

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL
DO CONPEDI BARCELOS -
PORTUGAL**

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Márcia Fernanda Ribeiro de Oliveira; Riva Sobrado De Freitas; Silvana Beline Tavares. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-209-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO

Apresentação

Os trabalhos apresentados no XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado entre os dias 10 a 12 de setembro de 2025 na cidade de Barcelos, Portugal, abordam questões contemporâneas e relevantes no campo do Direito, com ênfase em temas como gênero, identidade, violência e inclusão social. Pesquisadoras e pesquisadores apresentaram estudos que analisam as dinâmicas sociais e jurídicas que impactam mulheres, pessoas trans e grupos marginalizados, propondo reflexões críticas e interseccionais sobre a efetividade dos direitos humanos e a promoção da igualdade.

Os autores Davi Niemann Ottoni, Matheus Oliveira Maia e Claudiomar Vieira Cardoso escreveram o artigo “A Filiação Socioafetiva e Seus Reflexos no Direito Sucessório” que analisa os efeitos da filiação socioafetiva no direito sucessório brasileiro, com ênfase no reconhecimento jurisprudencial dos direitos hereditários de filhos afetivos, mesmo sem vínculos biológicos ou legais formais.

O artigo “As Mulheres na Administração Pública: breve análise sobre o Brasil e a Espanha”, escritos por Thais Janaina Wenczenovicz, Orides Mezzaroba e Daniela Zilio tem por objetivo investigar a participação feminina nos quadros da administração pública brasileira e espanhola, promovendo uma reflexão acerca da igualdade de gênero, sustentada em dados secundários.

José Antonio de Faria Martos, Frederico Thales de Araújo Martos e Laura Samira Assis Jorge Martos trazem o artigo “As Políticas Públicas para Transgêneros como Expressão da

Santiago da Silva que parte do reconhecimento de que a violência doméstica contra a mulher é um fenômeno de elevada prevalência no Brasil, com impactos não só físicos, mas também sobre a saúde mental e o convívio social e familiar.

O trabalho “Crise Climática, Trabalho de Cuidado e Desigualdade de Gênero: Desafios aos Direitos Humanos e à Agenda 2030” é um artigo de Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Tassiane Ferreira Cardoso, que analisa os impactos da crise climática — em especial as inundações ocorridas no Rio Grande do Sul em 2024 — sobre as mulheres, sobretudo aquelas que atuam na informalidade, nos cuidados domésticos e nas atividades de cuidado. Por meio de uma abordagem crítica e interseccional, que articula direitos humanos, reprodução social e diferenças de raça, classe e gênero, o estudo mostra como desastres ambientais aprofundam desigualdades pré existentes nessas dimensões.

Silvana Beline Tavares e Jordana Cardoso do Nascimento em “Entre o visível e o invisível: a hipersexualização da mulher negra e a importunação sexual no Brasil” evidenciam como o racismo estrutural, o sexismo e a ausência de uma perspectiva interseccional nas decisões judiciais impedem o reconhecimento da mulher negra como sujeito pleno de direitos e proteção.

“Movimentos Sociais e Ciberativismo na Sociedade da Informação: Desafios para a População LGBTQIAPN+ “ é um artigo de Sabrina da Silva Graciano Canovas, Joseph Rodrigo Amorim Picazio e Irineu Francisco Barreto Junior que analisa como os movimentos sociais LGBTQIAPN+ utilizam plataformas digitais para construir resistência, visibilidade e fortalecer narrativas dissidentes, ao mesmo tempo em que enfrentam processos de controle, exclusão e violências específicas no ambiente digital.

Giselle Meira Kersten e Marcos Leite Garcia em “Mulher: propriedade do homem” buscaram comprovar que a referência comum do termo “mulher” para se referir à cônjuge pode ser um dos fatores que impulsiona a violência doméstica pela noção de pertencimento à propriedade.

O artigo “O Movimento Tradicionalista e a Produção de Hierarquias de Gênero: Como a Tradição Ensina (e Controla) as Mulheres”, de Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Milena Haubert dos Santos, realiza uma análise crítica do Movimento Tradicionalista Gaúcho (MTG). Utilizando o método dedutivo, os autores investigam a origem histórica e a organização institucional do movimento para compreender como a cultura tradicionalista gaúcha funciona como um dispositivo simbólico de gênero. A pesquisa destaca como as práticas e valores promovidos pelo MTG reforçam normas de gênero que limitam a autonomia e a participação das mulheres, especialmente por intermédio da prenda, arquétipo feminino caracterizado pela docilidade, obediência e estética uniformizada, perpetuando desigualdades de gênero na sociedade gaúcha.

