.

00:07:23 PARTICIPANTE

É a importância disso é que eles estão tipo assim.

00:07:26 PARTICIPANTE

É ser contratada. Muitas pessoas acham que que eu estou respaldo disso, que eu não posso ser mandado embora. Então assim, é uma responsabilidade que eu.

00:07:37 PARTICIPANTE

Tenho que cumprir.

00:07:39 PARTICIPANTE

E eu estou dando máximo, sabe? Eles estão com é, não me abandonaram. Me ligam para saber como é que eu to.

00:07:45 PARTICIPANTE

Estou a Lúcia que te indicou Ela ela é

00:07:49 PARTICIPANTE

Assistente social? Então ela sempre está ali comigo.

00:07:52 PARTICIPANTE

Para o que der e

00:07:52 PARTICIPANTE

Vier sempre perguntando.

00:07:53 PESQUISADOR

Ah, então eles fazem esse acompanhamento? Ah, que ótimo.

00:07:56 PARTICIPANTE

Tá, gente, é, é. Antes de ontem eu estive uma crise de ansiedade inesperada justamente por conta disso da bolsa família, né? Eu até achei que durante o ano de contratação eu nunca mais tinha tido crise de ansiedade no período assim.

00:08:06 PESQUISADOR

Entendi.

00:08:13 PARTICIPANTE

Nisso é que eu tive. Mas é como eu falei para a folha de São Paulo, para a COM do MGI, está aqui hoje. É. É importante porque é não tira do foco de dentro de casa, da preocupação com os filhos. É com ex, né? Que graças a Deus, há uns 4 meses atrás, parou de me ameaçar, de me

00:08:39 PESQUISADOR

Ah, graças a Deus.

00:08:40

De.

00:08:41 PARTICIPANTE

De me fazer mal, enfim.

00:08:44 PARTICIPANTE

E aí, tamos nisso

00:08:46 PESQUISADOR

Então você acredita que esse trabalho contribuiu com a sua autoestima, com a sua Independência financeira, com o seu projeto de vida de maneira geral, assim?

00:08:58 PARTICIPANTE

Acredito, acredito e uma coisa que eu vou te falar que possa ser que você.

00:09:03 PARTICIPANTE

Não acredita, é?

00:09:05 PARTICIPANTE

Um ano e 3 meses que eu estou aqui é, eu tive a oportunidade de fazer cursos.

00:09:10 PARTICIPANTE

Dentro do do.

00:09:11 PARTICIPANTE

Da Enap 15 cursos de secretariado, agora recentemente, prova da Caesb e prova da PF.

00:09:19 PESQUISADOR

Olha, que bom

00:09:19

Olha, eu vou.

00:09:20 PARTICIPANTE

Inscriver PRF.

00:09:22 PESQUISADOR

Nossa, vai dar certo Vai dar

00:09:22 PARTICIPANTE

Entendeu? Mudou assim é. Vai dar certo? Vai é.

00:09:27 PARTICIPANTE

Além do meu trabalho, eu tenho. Eu tenho um espaço, né? É que eles cedem, tipo assim, você está trabalhando, mas também tem a oportunidade de estudar, entendeu? De estar crescendo. E uma das coisas que eu falei nas minhas entrevistas

00:09:44 PARTICIPANTE

Tanto para a folha de São Paulo. Como o pessoal daqui é que eu fui chamada de fracassada durante toda a minha vida com ele, durante 15 anos. E hoje é. Eu não sinto mais isso, não me sinto.

00:09:58 PARTICIPANTE

Tô forte. Claro que alguns momentos a gente dá aquela caidinha, mas aí dá e levanta de novo.

00:10:07 PARTICIPANTE

Pô, você está aqui por quê?

00:10:09 PARTICIPANTE

Porque você merece que você tem que potencial.

00:10:12 PARTICIPANTE

Entendeu, e aí?

00:10:13 PARTICIPANTE

Eu, eu estou levando, eu estou levando uma.

00:10:15 PESQUISADOR

Cabeça erguida, né, você?

00:10:15 PARTICIPANTE

Coisa de cada vez.

00:10:17 PESQUISADOR

Acha que?

00:10:18 PARTICIPANTE

Cabeça erguida, isso.

00:10:20 PESQUISADOR

Nossa, então Eu Acredito que o emprego contribuiu muito positivamente pra sua autoestima, né?

00:10:25 PARTICIPANTE

Não, sim. Não só para mim, como para outras mulheres que eu sei que aqui dentro, não só desse órgão, mas de outros órgãos espalhados por todo DF, tem, porém.

00:10:37 PARTICIPANTE

Eu não sei da da, da da Liberdade que elas têm talvez medo tal. E eu falo, eu sempre falo assim, eu não tenho medo. Eu até comentei um dia com a Lídia, A minha meta, né? Um pouquinho mais à frente é dar palestra, tipo, só que é é tipo um projeto que eu confidencial, né? Tipo, não pode, mas assim.

00:11:02 PARTICIPANTE

Não dentro do projeto, mas tipo lá.

00:11:04 PARTICIPANTE

Fora sabe falar, entendeu?

00:11:08 PESQUISADOR

Mas eu acho que isso pode. Isso pode acontecer ainda mais articulando com a Secretaria da da mulher. Se você você tem muita contribuição, né? Vivência uma contribuição muito rica que pode ajudar muitas mulheres e outras pessoas, tal.

00:11:23 PARTICIPANTE

Sim

00:11:24 PARTICIPANTE

Acho importante, tipo assim, O projeto.

00:11:27 PARTICIPANTE

Ele é, é.

00:11:28 PARTICIPANTE

Recluso em relação ao sigilo, A toda aquele eles querem, né? Tipo a defender a mulher, mas eu acho que uma mulher encarar diferente isso, EE tipo.

00:11:44 PARTICIPANTE

É uma delas e está ali na frente e falar assim, não, eu sou uma delas. E eu estou aqui falar para que outras mulheres possam ver isso, né? De um ângulo mais claro, porque é um projeto muito bom e esse projeto é tão bom. Mas ele está escondido, meu ponto de vista, entendeu?

00:12:03 PESQUISADOR

Entendi, você acha que precisa aumentar, né?

00:12:06 PARTICIPANTE

Eu preciso aumentar, entendeu? Precisa.

00:12:07 PESQUISADOR

Expandir e tal

00:12:10 PARTICIPANTE

É porque como é que muitas mulheres é tipo assim, está aguentando a vida com um cara só sofrendo, apanhando com medo de AI, eu não vou separar porque eu não tenho.

00:12:21 PARTICIPANTE

Nenhum apoio e tenho. E tem

00:12:24 PARTICIPANTE

tem sim

00:12:25 PESQUISADOR

Entendi.

00:12:26 PARTICIPANTE

Tem apoio em todos os lados.

00:12:28 PESQUISADOR

Sente apoiada então pela instituição, pela Secretaria, né?

00:12:32 PARTICIPANTE

A claro, com certeza se é Secretaria, para mim foi a porta de entrada para tudo que eu estou passando, vivendo agora.

00:12:40 PESQUISADOR

Entendi.

00:12:41 PARTICIPANTE

A gente tem que se conformar com.

00:12:43 PARTICIPANTE

Um pouco que é?

00:12:44 PARTICIPANTE

O pouco que leva a gente ao muito

00:12:48 PESQUISADOR

Certo, entendeu? Entendi. E aí no Ministério, como é que foi no começo? Assim, a sua inclusão teve algum problema? Você chegou a ter que falar com a Secretaria. Olha, está tendo algum problema aqui ou não foi tranquilo?

00:13:00 PESQUISADOR

....

00:13:02 PARTICIPANTE

Afinal, no começo eu quando eu entrei aqui foi.

00:13:07 PARTICIPANTE

Foi hilário porque

00:13:08 PARTICIPANTE

Eu nunca imaginei que eu IA trabalhar.

00:13:11 PARTICIPANTE

Em um setor.

00:13:12 PARTICIPANTE

Que era de tamanha responsabilidade, que era o protocolo, né? Eu entrei pensando assim, pô, eu vou trabalhar fechado, mas talvez eu vá para limpeza. Eu não acreditava mais em mim.

00:13:24 PARTICIPANTE

De algum, certo?

00:13:24 PARTICIPANTE

Que bom. E aí eu fui direto, protocolo do protocolo. Já passei pelo arquivo.

00:13:31 PARTICIPANTE

Hoje eu estou.

00:13:31 PARTICIPANTE

Na biblioteca digital.

00:13:34 PARTICIPANTE

Então, assim é uma.

00:13:35 PESQUISADOR

Então você está aprendendo vários setores, você acha que está se desenvolvendo profissionalmente?

00:13:35 PARTICIPANTE

Vai crescer responsabilidade?

00:13:40 PESQUISADOR

Você acha?

00:13:42 PARTICIPANTE

Sim, sim, e em torno de.

00:13:46 PARTICIPANTE

Eu.

00:13:46 PARTICIPANTE

Eu estava sozinha.

00:13:47 PARTICIPANTE

Era aí meus 4 filhos. E aí hoje eu ou você? Eu entro aqui. Eu fico assim, gente

00:13:53 PARTICIPANTE

Eu tenho vontade de me arrumar para.

00:13:55 PARTICIPANTE

Ir para o trabalho, eu

00:13:57 PARTICIPANTE

Chegar e, tipo, todo mundo te dar bom dia

00:14:00 PARTICIPANTE

Sabe, é, é outro patamar.

00:14:03 PARTICIPANTE

É.

00:14:04 PARTICIPANTE

E quantas mulheres não

00:14:05 PARTICIPANTE

Estão aí hoje dentro de casa, chorando, sem poder botar o pé na rua, porque são ameaçadas. Eu acho que realmente é o que eu que eu tinha, tinha dito antes. Esse projeto. Ele tem que avançar a mais, avançar mais, porque tem muita mulher ainda nessa situação.

00:14:22 PESQUISADOR

Então essa dificuldade se sentiu no Ministério. Foi só para é na adaptação do trabalho mesmo. Mas não teve nenhum tipo de discriminação, preconceito, não.

00:14:32 PESQUISADOR

Que se teve que relatar.

00:14:33 PARTICIPANTE

Algum tipo? Já já passei por tipo assim. Eu sabia. Eu via pela TV, tipo a esses órgãos públicos. Tem muito desse tipo de assédio. Eu passei por isso no começo.

00:14:49 PARTICIPANTE

Passei, não tem passeio e foi logo no começo mesmo, então para mim foi um pouco difícil em relação.

00:14:50 PESQUISADOR

Entendo.

00:14:56 PARTICIPANTE

Isso logo em um servidor de e aí depois eu fiquei assim, não vamos fazer o seguinte, com quem que eu devo falar? Fala. Falei com a Secretaria da mulher, falei com a minha coordenação aqui do MGI e denunciei porque se eu estava em um projeto aonde eu tinha que me curar, aonde eu tinha que me estabilizar, eu não podia deixar isso acontecendo novamente.

00:15:12 PESQUISADOR

Certo.

00:15:21 PESQUISADOR

Certo? Certo? Entendo. Entendo perfeitamente.

00:15:24 PARTICIPANTE

Entendeu?

00:15:25 PESQUISADOR

E você acha que a Secretaria te apoiou nesse momento também, né?

00:15:25 PARTICIPANTE

Sim sim

00:15:29 PARTICIPANTE

Isso a Secretaria, ela sempre está aqui, não só aqui, como em todos órgãos. Aonde tem essas mulheres contratadas é em reuniões, é, é estabelecendo normas, é averiguando como anda, né? O projeto dentro de cada órgão, com as suas colaboradoras. E aí?

00:15:51 PARTICIPANTE

É isso, segurança máxima?

00:15:54 PESQUISADOR

Certo, tá bom, muito obrigado. Viu você não para finalizar aqui agora, viu que é as últimas.

00:16:01 PESQUISADOR

Questõezinhas, nossa, mas foi muito rica. A sua entrevista. Estou só tenho a agradecer, sim, eu vou agora. Agora é só trabalhar mesmo em cima, porque muita coisa para escrever.

00:16:12 PARTICIPANTE

Não, ó, precisando de qualquer coisa, de qualquer pontuação. Pode me ligar, está?

00:16:17 PESQUISADOR

Tá bom, nossa, agradeço demais, tá? Agora para finalizar, é a sua idade, é qual?

00:16:18 PARTICIPANTE

Para prestar mais alguma coisa.

00:16:22

Hã.

00:16:24 PARTICIPANTE

Eu tenho 39.

00:16:26 PESQUISADOR

39.

00:16:27 PARTICIPANTE

A cara é de 25.

00:16:30 PESQUISADOR

Eu também, 33, um cara de 22.

00:16:34 PESQUISADOR

É.

00:16:34 PARTICIPANTE

Certa.

00:16:36 PESQUISADOR

Você é mulher cisgênero? Cisgênero, né? Você quer que eu você está familiarizada com esse conceito?

00:16:46 PARTICIPANTE

Sim.

00:16:46 PESQUISADOR

Você conhece? Então é, se você não é transgênero, você é cisgênero. Não é isso?

00:16:52 PARTICIPANTE

Eu sou mulher.

00:16:56 PESQUISADOR

Tá, você se reconhece como preta, parda, branca, amarela, indígena?

00:17:04 PARTICIPANTE

Para lá atrás, eu?

00:17:06 PARTICIPANTE

Diria que eu era amarela, mas.

00:17:08 PARTICIPANTE

Agora.

00:17:09 PARTICIPANTE

Eu sou preta.

00:17:10 PARTICIPANTE

Morena, eu acho que nem quadro no preto.

00:17:11

Preta Tá.

00:17:14 PESQUISADOR

Se dá atualmente, se está solteira, casada, união estável, separada, divórcio.

00:17:20 PARTICIPANTE

Eu estou solteira.

00:17:21

Solteira.

00:17:22 PARTICIPANTE

Me adaptando ainda o.

00:17:26 PESQUISADOR

Você tem filhos? Disse que sim 4, né?

00:17:30 PARTICIPANTE

4.

00:17:33 PESQUISADOR

Qual que é a idade deles?

00:17:36 PARTICIPANTE

É, é um.

00:17:37 PARTICIPANTE

De 14, 12 10 e uma menininha de 6.

00:17:43 PESQUISADOR

certo.

00:17:45 PESQUISADOR

Você é a principal responsável pelo cuidado deles?

00:17:50 PARTICIPANTE

Total.

00:17:51 PESQUISADOR

Total.

00:17:52 PARTICIPANTE

Do amanhecer ao anoitecer.

00:17:54 PESQUISADOR

Você não compartilha com ninguém?

00:17:55 PESQUISADOR

Se não, atualmente você não está.

00:17:56 PARTICIPANTE

Ninguém não tem parente. Não, não, não tem parente. O pai não quer saber. As crianças choram por ele porque é difícil para ele me apegar, se apegar e ter que sair disso assim de uma

00:18:11 PARTICIPANTE

Hora para outra?

00:18:12 PESQUISADOR

Entendi.

00:18:13 PARTICIPANTE

Mas hoje sou.

00:18:14

Pop.

00:18:15 PESQUISADOR

E deixa eu te perguntar, você já foi na Defensoria e pedir pensão? Pensou nisso e tal?

00:18:21 PARTICIPANTE

Já, já, inclusive, é a nossa separação diante de tudo isso, né? Que aconteceu? Ele espancou nosso filho, de que hoje tem 14 anos, tinha 12. Ele espancou, levou a criança, quase a morte. E aí eu entrei, né, com um pedido, tem uma audiência criminal para ser.

00:18:37 PESQUISADOR

Meu Deus.

00:18:45 PARTICIPANTE

Desvendada, mas até agora nada. Atenção, até agora, nada.

00:18:50 PARTICIPANTE

É nada. Ele ocultou todos os bens dos carros. Loach.

00:18:55

Eu, eu, eu estou eu.

00:18:56 PARTICIPANTE

Estou pelo Ministério, na verdade, eu estou pelo.

00:18:58 PARTICIPANTE

Ministério que até a empresa.

00:19:00 PARTICIPANTE

Que eu estou vai sair, mas eu já lá.

00:19:02 PARTICIPANTE

Na outra, né? Então assim a gente.

00:19:05 PARTICIPANTE

Os colaboradores, agora está recebendo pelo Ministério.

00:19:08 PARTICIPANTE

Então eu estou eu estou a.

00:19:09 PARTICIPANTE

Par daqui, só daqui, sem apoio de mãe, de ninguém, da família dele também não tenho.

00:19:16 PARTICIPANTE

Eu e os filhos.

00:19:17 PARTICIPANTE

Só e Deus

00:19:20 PESQUISADOR

Certo é.

00:19:23 PESQUISADOR

Eu deixa eu eu vou terminar aqui. Depois eu vou fazer algumas umas observações, mas só para a gente terminar é mais rápido.

00:19:32 PESQUISADOR

se possui algum dependente com o pai idoso sobre a sua responsabilidade. Pessoa com deficiência não, né?

00:19:43 PARTICIPANTE

Não.

00:19:44 PARTICIPANTE

Não, não.

00:19:50 PESQUISADOR

Você mora em imóvel alugado ... próprio de?

00:19:53 PARTICIPANTE

Alugado. Alugado é alugado. É, eu até tinha um comentário com a Lídia que ela é assistente social. É, eu passei daquele projeto da CODAHB da moradia, né? Está em trâmite também, mas eles estão pedindo um nível, um valor muito alto.

00:20:14

É

00:20:14 PESQUISADOR

Para financiar o imóvel?

00:20:15 PARTICIPANTE

Estou achando tudo difícil para mim.

00:20:18 PARTICIPANTE

Oi.

00:20:19 PESQUISADOR

Oi, eles estão pedindo um valor alto para conseguir financiar?

00:20:23 PARTICIPANTE

É a caixa, a caixa. Ela está pedindo 25000 aí, tipo assim, pô, eu sou mãe solo. Eu tenho 4 filhos de Brasília, do DF. Não consigo, não consigo.

00:20:34 PESQUISADOR

Entendi.

00:20:35 PARTICIPANTE

Então é, é complicado. No meu filho de de 11 anos, é de 10 anos, está para fazer a cirurgia. Mal mesmo, mal é de do narizinho que cresceu a carne das amígdalas vive de Bombinhas, desmaiando. Então assim é, é o meu trabalho e eles correria. Enfim, olha, dá certo.

00:20:54 PESQUISADOR

Saúde no DF

00:20:55 PESQUISADOR

Está muito difícil, não é também?

00:20:58 PARTICIPANTE

Está muito difícil, está pelo SUS, mas a gente já vem há quase 2 anos e a gente coloca na mão.

00:21:05 PARTICIPANTE

De Deus, e.

00:21:06 PESQUISADOR

Você mora em qual região é? Qual cidade? Aqui do.

00:21:09 PARTICIPANTE

O Itapuã.

00:21:10 PESQUISADOR

Itapuã Ah, eu trabalhei lá.

00:21:13 PARTICIPANTE

É.

00:21:14

Sério.

00:21:16 PARTICIPANTE

É.

00:21:16 PARTICIPANTE

Eu estava até pensando, conversando com os meninos essa noite.

00:21:19 PARTICIPANTE

Eu queria muito sair de lá, mas o....

00:21:22 PARTICIPANTE

Custo de vida é.

00:21:23 PARTICIPANTE

Em outros lugares está muito caro.

00:21:26 PARTICIPANTE

Entendeu? Pra sair de perto do pai dele. Sabe porque o pai dele de vez em quando tem medida protetiva, mas ele bebe. Aí vai na porta da minha casa, leva a atual para me afrontar, para ver, sabe? Então, assim, eu já até pensei em denunciar.

00:21:42 PARTICIPANTE

O.

00:21:42 PARTICIPANTE

Que queira, ou.

00:21:43 PARTICIPANTE

Não, isso atinge a mim, meus filhos.

00:21:46 PESQUISADOR

É porque você sabe que cada vez que ele viola a medida protetiva é um crime no novo, né? Então.

00:21:53 PESQUISADOR

Sim Sim.

00:21:54 PARTICIPANTE

E eu já falei para ele, ele até.

00:21:56 PARTICIPANTE

Ele alega que o crime é ele entrar na.

00:21:58 PARTICIPANTE

Casa, eu digo.

00:21:59 PARTICIPANTE

Não é? Você está na frente da minha casa.

00:21:59 PESQUISADOR

Não, não, mas sim.

00:22:02 PESQUISADOR

É sim, mas eu, eu, eu trabalho inclusive no Juizado de violência lá do Itapuã. Mas se o juiz ficar sabendo que ele está fazendo esse tipo de coisa, o juiz decreta a prisão dele. O juiz lá é bem rigoroso.

00:22:15 PARTICIPANTE

Pois é, aí ele, ele tinha vezes, já chegou a situação. Então eu estou aqui trabalhando no Ministério e ele me manda a foto do meu sofá. Ele entrava na minha casa quando eu não estou na presença das crianças. E aí eu eu já assim, com muito grosso, saía da minha casa agora.

00:22:16 PESQUISADOR

Então.

00:22:32 PARTICIPANTE

Se eu chamo

00:22:32 PARTICIPANTE

a polícia. Aí eu ligo para os meninos. Seu pai ainda está aí? Não, amor, já foi. É tipo, é um meio que ele encontra.

00:22:40 PARTICIPANTE

De chamar a minha atenção?

00:22:41 PARTICIPANTE

Entendeu? De me stalkear psicopata? Narcisista. Entendi.

00:22:48 PESQUISADOR

Aqui só para eu terminar, a gente pode até conversar mais, mas é só porque eu preciso terminar aqui. Você?

00:22:54 PESQUISADOR

Você tem o ensino, é escolaridade, ensino médio, médio completo.

00:22:55

Sim.

00:23:01

Médio uhum uhum.

00:23:03 PESQUISADOR

Atualmente, você está estudando algum curso?

00:23:08 PARTICIPANTE

Bom, como eu te falei.

00:23:09 PARTICIPANTE

Eu terminei o da PF, mas eu quero, estou esperando o edital da PRF.

00:23:14 PESQUISADOR

Ah, então você está fazendo cursos de concurso?

00:23:15 PARTICIPANTE

Mas eu não estou indo.

00:23:17 PARTICIPANTE

Concursos médio ensino médio administrativo, aham.

00:23:18 PESQUISADOR

Estudando para concurso?

00:23:20 PESQUISADOR

Tá.

00:23:22 PESQUISADOR

Sua renda, você já falou que é em torno de 2 e 500, né?

00:23:26 PARTICIPANTE

2 e não chega a 2 e?

00:23:28 PARTICIPANTE

500, não.

2 e 2 e 200. Mas aí vem. Às vezes vem um desconto, vem outra coisa. arredonda para 2.

00:23:39 PESQUISADOR

Tá e é você a única

00:23:40 PESQUISADOR

Renda da casa, né?

00:23:43 PARTICIPANTE

É agora está sendo porque, tipo assim, bolsa família, eu eu ajudava na água, na luz, na internet que.

00:23:52 PESQUISADOR

Foi cortado recente agora.

00:23:55 PARTICIPANTE

E muitos outros setores.

00:23:58 PARTICIPANTE

É, eu sou, afinal, final zero. E cortaram? Eu? Eu recebo no último dia do mês, então dia 30 de manhã ou 31 eu sempre espera e não caiu.

00:24:09 PESQUISADOR

Entendi então está bom, acabou aqui A Entrevista, vou só parar de gravar.

Entrevista número 2 – Lélia

00:00:02 PESQUISADOR

Pronto então [NOME PARTICIPANTE] é minha dissertação de mestrado, né? Que eu te mandei pelo pela mensagem.

00:00:11 PESQUISADOR

Que eu trabalhei na Secretaria da mulher por um tempo. Eu fui efetivo lá e depois eu tive que tomar Posse na Defensoria pública. Por isso que eu saí de lá. Mas aí me chamou muita atenção. Na época que eu trabalhei lá essa política, eu me interessei pra por fazer a dissertação.

00:00:27 PESQUISADOR

Com esse tema?

00:00:29 PESQUISADOR

Então, já começando as perguntas aqui.

00:00:33 PESQUISADOR

Você trabalha atualmente no STJ, né?

00:00:38 PESQUISADOR

É isso?

00:00:42 PESQUISADOR

Alô.

00:00:59 PESQUISADOR

Eita.

00:01:30 PARTICIPANTE

Bom, e deixa eu falar, será que tem como você liga normal, porque a internet aqui ficou oscilando, então agora vai ficar sempre cortando a ligação?

00:02:04 PARTICIPANTE

Oi.

00:02:05 PESQUISADOR

Oi acho que agora vai?

00:02:07 PARTICIPANTE

É melhor porque não vai ficar caindo aí, vai estar cortando toda hora.

00:02:11 PESQUISADOR

Está bom então? Primeiro obrigado por participar, viu? Agradeço demais e assim que eu.

00:02:19 PESQUISADOR

Que eu publicar a pesquisa Eu mando um convite para todo mundo que participou, claro. E não vai aparecer o nome de ninguém, claro, os dados vão ser totalmente anônimos. Mas aí quem quiser assistir e tal, depois ler eu vou mandar.

00:02:32 PESQUISADOR

Aí só perguntando, hoje você trabalha no STJ?

00:02:37 PESQUISADOR

Há quanto tempo mais ou menos?

00:02:40 PARTICIPANTE

Então eu já tem 1 ano e pouco, me entrei em 2024 e.

00:02:48 PESQUISADOR

Em 2000 e?.

00:02:49 PESQUISADOR

24.

00:02:51 PESQUISADOR

Ata.

00:02:53 PARTICIPANTE

Ou foi no final de 2023? Até que eu tenho um ano e pouquinho, já já seria até já tirei férias.

00:02:59 PESQUISADOR

Qual função você exerce hoje no STJ?

00:03:03 PARTICIPANTE

AI, AI, eu, a função que eu exerço

00:03:10 PESQUISADOR

Recepcionista, né?

00:03:13 PESQUISADOR

Tá, e como é que foi a sua participação nesse programa da Secretaria? Assim eles elas procuraram você?

Ficou sabendo como?

00:03:24 PARTICIPANTE

Olha através de um grupo, né, que a gente tem, e aí

00:03:29 PARTICIPANTE

Ela, as meninas acho que se formaram no grupo também da Secretaria da mulher e as estava selecionando, né?

Pessoas, né, vítimas de violência, Mulheres trans.

00:03:42 PARTICIPANTE

E Ai foi nesta nesta pegada que eu consegui, entendeu? Aí eu fui Na Secretaria das mulheres e fiz do cadastro lá e foi através deles

00:03:53 PESQUISADOR

Que era um grupo de WhatsApp, ?

00:03:58 PARTICIPANTE

As meninas que já eram atendidas lá Entendeu? Ah, entendi e eu fiz o cadastro na época pra ser Acolhida pela Secretaria da.

00:04:13 PESQUISADOR

Entendi, é, deixa, deixa eu só abrir aqui.

00:04:21 PARTICIPANTE

Eu é que tava na época parada desempregada, não tava trabalhando.

00:04:26 PESQUISADOR

Ah, era a próxima pergunta. Então, antes de você estar no STJ, você estava exercendo alguma outra função? Não desempregada, né? Há há muito tempo você estava desempregada?.

00:04:38 PARTICIPANTE

Muitos anos e trabalhava informal como garota de programa.

00:04:43 PESQUISADOR

Certo.

00:04:45 PESQUISADOR

É você recebeu algum benefício do da assistência, tipo o bolsa família, tipo auxílio aluguel?

00:04:52 PARTICIPANTE

É, estava nesses programas sociais.

00:04:56 PESQUISADOR

No bolsa família?

00:04:58 PARTICIPANTE

Isso no Bolsa de família

00:04:59 PESQUISADOR

Aí depois você entrou no STJ, você parou de receber?

00:05:03 PARTICIPANTE

Parece que foi cortado , né?

00:05:04 PESQUISADOR

Foi cortado?

00:05:07 PARTICIPANTE

Entendi, Ah.

00:05:13 PESQUISADOR

Você já participou?

00:05:14 PESQUISADOR

Já participou de alguma outra entrevista sobre essa política de inclusão, assim até da Secretaria ou de outro órgão?

00:05:23 PARTICIPANTE

Olha, já tem uma entrevista para uma matéria, né? falando essa inclusão de mulheres trans, mulheres em situação de violência no mercado de trabalho, né? Essa movimentação das empresas está se incluindo esse público é o já teve, já teve uma entrevista, né? Sobre isso

00:05:44 PESQUISADOR

Tá e a Secretaria, assim pelas secretarias, esse atendimento é continuado. Elas entram em contato para saber como é que está o trabalho, como é que está.

00:05:55 PARTICIPANTE

Sim, ele trabalha ainda está ativo então diariamente elas

00:06:01 PARTICIPANTE

As empresas repassam as vagas, né? E ela tem um grupo, né, que de meninas ela seleciona para estar indicando a vaga, a vaga, conforme o perfil.

00:06:18 PARTICIPANTE

Sim.

00:06:18 PARTICIPANTE

Mulheres que são assistidas pela Secretaria da mulher, entendeu?

00:06:26 PESQUISADOR

Tá, e na sua, na sua, na sua família? Qual que é a composição? Você mora sozinha? Você tem algum dependente?

00:06:34 PARTICIPANTE

Atualmente eu moro só

00:06:36 PARTICIPANTE

Mora só

00:06:39 PESQUISADOR

Mas é algum dependente, idoso não, né?

00:06:45 PARTICIPANTE

Oi.

00:06:46 PESQUISADOR

É se perguntei se algum dependente como pessoas com deficiência ou idosos? Não, né? voce falou que

00:06:51 PESQUISADOR

Que mora só então né.

00:06:54 PESQUISADOR

É atualmente a sua renda é, é, é, vem exclusivamente. Ela é proveniente do STJ. Você tem alguma renda complementar?

00:07:04 PARTICIPANTE

Atualmente só daqui do trabalho como

00:07:09 PARTICIPANTE

Eu trabalho o dia todo, então.

00:07:12 PARTICIPANTE

Não tem como....

00:07:15 PESQUISADOR

Você trabalha o dia todo, 8 horas, carga de 8 horas, você fala, entendi.

00:07:21 PESQUISADOR

Certo? É. E você acha que essa renda do que você está é. Você está auferindo agora nesse emprego? Você acha que ela é suficiente? Você acha que ela está conseguindo fazer frente às suas despesas? Ou você acha que não, que que não está conseguindo?

00:07:37 PARTICIPANTE

tá, tá normal.

00:07:41 PESQUISADOR

Você consegue pagar suas despesas, tipo casa é energia, luz, aluguel, tudo.

00:07:47 PARTICIPANTE

sim chegou até ser suporte, né? Na alimentação, na despesa moradia, né? Pelo fato de eu ser sozinha.

00:07:58 PARTICIPANTE

Ta normal pra mim

00:08:01 PARTICIPANTE

Está.

00:08:05 PESQUISADOR

Então você acha que a oportunidade nesse um ano e pouco que você está trabalhando no STJ, você acha que esse emprego contribuiu para a sua autonomia financeira, para a sua autoestima, seus planos de vida, para os seus, para suas perspectivas, assim você acha que contribui?

00:08:22 PARTICIPANTE

Sim porque, na verdade, foi o primeiro emprego.

00:08:25 PARTICIPANTE

CLT que eu tive, porque eu nunca tive essa oportunidade na vida

00:08:30 PESQUISADOR

Ah, foi o primeiro emprego com carteira assinada, né?

00:08:34 PARTICIPANTE

Exatamente porque eu, antes da minha transição, desde o comecinho, entregava currículo mas por conta do meu jeito afeminado meio....

00:08:46 PARTICIPANTE

Exótico, né? tudo, então, era outra realidade e após também A transição eu já toda, né?

00:08:47 PARTICIPANTE

É.

00:08:57 PARTICIPANTE

Me apresentando como mulher, aí teve outro.

00:09:01 PARTICIPANTE

Outro filtramento de outra Barreira, que era o quê era empregabilidade no mercado de trabalho, sendo uma pessoa trans

00:09:14 PARTICIPANTE

E entendeu esse processo, eu?

00:09:18 PARTICIPANTE

Eu a, eu queria, eu, eu, eu que eu sou.

00:09:24 PARTICIPANTE

E ingressar nessa jornada, né? Da empregabilidade, então já foi outra questão de barreira.

00:09:32 PARTICIPANTE

Empregada por bico, mas nunca com carteira assinada.

00:09:37 PARTICIPANTE

É um preconceito, não?

00:09:40 PARTICIPANTE

É muito discriminação

00:09:42 PESQUISADOR

Entendi certo?

00:09:43 PARTICIPANTE

Marcava entrevista e falava olha nada contra mas não é por mim... é o dono da empresa não aceita, ai sempre tinha essas respostas

00:09:55 PESQUISADOR

Então se tinha muita dificuldade em conseguir um emprego formal, né? Antes de ser incluída na política, então o emprego contribuiu. Você acha que contribuiu positivamente tanto pra sua autonomia financeira quanto pra autoestima e tal?

00:10:09 PARTICIPANTE

É porque é uma, é?

00:10:10 PARTICIPANTE

Uma coisa que a gente, enfim, é um acesso

00:10:14 PARTICIPANTE

Enfim as que as contas não esperam, os boletos não Espera. E aí nesse processo de transição a gente precisa sem dinheiro para.

00:10:24 PARTICIPANTE

fazer a terapia hormonal para poder pagar um aluguel e para sobreviver.

00:10:29 PESQUISADOR

As necessidades, né?

00:10:31 PARTICIPANTE

Mas eu não espera exatamente aí eu que o que estava mais rápido, mais acessível para resolver, era a prostituição, porque o mercado de trabalho estava fechando as portas.

00:10:46 PARTICIPANTE

Por ser o que sou eu. Não era aceita, Então se eu fosse um gay, um gay vestido de homem, né? Aí seria mais fácil, Mas como era o quê uma transexual

00:10:59 PARTICIPANTE

As empresas, não está preparada ainda para tentar incluir pessoas assim.

00:11:06 PARTICIPANTE

Então era bem comum mesmo barrar mesmo.

00:11:11 PARTICIPANTE

Tanto é que você não via, uma trans em algum shopping no mercado? No, no, no, uma repartição pública, então, se não fosse servidora pública, então.

00:11:24 PARTICIPANTE

Era muito comum ter pessoas assim trabalhando nos espaços públicos normais, como qualquer pessoa.

00:11:32 PARTICIPANTE

Se trabalha, enfrentei tudo isso na jornada, né? De empregabilidade

00:11:39 PESQUISADOR

E a Secretaria mantém contato com você sobre o emprego, como é que está?

00:11:46 PARTICIPANTE

Ele desliga pra saber como é que tá. Faz o acompanhamento, né?

00:11:50 PESQUISADOR

Então ligam, né, certo?

00:11:52 PARTICIPANTE

Sim.

00:11:52 PARTICIPANTE

Como a gente já foi indicada por eles, ainda está ainda esse acompanhamento.

00:11:57 PESQUISADOR

E o processo seletivo, assim, você achou burocrático. Você falou que foi que foi pelo grupo, né? Você achou que foi uma forma fluida? Como é que foi pra você assim?

00:12:06 PARTICIPANTE

Bom, o órgão esse órgão que estou atualmente está nessa inclusão, né? E aí

00:12:16 PARTICIPANTE

Seleção foi normal

00:12:18 PARTICIPANTE

Entreguei currículo participei de entrevista, mas, porém, é mesmo assim fui ainda barrada.

00:12:27 PESQUISADOR

não entendi

00:12:30 PARTICIPANTE

Eu tive um problema aí não foi de imediato

00:12:35 PESQUISADOR

Ah, então você teve um problema para inclusão no trabalho do STJ? Sim.

00:12:39 PARTICIPANTE

Teve um problema na inclusão porque

00:12:41 PARTICIPANTE

Ok, é me chamaram pra fazer a entrevista lá, fiz a entrevista tudo bonitinho, entreguei o currículo tudo certinho OK,

00:12:51 PARTICIPANTE

Depois me retornaram falando que era para mim, se eu me direcionar a empresa que eu fui selecionar, fazer o é o exame, o exame, aquele exame de aptidão

00:13:06 PARTICIPANTE

Né?

00:13:07

Hum Hum.

00:13:07 PARTICIPANTE

De saúde enfim

00:13:11 PARTICIPANTE

Enfim, lá na contrato é pegar o uniforme, aí eu.

00:13:15 PARTICIPANTE

Fiz tudo nisso.

00:13:17 PARTICIPANTE

Gastei tempo, né? O dinheiro de passagem?

00:13:22 PARTICIPANTE

E AI foi fazer tudo isso lá na sede da empresa. Fiz crachá, tudo iddo

00:13:28 PARTICIPANTE

Já tinha a data que Eu IA iniciar, né?

00:13:39 PESQUISADOR

certo

00:13:39 PARTICIPANTE

Aí eu fui.

00:13:41 PARTICIPANTE

Aí depois Do Nada.

00:13:44 PARTICIPANTE

É que pode gerir uma semana que eu vou assumir, né? Assumir lá a data programada pra ingressar na empresa. AI me liga, me manda mensagem na verdade avisando que a vaga foi suspensa.

00:14:01 PARTICIPANTE

Mas como assim? Como assim suspensa?

00:14:05 PESQUISADOR

Meu Deus.

00:14:06 PARTICIPANTE

Aí eu falei ué como assim foi suspensa, Ah, é não só falar, é que a vaga foi suspensa. EE, qualquer coisa vai entrar em contato, né? E para a senhora vir na empresa, né, para poder deixar os uniformes, as coisas que eu peguei.

Aí eu bati o pé e disse está errado, uai. Eu saí da minha casa, perdi tempo, fui fazer exame admissional.

00:14:34 PARTICIPANTE

Fui lá na sede da empresa, assinei tudo e a aí do nada agora dizer que a vaga foi suspensa. Como assim isso é palhaçada ué? Porque se fosse só no processo assim de fazer entrevista e falar Ah [NOME DA PARTICIPANTE], olha foi suspensa não vai ter seleção, OK, mas me fizeram fazer todo esse processo todo normal.

00:14:44 PESQUISADOR

Sim, é.

00:15:01 PARTICIPANTE

É depois tirar a vaga, aí eu bati o pé

00:15:04 PESQUISADOR

E aí, como que resolveu? A Secretaria te auxiliou? Como é que foi então?

00:15:07 PARTICIPANTE

Então AI eu falei com as pessoas, né? Da vaga procurei a Secretaria da Mulher, acionei imediatamente a Secretaria da mulher expliquei toda a situação, mostrei foto print de uniforme.

00:15:22 PARTICIPANTE

Enfim fiz tudo certinho, fiz todo o protocolo certo para quando você é efetivado na empresa, aí você vai o que: assinar contrato a exame adicional, pega crachá, pega o uniforme, então até aí tudo ok ?

00:15:24 PESQUISADOR

Certo.

00:15:38 PARTICIPANTE

É aí como que se você vai suspender

00:15:40 PARTICIPANTE

Você vai fazer isso pra que então? porque?

00:15:42 PARTICIPANTE

não tem necessidade

00:15:46 PARTICIPANTE

Aí eu acionei a Secretaria da mulher. Aí eles entraram em contato. Não sei se eles conseguiram falar com o gestor desse contrato. Entender o que que estava acontecendo? Só sei que eles conseguiram

00:15:58 PARTICIPANTE

Me reativar nessa vaga, entendeu? Mas porque eu tive que ir atrás eu bati o pé, eu achei uma falta de respeito comigo.

00:16:07 PESQUISADOR

Certíssimo, e aí você assumiu a mesma vaga de antes, já?

00:16:11 PESQUISADOR

Que já tinha sido Combinado.

00:16:14 PARTICIPANTE

Como eu já estava tudo certo? Uniforme exatamente nacional, já assinado o contrato. Aí foi aí só.

00:16:22 PARTICIPANTE

deu continuidade. Aí consegui a minha vaga mas antes mesmo teve esse embate quase que eu não consigo essa vaga por isso

00:16:31 PESQUISADOR

entendie depois de entrar, você acha que se teve alguma situação de discriminação assim, alguma coisa?

00:16:38 PARTICIPANTE

Bem, então olha assim foi tudo muito novo pra mim, né? Primeiro emprego e tal mas

00:16:45 PARTICIPANTE

Claro que tem pessoas que tem resistência uma certa discriminação, mas enfim.

00:16:53 PARTICIPANTE

Bem, a gente vai trabalhando cada dia mais para lidar

00:16:56 PARTICIPANTE

Com nisso, né?

00:16:57 PARTICIPANTE

Um ambiente novo, todo novo. Então tudo para mim era a novidade. Não tava acostumada ainda, não é?

00:17:12 PARTICIPANTE

Mas é claro que assim eu sei dos meus direitos, então se sentir algo assim, muito assim pro meu lado é claro que eu vou entrar, né? Pra fazer meus direitos valer né

00:17:26 PESQUISADOR

É por fim, aqui. Você já teve dificuldade de conciliar o trabalho aí no STJ com suas demandas domésticas? Suas demandas domésticas não. Mas como é que eu posso dizer? Pessoais, né? Trabalhos pessoais.

00:17:41 PESQUISADOR

Ou não. Você acha que você consegue trabalhar aí Tranquilo

00:17:45 PARTICIPANTE

Não... é tranquilo, é, mas eu vou te falo é que eu eu trabalho o dia todo, não é? Então ...você perguntou de renda extra. Aí eu não, não tenho como fazer uma renda extra. E então, atualmente, no momento, entende.

00:18:00 PESQUISADOR

Entendi.

00:18:01 PESQUISADOR

Tá aí, então é, pode falar.

00:18:04 PARTICIPANTE

Queria também estudar, enfim, a voltar a estudar

00:18:08 PARTICIPANTE

Olha, a gente quer sempre, melhorar, evoluir. Aí eu estou ainda estudando as possibilidades, né? Para como é que eu vou ajustar a minha carga horária aqui? Um, né? Outras questões que eu quero melhorar na minha vida, não é?

00:18:25 PESQUISADOR

Certo, entendi.

00:18:28 PESQUISADOR

Você pretende fazer faculdade? Como é? Qual você já pensou?

00:18:31 PARTICIPANTE

Pretendo, pretendo fazer com a faculdade, fazer curso.

00:18:36 PESQUISADOR

Certo, e hoje você acha que é com a rotina de hoje, está um pouco difícil, mas você pretende ajustar isso aí para.

00:18:43 PARTICIPANTE

É, está no momento, está bem apertado assim. A flexibilidade de horário para fazer outra coisa. após o expediente.

00:18:53 PESQUISADOR

Está bom, então?

00:18:53 PARTICIPANTE

Porque é que eu entro de 9 às 19:00, aí eu moro no recanto das emas, mas enfim, tem trânsito todo esse

00:19:03 PARTICIPANTE

esse, como é que se fala? Tem todo esse contexto, né? Trânsito, horário enfim.

00:19:12 PARTICIPANTE

Então eu estou em minha casa mesmo quase 9 horas da noite.

00:19:17 PESQUISADOR

É o dia todo mesmo.

00:19:18 PARTICIPANTE

Né? É o dia todo. Eu saio de casa muito cedo, lá o quê, 6 e meia para estar aqui antes do meu horário. mé é para mim chegar, conseguir tomar meu café, enfim, comer um bolo. Não é chegar a correr em cima da hora. Eu gosto de chegar mais cedo.

00:19:35 PARTICIPANTE

O prefeito chegar mais cedo, sem chegar atrasado ou em cima?

00:19:38 PARTICIPANTE

Do horário, entendeu?

00:19:41 PARTICIPANTE

Certo? E aí eu saio daqui 19 horas, aí até que eu vá para pegar um ônibus, que nós é que ele roda, roda, vai para a Rodoviária de vá para ele pegar o aí eu chego em casa quase 9.

00:19:53 PARTICIPANTE

Horas da noite, entendeu?

00:19:55 PESQUISADOR

Com o deslocamento, né, fica muito.

00:19:57 PARTICIPANTE

Isso por isso que ainda to planejamento assim, um.

00:20:03 PARTICIPANTE

É planejando. Como é que eu vou ajustar o do horário para fazer um curso, né? Alguma coisa pra fazer, né? Nesses horários que eu me encontro.

00:20:14 PARTICIPANTE

Ajuste, ajustar uma coisa.

00:20:17 PESQUISADOR

certo Então é só para finalizar que agora é umas perguntinhas de formular que são mais rápidas. Assim, assim, aí eu vou preenchendo aqui, por exemplo, sua idade, quantos anos você tem?

00:20:31 PESQUISADOR

40.

00:20:33 PESQUISADOR

você é mulher trans, né? Você falou?

00:20:38 PESQUISADOR

Isso a você se considera?

00:20:40 PARTICIPANTE

Mulher trans e vítima de violência

00:20:43 PESQUISADOR

Certo, você se considera preta? branca, Parda,

00:20:47 PARTICIPANTE

Parda Parda

00:20:51 PESQUISADOR

É atualmente está solteira, união estável, casada, separada.

00:20:56 PARTICIPANTE

Okay, né?

00:20:57 PESQUISADOR

Sou tera, né, solteira?

00:21:01 PESQUISADOR

É filhos?

00:21:04 PARTICIPANTE

Não, não tenho.

00:21:09 PESQUISADOR

É dependentes, como idosos ou pessoas com deficiência, não, né?

00:21:14 PARTICIPANTE

Não, não tenho.

00:21:16 PESQUISADOR

Você mora em casa alugada, cedida, emprestado é próprio? Alô, alugada?

00:21:24 PESQUISADOR

Alugado, né?

00:21:28 PESQUISADOR

Só você, né? Você já falou que moro só você. Qual? Qual cidade aqui é do DF?

00:21:36 PESQUISADOR

Perdão.

00:21:38 PESQUISADOR

40 anos? Ah, não, qual cidade?

00:21:43 PARTICIPANTE

Ah tá é recanto das emas

00:21:49 PESQUISADOR

você tem o ensino médio completo.?

00:21:59 PESQUISADOR

Não entendi, perdão.

00:22:05 PESQUISADOR

Oi.

00:22:11 PESQUISADOR

Nossa, eu acho que abafou o áudio, alô?

00:22:15 PARTICIPANTE

Você perguntou o quê?

00:22:16 PESQUISADOR

Ah, do ensino. Ah, tá do é porque o áudio acho que deu um probleminha aqui o é ensino médio. Você falou que quer fazer faculdade, né? Você tem o médio completo.

00:22:26 PARTICIPANTE

É ensino médio completo

00:22:28 PESQUISADOR

Tá, e atualmente se não está estudando, né? Você falou?

00:22:34 PESQUISADOR

Bom.

00:22:35 PARTICIPANTE

Não, não to estudando.

00:22:37 PESQUISADOR

A sua renda entre em salários mínimos é acima de um, acima de 2 mais ou menos.

00:22:48 PARTICIPANTE

É acima de ... não, um salário mínimo

00:22:51 PESQUISADOR

Um salário

00:22:54 PESQUISADOR

É você? Você está recebendo algum outro benefício social, tipo bolsa família, auxílio aluguel, auxílio creche, DF social, alguma coisa assim?

00:23:08 PARTICIPANTE

Não.

00:23:10 PESQUISADOR

Você falou que ganhava o bolsa família, mas foi cortado, não é?

00:23:15 PARTICIPANTE

É porque quando eu está trabalhando, eles cortam falam que a pessoa tem renda

00:23:17 PESQUISADOR

Eles cortam, né? É entendo.

00:23:24 PESQUISADOR

É um problema, né? Eu devia continuar, enfim, mas eles cortam mesmo.

00:23:28 PARTICIPANTE

Aí o até o prato cheio cortou também.

00:23:31 PESQUISADOR

Até o prato cheio?

00:23:33 PESQUISADOR

Pois é, um problema. Devia continuar, né? Mas.

00:23:38 PESQUISADOR

Mas então, obrigado [NOME DA PARTICIPANTE] Nossa, eu agradeço demais. Você contribuiu muito para pesquisa assim. Eu sou muito, né? Ah, demais. Só posso agradecer assim , porque.

00:23:50 PESQUISADOR

É, é A Entrevista, é o é tipo assim, eu ouvir as participantes, assim é o é o essencial, é o é a parte central da pesquisa, né?

00:23:59 PESQUISADOR

Então, quando eu publicar lá para setembro, se tudo der certo, é, eu vou mandar o convite para a Secretaria e para as para quem participou e tal, aí quem quiser.

00:24:10 PESQUISADOR

Ler ou participar ou ir assistir? A defesa vai ser pela internet, tá?

00:24:15 PARTICIPANTE

Igual falei Não, não foi assim muito fácil não porque . Quase não consigo isso foi quase porque fui barrada

00:24:22 PESQUISADOR

Quase que não consegue assumir, não entendi.

00:24:25 PARTICIPANTE

E provavelmente se apegar a vaga e dar pra outra pessoa, o que aconteceu ? eles não falam né

00:24:33 PESQUISADOR

Certo? Não, isso é muito isso. É muito importante um obstáculo para esse tipo de política, né? Como que ainda está crescendo?

00:24:40 PARTICIPANTE

É, é querido, não é toda

00:24:42 PARTICIPANTE

Uma política, né?

00:24:45 PESQUISADOR

Quando eu trabalhava na Secretaria da mulher, eram mais ou menos 50 mulheres atendidas, né? Por essa política, hoje em dia parece que são 300. Então, assim, 2 anos aumentou demais, né? E a gente espera que aumente cada vez mais aí, né?

00:25:02 PARTICIPANTE

E isso vem ajudado bastante mesmo porque.

00:25:06 PARTICIPANTE

Eu

00:25:09 PARTICIPANTE

Evidente dei certo aqui mas por um processo de indicação, politicagem, mas não por entregar por entregar, currículo

00:25:19 PARTICIPANTE

Uhum então eu vejo que realmente, se não for, isso, é difícil.

00:25:24 PESQUISADOR

É difícil uma oportunidade assim, né?

00:25:28 PARTICIPANTE

Então, quando você já está no sistema e você observa como funciona o sistema lá dentro você vê que é outra realidade?

00:25:35 PARTICIPANTE

Sim.

00:25:37 PESQUISADOR

Total.

00:25:38 PESQUISADOR

Outra percepção.

00:25:38 PARTICIPANTE

Então você vê que mesmo indicada, já já fui descartada. Sem chegar AA pegar a vaga foi descartada.

00:25:48 PESQUISADOR

Sim, é.

00:25:50 PARTICIPANTE

E só deu certo porque eu fui atrás bati o pé e fui atrás. Foi atraí porque é assim se eu não quisesse fazer todo esse processo... eu deixava pra lá ? porque é normal processos seletivo é assim você pode ser sim ou não isso

Isso é normal, isso comum

00:26:07 PARTICIPANTE

Mas fazer você sair da sua casa fazer entrevista

00:26:10 PARTICIPANTE

Tirar documento entregar currículo fazer contrato e exame pra depois falar que acabou a vaga

00:26:14 PARTICIPANTE

Aí eu achei muita falta de Respeito. É por isso que bati o pé e falei ta errado

00:26:26 PESQUISADOR

Ah, é, tem que lutar mesmo. Tem que certinho essa política é é muitos obstáculos mesmo assim.

00:26:31 PARTICIPANTE

Com certeza se tinha vaga ok

00:26:32

Bom.

00:26:34 PARTICIPANTE

vai ver que já IA jogar para.

00:26:36 PARTICIPANTE

Outra pessoa não IA ficar só para enfim....

00:26:45 PESQUISADOR

Então é isso. Obrigado, viu? bom trabalho, desculpa o incômodo aí.

00:26:51 PESQUISADOR

Muito obrigado por participar.

00:26:52 PARTICIPANTE

Mais alguma coisa?

00:26:55 PESQUISADOR

Não acho que por aí que é só isso mesmo, obrigadão, acho que você já.

00:26:58 PARTICIPANTE

Qualquer coisa, mas informação, recordação em conta.

00:27:02 PESQUISADOR

Tá bom, valeu. Obrigado demais, porque já contribuiu muito. Vixe.

00:27:07 PESQUISADOR

Bom dia.

00:27:08 PARTICIPANTE

Eh pá, obrigada. Bom, foi bom.

00:27:11 PESQUISADOR

Bom dia.

Entrevista número 03 – Maria

00:00:00 PESQUISADOR

Alô, tudo bom? Bom dia.

00:00:04 PARTICIPANTE

Bom dia! Tudo bem.

00:00:05 PESQUISADOR

Então, como eu já havia te mandado, essa entrevista é para minha dissertação de mestrado. E é sobre essa política de inclusão. É uma entrevista pequenininha, geralmente dura uns 15 minutos. E é mais sobre o emprego e o atendimento, como que foi essa oportunidade aí da Secretaria, tá?

00:00:29 PARTICIPANTE

Ah, sim.

00:00:30 PESQUISADOR

Então, eu vou começar aqui. Espera aí.

00:00:37 PESQUISADOR

Qual função você está e em qual órgão atualmente?

00:00:42 PARTICIPANTE

Atualmente, eu estou na Secretaria de Transporte e Mobilidade, atuando como secretária executiva.

00:00:51 PESQUISADOR

Secretária executiva?

00:00:53 PARTICIPANTE

Isso.

00:00:58 PESQUISADOR

Há quanto tempo?

00:01:01 PARTICIPANTE

Um ano. Aqui, eu já vou fazer um ano.

00:01:05 PESQUISADOR

Tá! E como foi seu ingresso, a partir dessa oportunidade aí da Secretaria? Eles entraram em contato?

00:01:14 PARTICIPANTE

Ah, sim. Eu fazia acompanhamento, né? São as redes de apoio, acompanhamento psicológico, participava de palestras. Me inscrevi pela Secretaria. Me inscrevi também em alguns cursos. Se você quiser registrar também, eu tive uma outra oportunidade. Eu trabalhei na PGR como vigilante.

00:01:38 PESQUISADOR

Ah, sim.

00:01:41 PARTICIPANTE

Aí, como surgiu essa outra vaga, e o pessoal da Secretaria já tinha o meu currículo com a graduação de secretariado, e o salário era melhor, eles me ofereceram essa. Então essa é minha segunda oportunidade.

00:01:55 PESQUISADOR

Ah, legal, interessante. E você ficou quanto tempo na PGR. Você lembra?

00:01:59 PARTICIPANTE

De vigilante, eu fiquei 9 meses. E eu só saí porque eu vim para este.

00:02:05 PESQUISADOR

Certo.

00:02:07 PARTICIPANTE

Entendeu?

00:02:10 PESQUISADOR

Entendi. Então já tem relação com a segunda pergunta. Eu ia perguntar, se antes dessa função, você já trabalhou com carteira assinada. Então você trabalhou na PGR?

00:02:20 PARTICIPANTE

Sim. Como vigilante.

00:02:23 PESQUISADOR

Certo.

00:02:24 PARTICIPANTE

E, assim, para mim, foi um desafio muito bom, porque eu tinha curso, eu tinha tudo, mas nunca havia exercido a profissão. E aí quando houve oportunidade, né? A oportunidade de ganhar um pouco melhor – quando eu falo pra você um pouco melhor – é além de um salário mínimo, né? Porque é a realidade, né? A realidade é assim. Enfim, acontecem muitas coisas. E eu fiquei fora do mercado. E chega um ponto em que você começa a se sentir até incapaz, né? E com essa rede de apoio que eu participei - de acompanhamento psicológico, essas palestras, cursos através da Secretaria da mulher – isso começa a te dar novos olhares. Porque até então, eu vivi um bom tempo que eu não saía da minha casa nem para ir para na padaria assim, entendeu?

00:03:19 PESQUISADOR

Entendi.

00:03:20 PARTICIPANTE

E aí foi a minha primeira chance. Foi lá. E de lá, eu consegui essa que eu estou hoje. E assim – não sei se já vai responder mais alguma pergunta, mas só para finalizar essa fala e você passar para a próxima pergunta – que continue mesmo tendo apoiadores dessa rede, seja Governo Estadual, Federal, que possa crescer mesmo, sabe? Porque faz muita diferença.

00:03:45 PESQUISADOR

Ah, sim, eu concordo. Eu acho que a pesquisa também é nesse sentido. Para ajudar a pesquisa expandir, né? E poder incrementar. E eu tive a oportunidade de trabalhar com essa política em 2022, quando eu trabalhei lá.

00:03:54 PARTICIPANTE

Sim, sim.

00:03:55 PESQUISADOR

Eu tive a oportunidade de trabalhar com essa política em 2022, quando eu trabalhei na Secretaria, né?

00:04:04 PARTICIPANTE

Ah sim, que ótimo!

00:04:04 PESQUISADOR

Eu fui Especialista em Assistência Social.

00:04:09 PARTICIPANTE

Ai, que ótimo!

00:04:10 PESQUISADOR

E na época, as atendidas eram em número de 50, no máximo, assim. Agora já são número de 300, né? Aumentou muito.

00:04:17 PARTICIPANTE

Ah, que ótimo. E eu te digo: tem mais órgãos aderindo, né? E assim, uma coisa que eu quero também pontuar para você é o seguinte. Eu já havia trabalhado antes. Porém, quando aconteceu tudo isso na minha vida, eu fiquei muito tempo fora. E, assim, eu vivi a ocasião de ter que sair de Brasília... voltar, entendeu? E, assim, a volta, é naquele sentido assim: e agora? E agora? Então, com essa rede de apoio, sabe? Eu lembro quando foi a primeira vez que eu preenchi uma ficha, eu me cadastrei, eu comecei a ter acompanhamento psicológico... isso desses profissionais, dessa equipe disponível, sabe? Assim, de você conversar, de você se sentir acolhida, faz toda a diferença.

00:05:10 PESQUISADOR

Entendi! E esse acolhimento foi direto na Secretaria? Você foi na Casa da Mulher Brasileira?

00:05:15 PARTICIPANTE

Não. O primeiro que eu procurei foi no... Eu fui até o Cras. Do crás, eles me encaminharam para a Casa da Mulher. E aí da Casa da Mulher, eu já vim também em um posto de atendimento que tem aqui no metrô. E do metrô para a Secretaria. Aí pronto. E eu sempre recebia ligações, e aí comecei a participar de curso e ter todo o acompanhamento.

00:05:38 PESQUISADOR

Ah, entendi. É o Ceam do metrô, né?

00:05:41 PARTICIPANTE

Isso, o Ceam. Isso mesmo!

00:05:43 PESQUISADOR

Certo. Então, antes desse emprego na PGR, você trabalhava de carteira assinada? Como é que era?

00:05:55 PARTICIPANTE

O quê que acontece. Quando eu fui para a PGR, eu estava fora do mercado. Foi quando aconteceu tudo, né? Estava mesmo.

00:06:00 PESQUISADOR

E quanto tempo mais ou menos você ficou fora do mercado?

00:06:02 PARTICIPANTE

Ah, uns dois anos e meio. Dois anos e meio.

00:06:08 PARTICIPANTE

E aí você vive muito aquilo: e agora? Pé na rua. Porque, o que que aconteceu comigo? Quando tudo aconteceu, eu perdi meu emprego, porque eu era perseguida em todos os lugares. Inclusive no meu emprego, entendeu? E aí eu fui embora, até que eu resolvi voltar de novo para Brasília, e aí fiquei cerca de dois anos e meio sem trabalhar. E assim, eu tenho uma filha, né? Eu tenho uma filha.

00:06:33 PESQUISADOR

Certo? Entendi. E você tem uma filha? Você é a única responsável por ela hoje em dia?

00:06:39 PARTICIPANTE

Sim, sim.

00:06:42 PESQUISADOR

E a sua renda é exclusivamente da Semob? Você tem o algum benefício?

00:06:48 PARTICIPANTE

Não. O quê que acontece, né? Hoje eu ganho um pouquinho melhor, né? Hoje eu ganho um pouquinho melhor. Aí assim, já teve época que eu tive vários benefícios mesmo. Prato Cheio, DF social, vale gás, tudo, mas aí hoje não porque tem a renda, né? Tem que dar menos de meio salário nele.

00:07:08 PARTICIPANTE

Hoje a minha renda é daqui, da Semob, aí é só eu e ela, entendeu? Só eu e ela.

00:07:15 PESQUISADOR

Tá! Você já falou que a secretária mantém contato com você, né? O atendimento continua.

00:07:20 PARTICIPANTE

Sim, sim.

00:07:24 PESQUISADOR

É, deixa eu ver aqui o que mais?

00:07:27 PARTICIPANTE

Ah, um dia, eu tive uma oportunidade de ir até o gabinete mesmo. Eu participei lá no banco central da Secretaria da Mulher. Eu participei de uma entrevista para a Agência Brasília nesse caso aí. E aí eu tive a oportunidade. Foi muito, assim, gratificante ver pessoas que eu falei ao telefone. Pessoas que participaram de todo esse processo, entendeu? Um dia eu tive a oportunidade de ir lá.

00:07:54 PESQUISADOR

Ah, certo, legal. Então, nessa oportunidade, você já teve essa e outras de ser ouvidas sobre essa política, esse atendimento?

00:08:03 PARTICIPANTE

É, eu participei uma vez na Agência Brasília, e hoje, com você.

00:08:08 PESQUISADOR

Certo. É. Você é solteira? Só mora só você com a sua filha, você disse?

00:08:14 PARTICIPANTE

É. É só eu e minha filha, né? Na época, divorciei e tudo. E eu te digo uma coisa, que é outro ponto também, porque eu tenho outras colegas assim nessa situação, pessoas que eu conheci também participando, né? Na Secretaria da Mulher, que é outro ponto assim difícil. Claro que hoje, eu já estou em outra fase da vida, mas o recomeço também é bem difícil. Confesso para você que fico com pé atrás com tudo, né? Então assim, já tive sim, já enfrentei a barreira de realmente não querer conhecer ninguém. Hoje, eu já me dei essa oportunidade, porém eu opto por ficar eu e minha filha, porque eu ainda tenho algumas coisas a serem tratadas assim, no sentido, eu quero te dizer, emocional, de acreditar mesmo. Porque, é uma coisa interessante também, talvez para o seu trabalho ou algum outro colega seu, enfim, que é o outro lado também que a gente tem que trabalhar bem. Porque você fica muito, assim, na defensiva. Mas, assim, eu estou muito bem, Graças a Deus. Continuo sendo acompanhada. Já tive fases piores e hoje eu considero, porque estou numa fase até boa, sabe? Boa mesmo.

00:09:34 PESQUISADOR

Certo. Então, você acredita que a sua renda da Semob é suficiente para sua família atualmente, pelo que entendi?

00:09:41 PARTICIPANTE

Sim, é. Isso. Igual eu te falei. Tanto que eu só saí da PGR porque aqui a oportunidade seria para um salário melhor do que eu já tive na primeira chance, né? E aí, como eu tinha a graduação e o meu currículo cadastrado, inclusive na época só tinha poucos, aí eu fui escolhida, escolhida nessa oportunidade.

00:10:07 PESQUISADOR

Certo, deixa eu ver aqui.

00:10:15 PESQUISADOR

Como que foi o processo para a seleção? Você achou burocrático, longo? E quando você entrou? O seu ingresso foi mantido em sigilo?

00:10:24 PARTICIPANTE

Sigilo. Outra coisa que você pode também registrar aí. Sigilo, tanto na PGR, quanto aqui hoje onde estou. Ninguém sabe. Eu entro, eu saio como qualquer outro profissional, entendeu? E o processo seletivo também. Assim, existe muito, o que eu quero te dizer, assim, acolhimento. Porque a gente recebe comunicação da Secretaria da Mulher, o pessoal que vai participar da empresa já sabe, né? Nós somos recebidos não com indiferença, mas eles sabem com quem estão tratando, conferem o currículo, porque precisa de acordo com a exigência do órgão pra, no caso assim, preencher a função que você vai exercer.

00:11:11 PARTICIPANTE

Mas muito tranquilo, né? Eu tive acesso à empresa que eu ia ser contratada, endereço do órgão, né? Horário certinho, muito tranquilo. E assim eu me mantenho. Tanto que lá, eu saí, tenho amizades que ficaram lá na PGR, pessoas que falam comigo e tenho aqui também, mas ninguém sabe de nada.

00:11:33 PESQUISADOR

Certo? Então nunca teve que comunicar à Secretaria nenhum problema relacionado a isso? Nenhuma discriminação?

00:11:41 PARTICIPANTE

Não, nunca precisei, nunca precisei. E assim, os supervisores, vou te dar um exemplo lá da época da PGR. Os supervisores, né? Todos sabiam, mas nunca se reportaram a mim ou com indiferença ou diminuindo, não, normal, profissional, né?

00:11:59 PESQUISADOR

E você já teve dificuldade de conciliar o trabalho com sua situação familiar, seu atendimento, aliás, o trabalho ou atendimento com as demandas domésticas e familiares?

00:12:13 PARTICIPANTE

Assim, por uma época assim, né? Porque eu não tinha minha mãe por perto. Então, assim, já tem um tempo que a minha mãe voltou para Brasília. E inclusive nós moramos eu, minha mãe, minha filha.

00:12:30 PARTICIPANTE

Mas a minha mãe é pensionista, né? Ela tem a renda dela, porque meu pai faleceu. Então, assim, antes, quando eu não tinha ela, tinha muito, assim, de ter que pagar alguém para ficar com a minha filha. E embora pagando, há a preocupação. E hoje não. Hoje, assim, ela fica com a minha mãe. Tudo que precisa, se tem uma consulta, eu vou, eu levo ela, porque não tem problema no serviço, né? Mas assim, hoje eu posso conciliar melhor, porque tem a ajuda da minha mãe. Tem a ajuda da minha mãe

00:13:04 PESQUISADOR

Certo, então eu acho que você já respondeu, mas para finalizar aqui essa parte, você acredita que essa política de inclusão de emprego contribuiu para a sua autonomia financeira, para sua autoestima, para os seus planos de futuro, seja pessoal, profissional?

00:13:23 PARTICIPANTE

Sim. Eu te digo que como um todo mesmo, sabe?

00:13:26 PESQUISADOR

Como um todo mesmo, né? De maneira geral, positiva então a experiência?

00:13:30 PARTICIPANTE

Muito. muito positivo, muito positivo. Porque, assim, você passa a visualizar que são vagas destinadas para nós né? São chances diferentes para nós, e, assim, que tem alguém brigando por isso, buscando apoio, tendo profissionais à disposição. Então, assim, eu tive colegas que precisaram voltar de novo para acompanhamento

psicológico, parou, voltou, e sempre que precisava tinha. E então, assim – porque como eu te falei mesmo – que continue e que forças, né? Estadual, Federal, através desse trabalho e de outros trabalhos, venham abraçar esta causa mesmo. E que a gente possa ter mais. Eu quero dizer assim, ó, se já tem coisas boas que possa ter mais ainda ou números maiores para que outras pessoas possam, é participar. Como você falou, sonhos novos, pensar no futuro, um recomeço, um recomeço. Porque, assim, eu perdi tudo, tudo, tudo mesmo. Você sabe assim o que é você ir embora com a roupa? Tipo assim, eu vou embora senão ele vai me matar!

00:14:39 PARTICIPANTE

Então! E hoje, hoje eu consigo projetar coisas para o futuro, sonhar, sabe? Ao lado da minha filha. E antes eu só pensava assim: já era e já era. Entendeu?

00:14:54 PESQUISADOR

Entendi, sim, entendi. E então o que você acha que pode melhorar na política?

00:15:01 PARTICIPANTE

É questão... assim... a melhoria que eu quero te dizer assim é no sentido de que mais órgãos passem a aderir para que tenham mais chances ainda. Assim, que expanda, que tenha um trabalho muito bom mesmo. E assim, eu sou um exemplo vivo, que participei, participo dessa política aí, né?

00:15:24 PESQUISADOR

Tá... Então, muito obrigado! Aqui tem uma parte final, que são umas perguntinhas mais objetivas, que é como se fosse um formulário. Mas é bem rapidinho. A gente vai respondendo, pode ser?

00:15:35 PARTICIPANTE

Pode.

00:15:37 PESQUISADOR

Espera aí. Então deixa eu só pegar uma caneta aqui...

00:15:41 PESQUISADOR

A sua idade é?

00:15:43 PARTICIPANTE

40 anos.

00:15:44 PESQUISADOR

40...

00:15:52 PESQUISADOR

Tem uma pergunta aqui que é sobre orientação de gênero, que é assim: mulher cisgênero ou transgênero.

00:16:02 PESQUISADOR

Então, você é mulher cisgênero?

00:16:04 PARTICIPANTE

Sim, sim.

00:16:05 PESQUISADOR

Ah, sim. Não sei se você está familiarizado com esse conceito? O que é mulher cis?

00:16:09 PARTICIPANTE

Sim, eu sei.

00:16:10 PESQUISADOR

Tá certo, tá bom. Cisgênero.

00:16:15 PESQUISADOR

E etnia, segundo o IBGE, preta, parda, branca, amarela, indígena?

00:16:22 PESQUISADOR

Parda.

00:16:25 PESQUISADOR

Estado civil é solteira, você já disse.

00:16:29 PARTICIPANTE

Isso.

00:16:30 PESQUISADOR

Possui filho? Sim. Uma filha.

00:16:31 PARTICIPANTE

É. Uma filha.

00:16:33 PESQUISADOR

Qual a idade dela?

00:16:34 PARTICIPANTE

Hoje ela tá com 11 anos.

00:16:38 PESQUISADOR

Você é a principal responsável pelo cuidado dela?

00:16:41 PARTICIPANTE

Sim, sim.

00:16:44 PESQUISADOR

Você possui outros dependentes, como idosos, pessoas com deficiência na família?

00:16:50 PARTICIPANTE

Não, não. Como eu te falei, assim, eu moro com minha mãe, mas ela tem a pensão dela. Então assim, não depende, não. Como eu te falei, é só eu e minha filha. Claro que existe uma ajuda mútua que, eu quero te dizer, essa questão de estar dentro de casa, de me ajudar com minha filha, mas ela tem a renda dela.

00:17:10 PESQUISADOR

Certo! E você mora em imóvel próprio ou alugado?

00:17:13 PARTICIPANTE

Alugado, alugado.

00:17:18 PESQUISADOR

O número de pessoas que moram com você: três né? você, sua mãe e sua filha?

00:17:21 PARTICIPANTE

Isso, isso.

00:17:25 PESQUISADOR

E é em qual cidade?

00:17:27 PARTICIPANTE

A gente mora no Varjão.

00:17:29 PESQUISADOR

Varjão. Aqui perto.

00:17:32 PESQUISADOR

Você falou que tem o superior completo, não é isso?

00:17:36 PARTICIPANTE

Sim, inclusive se você quiser também anotar aí, a minha faculdade eu ganhei, eu ganhei, participei de um concurso de redação e ganhei.

00:17:46 PESQUISADOR

Ah! E esse concurso, quem promoveu?

00:17:49 PARTICIPANTE

Ah, foi... Não sei se você conhece, deve conhecer. É uma rádio que é, antes era 105.5, e hoje se chama Clube FM.

00:17:59 PESQUISADOR

Ah, sei. Conheço. É muito famosa.

00:18:01 PARTICIPANTE

Eu tenho minha cartinha, tenho tudo. Eu fiz uma redação contando a minha história de vida. Tinha uma promoção na época.

00:18:08 PESQUISADOR

Incrível! E aí você ganhou o concurso?

00:18:09 PARTICIPANTE

Eu ganhei, ganhei a faculdade, isso.

00:18:11 PESQUISADOR

Fez e já tá graduada, né?

00:18:13 PARTICIPANTE

Sim! Outra situação também. Conclui minha faculdade e ninguém sabia que eu era bolsista 100%, só souberam o dia da formatura.

00:18:21 PESQUISADOR

Ah, é muito importante isso, né?

00:18:23 PARTICIPANTE

Muito importante! Então foi uma conquista que eu olho e te digo, até hoje, eu sou muito agradecida.

00:18:29 PESQUISADOR

Nossa! Legal. Muito legal. Qual o curso você fez para eu anotar aqui?

00:18:32 PESQUISADOR

Secretariado Executivo.

00:18:34

Secretariado Executivo. Certo.

00:18:38 PESQUISADOR

Está bom. E atualmente você está estudando, fazendo algum curso, alguma coisa?

00:18:44 PARTICIPANTE

Olha, estou fazendo um curso pelo, mas é de graça, pela rede do Bradesco. Aí eu faço de aprimoramento de comunicação escrita, porque eu respondo muito e-mail, ofício, entendeu?

00:18:56 PESQUISADOR

Ah, então é curso de qualificação profissional, né?

00:18:58 PARTICIPANTE

Isso. É sempre bom, né? Estar de olho, né?

00:19:02 PESQUISADOR

Claro, sim.

00:19:05 PESQUISADOR

E a sua renda em salários mínimos...

00:19:16 PARTICIPANTE

Ah! Eu faço também um curso de inglês que é de graça, na Biblioteca Nacional.

00:19:13 PESQUISADOR

Certo! Inglês na Biblioteca Nacional.

00:19:16 PARTICIPANTE

É! Só aos sábados.

00:19:21 PESQUISADOR

E sua renda individual, é, em salário mínimo? Você colocaria entre um e dois, acima de dois, acima de três?

00:19:33 PARTICIPANTE

Acima de dois.

00:19:34 PESQUISADOR

Acima de dois? Entre dois e três?

00:19:36 PARTICIPANTE

Isso.

00:19:38 PESQUISADOR

Tá. E na família, que é a que junta com a renda da sua mãe também, seria...?

00:19:43 PARTICIPANTE

Seria três porque ela recebe um salário mínimo, né? A dá pensão dela.

00:19:48 PESQUISADOR

Ah, então três, certo?

00:19:49 PARTICIPANTE

Isso.

00:19:52 PESQUISADOR

Você recebe algum benefício social? Falou que não, né? Atualmente?

00:19:55 PARTICIPANTE

Não, atualmente não, porque, as exigências, não dá, sabe?

00:20:01 PESQUISADOR

Então é isso! Obrigado. Acabou aqui.

00:20:03 PARTICIPANTE

Eu que agradeço.

00:20:06 PESQUISADOR

Sua contribuição foi muito valiosa. Assim, acho que respondeu tudo que era pertinente para pesquisa e até forneceu informações além. Eu vou tentar incorporar todas essas informações aqui na pesquisa.

00:20:24 PARTICIPANTE

Sim, sim.

00:20:25 PESQUISADOR

Assim que tiver pronto, eu vou mandar para a Secretaria e ela encaminha para todo mundo que participou.

00:20:32 PARTICIPANTE

Ah, sim, sim.

00:20:33 PESQUISADOR

Muito obrigado, viu?

00:20:35 PARTICIPANTE

Ah, eu que agradeço. E fico à disposição, se precisar perguntar mais alguma coisa, se não lembrar. Tranquilo, tá bom?

00:20:41 PESQUISADOR

Tá ótimo, obrigado!

00:20:43 PARTICIPANTE

Obrigada! Bom dia.

00:20:45 PESQUISADOR

Bom dia.

Entrevista n 4 - Conceição

00:00:02 PARTICIPANTE

Alô.

00:00:03 PESQUISADOR

Alô. Oi, boa noite, tudo bom?

00:00:06 PARTICIPANTE

Oi, boa noite, tudo bem.

00:00:07 PESQUISADOR

Você me desculpa o atraso. É que eu precisei pegar o caderninho aqui de anotação e o gravador, porque senão eu não ia conseguir pegar as informações direito. A Entrevista é sobre a minha pesquisa de mestrado, né? Eu faço mestrado na UnB, no programa de Direitos Humanos. E o objetivo é ouvir as participantes desse programa de inclusão da Secretaria da Mulher. Eu trabalhei no programa, quando eu fui servidor da Secretaria, em 2022 e 2023. Eu saí de lá para ir para a Defensoria. Então eu tive contato com a política e fiquei muito interessado. E aí eu me interessei em a dissertação de mestrado. Então é uma entrevista rapidinho, assim, eu vou fazer algumas perguntas. Você tem alguma dúvida? Você quer perguntar alguma coisa?

00:01:05 PARTICIPANTE

Não, não, não. A [NOME DE OUTRA PARTICIPANTE] me explicou.

00:01:10 PESQUISADOR

Ah, ótimo. Perfeito.

00:01:11 PARTICIPANTE

Ela me explicou um pouquinho, né? Porque eu estava trabalhando, aí eu não posso ficar mexendo muito no celular.

00:01:17 PESQUISADOR

Aí ela falou por alto, né? Sobre o que era?

00:01:20 PARTICIPANTE

Aham, mas deu para entender perfeitamente.

00:01:22 PESQUISADOR

Então, tá! Então, vamos começando, então. Pode ser?

00:01:28 PESQUISADOR

Tá bom. Pode ser.

00:01:29 PESQUISADOR

Atualmente, você está trabalhando em qual função? E em qual órgão que você está?

00:01:36 PARTICIPANTE

Eu sou vigilante. Estou no Ministério da Justiça.

00:01:42 PESQUISADOR

O Ministério da Justiça?

00:01:45 PARTICIPANTE

Aham.

00:01:45 PESQUISADOR

Ah, tá. E quanto tempo você está lá?

00:01:51 PARTICIPANTE

Tem três meses só.

00:01:53 PESQUISADOR

Três meses. E antes desse cargo no Ministério da Justiça?

00:01:58 PARTICIPANTE

Eu trabalhei lá na PGR.

00:02:02 PESQUISADOR

Na PGR, não é?

00:02:04 PESQUISADOR

É.

00:02:04 PARTICIPANTE

Procuradoria geral da República, né? Ali no....

00:02:08 PARTICIPANTE

Isso. Exatamente.

00:02:09 PESQUISADOR

Ali na L4?

00:02:13 PARTICIPANTE

Isso.

00:02:14 PESQUISADOR

Certo. E como foi seu ingresso nesse programa da Secretaria da Mulher? Elas te procuraram? Te falaram da vaga? Você fez seleção? Você fez seleção para a PGR, né?

00:02:27 PARTICIPANTE

Espera aí, só um pouquinho. Espera aí... Oi, pode falar.

00:02:38 PESQUISADOR

Como que foi essa inclusão? Como é que você ficou sabendo desse programa de inclusão da Secretaria da Mulher? Elas te procuraram, da Secretaria, para falar da vaga na PGR? Aí você fez a seleção? Como é que foi?

00:02:53 PARTICIPANTE

Então, vou começar um pouquinho do começo, né?

00:02:56 PESQUISADOR

Certo.

00:02:58 PARTICIPANTE

Por conta do meu caso de agressão, né? Porque eu fiz boletim de ocorrência, porque teve agressão em um relacionamento que eu tinha, né? Casamento.

00:03:11 PESQUISADOR

Aham.

00:03:12 PARTICIPANTE

Aí eu comecei a fazer umas consultas. Aí quando eu fui fazer o boletim de ocorrência, eles viram que era violência doméstica, né? Aí me encaminharam. Perguntaram para mim se eu precisaria passar pela psicóloga, se eu queria ser atendida. Aí eu falei que eu queria. Na época, eu precisava, não é? Aí foi daí onde começou tudo. Aí eu tive um atendimento. Acho que foi uns três atendimentos que eu tive no Ceam.

00:03:52 PESQUISADOR

Ah, qual Ceam? Você lembra do endereço?

00:03:57 PARTICIPANTE

Lembro. Deixa eu só pensar aqui, acho que é...

00:04:00 PESQUISADOR

Asa Sul?

00:04:01 PARTICIPANTE

Eu vou olhar aqui direitinho.

00:04:03 PESQUISADOR

Tá.

00:04:03 PARTICIPANTE

Era lá 918? Espera aí que eu vou olhar aqui. Só um pouquinho...

00:04:07 PESQUISADOR

Acho que só tem um na Asa Sul. Ou não? Preocupa com isso não.

00:04:34 PARTICIPANTE

É que eu sempre confundo esse endereço.

00:04:36 PESQUISADOR

Mas é o da Asa Sul, né? Porque só tem um na Asa Sul, acredito. Tem um no metrô, um da Asa Sul, tinha um na Casa Mulher Brasileira.

00:04:50 PARTICIPANTE

Espera aí, só um minutinho... Aqui, achei... Era na 102 Sul. Ceam

00:05:09 PESQUISADOR

Ah, tá! Certo. E esse boletim você fez na Delegacia da Mulher? Na Deam?

00:05:18 PARTICIPANTE

Não. Acho que foi a 32ª, se eu não me engano. Foi na Samambaia Norte.

00:05:26 PESQUISADOR

A delegacia comum mesmo?

00:05:29 PARTICIPANTE

Sim.

00:05:30 PESQUISADOR

Certo? E aí lá eles te perguntaram sobre esses programas da Secretaria da Mulher, o atendimento e tal?

00:05:38 PARTICIPANTE

Não, não. Fizeram só o boletim de ocorrência. Aí ainda demorei sair... Como é que eu te explico? Ah, aí, tipo que eles não dão muito assunto, sabe? Fala que é mais uma...

00:05:56 PESQUISADOR

Entendi, só registra ali, né?

00:05:57 PARTICIPANTE

É. Só mais uma denunciando e vai voltar para o marido. Tipo isso, entendeu?

00:06:02 PESQUISADOR

Entendi. Uhum.

00:06:04 PARTICIPANTE

Só que, aí, eu saí de casa. Eu deixei meus filhos. Aí eu fui lá dizer que eu tinha saído de casa, que eu tinha deixado meus filhos pelas condições financeiras, né?

00:06:22 PESQUISADOR

Entendi.

00:06:23 PARTICIPANTE

Que assim que eu comesse a trabalhar, eu iria voltar para buscar, porque ele poderia entrar na justiça, dizendo que eu tinha abandonado as crianças, né?

00:06:32 PESQUISADOR

Certo.

00:06:34 PARTICIPANTE

Mas eu tive que sair de dentro de casa, porque se não, ia ser morta, na verdade. Foi isso que eu expliquei lá na delegacia.

00:06:42 PESQUISADOR

Lá na Samambaia?

00:06:42 PARTICIPANTE

Isso, certo. Aí depois que eu saí de casa, aqueles... Eu acredito que eles têm vínculo com alguma... Eu não sei te dizer muito bem, mas eu sei que depois eles me ligaram perguntando se eu precisaria de apoio psicológico, se eu precisaria de uma casa de apoio, essas coisas.

00:07:11 PESQUISADOR

Entendi.

00:07:12 PARTICIPANTE

Bom, aí eu falei que eu queria o atendimento psicológico, né? Porque na época eu estava muito abalada, não pelo casamento, mas por ter deixado meus filhos, né? Porque eles são de menor. E aqui eu comecei, com algumas sessões. E lá nas sessões, eles me perguntaram se eu queria deixar meu currículo com eles

00:07:47 PESQUISADOR

Entendi.

00:07:48 PARTICIPANTE

Porque eu poderia estar vendo a possibilidade de alguma empresa, algum órgão chamar. Aí eu falei que eu queria sim.

00:07:47 PESQUISADOR

Entendi.

00:07:57 PARTICIPANTE

E aí não demorou muito para eu ser chamada pela primeira vez, né? Aí, como eu já tinha um curso de vigilante e tudo, aí eles me chamaram para trabalhar de vigilante. A dona Lídia entrou em contato comigo, né? Perguntou se

eu queria, aí eu disse que queria. E lá eu trabalhei quase três meses. Só que, dizendo eles, que me mandaram embora porque estava super lotado lá, né? Mas na verdade eu tive um desentendimento com um cara lá, porque ele começou a dar em cima de mim, né?

00:08:43 PESQUISADOR

Entendi. Assédio?

00:08:44 PARTICIPANTE

Isso... Aí, ele viu que como eu era novata lá, eu tinha medo de falar, né? De ser mandada embora, né? E como ele mesmo falou que ele tinha 32 anos lá e que eu era apenas uma novata. E aí, como ele viu que eu não ia ceder para ele, ele começou a jogar a culpa de tudo que acontecia no posto... Ele começou a jogar a culpa em cima de mim, né?

00:09:14 PESQUISADOR

Meu Deus! Assédio moral também, né?

00:09:17 PARTICIPANTE

É... Nessa época meio que eu ainda estava, é... me protegendo de qualquer coisa que viesse querer me machucar, sabe?

00:09:31 PESQUISADOR

Uhum.

00:09:32 PARTICIPANTE

Aí, eu falei umas coisas pra ele. Não gritei, não briguei, só falei pra ele virar homem, né? Porque ele estava me acusando de coisas que eu não estava fazendo. E aí depois que eu falei com ele nessa situação, ele falou com a supervisão... E ele falou a versão dele, entendeu?

00:09:53 PESQUISADOR

Entendi.

00:09:54 PARTICIPANTE

E aí depois de uns dez, quinze dias, me mandaram ir procurar a empresa e falaram que a PGR estava super lotada, e que eles pediram para dispensar alguns vigilantes, e não quiseram me falar o motivo. E aí, nem deixaram eu falar os meus motivos, entendeu?

00:10:23 PESQUISADOR

Entendi. Na empresa, né?

00:10:24 PARTICIPANTE

Isso... o porquê de que eu fui... que eu tratei ele daquele jeito, entendeu?

00:10:33 PESQUISADOR

Uhum, uhum.

00:10:34 PARTICIPANTE

É claro que, lá dentro, ele sabe os motivos, né? Mas só que todo mundo finge que não vê nada. É aquela questão do errado ser certo, do certo ser errado....

00:10:47 PESQUISADOR

E você chegou a conversar na Secretaria sobre essa situação, na PGR? Alguém te apoiou lá?

00:10:53 PARTICIPANTE

Então, eu cheguei a falar por alto, mas, assim... não tinha mais o que fazer, né?

00:10:59 PESQUISADOR

Uhum, uhum. Entendi.

00:11:02 PARTICIPANTE

Aí eu deixei pra lá porque eu fiquei com medo, assim. Como é vigilante, eu fiquei com, meio que, com receio de...de falar alguma coisa que me prejudicasse futuramente se eu fosse trabalhar de novo, entendeu?

00:11:19 PESQUISADOR

Entendi. Claro.

00:11:21 PARTICIPANTE

Na época, né? Eu pensava assim, né? Eu sou novata na questão lá.

00:11:30 PESQUISADOR

E aí então, pouco tempo depois, você participou da seleção no Ministério pelo mesmo programa também... Eita... acho que caiu....

00:12:26 PARTICIPANTE

Oi...

00:12:27 PESQUISADOR

Oi, acho que caiu.

00:12:30 PARTICIPANTE

Foi, foi.

00:12:30 PESQUISADOR

Aí, tá. Depois dessa demissão na PGR, você participou de outra seleção para o Ministério da Justiça pela Secretaria ou foi por fora?

00:12:40 PARTICIPANTE

Não. Fiquei um ano desempregada.

00:12:43 PESQUISADOR

Uhum.

00:12:44 PARTICIPANTE

Praticamente pedindo todos os dias para a Lídia outra oportunidade, né?

00:12:50 PESQUISADOR

Uhum.

00:12:51 PARTICIPANTE

Aí nesse meio tempo eu consegui a guarda dos meus filhos. Eles vieram morar comigo.

00:12:56 PESQUISADOR

Uhum. Pela Defensoria?

00:13:00 PARTICIPANTE

Não... É porque eu coloquei na Justiça mesmo, né? Para ser tudo certinho dentro da Justiça que eles moravam com o pai.

00:13:08 PESQUISADOR

Mas você pediu com advogado particular, então?

00:13:13 PARTICIPANTE

Não. Foi tudo pela Defensoria Pública mesmo.

00:13:16 PESQUISADOR

Ah, a Defensoria, né? Uhum.

00:13:21 PARTICIPANTE

Aí, eu entrei com aquela parte da Justiça que adianta as coisas mais rápido, como é que eu vou...

00:13:28 PESQUISADOR

A mediação.

00:13:31 PARTICIPANTE

Eu acho que foi isso.

00:13:33 PESQUISADOR

Ah, eu trabalho lá. Foi na 909 Norte, ali?

00:13:38 PARTICIPANTE

Não, foi na Samambaia. Tudo foi na Samambaia.

00:13:41 PESQUISADOR

Tá, entendi, certo. Entendi. É porque lá eles encaminham para mediação... então deve ter sido isso. E aí você conseguiu a guarda?... Pode continuar, desculpa interromper

00:13:51 PARTICIPANTE

Não, não, sem problema... Aí marcaram toda a audiência, né? Aí perguntaram se eu queria se fosse presencial ou videochamada. Eu preferi que fosse videochamada. E aí foi decidido, né? Que eles ficariam comigo, e que os dois iam... ia ser guarda compartilhada, né?

00:14:18 PESQUISADOR

Certo.

00:14:19 PARTICIPANTE

Até porque eu não ia tirar o direito deles de...

00:14:23 PESQUISADOR

De ver o pai.

00:14:23 PARTICIPANTE

É... O direito dos meus filhos de... de ter a companhia do pai, né? Eles não têm culpa nenhuma do pai que tem. E aí, tá. Nesse tempo eu fiquei desempregada. Aí fui fazendo *freelancer* e pedindo... para a dona Lídia, que me desse uma outra oportunidade, né? Aí depois que passou um ano, aí apareceu essa oportunidade que, hoje, é onde eu estou, que é no MJ, Ministério da Justiça. Aí vai fazer três meses que eu estou lá.

00:15:00 PESQUISADOR

Foi a Lídia... foi a secretária que te ligou sobre essa oportunidade do Ministério?

00:15:05 PARTICIPANTE

Foi, foi. Isso.

00:15:08 PESQUISADOR

Então você já recebeu algum benefício antes? Aliás, desculpa.... Outra pergunta. Antes dessa da PGR, você já trabalhava fichada? Você já trabalhava de carteira assinada?

00:15:21 PARTICIPANTE

Não, não, eu era apenas “do lar” mesmo.

00:15:25 PESQUISADOR

Certo. E você recebia algum benefício social, tipo bolsa família, vale gás?

00:15:35 PARTICIPANTE

Antes ou depois da separação?

00:15:39 PESQUISADOR

É assim... antes e depois. Antes de você entrar no emprego e depois também.

00:15:47 PARTICIPANTE

Antes eu recebia.

00:15:49 PESQUISADOR

O Bolsa família?

00:15:55 PARTICIPANTE

Antes eu recebia. Até o mês passado eu recebi, entendeu? Aí eu não sei se esse mês eu vou receber, porque já tem 3 meses que eu estou trabalhando. Aí eu não sei se eles vão cortar, né?

00:16:07 PESQUISADOR

Ah, tá! Está indefinido, né? Você ainda não recebeu nenhuma comunicação, né? Sobre corte, nada?

00:16:12 PARTICIPANTE

Não, não. Aí eu recebo o CRAS. Aí pela Defensoria, tem a Defensoria aqui perto de casa também, eles me atendem também, porque teve um atendimento lá, um projeto, para atender mulheres de vulnerabilidade. Porque até três meses atrás eu estava nessa situação, né?

00:16:40 PESQUISADOR

Certo.

00:16:43 PARTICIPANTE

Aí surgiu um projeto lá do aluguel social.

00:16:47 PESQUISADOR

Serve.

00:16:47 PARTICIPANTE

Aí elas perguntaram se eu queria participar. Aí eu falei que sim. Aí eu fui contemplada. Aí esse mês agora vai fazer seis meses.

00:16:58 PESQUISADOR

Que você recebe o aluguel social?

00:16:59 PARTICIPANTE

É... vai ser o último mês, né?

00:17:02 PESQUISADOR

Certo.

00:17:06 PARTICIPANTE

Vai ser o último mês, né? Inclusive ela disse que ia tentar entrar pra mim mais seis meses.

00:17:11 PESQUISADOR

Certo

00:17:11 PARTICIPANTE

Mas já está me ajudando, né? Com essa questão. E as coisas ainda não estão... ainda caminhando para melhorar, entendeu?

00:17:18 PESQUISADOR

Claro, sim. Aí foi lá na Defensoria mesmo que você entrou com o pedido do aluguel social, né?

00:17:26 PARTICIPANTE

É. Com as meninas lá que tem aí esse projeto com as mulheres...

00:17:31 PESQUISADOR

Ah, é tipo o Dia da Mulher?

00:17:32 PARTICIPANTE

Não. Lá elas têm um projeto que trabalha com mulheres que foram... que tiveram agressão. Entendeu?

00:17:43 PESQUISADOR

Entendi? Ah, é o Núcleo de Defesa da Mulher, né?

00:17:45 PARTICIPANTE

Isso mesmo. Lá no Ceam, eu participei umas três vezes. Mas lá, como é muito procurado, era difícil de ficar marcando atendimento psicológico, entendeu?

00:18:00 PESQUISADOR

Entendi.

00:18:01 PARTICIPANTE

Aí eu fui à procura aqui na Santa Maria, onde eu moro, para ver se tinha atendimento. Aí, eu estive no Hospital da Santa Maria. Aí, de lá, eles me encaminharam para a Defensoria Pública.

00:18:22 PESQUISADOR

Entendi... Hoje em dia a sua principal renda é do seu emprego do Ministério? Da sua família?

00:18:30 PARTICIPANTE

Sim, a principal, sim. Eu sozinha, eu e meus dois filhos.

00:18:33 PESQUISADOR

Ah, tá. Você e seus dois filhos, né?

00:18:39 PARTICIPANTE

É... isso. Mas eles são menores, né?

00:18:43 PESQUISADOR

São crianças, né? Eu já ia perguntar isso. A composição da sua família é você, que mora sozinha com seus filhos? São crianças de que idade?

00:18:53 PARTICIPANTE

São. Um de 11, um de 14.

00:18:56 PESQUISADOR

Certo, uma criança e um adolescente, né?

00:19:01 PARTICIPANTE

É... já é pré-adolescente, né?... Oi...

00:19:13 PARTICIPANTE

Oi, desculpa. É porque eu estava vendo o roteiro aqui. Um momentinho. Desculpa, viu?...

00:19:19 PARTICIPANTE

Pensei que tinha caído de novo.

00:19:21 PESQUISADOR

Não, não, mas acontece mesmo... Diga, pode falar?

00:19:26 PARTICIPANTE

Aí lá na PGR, eu trabalhei com a [nome de outra participante]. Você conversou com ela, né?

00:19:32 PESQUISADOR

Ah, sim, sim. Eu entrevistei ela também. Inclusive, eu esqueci de falar que não aparece o nome de ninguém... É porque a gente tem um comitê de ética que tem esses protocolos que a gente tem que seguir, né?

00:19:46 PARTICIPANTE

Aham.

00:19:47 PESQUISADOR

Então, você não convive em união estável, né?

00:19:51 PARTICIPANTE

Não, não... eu me escondo aqui na Santa Maria.

00:19:56 PESQUISADOR

Você mora na Santa Maria atualmente?

00:19:59 PARTICIPANTE

Isso.

00:20:00 PESQUISADOR

A renda do seu emprego atualmente é suficiente para fazer frente às suas despesas mensais. Você acha que está apertado, está faltando, como é que é?

00:20:14 PARTICIPANTE

Olha, eu vou ser bem sincera. Poderia ser mais um pouquinho, entendeu? Porque é eu só, né? Aí eu pago aluguel, tenho que tenho que bancar tudo. Aí eu fico meio que sobrecarregada, assim, pensando como é que eu vou fazer para completar as outras coisas, entendeu? E acabo fazendo *freelancer* nos finais de semana também.

00:20:42 PESQUISADOR

Ah, você faz trabalhos como autônoma nos finais de semana, assim, para complementar a renda né?

00:20:47 PARTICIPANTE

É... Uhum.

00:20:49 PESQUISADOR

Certo? Você já teve dificuldade de conciliar o trabalho com as suas demandas pessoais e domésticas, com seus filhos, com a sua casa ou com algum atendimento médico?

00:20:50 PARTICIPANTE

É... Você pode repetir a pergunta?

00:21:04 PESQUISADOR

Se já teve dificuldade em conciliar... em fazer o trabalho, com as suas demandas domésticas e familiares dos seus filhos ao mesmo tempo? Já teve dificuldade assim? Precisou pedir ajuda de alguém?

00:21:16 PARTICIPANTE

Não, não. A minha única dificuldade é porque... assim... como a minha escala é 5x2, eu até pedi lá para os meus supervisores a possibilidade de me trocar para 12x36...

00:21:39 PESQUISADOR

Mudar escala?

00:21:40 PARTICIPANTE

É. Para eu ter mais tempo com eles, entendeu?

00:21:44 PESQUISADOR

Entendi. Uhum.

00:21:47 PARTICIPANTE

Porque, assim, um estuda de manhã e o outro à tarde, mas o que fica no horário oposto acaba ficando só, entendeu?

00:21:53 PESQUISADOR

Entendi. Pra você, a jornada 12X36 proporcionaria mais convivência, né? Com eles.

00:22:00 PARTICIPANTE

Sim, sim. Eu teria tempo de levar eles em um posto, no esporte. Só isso que dificulta a minha vida.

00:22:18 PESQUISADOR

A Secretaria mantém contato com você sobre o trabalho? Você está há três meses só, né? Perguntaram alguma coisa sobre?

00:22:25 PARTICIPANTE

A dona Lídia que falou que, qualquer coisa que acontecesse, que era para comunicar a ela, né?

00:22:38 PESQUISADOR

Colocou-se à disposição, né?

00:22:42 PARTICIPANTE

Isso... Mas lá onde eu trabalho é muito, muito tranquilo, sabe? Os supervisores são muito humanos, vamos dizer assim.

00:22:52 PESQUISADOR

Ah, entendi, então tá gostando? Você acha que o trabalho lá influenciou seus planos para o futuro, sua autoestima, sua tranquilidade?

00:23:09 PARTICIPANTE

Com certeza, com certeza.

00:23:11 PESQUISADOR

Você acha que a experiência foi positiva de participar, né?

00:23:12 PARTICIPANTE

Você quer que eu te mande uma redação... ah desculpa, desculpa.

00:23:17 PESQUISADOR

Pode falar...

00:23:18 PARTICIPANTE

Você quer que eu te mande uma redação que eu fiz? Assim, a empresa pediu quem quisesse fazer uma redação de superação. E eles vão dar uma premiação para a redação que fica em primeiro lugar.

00:23:37 PESQUISADOR

Ah, legal.

00:23:38 PARTICIPANTE

E segundo, terceiro, quarto e quinto. E as premiações são muito boas, né? De R\$ 5 mil, R\$ 4 mil, R\$ 3 mil, R\$ 2 mil.

00:23:45 PESQUISADOR

Nossa, é bom mesmo!

00:23:48 PARTICIPANTE

Né? E aí eu fiz uma redação... Quando você quer que eu mando para você dar uma lida? Talvez vai ajudar no seu trabalho.

00:23:56 PESQUISADOR

Claro! Pode mandar, pode mandar. Eu posso incluir.

00:24:01 PARTICIPANTE

Bem, aí você vai entender um pouquinho também da minha história.

00:24:04 PESQUISADOR

Claro! Eu acho que contribui muito, contribui demais.

00:24:07 PARTICIPANTE

Sim.

00:24:09 PESQUISADOR

O processo de contratação foi muito burocrático? Foi rápido no Ministério? Como é que você achou?

00:24:18 PARTICIPANTE

Não, foi até rápido porque a gente tinha contratado na empresa, né? Aí é enviado para o órgão, né?

00:24:27 PESQUISADOR

Uhum, uhum.

00:24:29 PARTICIPANTE

E lá eles já sabem que a gente veio da Secretaria da Mulher. Assim, só mais os chefes mesmo, supervisores. É até onde eu sei, né?

00:24:46 PESQUISADOR

Agora para encerrar... assim... como que você acha que foi no geral? Sua experiência foi positiva? O que você acha que pode melhorar nessa política de inclusão, de contratação, né? E se a Secretaria já perguntou sua opinião também, igual eu estou te perguntando agora, assim sobre isso, o que que você acha que pode melhora, se achou burocrático, o que que tá ruim, se no geral foi positivo.

00:25:13 PARTICIPANTE

Então, eles não me ligaram depois que eu entrei nesse comitê, né?

00:25:18 PESQUISADOR

Certo.

00:25:22 PARTICIPANTE

Você tá me perguntando o que poderia melhorar?

00:25:26 PESQUISADOR

É. O que você acha que podia melhorar nessa política de contratação da Secretaria?

00:25:36 PARTICIPANTE

Hum... O que poderia melhorar...

00:25:40 PESQUISADOR

Se você achar que tem alguma coisa que poderia melhorar também, né?

00:25:44 PARTICIPANTE

Sim, claro, sempre tem, né? Sempre tem o que melhorar. Então, nessa questão de... Porque acaba tendo um preconceito, né? Sabendo de onde nós viemos ou qual o motivo, né? Poderia ser mais... qual é a palavra que eu posso estar usando...?

00:26:07 PESQUISADOR

O sigilo, né? Preservado.

00:26:09 PARTICIPANTE

Exatamente, poderia ser mais sigiloso porque acaba que alguns colegas ficam sabendo. E aí tem aquela questão: ah, ela só está aqui porque apanhou.

00:26:22 PESQUISADOR

Meu Deus! Preconceito, né?

00:26:27 PARTICIPANTE

É.

00:26:29 PESQUISADOR

Entendi. Então tinha que melhorar o sigilo, né? Você acha que mais pessoas que deveria, sabiam da sua contratação na PGR, né? Porque o certo é o sigilo total. Só pode saber quem contratou e a parte de RH ali.

00:26:46 PARTICIPANTE

Ah, era pra ser só eles, né? Eu acredito que tem mais gente que saiba, entendeu? Porque, olha só, um dia desses, uma colega de trabalho passou por uma situação no mês retrasado...

00:27:04 PESQUISADOR

Uhum.

00:27:05 PARTICIPANTE

Aí, ela falou que a empresa chegou até ela e perguntou se ela queria participar do projeto que as meninas estão participando, que era eu e mais uma que tem lá.

00:27:20 PESQUISADOR

Ou seja, não preservou o sigilo, né?

00:27:23 PARTICIPANTE

Então, aí quer dizer o que: que então se a menina está sabendo ela pode ter contado para outra pessoa e outra pessoa pode tá sabendo. Essa questão, entendeu? Porque assim é e não é vergonhoso para a gente essa situação na qual a gente chegou lá, entendeu? Não que venha atrapalhar alguma coisa, mas podia ser mais sigiloso, entendeu?

00:27:48 PESQUISADOR

Entendi. Certo.

00:27:50 PARTICIPANTE

Bem sigiloso mesmo. Porque assim eles acham que a gente não tem a mesma capacidade que eles tiveram de entrar lá por outra forma, entendeu?

00:28:02 PESQUISADOR

Entendi. Uhum.

00:28:05 PARTICIPANTE

Eu estudei do mesmo jeito que eles, eu fiz o mesmo que eles.

00:28:10 PESQUISADOR

Sim, sim. Essa questão do sigilo é muito séria mesmo.

00:28:15 PARTICIPANTE

Sim.

00:28:18 PESQUISADOR

Então eu vou encerrar aqui... pode falar, pode falar.

00:28:19 PARTICIPANTE

Eles poderiam... Desculpa, desculpa... Eles poderiam dar oportunidade para a gente não ficar só nesse. Eles poderiam dar a oportunidade de a gente crescer, entendeu?

00:28:32 PESQUISADOR

Claro. Aham

00:28:33 PARTICIPANTE

Porque eu acho que, como a gente foi contratada por aquela função, eu acredito que a gente tem que ficar naquela. Não pode mudar para outra função porque a gente vai perder meio que o motivo pelo qual a gente entrou, entendeu lá?

00:28:53 PESQUISADOR

Uhum.

00:28:54 PARTICIPANTE

Perder aquela segurança que eles dão para a gente, para a gente permanecer na empresa.

00:29:01 PESQUISADOR

Você acha que tinha que ter oportunidade de você ter outras funções também, né? Subir na carreira e tudo?

00:29:10 PARTICIPANTE

Sim. Eu, no meu caso, queria mudar para brigadista, entendeu? Fiz o curso, me preparei.

00:29:13

Uhum.

00:29:16 PARTICIPANTE

E para mim, eu ia gostar muito de poder trocar minha função, entendeu?

00:29:23 PESQUISADOR

Entendi.

00:29:24 PARTICIPANTE

E futuramente passar para outras e outros...

00:29:31 PESQUISADOR

Tá bom.

00:29:33 PESQUISADOR

Agora, só para encerrar. São umas perguntinha mais rápidas, que são, por exemplo, sua idade. Qual que é a sua idade?

00:29:43 PARTICIPANTE

Eu estou com 46 anos.

00:29:44 PESQUISADOR

46. Gênero? Mulher trans, mulher cis? Você sabe o que significa isso?

00:29:55 PARTICIPANTE

...Cis?

00:29:57 PESQUISADOR

É. Mulher cis é a mulher biológica, digamos assim. É a mulher que se identifica com o gênero de nascimento, que nasceu. E a mulher trans...

00:30:07 PARTICIPANTE

Mulher.

00:30:09 PESQUISADOR

Mulher cis, né?

00:30:11 PARTICIPANTE

Aham.

00:30:14 PESQUISADOR

Etnia: preta, parda, branca, amarela, indígena?

00:30:20 PARTICIPANTE

No meu documento está parda.

00:30:25 PESQUISADOR

Mas é como você se identifica assim? Se você quiser...

00:30:29 PARTICIPANTE

E que no meu documento está parda, mas eu me acho tão branca, tá?... Brincadeira.

00:30:35 PESQUISADOR

Tá. Certo. É solteira, né?

00:30:38 PARTICIPANTE

Sim. No caso, é divorciada, né? Agora não sou mais solteira. Eles falam que agora sempre eu vou levar o nome de divorciado, né?

00:30:49 PESQUISADOR

É verdade, já divorciou. E possui filhos? Sim, dois filhos, né? Um de 11 e um de 14 é isso?

00:31:02 PARTICIPANTE

Não. Eu tenho quatro filhos.

00:31:06 PESQUISADOR

Ah, tá... Pode falar.

00:31:06 PARTICIPANTE

Só que dois são adultos, né? E os dois pequenos que moram comigo.

00:31:11 PESQUISADOR

Ah, e os adultos têm que idade?

00:31:15 PARTICIPANTE

A mais velha tem 29 e tem um rapaz de 26. Só que...

00:31:21 PESQUISADOR

Não moram com você?

00:31:21 PARTICIPANTE

Não, não. Eles têm a vida deles. E não tem contato comigo também.

00:31:29 PESQUISADOR

Entendi. Certo.

00:31:30 PARTICIPANTE

A minha filha ficou de mal de mim depois que eu separei do pai dela, né?

00:31:36 PESQUISADOR

Entendi.

00:31:37 PARTICIPANTE

E meu filho, meio que ele vai de vez em quando lá para o pai dele, aí eu prefiro que ele não saiba do meu endereço, entendeu?

00:31:49 PESQUISADOR

Entendi.

00:31:49 PARTICIPANTE

Eu tenho medo de...

00:31:50 PESQUISADOR

Segurança, né?

00:31:53 PARTICIPANTE

Isso. Por segurança.

00:31:57 PESQUISADOR

Você é a principal responsável pelo cuidado dos seus filhos? A criança e o adolescente?

00:32:03 PARTICIPANTE

Sim.

00:32:04 PESQUISADOR

Tá. Você tem outro dependente, tipo, mãe idosa, alguma pessoa com deficiência na família, assim, sob sua responsabilidade?

00:32:11 PARTICIPANTE

Não. Não.

00:32:13 PESQUISADOR

Condição de moradia: você mora em imóvel alugado, próprio, é de familiar?

00:32:24 PARTICIPANTE

Alugado.

00:32:25 PESQUISADOR

Alugado. Número de pessoas? Três, né? Você e seus dois filhos?

00:32:31 PARTICIPANTE

Aham. Exatamente.

00:32:32 PESQUISADOR

E em qual cidade? Você falou Santa Maria?

00:32:36 PARTICIPANTE

Isso.

00:32:37 PESQUISADOR

Santa Maria, DF... E escolaridade? Você tem ensino médio completo, superior incompleto?

00:32:45 PARTICIPANTE

Médio completo.

00:32:46 PESQUISADOR

Médio completo. Atualmente você está estudando, fazendo algum curso, alguma coisa?

00:32:53 PARTICIPANTE

Não. Estou querendo ter tempo para estudar.

00:32:59 PESQUISADOR

Tá. Sua renda em salários mínimos? É de um salário? De um a dois? De dois a três, mais ou menos?

00:33:09 PARTICIPANTE

Ah, dois.

00:33:11 PESQUISADOR

Dois. Tá.

00:33:13 PARTICIPANTE

Uhum.

00:33:16 PESQUISADOR

A primeira pergunta era sobre seu salário. A segunda é sobre a renda total assim. Aí pode colocar o seu salário mais algum benefício. A renda familiar total assim do mês em salários? Dois a três? Três a quatro?

00:33:36 PARTICIPANTE

É, chega aos três.

00:33:38 PESQUISADOR

Dois a três então, né? Quase três.

00:33:41 PARTICIPANTE

Aham.

00:33:42 PESQUISADOR

E você está recebendo, você falou, algum benefício social. Por enquanto você ainda está recebendo o bolsa família e o vale gás?

00:33:48 PARTICIPANTE

É.

00:33:53 PESQUISADOR

E o aluguel social?

00:33:57 PARTICIPANTE

Esse mês é o último, no caso.

00:34:00 PESQUISADOR

Que está para encerrar?

00:34:04 PARTICIPANTE

Uhum. É, esse mês é o último. Seis meses.

00:34:07 PESQUISADOR

Ah, é só seis meses de benefício, né?

00:34:10 PARTICIPANTE

Uhum.

00:34:11 PESQUISADOR

Tá certo, então. Obrigado, viu? Desculpa te alugar aí, à noite, e nesse horário, mas foi muito boa a sua entrevista, contribuiu muito. Agora meu trabalho é pegar todas as informações e colocar em uma dissertação, né? E aí quando ficar pronto, eu vou apresentar. Eu mando para a Secretaria, mando para todo mundo que participou, e depois, o documento pronto, também eu mando para quem quiser ler, divulgar e tal. A ideia é expandir, melhorar a política sempre, né? Espero contribuir aí.

00:34:37 PARTICIPANTE

Ah, então tá bom.

00:34:44 PESQUISADOR

Tá bom? Obrigado, viu? Mais uma vez. Agradeço demais.

00:34:49 PARTICIPANTE

Tá bom. Bom trabalho para você.

00:34:51 PESQUISADOR

Obrigado. Tenha uma boa noite. Bom Descanso.

00:34:55 PARTICIPANTE

Obrigada, tchau.

00:34:57 PESQUISADOR

Tchau.

Entrevista n 5 – Carolina

00:00:00 PARTICIPANTE

A gente corre na luta constante, né?

00:00:02 PESQUISADOR

Oh, pois é, o trabalho é assim mesmo, né?

00:00:05 PARTICIPANTE

Uma luta diária, é uma luta constante, uma luta diária. A gente está movendo o mundo aí, né? Para tentar ver se ajuda as meninas trans e travestis do DF e Entorno, né?

00:00:16 PESQUISADOR

Opa, com certeza.

00:00:16 PARTICIPANTE

Que a gente trabalha com as mulheres diversas, né? Que são as mulheres em situação de rua, mulheres vítimas de violência, mulheres que convivem com HIV, mulheres com deficiência, entendeu? Mulheres vulneráveis. Mas tem mulheres também que têm nível superior, tem mulheres também que são formadas entendeu? É com várias mulheres diversas, né? Que a gente trabalha. Pode falar.

00:00:42 PESQUISADOR

E deixa eu te perguntar... Deixa eu só abrir um negócio aqui.

00:00:47 PARTICIPANTE

E vai ser por aqui mesmo?

00:00:49 PESQUISADOR

Por aqui mesmo, mas a gente...

00:00:51 PARTICIPANTE

Ah, eu achei que era uma chamada de vídeo. Mas tá de boa... Pode ir perguntando que eu vou te respondendo.

00:00:56 PESQUISADOR

Mas eu estou gravando aqui e depois eu vou transcrever.

00:01:00 PARTICIPANTE

Qualquer coisa a gente se conhece pessoalmente depois, entendeu?

00:01:02 PARTICIPANTE

Claro.

00:01:02 PESQUISADOR

Eu até falei com a Lídia hoje. Ela viajou, está de férias... Porque a questão foi o que: eu fui mandada para uma vaga de emprego e acho que teve transfobia lá, sabe? A empresa de construtora lá no Senado, sabe? Eu não fiquei nem vinte... Eu não fiquei nem na primeira experiência. Eu fiquei chateada... tudo bem que me mandaram, me dispensaram..., mas eu fiquei mais chateada porque eu não cumpri nem a primeira experiência. Uma falta de respeito, consideração, entendeu?

00:01:32 PESQUISADOR

Quanto tempo você ficou lá? Quanto tempo. Foi pelo Senado, pela Secretaria da mulher?...

00:01:39 PARTICIPANTE

Ah e lá não emenda feriado. Eu nunca vi como é que uma empresa dentro de um órgão público... copeira, limpeza, tudo fica de folga como no último feriado lá. Nós íamos folgar na quinta para ir trabalhar na sexta. Aí fizeram o contrário. Trabalhava na quinta, que é feriado de Corpus Christi e folgamos na sexta. Eu fiquei 26 dias, eu acho que a primeira experiência, 45 dias, e as demais vai 55, que é o total de 90 dias. É uma empresa que vem de fora, né? Esse povo que vem de fora matar a fome em Brasília é uma confusão.

00:02:13 PESQUISADOR

Entendi.

00:02:14 PARTICIPANTE

Porque eles destratam as pessoas, querem explorar os funcionários. Uma loucura.

00:02:20 PESQUISADOR

E aí você ficou 26 dias lá?

00:02:21 PARTICIPANTE

Como eu trabalhava com muito homem, *peãozada*, sabe como é *peãozada*, né?

00:02:28 PESQUISADOR

Sei, sei demais.

00:02:29 PARTICIPANTE

E não nem é aquela questão... são meio grosseiros, aquelas coisas. Eu não dava confiança. Acho que eles ficaram com mais raiva de mim porque eu não dava confiança para eles. Não sei o que aconteceu de fato. Eu acho que o que acontece é preconceito. Só uma mulher no meio de um monte de homem, principalmente, homens, entendeu? Eu estava lá no almoxarifado lá dessa consultora. Eu era assistente administrativa e essa vaga foi indicada pela Lídia lá pela Secretaria da Mulher.

00:02:56 PESQUISADOR

Entendi.

00:02:57 PARTICIPANTE

Essa vaga sobrou pra mim. Porque as duas mulheres foram indicadas, mas foi para outras vagas que foram selecionadas. Aí ficou só eu na vaga da entrevista, porque as outras vagas que eu ia, eu sempre ia concorrer, mas tinha as mulheres que tinham graduação, tinha várias experiências, eu sempre ia ficando para trás, nunca sobrava vaga para mim. Entendeu?

00:03:17 PESQUISADOR

Entendi.

00:03:19 PARTICIPANTE

Porque a nossa porcentagem lá é muito pouca. Eu estou até combinando aqui uma reunião com a [Nome próprio] para ver se aumenta de 1% para 2%, porque lá é o que? Vagas para mulheres vítimas de violência e mulheres trans.

00:03:33 PESQUISADOR

Entendi. Lá no Senado?

00:03:36 PARTICIPANTE

Não, não. Na Secretaria da mulher.

00:03:38 PESQUISADOR

Ah. Sim, sim, sim.

00:03:40 PARTICIPANTE

Essa vaga... era só uma vaga entendeu? Aí eu falei que eu era PCD também, que era deficiência auditiva moderada e tal, a idade de 54 anos e tal, entendeu?

00:03:54 PESQUISADOR

Entendi, e agora?

00:03:55 PARTICIPANTE

Aí eu estou esperando, né? A Lídia voltar novamente para ver como é que vai ser, né? A seleção das vagas... como que vai ser, entendeu?

00:04:05 PESQUISADOR

E agora você está trabalhando ou não? Como é que?

00:04:07 PARTICIPANTE

Não, não. Sou dependente de auxílio do governo, entendeu?

00:04:09 PESQUISADOR

Ah, entendi.

00:04:10 PARTICIPANTE

E aí eu estou trabalhando em prol do instituto, não é? Que vai virar instituto ainda, que ainda não é, entendeu?

00:04:21 PESQUISADOR

Qual instituto?

00:04:22 PARTICIPANTE

As meninas que receberam BPC... teve que parar o instituto, porque não pode receber nem BPC, nem bolsa família, e aí vai ter que esperar mais uns dias. Eu creio que até o final do mês estará pronto nosso CNPJ. Porque sem CNPJ a gente não consegue nada né? A gente estava tentando aí com o deputado, mas com parceria com outras instituições, né? Porque a gente só consegue depois de 2 anos.

00:04:46 PESQUISADOR

Entendi. Qual instituto que é?

00:04:52 PARTICIPANTE

A gente está tentando... porque ainda não é instituto ainda

00:04:54 PESQUISADOR

Você está organizando o CNPJ? Vocês estão conseguindo o CNPJ. Entendi.

00:05:00 PARTICIPANTE

A gente está aguardando aí. Aí teve a paralisação, parou agora de novo, demorou um pouquinho. Teve que parar, porque duas das meninas recebe BPC e não pode receber nenhum tipo de auxílio assim, entendeu?

00:05:11 PESQUISADOR

Por que? Para participar?

00:05:12 PARTICIPANTE

Por que podem cortar os auxílios delas. A gente pode até ser presa né? Porque coloca lá tipo que é laranja. Elas fazem parte do instituto, né? Elas são coordenadoras do instituto, entendeu? As duas que realmente não faz parte mais, entendeu? Vai ajudar, vai fazer assim, mas não vai ser fazer parte do instituto, entendeu?

00:05:34 PESQUISADOR

Entendi.

00:05:34 PARTICIPANTE

Não pode estar recebendo nenhum tipo de auxílio federal, bolsa família, BPC. Porque você tem que emitir notas, né?

00:05:41 PESQUISADOR

Ah, entendi.

00:05:43 PARTICIPANTE

Certas coisas assim, entendeu?

00:05:45 PESQUISADOR

Para não ter confusão patrimonial também, essas coisas, entendi.

00:05:47 PARTICIPANTE

É. É igual eu aí, depois que eu virar presidente, né? Porque ainda não tá formalizado o CNPJ, não posso ter cargo comissionado. Eu vou tender assim só trabalhar se terceirizado, entendeu? A minha amiga foi indicada pelo Iphan. Ela foi indicada. Lá eram 12 vagas. Só ela de mulher trans. Eu achei poucas vagas demais. Porque de 12 vagas, 11 mulheres pegaram vaga de assistente administrativa e só ela pegou uma vaga que surgiu lá pela empresa Esplanada.

00:06:28 PESQUISADOR

Foi o convênio do iphan com a Secretaria da mulher?

00:06:33 PARTICIPANTE

Não. Ela foi indicada pela Secretaria da Mulher, igual eu te falei. Nós somos indicadas pela Secretaria da Mulher. Porque lá as vagas são indicada para mulheres de violência e mulheres trans, entendeu?

00:06:44 PESQUISADOR

Isso. Certo.

00:06:45 PARTICIPANTE

São vagas que você passa pela coisa lá. Teve uma vez que eu fui lá conversar com a [nome]. Ela passou meu contato, eu comecei a conhecer, entendeu? Aí começou já a indicar os meus currículos. Só que as vagas que fui indicada, cada vaga seria que você concorre com duas pessoas... duas ou três. Ou você consegue ou você não consegue. Entendeu? Que eu concorri quatro vagas e eu não consegui. Aí essa outra aí, como foi só eu, acho, eu consegui, mas pena que não deu certo, entendeu?

00:07:14 PESQUISADOR

E por que que não deu certo? O que aconteceu lá com você?

00:07:20 PARTICIPANTE

Eu não gostei muito também não. Uma empresa que não emenda feriado e tal. O salário até gostei, porque era um salário até meio mais ou menos, R\$ 2.526. Porque a minha área é de assistente administrativa, entendeu?

00:07:32 PESQUISADOR

Entendi.

00:07:35 PARTICIPANTE

Eu trabalhei no Hospital de Taguatinga. Já trabalhei com tudo.

00:07:38 PESQUISADOR

Mas você sentiu alguma situação de discriminação lá nesse lugar de prestação de serviço? Foi no Senado, né?...

00:07:44 PARTICIPANTE

Ai eu nem sei. Eu nem quis caçar confusão. Eu assinei isso aí de boa. De uma hora para outra, a mulher simplesmente ela saiu, entendeu? Eu nem fiz nada, mas eu achei uma falta de respeito, porque eu não passei nem na experiência. Podia ter mandado embora, passasse a experiência e tal, entendeu? Eles mandaram antes, eu cumpri só a primeira experiência. Foi uma coisa bem desagradável, sabe? Não foi legal.

00:08:07 PESQUISADOR

Entendi, entendi. E você era para ser assistente administrativa?...

00:08:10 PARTICIPANTE

Porque assim, eles contratam a gente... A gente começa a trabalhar, mas depois que vê realmente que é travesti, aquela coisa toda e tal, sabe? Vamos trabalhar com homem que tinha que dar os materiais para os peão e tudo. Não sei se eles falaram que eu estava dando em cima dele, mas não aconteceu nada disso, porque eu sou profissional dentro do meu local de trabalho, entendeu? E ficaram com raiva que eu não dei confiança pra eles. Eu não sei o motivo que foi. Eles falaram que foi redução, mas eu nem quis saber, sabe? E eles também não vão falar. Mandaram para a Lídia uma outra versão. Eu deixei pra lá e pronto acabou. Vida que segue! Pra frente, entendeu?

00:08:50 PESQUISADOR

Entendi. E agora você tá recebendo...?

00:08:53 PARTICIPANTE

Levei os uniformes e tudo, me pagou direitinho, entendeu? Pagou a multa rescisória do prazo de experiência, tudo, entendeu? Eu acho que tem que ter mais cota para mulheres, sabe? A gente vai fazer agora uma audiência pública, que é o chamamento de várias empresas, empresa que presta serviço para órgão público, empresa privada, entendeu? Várias. Vai ser chamada na audiência pública que vai ter agora. Acho que vai ser na segunda ou terceira semana de agosto. A gente vai conversar com a com a Paula Dávila, que é a Procuradora Geral do Ministério Público do Trabalho, entendeu? Ela trabalha lá e irmã dela trabalha em Defensoria Pública, que é a Roberta. E vai chamar vários órgãos também para participar. Vai fazer o chamamento de várias mesmas, porque a gente tem que mudar essa história, tem que ter mais cotas para mulheres trans. Você vê que eu levo cota como mulher trans e também pessoa com deficiência, que eu tenho pequena deficiência auditiva moderada, entendeu? Mas quando eles veem que eu sou travesti, às vezes ele não quer contratar as pessoas, mas a gente está começando a conquistar o nosso espaço, entendeu?

00:10:06 PESQUISADOR

Entendi. E nesse processo de demissão lá, a Secretaria te apoiou. Você chegou a falar com a Lídia?

00:10:14 PARTICIPANTE

Eu falei, ela já está sabendo já, entendeu? Falei, mas ela queria falar que ia ficar com o rabo da fila, que não sei lá... Eu falei que não é justo eu ficar para rabo da fila, esperar a vaga daqui dois, três meses. Não é justo.

00:10:29 PESQUISADOR

Então você está com um currículo lá esperando chamar uma nova seleção?

00:10:31 PARTICIPANTE

Não, não vou ficar esperando ficar com o rabo da fila. Vai passar várias mulheres lá e eu vou ficar lá daqui um mês, dois meses? Agora, entendo o lado dela porque ela está viajando, está de férias, tudo bem, mas esperar não tem como. Igual ela falou lá, eu falei, aí, gente, é demais. A primeira vaga que eu fui não deu certo. Não foi porque eu não quis ficar, foi motivos deles lá, eu vou saber? Entendeu? Aí ela falou que, quando ela chegar, ela vai ver lá os e-mails tudo e vai entrar em contato comigo, entendeu? Eu acho que é dia 15 de agosto, não sei. Eu também não estou desesperada não, estou de boa...

00:11:12 PESQUISADOR

Mas você está na expectativa? Aí entendi você recebe bolsa família, qual...?

00:11:12 PARTICIPANTE

Também não estou procurando vaga para ganhar pouco não, viu? Vaga para ganhar salário mínimo também. Não estou morrendo para ganhar salário.

00:11:19 PESQUISADOR

Entendi, Entendi. Salário mínimo está dando...

00:11:25 PARTICIPANTE

Surgiu uma vaga para mim agora na G&E. Eu já fui conversar com a gestora da G&E. Ela vai ver os espaços lá. Contratou já várias meninas lá, entendeu? Duas com indicação da gente lá do Itamaraty. Lá está contratando pessoas trans, homem trans, mulher trans, entendeu? Principalmente mulheres trans. Já trabalha lá seis mulheres trans. Mas achei muito pouco para vaga de auxiliar administrativo. R\$ 1.800. Você vai ganhar o quê? O ticket até legal, mil e pouco, mas o salário é muito miado. Essa empresa realmente ela paga pouco mesmo, essa G&E. Mas é porque auxiliar é um pouco menos. Eu não quero de auxiliar. Eu quero já assistente, que a assistente ganha de R\$ 2.500 a R\$ 3 mil reais. É um salário que dá para se manter, dá para pagar o aluguel, entendeu? Ganhar salário mínimo, como é que eu vou viver? Pagar aluguel, pagar água, luz, IPTU, internet, comer, não dá.

00:12:14 PESQUISADOR

Já entendi. Não está dando, né? Exato.

00:12:23 PARTICIPANTE

É, e eu também não quero também ficar disposta só de auxílio do governo, né? Porque lá não é aposentadoria, é auxílio provisório.

00:12:31 PESQUISADOR

Entendi.

00:12:32 PARTICIPANTE

E eu faço faculdade de Serviço Social. Em 2027, eu me formo. E é isso. Eu não tenho graduação de nível superior, mas eu tenho o incompleto. Estou andando, sei trabalhar no sistema SEI, sei trabalhar em computador, já trabalhei com o processo com pessoas com deficiência que é a ACPF. Só que a ACPF tem um problema. Se não renovar o contrato, as pessoas tudo iam ser mandadas embora. Na época que fui, mandaram mais de 200 deficientes embora. Deficiência auditiva, visual, física, qualquer tipo de deficiência. Eles contratam... somos os nós colaboradores, entendeu? E lá a gente trabalhava com processo. O processo de papel lá é salvo no computador, que a tecnologia está muito avançada. Mas o Ibaneis não quer mais gastar dinheiro pagando o povo para mexer com o papel, essas coisas, entendeu? Não quer nem cuidar da saúde, das coisas prioritárias. Então tá diminuindo os contratos, está mandando muitas pessoas embora, não tá renovando os contratos, entendeu? Aí tem essa questão aí. Essa questão aí de aumentar a cota de mulheres trans de 1% pelo menos 2. Eu vou conversar lá com a [nome] para ver se também ajuda as meninas do coletivo. Que muitas delas não tem classificação profissional e pode arrumar de limpeza, de copeira, porque surgiram vagas lá de limpeza, de copeira, mas eu não sei. Mas eu não quero entrar no de copeira. Eu já trabalhei de limpeza, eu não quero. Eu já tenho faculdade em andamento. Eu já tenho uma certa experiência, uma qualificação melhor. Eu posso trabalhar de assistente.

00:14:19 PESQUISADOR

E você já trabalhou de carteira assinada antes desse emprego no Senado?

00:14:26 PARTICIPANTE

Já trabalhei em vários de carteira assinada, meu anjo. Sempre trabalhei na minha vida. Já tive vários empregos, carteira assinada. Já contribui bastante com o INSS.

00:14:37 PESQUISADOR

Você falou que está fazendo faculdade agora?

00:14:40

Sim.

00:14:42 PESQUISADOR

Qual é o curso? Serviço Social?

00:14:44 PARTICIPANTE

Serviço social. Fazendo uns cursos também. Vou tentar fazer o Enem no ano que vem na UnB, que vai ter cota trans. Cota lá para a UnB, vai ter lá. A gente está conquistando a cada dia, né, com muita luta, muita insistência. A gente está abrindo aí, né? Os espaços para nós, né?

00:15:07 PESQUISADOR

Qual o benefício você falou que está recebendo agora? É o bolsa família?

00:15:14 PARTICIPANTE

E vulnerabilidade. Auxílio vulnerabilidade. O bolsa família não estou recebendo. Eu recebia, mas cortou. Só que agora está uma luta para voltar, não voltou até hoje. E fiquei sabendo que tem que desafogar.

00:15:24 PESQUISADOR

Entendi.

00:15:26 PARTICIPANTE

Ah, e estão fazendo um limpa aí. Tirar as pessoas que realmente não estão precisando para colocar os novos. Agora quem vai ser contemplado, né? Eu estou aguardando. O único auxílio que eu recebo é o vulnerabilidade. E agora eu vou receber, estou recebendo auxílio aluguel porque eu fui habilitada na Codab. Porque você recebe uma parcela de seis meses, seis parcelas. Quando você passa a ser habilitada, você recebe mais seis parcelas, só que essa parcela agora não está definida ainda, está em análise. O meu assistente social está de férias, mas ele vai lá agora, acho que semana que vem, não sei. Para solicitar alguns auxílios de algumas pessoas que foram atendidas pelo Creas Diversidade e vai ver o que aconteceu.

00:16:06 PESQUISADOR

Você pediu pelo Creas Diversidade?

00:16:07 PARTICIPANTE

É, o Creas Diversidade. Quando a gente passa a ser habilitada na Codab, quando você não tá trabalhando e tudo, você consegue seis auxílios aluguel. Que é uma segunda parcela, que é uma segunda vez, entendeu? E a luta constante também, que é a moradia que a gente está tentando para as meninas também. Já fomos falar com o Wellington Luiz, com o diretor da Codab. E essa demanda está andando, está andando, graças a Deus. Porque o as principais pautas do nosso coletivo é empregabilidade, saúde, moradia, educação. São as quatro principais pautas que a gente está correndo assim.

00:16:45 PESQUISADOR

Entendi.

00:16:46 PARTICIPANTE

Bater na porta do pessoal...

00:16:47 PESQUISADOR

Você é muito atuante então, né? Nessa parte mais política, você é muito atuante também, então, né?

00:16:55 PARTICIPANTE

Com certeza, meu anjo, porque não tem eleição ano que vem? Eles não querem voto da gente? Então, eles ajudam a gente agora e a gente ajuda eles no futuro.

00:17:01 PESQUISADOR

Pois é, está certíssimo. É, tem que cobrar, né? Políticas públicas, né?

00:17:08 PARTICIPANTE

Agora é articulação política, meu amor. Vai sair milhares de empregos, menino. Vai ter emprego agora pra você, pra você escolher, porque agora em setembro manda um monte de gente embora e contrata novas pessoas que vai apoiar. Tipo aí a Celina como candidata, entendeu? Eu vou ter uma reunião com ela agora dia 2 com meu coordenador de campanha que eu trabalho para ele. O candidato que eu apoiei da eleição passada não ganhou por causa de 150 votos. Eu acho que levou a cadeira dele, foi aquela...Não sei o quê, como é que é o nome daquela?... Esqueci aquela deputada lá, esqueci o nome dela. É com a última carteira de deputada especial.

00:17:52 PESQUISADOR

Aquela que é bombeira? Jane Klebia?

00:17:56 PARTICIPANTE

Não. A Jane Klebia não.

00:17:59 PARTICIPANTE

Aquela lá... Como é que é o nome dela? Ai... Aquela com cabelo chanelzinho?

00:18:04 PESQUISADOR

Oh Deus, não estou lembrando também.

00:18:05 PARTICIPANTE

Eu já vi ela com Fábio Félix.

00:18:10 PESQUISADOR

Ah, não tô lembrando, mas enfim...

00:18:11 PARTICIPANTE

É a última carteira que ela levou. A cadeira ia ser do meu candidato, que era o professor Ivan Moraes. A gente vai conversar com a Celina né? Porque eu acho que ela vai levar a eleição, né? Que eu acho que ele lá não vai ganhar dela não, que é o Rodrigo Capelli, Carlos Capelli. Eu acho que ela leva. A Celina é mais maleável, né? Que ela vai colar aí com a Michelle Bolsonaro. Eu não sei se ela vai favorecer o nosso coletivo, ajudar a gente. A gente vai colar nela e vai garantir muito voto pra ela. É isso... É um ajudando o outro. A jogada é essa, a vida nossa é essa. Não é verdade, menino?

00:18:56 PESQUISADOR

Sim... E te perguntar... Você já participou de outra pesquisa pela Secretaria da Mulher sobre essa política de inclusão? Já perguntaram sua opinião? Teve alguma audiência, alguma coisa?

00:19:05 PARTICIPANTE

Não, não, não. Não perguntaram não. Eu falei foi isso para o Fábio Félix de Direitos Humanos, entendeu? Mandou lá uma coisa pra eles, pra eles poder coisar, entendeu? Porque lá manda várias mulheres, meu amor, porque muitas mulheres lá são bonitas. Eu acho que essas mulheres, a maioria não é vítima de violência não, entendeu? Eu para mim não é não. Eu sei que mulher bonita também é vítima de violência. Mas também tem que mandar as vagas ruizinhas pra mim? Pois é, eu falei tudo, eu quero vaga boa. Eu não quero vaga que sobra e joga para mim, joga para mulheres trans. Eu quero ir lá lutar, como é isso? Vou lá conversar a com a [nome] porque ela também vem como candidata também. A gente tem que ir lá e ver o que é melhor para nós. Não é verdade? Porque se eu não lutar para a minha classe, para mim mesmo, também ninguém vai?

00:19:51 PESQUISADOR

Pois é, tem que estar em condições de igualdade na política de inclusão.

00:19:55 PARTICIPANTE

Eu sei que muitas meninas não tem qualificação profissional, sabe? Muitas meninas não tem o ensino médio, muitas meninas não tem uma faculdade, muitas meninas não são formadas em algum curso. Aí elas vão ter que pegar copeira, a limpeza. São vagas que não exigem muita qualificação profissional. Igual eu falei para a Lídia. A gente vai ter essa reunião lá com a [nome] justamente pra isso ali. Para fortalecer e conversar e tentar se alinhar é a melhor forma possível que ela da melhor forma possível que ela possa fazer, entendeu? Nessa questão aí. Como ela é subsecretária da mulher e tal porque a secretária da mulher lá para atender a gente, para ajudar na qualificação, só Jesus na causa. Como é que é o nome da secretária lá da mulher?

00:20:42 PESQUISADOR

A [NOME]? [NOME]

00:20:45 PARTICIPANTE

Sim. Sério, Deus me livre.

00:20:47 PARTICIPANTE

Só Jesus na causa para conseguir reunião com aquela mulher.

00:20:51 PESQUISADOR

Entendi.

00:20:51 PARTICIPANTE

Aí eu gosto mais da [nome], a que é mais maleável, mais humana, mais humilde. Atende a gente numa boa, entendeu? A primeira reunião não deu porque eu estava lá no Senado trabalhando, não deu pra ir. Agora eu estou tentando outra reunião. A Secretaria já tá lá vendo a agenda lá para marcar com a gente e mais algumas meninas da coordenação pra gente poder ir lá e conversar, esclarecer, tentar resolver da melhor forma possível.

00:21:17 PESQUISADOR

E como é que foi essa inclusão? Foi você que procurou a Secretaria pra entregar o currículo, te procuraram, como é que foi?

00:21:23 PARTICIPANTE

Não, amor, eu não levei lá, não. Essa inclusão é feita lá através da Casa da Mulher Brasileira.

00:21:32 PESQUISADOR

Mas você fez algum registro lá antes?

00:21:34 PARTICIPANTE

É. Você faz o que? Uma ficha, uma entrevista, alguma coisa assim. Passa por lá e de lá, envia para a Lídia, entendeu? Aí elas são enviadas pelos equipamentos da Casa da Mulher Brasileira, entendeu? Mais ou menos isso.

00:21:51 PESQUISADOR

Sim, sim, mas no seu caso, foi isso? É isso que eu queria entender...

00:21:54 PARTICIPANTE

... Tem que ir lá para fazer para algumas ser encaminhadas. Mas muita estão indo lá e não estão sendo encaminhadas, entendeu? Eu vou conversar sobre isso porque elas vão lá, faz o cadastro, faz a ficha aí de lá, manda elas para a Lídia lá... para o gabinete lá, sei lá como é que é, entendeu? A menina lá fica por conta das vagas e faz a separação. Tem vagas que tem que ter o superior, outras lá não necessita. Tem que ter o curso de assistente administrativo aí já encaixa. Aí tem umas que não tem, aí já vai de copeira, de limpeza, é assim,

entendeu? Que funciona. Só que eu acho que tem que aumentar um pouco mais para mulheres trans, né, o que eu acho muito pouco, só 1% das vagas. E tem muitas vagas boas que surgem lá. Do governo federal, do governo GDF. Então é isso tudo, entendeu? Tem vagas federais, para órgãos federais. É mais ou menos isso, entendeu?

00:22:55 PESQUISADOR

Entendi.

00:22:56 PARTICIPANTE

A parceria com algumas empresas e tudo... que é mais ou menos isso. A audiência pública vai ter o chamamento para várias empresas e vai estar o nosso coletivo, entendeu? Aí vai ter alguns outros. E o nosso, que é o único coletivo de mulheres trans e travesti do DF. Tem aí redes de coletivos, mas nacionais. Tem vários lugares e aí tem filia. A nossa, não. A nossa é única aqui em Brasília, que surgiu ano passado, e a gente está na luta constante que é um coletivo de mulheres trans, que é aqui do DF e Entorno. A gente também trabalha com as meninas também do Entorno, Águas Lindas Valparaíso, Cidade Ocidental, mais ou menos isso. Vai ter o seminário agora e uma das meninas de condenação vai participar em Goiânia. A gente tem um projeto agora também. A gente viaja agora em setembro, entendeu?

00:23:58 PESQUISADOR

Entendi.

00:24:00 PARTICIPANTE

Estou esperando aí, não é? Se essa porta se fechou, é porque tem uma porta maior. Deus vai abrir, eu estou de boa. Eu só fiquei chateada pelo motivo da experiência, de ter mandado bem antes. Não cumpri nem a primeira experiência, entendeu? Fiquei mais sentida por esse lado, entendeu? Agora é a questão lá que eles foram lá e não me falaram nada. Eu também não tinha nem que criar também coisa também, entendeu? Para não envolver também a Secretaria da Mulher, aquela coisa toda. Eu também saí de boa, foi de boa. Mais ou menos isso.

00:24:45

Entendi.

00:24:45 PARTICIPANTE

Até a mulher lá que é engenheira perguntou para a menina lá que trabalha na área de RH. Outra menina ficava na área de compras. Aí eu ia ficar na área de vale transporte e vale refeição. Só que chegou o notebook lá para mim e eu não fazia quase nada. Daí eu tinha que ficar entregando material. Mas eu acho que para você coisar, tem que passar o trabalho para as pessoas. Fica lá ao Deus Dará. Mais ou menos isso, entendeu?

00:25:12 PESQUISADOR

Tem que incluir, é verdade, né?...

00:25:14 PARTICIPANTE

...Não gostei muito não, porque eu achei que ia trabalhar dentro do Senado e tal. Não que ia ser comissionada e tal, ou terceirizado. Mas junto com o pessoal lá, entendeu?

00:25:23 PESQUISADOR

Uhum.

00:25:24 PARTICIPANTE

E nesse mesmo dia surgiu as vagas de copeira para mim e eu me arrependi de não ter ido, sabia? 6 horas para ganhar 2 mil e pouco, que lá no Senado até limpeza ganha bem.

00:25:34 PESQUISADOR

A copeira era no Senado também?

00:25:36 PARTICIPANTE

Isso. É pela empresa que ganhou a licitação, que eu também tenho amizade também com a Leila. Eu só não tenho dinheiro, mas, amizade, Graças a Deus.

00:25:46 PESQUISADOR

Graças a Deus.

00:25:47 PARTICIPANTE

Dinheiro não tenho não, mas amizade eu tenho. Com a Leila, com a Érica.

00:25:51 PESQUISADOR

Então, de maneira geral, você acha que essa política contribui para a sua e para outras meninas?

00:25:56 PARTICIPANTE

Eu acho que tem que melhorar mais um pouco essa política, né? Na questão de mais cota para mulheres trans, dar espaço mais para nós, entendeu? Que eu vejo lá também que manda muitas mulheres lá, entendeu? Às vezes

as mulheres nem é vítima de violência, não sei como é que seria. E aí eu acho que muitas mulheres lá tiram muito espaço da gente também, entendeu? Como o meu caso, que eu fui para várias questões, de várias entrevistas. Eu sei que meu currículo não é um dos melhores, mas também não fica lá embaixo, entendeu?

00:26:30 PESQUISADOR

Entendi.

00:26:31 PARTICIPANTE

Igual a mulher lá no Ministério do Trabalho. A vaga ia ser minha. Porque uma pessoa lá que a Lídia me indicou. Eu fui indicada, e uma menina, não foi. Acho que desistiu, arrumou outro emprego, não sei. Eu fui entrevistada até pela encarregada. Era R\$ 2.600 a vaga lá, assistente administrativo, que é a vaga que eu quero, que eu estou querendo. Lá já trabalham algumas mulheres trans no Ministério do Trabalho. E o quê que acontece? A outra mulher, ela não gostou, que ela falou que a mulher não abria a boca e tal, e ela não gostou muito, porque eu sou extrovertida, comunicativa, que seja as pessoas assim e tudo, entendeu? Na questão que eu estou fazendo, na questão do meu curso de assistente social. Eu já entendo trabalhado no sistema SEI, entendeu? E como eu trabalhei como comissionada na Administração de Taguatinga, eu sei trabalhar com esse sistema SEI. Eu também trabalhava com processo também, entendeu? Nessas áreas aí. Então, eu já tenho então uma certa experiência. Só que essa mulher que faltou, ela jogou outro currículo, outra pessoa para poder tentar garantir a vaga. A mulher sabia dá aula no sistema SEI, a mulher tinha não sei quantas graduações. Então tirou a minha vaga para colocar uma pessoa que tinha uma graduação maior, entendeu?

00:27:58 PESQUISADOR

Entendi.

00:28:00 PARTICIPANTE

Eu não achei justo isso aí. Eu até falei para ela, a vaga era para mim, entendeu? Se ela não tivesse mandado mais ninguém, a vaga ia ser minha, só que tirou a vaga minha. Porque falou que tem que mandar para três currículos. Como ela faltou, se a outra faltou, deixasse concorrer eu e a outra que foi. A mulher: eu gostei muito de você.

Mas a outra pessoa que foi encaminhada para cá tinha experiência maior, um conhecimento maior, entendeu? Mas ela gostou muito de mim. Até falou para mim por mensagem no “zap”.

00:28:29 PESQUISADOR

Entendi. Tem que ter mais vaga, né? Afinal das contas...

00:28:31 PARTICIPANTE

...Eu não cacei confusão também não. Só falei essa questão com a Lídia. Porque ela tirou o espaço que era pra ser meu para colocar a mulher?

00:28:40 PESQUISADOR

Entendi.

00:28:41 PARTICIPANTE

E eu falei para ela que ela está enviando as amiguinhas dela e tudo, ela está doida comigo. Eu falei mesmo porque eu não acho isso justo, entendeu? Agora a maioria do povo lá que ela indica, não sei lá como é que seria. E as vagas ruim. Porque ela quer mandar copeira e limpeza para mim. Eu não quero esse tipo de vaga. Essas vagas, pode passar para outras meninas que realmente não tem qualificação profissional. A minha qualificação já é melhor. Aí eu falei para ela, eu vou te mandar outro currículo que não seja PCD também. Porque ela falou que às vezes é por causa da deficiência. Falei que não tem nada a ver, entendeu? Aí eu mandava o currículo sem ser PCD porque não tem *emblemilha* de PCD lá em cima. Aí na hora de contratar eu falaria que não precisa de passagem, entendeu? Porque eu tenho carteirinha passe livre, mas essa daí deu certinho, entendeu? A questão é que não deu certo em tudo, entendeu? Aí eu falei para ela que eu não posso ficar no rabo da fila não. Que eu fosse encaminhada sim para novas vagas que surgisse sim. Por mais que eu não passe, eu vou concorrer vaga com ela sim.

00:29:50 PESQUISADOR

Entendi.

00:29:51 PARTICIPANTE

Eu falei para ela e tudo e conversei com a [nome] também sobre isso, porque isso tem que ser resolvido, porque se não vou acionar o Fábio Félix, que é de direitos humanos para poder resolver essa questão aí. Vai ficar pior. Eu fui bem claro, entendeu? Porque eu sei meus direitos.

00:30:10 PESQUISADOR

Deixa eu te falar agora para finalizar, umas perguntas mais objetivas sobre você mesmo?

00:30:16 PARTICIPANTE

Pode perguntar. Eu estou falando mais que você, não é?

00:30:19 PESQUISADOR

Ah, mas é para isso mesmo.

00:30:20 PARTICIPANTE

Eu vou atrás do meu direito. Porque eu sei que estou sendo lesada. Eu vou atrás. Porque lá as vagas são para nós mesmo. Não é verdade?

00:30:19 PESQUISADOR

Mas é isso mesmo. Você está certa. E a ideia é que você fale mesmo porque...

00:30:29 PARTICIPANTE

...E minha amiga foi indicada porque ela é mulher trans. Ela foi indicada porque tem nível superior. Ela ficou e eu fiquei lá pra trás porque eu não fui nem indicada para essas vagas lá do Iphan. Porque eram 12 vagas, que foi um contrato grande lá de 12 vagas, contrataram um pessoal e depois contratou mais doze pessoas de assistente administrativo. Ela está de boa lá, ela ganha quase R\$ 3 mil. Está em uma boa, mais o vale alimentação. Trabalha de 9h a 7h, horário maravilhoso, trabalha com Leandro Grass que é maravilhoso, que é presidente do Iphan, entendeu? Não com ele, mas é no mesmo prédio. Que ele é o presidente do Iphan. O local maravilhoso, entendeu? Trabalhar com o pessoal de diversidade lá. Muito bom. Foi e ficou de boa. Agora eu estava trabalhando com pessoas hétero, pessoas realmente, sei lá, o que que aconteceu. Mas eu já trabalhei com pessoas hétero, entendeu? Mas aqui é homem, aquelas pessoas mais grossas, *peãozada* de obras, sabe como é que é? Eu não estou nada contra eles, sabe? Como não dei muita confiança, eles ficaram com raiva. Agora que a gente vai derrubar essa travesti, eu acho. O meu pensamento foi esse, pode falar, meu anjo?

00:31:36 PESQUISADOR

E a sua idade, é qual?

00:31:41 PARTICIPANTE

Oi?

00:31:41 PESQUISADOR

Idade. Quantos anos você tem?

00:31:44 PARTICIPANTE

54. Eu acho que ainda posso trabalhar, ainda não posso?

00:31:48 PESQUISADOR

Claro. Demais. Ainda tem muita coisa para trabalhar.

00:31:51 PARTICIPANTE

Tem gente que não pega. Vê a minha idade, não sei como é que é.

00:31:57 PESQUISADOR

Nossa, gente.

00:31:57 PARTICIPANTE

Vou tentar o BPC... Não posso BPC. É muito pouco. Salário mínimo. Quero trabalhar mais um pouco. 54 anos, pode perguntar.

00:32:07 PESQUISADOR

54, né?

00:32:11 PARTICIPANTE

É. Nasci em 71. Junto com a cidade de Ceilândia.

00:32:14 PESQUISADOR

Ah, legal, você é mulher trans?

00:32:18 PARTICIPANTE

Eu sou mulher trans. Documentada, meu amor. As pessoas têm que me respeitar como mulher trans. Eu mudei de nome através de processos. O juiz bateu o martelo. E foi dois processos, viu? Foi o nome depois o gênero. Hoje em dia, você já faz tudo de uma vez: nome e gênero. Pode falar a segunda pergunta.

00:32:34 PESQUISADOR

E etnia? Você se considera branca, preta, parda, amarela, indígena?

00:32:43 PARTICIPANTE

Eu sou branca. Não sou parda, não sou indígena.

00:32:48 PESQUISADOR

Ah, branca. É solteira, união estável, separada...?

00:32:49 PARTICIPANTE

... É para ajudar essa pesquisa aí não vai? Ajudar a gente, não é?

00:32:54 PESQUISADOR

Sim, eu vou te mandar. Claro. É para pedir a expansão da política, né? Claro. Para defender a expansão da política?

00:33:03 PARTICIPANTE

Isso mesmo. Na expansão. Você trabalhou lá dentro, né?

00:33:06 PESQUISADOR

Trabalhei na Secretaria da Mulher durante dois anos.

00:33:09 PARTICIPANTE

Pois é, lá tem um monte de vaga também, né? Eu vou conversar com a dona dos porcos, que eu não sou burra. Vou falar é com a Celina.

00:33:14 PESQUISADOR

Pois é, a Celina que consegue, né?

00:33:17 PARTICIPANTE

Vou diretamente na dona dos porcos, que é a Celina. Que é a vice-governadora que vai ser governadora.

00:33:23 PESQUISADOR

E você é solteira, casada, divorciada?

00:33:25 PARTICIPANTE

Sou solteira. Quero saber de homem não.

00:33:27 PESQUISADOR

Tem filhos? Não? Sim?

00:33:28 PARTICIPANTE

Não, não, meu anjo, nem quero. Para você ter filhos, você tem que ter uma vida estável. Uma casa, um carro, um emprego, não é? Futuramente, quem sabe. Eu arrumo um marido, consigo adotar um filho.

00:33:40 PESQUISADOR

E você mora sozinha?

00:33:42 PARTICIPANTE

Moro sozinha. Deus e minha cachorrinha.

00:33:47 PESQUISADOR

É, você tem algum dependente, como pessoas idosas... ?

00:33:51 PARTICIPANTE

Não, meu anjo. Moro sozinha. Minha mãe recebe aposentadoria. Um final de semana sim eu vou lá visitar ela.

00:33:58 PESQUISADOR

Certo.

00:34:00 PARTICIPANTE

Eu tenho minha independência, né? Que minha mãe acha melhor, também acho melhor mora só. Ela fica menos preocupada. E tem toda essa questão. Sempre morei só. Tem 20 anos que eu moro sozinha,

00:34:11 PESQUISADOR

É imóvel próprio, alugado?

00:34:12 PARTICIPANTE

Eu moro vai fazer 10 anos aqui em Taguatinga. Sempre fui dependente, graças a Deus...

00:34:18 PESQUISADOR

É alugado aí em Taguatinga?

00:34:20 PARTICIPANTE

Alugada, meu anjo. Eu pago o aluguel. Estou tentando sair do aluguel. Vamos ver se o Ibaneis dá as casas para a gente. As casas prometidas, não é? Até ano que vem, né? Que vai ser de graça. É minha casinha que eu vou ganhar pela Codab, porque eu sou deficiente auditiva. Eu estou na associação do Cireli, que lá as pessoas vão ganhar 400 casas.

00:34:40 PESQUISADOR

Da Codab? Ah, que maravilha!

00:34:42 PARTICIPANTE

Tomara, né, que ele dá. Ou então a gente derruba ele.

00:34:44 PESQUISADOR

Tomara! É o que ele tem que fazer mesmo nessa política do DF.

00:34:51 PARTICIPANTE

Está filmado isso aí não, né? Não está gravando não, né?

00:34:54 PESQUISADOR

Não, essa parte não pode deixar que não. Essa parte não vai não.

00:35:00 PARTICIPANTE

Fala, fala, meu amor.

00:35:01 PESQUISADOR

É aí você falou que está fazendo faculdade, né?

00:35:05 PARTICIPANTE

Isso... Você era o que lá na Secretaria da Mulher? Assistente Social?

00:35:08 PESQUISADOR

Eu era Especialista em Assistência Social, mas eu sou formado em Direito, então era especialista do direito.

00:35:14 PARTICIPANTE

Era comissionado sua vaga lá, né?

00:35:18 PESQUISADOR

Não. Era efetivo. Concurso.

00:35:20 PESQUISADOR

Então porque você saiu?

00:35:22 PESQUISADOR

Eu fui para a Defensoria, Defensoria pública.

00:35:26 PARTICIPANTE

Ah, então você conhece a Roberta Dávila?

00:35:29 PESQUISADOR

Roberta? Defensora?

00:35:29 PARTICIPANTE

Você conhece o pessoal lá da pasta. Você conhece o pessoal da pasta LGBT. A gente fez lá uma audiência, uma coisa lá, um seminário lá, uma coisa lá de...no mês do orgulho ali.

00:35:41 PESQUISADOR

Ah, que legal, Ah sei.

00:35:42 PARTICIPANTE

A chefe lá, Roberta Dávila, que é irmã da Paula Dávila. A Roberta da Defensoria ela é chefe lá. E a Paula Dávila é do Ministério Público do trabalho. Que a audiência pública que nós vamos conseguir.

00:35:56 PESQUISADOR

Ah, que ótimo. Você pode me mandar da audiência pública também que eu que eu vou?

00:36:04 PARTICIPANTE

Você vai querer ir?

00:36:05 PESQUISADOR

Vou.

00:36:06 PARTICIPANTE

Vou te dar um convite então.

00:36:07 PESQUISADOR

E eu divulgo, eu divulgo para o meu mestrado.

00:36:10 PARTICIPANTE

Não vai ser dia 8 mais, porque aconteceu um imprevisto lá. Parece que vai ser na segunda semana de agosto.

00:36:17 PESQUISADOR

Tá.

00:36:18 PARTICIPANTE

E lá, meu bem, a procuradora faz uma viagem maravilhosa. Não sei se você já foi lá na cidade da Cora Coralina. Já é a terceira viagem saindo daqui de Brasília. Pega o pessoal de Brasília e Goiás e vai. 15 mulheres. É um curso maravilhoso de culinária, de crochê, de poesia. Você volta com outra áurea lá daquela cidade, porque as mulheres de Coralina, as senhoras, tratam a gente bem, a gente aprende muita coisa.

00:36:41 PESQUISADOR

É Goiás Velho?

00:36:44 PARTICIPANTE

Oi? É um projeto... É... É Goiás Velho. que é a cidade quando aquela ali pronto.

00:36:49 PESQUISADOR

Ah, já fui lá, é lindo.

00:36:52 PARTICIPANTE

.. É um projeto mais um sem dor. É em Goiás Velho... O Tiago Ranieri, que ele é procurador também. E é dele o projeto que ele... que ele coisa, entendeu? A gente tá falando com a Paula Dávila e vai ter mais uma viagem esse ano, que vai ser em fevereiro.

00:37:05

Entendi.

00:37:06 PARTICIPANTE

Acho que vai ser a primeira ou segunda semana de fevereiro. Vai ser bom, porque não vai impedir agora a nossa audiência, né? Que a gente tem que fazer audiência mesmo. A gente tem que ter mais visibilidade. Você já ouviu falar do coletivo? Depois se adiciona aí no Instagram: foca trans.

00:37:20 PESQUISADOR

Vou adicionar, como escreve?

00:37:21 PARTICIPANTE

Sem o C cedilha. Foca Trans.

00:37:23 PESQUISADOR

Ah, como se fosse força.

00:37:26 PARTICIPANTE

Eu passo para você no *zap*. Eu passo o meu também. Adicionar você também. Vamos ficar muitos amigos. Você pode precisar de mim e eu precisar de você

00:37:34 PESQUISADOR

Claro, claro, pode deixar que eu vou adicionar lá. E por último, a pergunta é, qual que é a sua renda atualmente? Dos benefícios que você está recebendo.

00:37:42 PARTICIPANTE

Minha renda que eu recebo... Não dá pra nada! Eu recebo mil reais, mais ou menos, mas não recebo direto. É dois, três meses para receber o auxílio, né?

00:37:52 PESQUISADOR

Entendi.

00:37:53 PARTICIPANTE

Enquanto a gente está empregada, porque depois que começa a trabalhar, já corta. Lá, não cortou porque eu estava na experiência ainda, entendeu? Porque é vinculado. Você vê que o bolsa família cortou. Estou tentando voltar atrás, mas só esperando, né, na graça de Deus pra ver se volta. E os bicos que a gente faz, né? Que é a festa da diversidade que eu trabalhei sábado e domingo, quando tem festival, evento, essas coisas todas, entendeu?

00:38:17 PESQUISADOR

Saquei. Uhum.

00:38:19 PARTICIPANTE

Minha faculdade quem tá pagando é a minha irmã. Que é 200 e pouco, entendeu? E é isso. Até eu começar a trabalhar para mim para eu pelo menos pagar, porque eu não vou também trancar, né?

00:38:31 PESQUISADOR

E você está na expectativa de uma nova vaga aí, né...

00:38:34 PARTICIPANTE

E é online né? Porque presencial acho muito caro. Eu não tenho dinheiro, não. Não tenho renda. Entendeu? Vou tentar na UnB. Porque a UnB é faculdade de rico né? A gente está buscando agora essa proposta, né? UnB, que agora tem que ser dos pobres, dos negros, das travestis, de pessoas vulneráveis. Nem só das pessoas que têm dinheiro, que ganham bem ou as famílias que ganha bem. A pessoa que ganha bem bota na faculdade particular

00:38:57 PESQUISADOR

É, tem que fazer mesmo isso agora...

00:39:00 PARTICIPANTE

Os filhinhos de papai até hoje estudam lá. Lá tem que mudar. Tem que mudar essa política. Está mudando né?

00:39:06 PESQUISADOR

É, é, tem que fazer mesmo que a UnB está com vários programas de inclusão...

00:39:08 PARTICIPANTE

...E hoje travesti está no auge, né? Hoje é travesti e mulher trans. O povo nem quer saber de gay mais para ajudar os negócios. A gente tem que aproveitar esse auge da gente e ir lá, articular, bater nas portas. Vai ter porta na cara, mas vai ter muitas portas abertas, janelas para gente.

00:39:32 PESQUISADOR

Conquistar os espaços, né?

00:39:34 PARTICIPANTE

Igual já teve vários deputados. Bater porta na cara da gente, mas muitos abriram as portas para a gente. Entendeu? Pode perguntar mais.

00:39:42 PESQUISADOR

Não. Aqui por mim, acabou.

00:39:44 PARTICIPANTE

É isso aí. Mandar para a Secretária do Trabalho. Aumentar a cota lá. Em vez de 1% para 2%, pelo menos, ou 3%. Dá mais oportunidade para as mulheres trans, mulheres que não têm qualificação, dá outros tipos de vagas. É isso. Eu vou conversar tudo lá com a reunião das subsecretárias, que é a [nome próprio]. Falar tudo. Ela conseguir também curso também, que ela tem o instituto aí também e tal. Conseguir essas coisas, entendeu?

00:40:13 PESQUISADOR

Levar suas demandas, né?

00:40:15 PARTICIPANTE

Mas é isso. Porque a [NOME] só Jesus na causa para poder receber a gente. Aí vou eu falar com quem? Com a subsecretária que resolve do mesmo jeito. Se brincar, até mais. Pode falar, meu anjo.

00:40:27 PESQUISADOR

Ah, mas é isso. Aqui acho que já está suficiente. Tem muito material.

00:40:34 PARTICIPANTE

Lê o relatório para mim pra ver se ficou bom, para ver como é que vai ficar.

00:40:38 PESQUISADOR

Ah. Eu tenho que escrever ainda, né? Eu gravei...

00:40:43 PARTICIPANTE

E você vai colocar o quê? O que há de maior? Aumentar as cotas maiores para as mulheres trans?

00:40:51 PESQUISADOR

Sim...

00:40:52 PARTICIPANTE

Dá oportunidade para as pessoas que têm qualificação e que não tem também, entendeu? Que são as vagas que eu te falei que não precisa de qualificação maior que a limpeza, copeira e outras que surgirem também. A decepção é que às vezes não precisa. E as pessoas que têm uma experiência e que não têm nível superior ainda tem que dá oportunidade maior também. Entendeu? Porque tem vaga que a gente vai que é para nível médio, o assistente administrativo. Não exige nem nível superior. Mas se a pessoa manda com nível superior lá. A pessoa que tem graduação. Lógico que fica para trás né.

00:41:28 PESQUISADOR

Aham. Então vagas melhores para todo tipo de perfil, né?

00:41:31 PARTICIPANTE

Eu acho que tem que ter uma política mais formada, entendeu? Mas eu vou lá, meu bem. Eu vou abrir a boca no trombone para a [nome]. Ela e para a coisinha. Ela mandou mensagem aqui para mim e para a Lídia, entendeu? Que eu também dei uma sacudida nela para ela acordar um pouco. E ela falou, quando voltasse, ela vai entrar em contato comigo. Acho que é dia 15, mas eu estou de boa. Eu não estou assim, desesperada também, sabe? Dá para esperar mais um tiquinho? Mas eu vou esperar e está na graça de Deus. Porque se o inimigo fez sua porta, mas Deus vai abrir uma porta bem maior. E Deus me libertou de algum laço. Podia acontecer coisa bem pior.

00:42:06 PESQUISADOR

Isso mesmo.

00:42:15 PARTICIPANTE

Vai que algum homem desse em cima de mim e ia falar que era eu que estava dando em cima? Porque eles fazem isso. Sobra para quem? Para a gente que é travesti. Igual aconteceu com uma amiga minha.

00:42:30 PESQUISADOR

Entendi.

00:42:30 PARTICIPANTE

O menino deu em cima dela. Ele já era de maior. Acho que era jovem aprendiz. Já tinha 18, 19 anos. E veio falar era ela que estava dando em cima do menino? Porque parece que alguém... não sei como é que aconteceu, entendeu? Ela foi mandada embora... Ela foi mandada embora, foi injustiça. É sempre isso, por isso que a gente tem que ser profissional dentro do local de trabalho, entendeu? Não dá muita intimidade. Eu acho que eles ficaram com raiva porque eu não dei muita confiança. Mas enfim, se Deus me tirou é porque tem uma porta bem maior para mim.

00:43:00 PESQUISADOR

Vai dar certo, vai aparecer uma vaga bem melhor.

00:43:02 PARTICIPANTE

Estou correndo atrás nesse nosso projeto. E aí está dando tudo certo. Trabalhando, graças a Deus. As outras meninas já estão atrás. E aí eu já passei a relação para o Renova. Até amanhã tem que passar porque o renova DF, com muito custo, consegui a cota trans. Pelo menos o Coracy ele cumpriu. Só não cumpriu nas vagas que ele disse que ia conseguir para a gente. A gente tá aí na luta constante, na luta diária.

00:43:35 PESQUISADOR

Entendi! O Renova DF é...

00:43:36 PARTICIPANTE

Mas já deu tudo certo já, sabe, menino? Aí você coloca o relatório, entendeu porque além de eu ser mulher trans eu entro também com PCD. Mas como falei eu passei o currículo para a Lídia e tem que ter embleminha.

00:43:39

Hum, Hum.

00:43:52 PARTICIPANTE

Porque às vezes acha que é PCD e não quer contratar também, entendeu?

00:44:00 PARTICIPANTE

Entendi.

00:44:01 PARTICIPANTE

Mas depois que você estiver lá dentro para a formação, documentação, você já falou na hora que não precisa de passagem. Já vai ser contratada mesmo. Entendeu? Tem todo esse lado. E está saindo várias vagas, sabe? Na G&E também. Uma das meninas foi contratada para limpeza, que não tinha a qualificação profissional. Ela é PCD também, entendeu? As coisas estão começando a se abrir aos poucos. A gente tá indo.

00:44:32 PESQUISADOR

Certo.

00:44:35 PARTICIPANTE

Semana que vem eu vou lá na Real ver se eu tenho uma reunião lá com o menino. A gente está batendo na porta das empresas que presta serviço aos órgãos públicos.

00:44:42 PARTICIPANTE

Porque emprego tem normalmente, só tem que abrir mais oportunidades para as mulheres trans, entendeu?

00:44:47 PESQUISADOR

Entendi.

00:44:47 PARTICIPANTE

A gente sabe trabalhar. Nós sabemos exercer seu trabalho. Nós temos capacidade, entendeu? Você vê que a deputada federal é uma mulher trans Erica Hilton.

00:44:56 PESQUISADOR

Uhum.

00:44:58 PARTICIPANTE

E ela tem capacidade melhor que muita gente. Aí ela quer aderir à 6X1. A gente está escravo. E as pessoas quer que a gente seja escravo. Mas é isso. A gente tem que mudar essa política pública para nós voltada para mulheres trans, travesti. Nós somos as pessoas mais vulneráveis que existe no alfabeto aí, no meio LGBTQIA+.

00:45:22

Uhum. Então é isso.

00:45:24 PARTICIPANTE

Nós somos as primeiras a existir, entendeu?

00:45:26 PESQUISADOR

Entendi.

00:45:29 PARTICIPANTE

Tem que ter visibilidade nas paradas, aqueles lugares, entendeu? Pode perguntar, então, vai ficar formalizado isso. Ah, então é assim. Vai ver se aumenta mais um pouco a cota. Vai reivindicar isso lá na Secretaria. Para dar oportunidade também para as pessoas que não tenham qualificação... é... avançada na oportunidade também para outras oportunidades de emprego e também as que estiver no superior, também em ajuda-las também... deu alguma vaga mais estipulada, uma vaga melhorzinha, entendeu?

00:45:48 PESQUISADOR

Isso. E aí em conclusão...

00:46:00 PARTICIPANTE

A minha amiga... ela trabalha... no STJ. Final do ano faz dois anos. Ela foi indicada pela Secretaria da Mulher.

00:46:12 PESQUISADOR

Ah, sim...

00:46:13 PARTICIPANTE

Porque as pessoas que fazem uma entrevista falam que você é maravilhoso. Aí você fica esperando sentada porque em pé você cansa. Porque eles veem que a gente é, mas lá não. Lá é indicação para mulheres trans também, porque a gente vai, mas a gente vai concorrer com mulheres. Por isso que eu te falei, tem mulheres com qualificação maior, mas às vezes elas jogam nas mulheres que tem menos, aquela coisa ali, entendeu? Que ela querer e tal. A gente consegue garantir aquela vaga, entendeu? Igual eu falei para ela. E a gente concorre com duas pessoas. Ela tem que mandar três currículos para vaga. Eu já garanti assim duas vagas que tinha. Acho que seis mulheres, eu e mais cinco. E tem um certo preconceito também que a gente sente na hora, entendeu?

00:47:01 PESQUISADOR

Entendi.

00:47:01 PARTICIPANTE

Mas é isso aí. Ia dar certo. Se ela não tivesse jogado a mulher que tinha uma graduação, uma coisa mais avançada, eu tinha ficado na vaga, porque a mulher gostou demais em mim. Entendeu? Mas Deus vai abrir uma porta maior para mim. Eu creio, e vou receber, em nome de Jesus.

00:47:17 PESQUISADOR

Vai dar certo.

00:47:23 PARTICIPANTE

Mas é isso. Aí você fala dessa política aí. Política de oportunidade para as que não tem uma qualificação. E para quem tem qualificação maior também. E aumentar um pouco a cota nesses encaminhamentos aí também. Para mulheres trans, indígenas. A gente concorre com esse pessoal, né? E a gente ainda também como mulheres, mas mulheres trans. E a gente é vítima de violência o tempo todo. Que a gente sofre violência diária, tanto na rua, tanto no trabalho, tanto em vários lugares. A gente sofre ali. A transfobia, o preconceito. Somos muito mais vulneráveis que muitas mulheres aí..., mas tem mulher também que desvaloriza, né? Leva um tapa, depois um tiro, uma facada e morre. Porque se levar o primeiro tapa tem que denunciar, não é verdade? E elas não denunciam por causa do medo. Aí tem o feminicídio aí.

00:48:21 PESQUISADOR

Uhum.

00:48:29 PARTICIPANTE

Já teve até caso de policial..., mas é isso, mais ou menos. E é isso aí você passa essa demanda aí?

00:48:34 PESQUISADOR

Tá bom?

00:48:34 PARTICIPANTE

... Para aumentar, entendeu? Para pessoas na terceira idade, pessoas mais avançadas... que na velhice... é mais difícil para a gente conseguir emprego que é acima dos 40, 50, entendeu? Eu sei que com 60 já não consigo. Eu ainda tô na faixa de conseguir ainda: 50, 55. Com 56, 57 já fica mais complicado, não é verdade?

00:49:04 PESQUISADOR

Sim.

00:49:11 PARTICIPANTE

Já tá na idade já quase perto de se aposentar, aquela coisa toda. A gente entra na aposentadoria de mulheres. Tem que documentar... tem toda essa série aí... essa demanda aí... entendeu? ... Aí você vê direitinho aí essa questão aí e faz o alinhamento aí, bem legal, entendeu? Tá, pra ver essa demanda. Aí se dá uma melhorada, entendeu? Com essa pesquisa para a gente melhorar essa taxa aí, entendeu? Da empregabilidade, entendeu?

00:49:37 PESQUISADOR

A pesquisa deve ficar pronta lá para setembro. Até setembro no máximo eu tenho que defender, né?

00:49:47 PARTICIPANTE

Meu bem, você vai mandar isso aí em agosto.

00:49:50 PESQUISADOR

Tomara. Amém, vai dar certo.



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

SEGUNDA SECRETARIA

Diretoria de
Administração e
Finanças
Coordenadoria de
Serviços Gerais



DESPACHO

Interessado: Ouvidoria - OUV

Assunto: Demanda 160625E1532LAI - AFM - Acordo de Cooperação Técnica nº 001/2017.

À Diretoria de Administração e Finanças - DAF

Com vistas à Ouvidoria - OUV

Senhor Diretor,

Em atenção à manifestação recebida na **Demanda 160625E1532LAI (2202436)**, informamos que o Acordo de Cooperação firmado entre a CLDF e a SMDF tem como objetivo promover a inclusão de mulheres em situação de vulnerabilidade econômica, decorrente de violência doméstica e familiar, e estabelece em seu Plano de Trabalho a meta de reservar, no mínimo, 5% das vagas nos contratos de serviços terceirizados da CLDF para aquelas encaminhadas pela SMDF, que atendam aos requisitos profissionais.

Nos termos do acordo, as vagas são disponibilizadas nos contratos de mão de obra residente, e a quantidade de vagas disponíveis em cada contrato é informada à Secretaria. Conforme o Plano de Trabalho, a SMDF é responsável pelo encaminhamento das candidatas que atendam aos requisitos profissionais necessários para o exercício da atividade. Respeitando o sigilo das colaboradoras, a quantidade, identidade e informações das mulheres não são repassadas aos gestores dos contratos da CLDF.

O terceiro termo aditivo foi publicado no Diário Oficial do Distrito Federal no dia 1º/09/2022, mantendo o acordo vigente até dia 31/08/2027.

Diante disso, a apresentação de informações mais detalhadas sobre os questionamentos realizados torna-se inviável. Reiteramos nosso compromisso com a transparência e permanecemos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Brasília, 18 de

junho de 2025.

JOSE GOMES DA

SILVA NETO

Gestor do Acordo de Cooperação Técnica nº 001/2017



Documento assinado eletronicamente por **JOSE GOMES DA SILVA NETO - Matr. 24077, Gestor(a) de Contrato**, em 18/06/2025, às 17:23, conforme Art. 30, do Ato da Mesa Diretora nº 51, de 2025, publicado no Diário da Câmara Legislativa do Distrito Federal nº 62, de 27 de março de 2025.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:

http://sei.cl.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0

Código Verificador: **2205705** Código CRC: **367B6120**.

Praça Municipal, Quadra 2, Lote 5, 4º Andar, Sala 4.9 – CEP 70094-902 – Brasília-DF – Telefone: (61)3348-8590
www.cl.df.gov.br - cesg@cl.df.gov.br

00001-00025126/2025-25

2205705v10

PROCESSO nº 19.00.7001.0003483/2025-90

DESPACHO

Trata-se de processo administrativo instaurado a partir de pedido de informação registrado no Sistema Ouvidoria Cidadã (1195071), por meio do qual Aurélio Faleiros da Silva Maia, servidor público e mestrando em Direitos Humanos e Cidadania pela Universidade de Brasília – UnB, solicita dados referentes ao Acordo de Cooperação Técnica celebrado entre o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e a Secretaria da Mulher do Distrito Federal (SMDF).

O Requerente informa que os dados subsidiarão a conclusão da dissertação de mestrado intitulada “Inclusão de Mulheres em Situação de Violência no Mercado de Trabalho: a experiência das atendidas pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal (SMDF)”.

As informações solicitadas são as seguintes:

- o número de mulheres participantes no âmbito da cooperação;
- as funções ou atividades desempenhadas por essas mulheres no CNMP;
- o tempo médio de atuação ou duração dos vínculos estabelecidos;
- eventuais outras informações públicas que possam contribuir para a caracterização da execução e dos impactos do Acordo.

Constam dos autos, além da manifestação do Requerente, a folha de rosto do projeto de pesquisa, conforme exigido pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP, contendo dados da instituição proponente (UnB), do pesquisador responsável e da coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania (1195072).

O pedido foi encaminhado a esta Secretaria de Administração, com vistas à adoção das providências cabíveis, por meio do Despacho (1195074), da Ouvidora Nacional do Ministério Público.

Em 2 de maio de 2022, foi celebrado Acordo de Cooperação entre o CNMP e o Distrito Federal, por intermédio da Secretaria de Estado da Mulher (SMDF), para disciplinar ações conjuntas visando assegurar assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica decorrente de violência doméstica e familiar.

Houve a contratação de uma profissional com esse perfil, em maio de 2023, a qual desempenha a função de auxiliar administrativa e cujo vínculo

permanece ativo.

Despacho SA (1195258)

SEI 19.00.7001.0003483/2025-90 / pg. 1

Posteriormente e considerando o término da vigência do referido acordo de cooperação, o CNMP celebrou novo termo com o Distrito Federal, por intermédio da SMDF, o ACT 3, de 11 de fevereiro de 2025 (1195776), que contou com interveniência da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais do CNMP (CDDF).

Nesse acordo de cooperação, constou que contratações com quantitativo mínimo de 25 (vinte e cinco) colaboradores reservarão o percentual mínimo de 8% (oito por cento) para mulheres em situação de vulnerabilidade econômica decorrente de violência doméstica e familiar, em atendimento ao Decreto 11.430, de 8 de março de 2023.

Ressalte-se que o CNMP não dispõe de contratos com grandes quantitativos de mão de obra, de modo que, observados os parâmetros legais até então vigentes, havia a obrigatoriedade de aplicação dessa regra a apenas um dos contratos e no quantitativo de uma colaboradora, tal como já havia sido devidamente efetivado.

Destaque-se que, após a celebração do ACT CMNP/SMDF 3/2025, as Contratadas prestadoras de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra foram notificadas a respeito da relevância da implementação dessa política pública, ainda que os contratos não empregassem quantitativos iguais ou superiores a vinte e cinco colaboradores.

Tal recomendação se deu antes das alterações promovidas pelo Decreto nº 12.516/2025, de 17 de junho de 2025, que modificou o Decreto nº 11.430/2023, para exigir a previsão de percentual para contratação de vítimas de violência doméstica em todas as contratações de mão de obra com dedicação exclusiva, e não apenas naquelas acima de determinado quantitativo, veja-se:

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 art. 6º, caput, inciso XVI, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual igual ou superior a 8% (oito por cento) das vagas.

§1º-A 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 poderão prever reserva de vagas em contratos com quantitativo inferior a vinte e cinco colaboradores, admitida, nesses casos, a previsão de percentual inferior a 8% (oito por cento).

Considerando que essa alteração legislativa é recente, não houve tempo hábil para modificação formal do ACT CMNP/SMDF 3/2025, nem a celebração de novas contratações ou admissões de pessoal.

Dessa forma, encaminhem-se os autos à Ouvidoria Nacional do Ministério Público para as providências cabíveis.

Brasília/DF, data da assinatura eletrônica.



Documento assinado eletronicamente por **Juliane Erthal de Carvalho, Secretária de Administração**, em 23/06/2025, às 23:03, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 DE NOVEMBRO DE 2020, e Portaria CNMP- PRESI Nº 77, DE 8 DE AGOSTO DE 2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site

https://sei.cnmp.mp.br/sei/controlador_externo.php?

`acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0` informando o código verificador **1195258** e o código CRC **6FBB58F7**.

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Dados Básicos da Manifestação

Tipo de Manifestação: Acesso à Informação

Esfera: Federal

NUP: 18002.007555/2025-94

Órgão Destinatário: MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Órgão de Interesse: Acesso à informação

Assunto:

Subassunto:

16/06/2025

Data de Cadastro: Concluída

Situação: 14/07/2025

Data limite para resposta:

Canal de Entrada: Internet

Modo de Resposta: Pelo sistema (com avisos por email)

Registrado Por: Órgão

Tipo de formulário: Acesso à Informação

Serviço:

Outro Serviço:

Teor da Manifestação

Resumo:

Teor:

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Assunto: Solicitação de Informações sobre o Acordo de Cooperação Técnica nº 120/2023 – SMDF/MGI

Boa tarde,

Meu nome é Aurélio Faleiros da Silva Maia, sou mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania da Universidade de Brasília (UnB), e já atuei como especialista em assistência social vinculado à Secretaria da Mulher do Distrito Federal (SMDF).

Neste momento, encontro-me na fase final da elaboração da minha dissertação, intitulada “Inclusão de Mulheres em Situação de Violência no Mercado de Trabalho: a experiência das atendidas pela Secretaria da Mulher do Distrito Federal (SMDF)”, com foco na análise das políticas públicas de inclusão socioproductiva de mulheres em situação de violência de gênero.

Nesse contexto, venho respeitosamente solicitar ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) informações referentes ao Acordo de Cooperação Técnica nº 120/2023, firmado com a SMDF, especialmente sobre:

A quantidade de mulheres participantes no âmbito do acordo;

As funções ou atividades desempenhadas por elas junto ao MGI;

A duração média dos vínculos ou participações no programa;

Quaisquer outras informações públicas que possam colaborar com a análise da implementação e dos impactos do referido acordo.

As informações eventualmente prestadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando os princípios éticos da pesquisa científica e a proteção de dados sensíveis.

Desde já, agradeço imensamente pela atenção e coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais.

Atenciosamente,

Proposta de melhoria: Aurélio Faleiros da Silva Maia

Município do local do fato: Mestrando em Direitos Humanos e Cidadania - UnB

UF do local do fato:

Local: Brasília
DISTRITO FEDERAL

Anexos Originais

18002007555202594_pdf_1.pdf

Não há anexos complementares.

Não há textos complementares.

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Não há envolvidos na manifestação.

Campos Adicionais

Não há campos adicionais.

Dados das Respostas

Resposta - 07/07/2025 16:09

Tipo de Resposta	Resposta Conclusiva
Data/Hora	07/07/2025 16:09
Teor da Resposta	Senhor(a), O Serviço de Informações ao Cidadão do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos □ MGI agradece o seu contato. Em atenção ao Pedido de Informação, seguem abaixo as informações conforme requerido: Quantidade de mulheres participantes no âmbito de acordo: atualmente, há 22 mulheres vinculadas aos contratos administrativos sob a gestão desta Diretoria; Funções ou atividades desempenhadas pelas participantes junto ao MGI: as colaboradoras atuam nas funções de assistente administrativo e recepcionista, nos contratos que já contemplam a reserva de vagas prevista no acordo; Duração estimada dos vínculos ou participações no programa: no contrato de assistente administrativo, a maioria das colaboradoras permanece vinculada desde o início da execução contratual, em março de 2024. Quanto ao contrato de recepção, iniciado em maio de 2025, embora recente, as colaboradoras já se encontram em pleno exercício de suas atribuições. Atenciosamente,
Decisão	Acesso Concedido
Especificação da Decisão	Resposta solicitada inserida no Fala.Br
Compromisso	
Anexos	

Denúncia de descumprimento

Não há registro de denúncias de descumprimento.

Incidente de correção - Admissibilidade**Incidente de correção - Decisão****Dados de Encaminhamento**

Não há registros de encaminhamento.

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Dados de Prorrogação

Não há registros de prorrogações.



Aurélio Faleiros <aureliofsmaia@gmail.com>

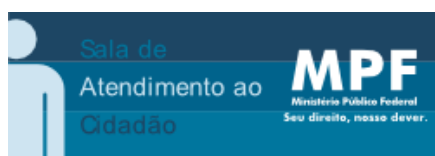
Sala de Atendimento ao Cidadão - MPF Finalização da Manifestação 20250041524

1 mensagem

MPF Sistema Cidadão <manifestacao-noreply@mpf.mp.br>

16 de junho de 2025 às 16:11

Para: aureliofsmaia@gmail.com



Prezado(a) **AURELIO FALEIROS DA SILVA MAIA,**

Agradecemos o contato por esta via de comunicação. Segue informações sobre a sua manifestação **20250041524**.

Agradecemos o contato por esta via de comunicação. O documento a qual deseja acesso está disponível através do seguinte link:
<https://mulher.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2020/06/Acordo-de-Cooperacao-PGR-01-2021.pdf>

Vale ressaltar que a Sala de Atendimento ao Cidadão não faz nenhuma alteração no conteúdo da resposta e a envia exatamente como recebida dos setores demandados.

Além disso, conforme Art. 14, da Resolução CNMP nº 89/2012, as decisões de indeferimento ao acesso à informação ou as razões da negativa estão sujeitas a recurso no prazo de dez dias, a contar da ciência, que deverá ser registrado por meio de uma nova manifestação.

[Clique aqui](#) e nos ajude a melhorar os nossos serviços! São apenas 2 perguntas em 30 segundos.

Após o preenchimento de 1 pesquisa de satisfação, será emitido em seu nome um selo "Atitude de Valor", válido por 1 (um) ano, como agradecimento pela sua disponibilidade em ajudar o MPF.

Obrigado pela confiança no Ministério Público Federal!

Atenciosamente,

Sala de Atendimento ao Cidadão - MPF



Aurélio Faleiros <aureliofsmaia@gmail.com>

Expedição Eletrônica - ACT Sec. da Mulher

1 mensagem

MPTDigital Administrativo <mpt.expedicao@mpt.mp.br>
Para: aureliofsmaia@gmail.com

2 de julho de 2025 às 13:30

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO MPTDIGITAL
ADMINISTRATIVOEXPEDIÇÃO ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS MENSAGEM
AUTOMÁTICA

Prezado Aurélio,

Em atenção ao solicitado na Ouvidoria do MPT, encaminhamos anexo o Acordo de Cooperação Técnica nº 41.2023 MPT/SMDF.

Att,

Diretoria de Administração
Procuradoria-Geral do Trabalho

Para ciência, segue em anexo:

Documento nº: **004106.2025**Referente ao **20.02.0001.0004880/2025-57**

A expedição eletrônica de documentos é o meio oficial de comunicação de atos administrativos no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Esta é uma mensagem automática e não deve ser respondida.

Cópia de documento 004106.2025.pdf

277K



Aurélio Faleiros <aureliofsmaia@gmail.com>

Serviço de Informação ao Cidadão - Protocolo Nº 25000160075 (147558)

1 mensagem

no-reply@senado.leg.br <no-reply@senado.leg.br>
Para: aureliofsmaia@gmail.com

18 de junho de 2025 às 22:04

Prezado Sr. Aurélio,

Em atenção ao protocolo 25000160075 (pedido nº 147558), o Senado Federal agradece o contato e comunica que são 37 mulheres empregadas pelo programa, nas seguintes funções: 4 Apoio Administrativo, 7 Copeiras, 9 Auxiliares Operacionais de Secretariado, 9 Serventes, 3 Atendentes, 2 Auxiliares de Acabamento, 2 Auxiliares de Eletricista e 1 Bombeiro Civil. O tempo de atividade no órgão é mais de 1 ano.

Atenciosamente,

Serviço de Informação ao Cidadão e Proteção de Dados Pessoais Senado Federal
| Secretaria de Gestão de Informação e Documentação Alô Senado - 0800 061
2211 <https://www12.senado.leg.br/institucional/ouvidoria>

Atenção! Não responda este e-mail! Caso necessite de informações complementares, registre novo pedido de informação através dos canais de atendimento ao cidadão: <https://www12.senado.leg.br/institucional/ouvidoria/form-ouv-lai> ou disque para o Alô Senado 0800612211. Não se esqueça de referenciar o número de protocolo do pedido original. Para interposição de recurso, solicita-se abrir novo protocolo, mencionando o interesse em recorrer. O recurso será levado a deliberação da Mesa ou da Comissão Diretora.

PEDIDO DE INFORMAÇÃO

"Boa tarde, sou estudante de mestrado do Programa de Pós Graduação em Direitos Humanos e Cidadania da UnB, e também já fui especialista em assistência social vinculado à Secretaria da Mulher do DF. Atualmente, estou na reta final da minha dissertação intitulada 'INCLUSÃO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DAS ATENDIDAS PELA SECRETARIA DA MULHER DO DISTRITO FEDERAL

(SMDF)', sobre a política de inclusão promovida no âmbito da SMDF. Nesse contexto, gostaria de consultar ao Senado, em relação ao Acordo de Cooperação Técnica Assinado com a SMDF (ACT 2023/00003 SENADO/SMDF), a quantidade de mulheres empregadas pelo programa e demais informações que possam ser oferecidas como funções e tempo de atividade no órgão." (sic)

Protocolo 25000160075

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=e256e855b7&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1835317428040116238&simpl=msg-f:18353174280401...>

1/1



Aurélio Faleiros <aureliofsmaia@gmail.com>

STJ - Ouvidoria - Resposta à demanda Assunto: Solicitação de Informações sobre o Acordo de Cooperação Técnica nº 4/2023 – STJ/SMDF

Ouvidoria do STJ <naoresponda@stj.jus.br>

9 de julho de 2025 às 16:28

Para: aureliofsmaia@gmail.com

Veja, abaixo, a resposta à demanda registrada na Ouvidoria do STJ:

Olá!

Obrigada pelo contato. Sua manifestação é importante para nós, é o exercício da sua cidadania.

Em resposta à sua manifestação, repassamos as informações recebidas da unidade responsável pelo assunto:

"A Assessoria de Gestão Sustentável (AGS) fornece as informações a seguir referentes ao Acordo de Cooperação Técnica nº 4/2023, celebrado com a Secretaria da Mulher do Distrito Federal:

1. A quantidade de mulheres atendidas/inseridas no âmbito do acordo;

Atualmente o STJ atende 14 mulheres em situação de vulnerabilidade em 4 contratos de terceirização.

2. As funções ou atividades desempenhadas por essas mulheres no STJ;

As atividades desempenhadas por essas mulheres são nos contratos de:

- auxiliar de serviços gerais - 7 vagas •
recepção - 5 vagas
- secretariado - 1 vaga •
vigilância - 1 vaga

3. A duração média das atuações ou vínculos estabelecidos;

As mulheres beneficiadas pelas cotas nos contratos de terceirização permanecem contratadas durante a vigência dos contratos que costumam ser de 24 meses.

4. Outras informações públicas disponíveis que possam colaborar com a caracterização da execução e dos impactos do referido ACT.

A Resolução CNJ n. 497/2023 estabelece que as cotas devem ser observadas nos contratos acima de 25 colaboradores(as). Contudo as vagas vão sendo preenchidas conforme surgem oportunidades mediante desligamentos pois optou-se por não criar novas vagas nos contratos para atender a demanda das cotas. Em alguns tipos de contratos tem sido observada dificuldade de preenchimento das vagas em decorrência da qualificação das mulheres atendidas pela SMDF.

Atualmente o único cadastro estruturado para atendimento da Resolução CNJ n. 497/2023 é o de "mulheres vítimas de violência física, moral, patrimonial, psicológica ou sexual, em razão do gênero, no contexto doméstico e familiar", gerido pela

Secretaria da Mulher do Distrito Federal (SMDF). O STJ está monitorando novas oportunidades para inserir as demais categorias de mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico- social, conforme dispõe o artigo 2º da citada resolução.

A iniciativa é pioneira e a operacionalização das cotas nos contratos tem se mostrado desafiadora no sentido da instituição precisar de preparação interna para recebimento de mulheres que por vezes apresentam necessidade de monitoramento e acompanhamento especializado."

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=e256e855b7&view=pt&search=all&permmsgid=msg-f:1837198851181058039&simpl=msg-f:1837198851181...>

1/2

E para aprimorar nossos serviços e garantir que sua experiência seja a melhor possível, convidamos você a participar da nossa [Pesquisa de Satisfação](#).

Atenciosamente,

Júlia da Ouvidoria do Superior Tribunal de Justiça

66495G

Quer saber mais?

- A competência e a atuação do STJ estão disponíveis no [site](#).
- Se deseja conhecer sobre o Tribunal, [clique aqui](#).
- Já o contato das principais unidades você encontra [aqui](#).
- Para explicações simples sobre os serviços que o Superior Tribunal de Justiça oferece, como usá-los e o que esperar, acesse a [Carta de Serviços do STJ](#).
- Agora, se quiser saber mais sobre a nossa atuação, acesse a [página da Ouvidoria do STJ](#).

Nesse caso não é possível apresentar um complemento, porque esse tipo de resposta não se encaixa nos casos previstos pela lei. Se você precisar de mais informações, pedimos que registre uma nova demanda.

Atenciosamente,

Ouvidoria do Superior Tribunal de Justiça.

Detalhe do Documento

Documento:

4453665

Status:

Resposta Conclusiva

Data:

25/07/2025

SEI/STM - 4453665 - Ouvidoria - Formulário de Resposta Conclusiva

Ouvidoria - Formulário de Resposta Conclusiva

Prezado Aurélio Faleiros da Silva Maia,

Em atenção a manifestação de Vossa Senhoria, encaminhamos, a seguir, as informações consolidadas pelas unidades competentes deste Tribunal:

1. *Quantidade de mulheres inseridas no âmbito do acordo*

Até o presente momento, três (3) mulheres assistidas pela SMDF foram inseridas no âmbito do contrato de prestação de serviços de limpeza firmado com o STM, que contempla um total de 43 postos de trabalho. A inserção ocorre de forma gradativa, conforme substituições ou ampliações contratuais, observados os critérios técnicos, jurídicos e administrativos previstos.

2. *Funções ou atividades desempenhadas*

Atualmente, as mulheres inseridas exercem funções relacionadas à limpeza e conservação, de acordo com os perfis dos postos ocupados. O Termo de Cooperação prevê, no entanto, a possibilidade de alocação em outras funções administrativas, como portaria, recepção, técnico em secretariado, brigada civil, vigilância, desenhista, entre outras, a depender da demanda e da adequação ao perfil das candidatas.

Para subsidiar esse processo, a SMDF recebeu deste Tribunal, após a assinatura do Termo, ofício com os requisitos exigidos para cada função, com o objetivo de orientar e preparar as beneficiárias. A indicação das candidatas é realizada pela SMDF, a seleção é conduzida pela empresa contratada, e a efetivação ocorre mediante validação conjunta entre as partes.

3. *Duração das atividades ou contratos realizados*

O Termo de Cooperação nº 07/2024 possui vigência de 10 (dez) anos, contados a partir de sua assinatura em 19 de novembro de 2024. Os contratos administrativos firmados com empresas prestadoras de serviço possuem duração de até 60 meses, com prorrogação conforme a legislação aplicável. Já está em execução um contrato firmado sob a égide da nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021), que contempla cláusulas específicas voltadas à responsabilidade social e inclusão.

4. ***Outras informações públicas disponíveis***

O STM encontra-se à disposição para disponibilizar, mediante solicitação, documentos públicos complementares relacionados à implementação do referido Termo, como registros de reuniões, ofícios e relatórios técnicos, observando os limites legais de proteção de dados pessoais e sigilo contratual.

Adicionalmente, informamos que, no dia **18 de agosto de 2025**, às **14h**, este Tribunal sediará uma **audiência pública** com foco na ampliação da efetividade da Lei nº 14.133/2021, com destaque para os dispositivos relacionados à equidade de gênero e responsabilidade social. O evento será aberto ao público e poderá representar oportunidade relevante para a sua pesquisa.

Por fim, destacamos que, no âmbito da atual gestão da Ministra-Presidente do STM, a temática da equidade e inclusão tem recebido prioridade. Nesse contexto, foi instituído o **Comitê Pró-Equidade e de Políticas Antidiscriminatórias** e o **Observatório Pró-Equidade da Justiça Militar da União**, instâncias voltadas à promoção de políticas afirmativas no âmbito desta Corte.

Reiteramos nossa disposição para eventuais esclarecimentos adicionais e desejamos êxito na conclusão de sua pesquisa acadêmica.

Atenciosamente,

Ouvidoria da Justiça Militar da União

Verificação de Autenticidade

A autenticidade do documento pode ser conferida informando:

- Código verificador: **4453665**
- Código CRC: **80B0303E**



Aurélio Faleiros <aureliofsmaia@gmail.com>

Ouvidoria TCU - Manifestação no. 383864

1 mensagem

ouvidoria@tcu.gov.br <ouvidoria@tcu.gov.br>

4 de julho de 2025 às 10:51

Para: aureliofsmaia@gmail.com

Cc: ouvidoria@tcu.gov.br

**Prezado(a) Sr./Sra., AURELIO FALEIROS DA SILVA MAIA**

Escrevemos em atenção à demanda nº 383864, enviada à Ouvidoria do Tribunal de Contas da União (TCU), por meio da qual Vossa Senhoria solicita informações sobre a implementação do Termo de Cooperação nº 3/2024, celebrado entre este Tribunal e o Governo do Distrito Federal, por meio da Secretaria da Mulher.

A demanda foi encaminhada à Secretaria-Geral de Administração do TCU (Segedam), unidade responsável pela matéria, que nos prestou o seguinte esclarecimento:

“O Termo de Cooperação ainda é recente e será implementado de forma gradual, à medida que surgirem novas vagas ou contratos. Informamos que, até o momento, não há mulheres contratadas com base no referido Termo.”

Agradecemos o contato e colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se façam necessários.

Ouvidoria do TCU

Sua opinião é importante para nós [clique aqui](#) para participar de nossa pesquisa de satisfação.

Você sabia que o aplicativo TCU Mobile permite que você cadastre uma manifestação de Ouvidoria? Baixe o aplicativo na Apple Store ou Play Store e cadastre suas manifestações diretamente do seu dispositivo móvel.



<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=e256e855b7&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1836724613222110718&simpl=msg-f:18367246132221...>

À SEPG,

Trata o presente de resposta à manifestação advinda da Ouvidoria-Geral, N. 2025-048402, cujo relato segue transcrito:

*"Boa tarde, venho respeitosamente solicitar ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) informações relativas ao **Termo de Cooperação nº 020/2022, celebrado entre este Tribunal e o Governo do Distrito Federal por meio da SMDF**, especialmente no que se refere a:*

- A quantidade de mulheres inseridas no âmbito desse acordo;*
- As funções ou atividades desempenhadas pelas mulheres no TJDFT;*
- A duração das atividades ou contratos realizados com base nesse instrumento;*
- e*
- Outras informações públicas disponíveis que possam contribuir para a análise da implementação e dos impactos do referido termo de cooperação.*

As informações solicitadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, observando-se os princípios éticos da pesquisa e a confidencialidade dos dados pessoais eventualmente envolvidos."

Em atenção especificamente aos pontos arguidos na manifestação, cumpre-nos responder:

*- A quantidade de mulheres inseridas no âmbito desse acordo: **08 mulheres**.*

- As funções ou atividades desempenhadas pelas mulheres no TJDFT e a duração das atividades ou contratos realizados com base nesse instrumento:

a) Contrato prestação de serviços continuados relativos às atividades de copeiragem para execução de serviços no âmbito do TJDFT, dispõe de

04 vagas de copeira, ocupadas por mulheres em situação de vulnerabilidade indicadas pela SMDF, com vigência prevista por dois anos a partir da data de sua assinatura (01/02/2024), podendo ser prorrogado por até 10(dez) anos, na forma da lei.

b) Contrato de apoio operacional e administrativo, incluindo almoxarifes, carregadores, motoristas, auxiliares administrativos, supervisores e encarregado geral, dispõe de 02 vagas de auxiliar de administrativo e 02 vagas de carregadores, ocupadas por mulheres em situação de vulnerabilidade indicadas pela SMDF, com vigência prevista para 15/10/2029.

- Outras informações públicas disponíveis que possam contribuir para a análise da implementação e dos impactos do referido termo de cooperação:

Seguem descritos no quadro abaixo, os normativos e principais ações vigentes no TJDF, pertinentes ao tema:

Ano 2022	- O TJDF estabeleceu a Portaria Conjunta 145/2022, com atualização por meio da Portaria Conjunta 22/08/2023, que instituiu a reserva de vagas para mulheres em condição de vulnerabilidade em contratos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra; - TJDF firma Acordo de Cooperação Técnica 020/2022 com a Secretaria da Mulher para estabelecer parceria, configurado o interesse mútuo entre o TJDF e a SMDF, visando nos contratos de prestação de serviços terceirizados destinadas a mulheres em situação de vulnerabilidade na forma do artigo 5º da Lei 11.340/2006. Com posterior ajuste, em 2023, face determinado na Resolução CNJ n. 497/2023. - Estabelecimento do fluxo de informações entre o TJDF, empresas contratadas e SM para implementação da proposta.
Ano 2023	- O Conselho Nacional de Justiça CNJ publicou a Resolução CNJ 497/2023 que instituiu o Programa “Transformação”, estabelece critérios para a inclusão, de reserva de vagas nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados em condição de vulnerabilidade.
Ano 2024	- Início das contratações de prestação de serviços continuados com previsão de vagas em situação de vulnerabilidade. - Orientação aos gestores de contrato por ocasião do início dos contratos com previsão com o Núcleo Judiciário da Mulher e esta Coordenadoria de Gestão Estratégica e Sustentabilidade.

Encaminhe-se à Ouvidoria, em resposta a demanda inicial e à ACS, conforme nota ID [4488524](#).

ANDREIA OLIVEIRA DE SIQUEIRA
Coordenadora Subst. de Gestão Estratégica e Sustentabilidade

COGES, assinado eletronicamente na data abaixo consignada.

Cumpra-se esclarecer que a Lei de Acesso à Informação prevê a possibilidade de recurso, regulamentada no âmbito do TJDF pelo artigo 25 da [Portaria Conjunta 39/2022](#), abaixo transcrito:

“Art. 25. No caso de indeferimento, total ou parcial, de acesso à informação, ou de não fornecimento das razões da negativa de acesso, poderá o requerente, no prazo de 10 (dez) dias, contado da ciência da decisão, interpor recurso à autoridade hierarquicamente superior”.

Dessa forma, caso tenha interesse em recorrer, poderá responder esta mensagem com o recurso a ser juntado ao mencionado PA e esse será encaminhado à autoridade superior responsável por apreciá-lo.

Caso ainda haja dúvidas, entre em contato com a Ouvidoria pelo telefone 08006146466 ou pelo e-mail ouvidoria@tjdft.jus.br

Continuamos a seu dispor.

Agradecemos a confiança em nossos

serviços. Avalie nosso atendimento,

[clikando aqui](#).

**OUVIDORIA-
GERAL DO TJDFT
0800 61 46466**

O Tribunal de Justiça quer ouvir você!