Isadora Andréa Santos e Claudio Do Prado Amaral com o artigo “Reflexões sobre a Escuta Policial de Mulheres Vítimas de Violências Sexuais: Um Olhar Empírico”, propõem uma análise crítica dos procedimentos de oitiva realizados em instituições policiais para vítimas de violência sexual. A pesquisa combina abordagens empíricas e teórico-bibliográficas para examinar como esses procedimentos impactam a experiência das mulheres vítimas, considerando aspectos éticos, psicológicos e institucionais.

O artigo “Reflexos da Violência Doméstica no Direito de Família: Uma Revisão Bibliográfica Exploratória do Estado da Arte”, de Maria Eduarda Souza Porfírio e Fabiana Cristina Severi, realiza uma análise crítica sobre os impactos da violência doméstica e familiar contra a mulher no âmbito do direito de família. A pesquisa destaca que, apesar da previsão na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) para a criação de juizados especializados com competência híbrida — cível e criminal — para o processamento integral dessas demandas, a implementação efetiva dessa estrutura ainda não é uma realidade consolidada no país.

Com o trabalho “Sub-representação Feminina nas Áreas de Ciências Exatas e Engenharias a

Por fim, o artigo “Violência Silenciosa: A Marginalização de Pessoas Trans nas Relações de Trabalho no Brasil”, de Ananda Cassia Fortes Buttenbender e Riva Sobrado de Freitas, analisa a exclusão de pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro, compreendendo-a como um mecanismo de negação de cidadania e de violação sistemática de direitos.

As pesquisas apresentadas evidenciam a complexidade das questões de gênero e identidade, destacando como as estruturas sociais e jurídicas influenciam a vivência e os direitos das mulheres e pessoas LGBTQIAPN+. É imperativo que as políticas públicas e as práticas institucionais sejam revistas e adaptadas para garantir a efetivação dos direitos humanos e a promoção da igualdade de gênero. O aprofundamento dessas pesquisas é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todas as pessoas possam exercer seus direitos plenamente, sem discriminação ou violência. Convidamos os leitores a aprofundar-se nas leituras dos artigos mencionados, ampliando o entendimento sobre as temáticas abordadas e contribuindo para o debate acadêmico e social.

Boa leitura!

Riva Sobrado De Freitas

Silvana Beline Tavares

Márcia Fernanda Ribeiro de Oliveira

AS MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: BREVE ANÁLISE SOBRE O BRASIL E A ESPANHA

WOMEN IN PUBLIC ADMINISTRATION: A BRIEF ANALYSIS OF BRAZIL AND SPAIN

Thais Janaina Wenczenovicz ¹

Orides Mezzaroba ²

Daniela Zilio ³

Resumo

Embora os números mostrem uma força de trabalho majoritariamente masculina em atuação na Administração Pública, um olhar mais detalhado para os padrões de ingresso revela uma mudança significativa e uma reflexão pontual: a participação feminina na Administração Pública e os desafios do ingresso e permanência de mulheres nos espaços públicos. Diversos estudos mostram que há uma tendência de aumento da participação feminina que se mantém por conta do ingresso de mulheres por outros processos seletivos, que incluem contratos temporários e programas de trabalho. Além disso, a evolução da escolaridade das mulheres na Administração Pública Federal, ao longo dos últimos dez anos em diversos países do mundo, é considerável. O artigo tem como tema as mulheres na Administração Pública. O objetivo geral consiste em analisar a presença feminina na Administração Pública brasileira e na Administração Pública espanhola, acrescido da reflexão sobre a igualdade de gênero e a presença das mulheres na Administração Pública, com foco no Brasil e na Espanha, por meio de dados secundários. Utiliza-se do procedimento metodológico bibliográfico-investigativo e a técnica de pesquisa empregada é a documentação indireta, com aporte à pesquisa documental com dados secundários presentes bancos de dados oficiais.

Palavras-chave: Administração pública, Brasil, Espanha, Igualdade de gênero, Mulheres

Abstract/Resumen/Résumé

Although the numbers show a predominantly male workforce working in Public Administration, a closer look at the entry patterns reveals a significant change and a specific

entering and remaining in public spaces. Several studies show that there is a trend of increasing female participation, which is maintained due to the entry of women through other selection processes, which include temporary contracts and work programs. In addition, the evolution of women's education in Federal Public Administration, over the last ten years in several countries around the world, is considerable. The article focuses on women in Public Administration. The general objective is to analyze the female presence in Brazilian Public Administration and in Spanish Public Administration, in addition to reflecting on gender equality and the presence of women in Public Administration, with a focus on Brazil and Spain, through secondary data. The bibliographic-investigative methodological procedure is used and the research technique employed is indirect documentation, with support for documentary research with secondary data from official databases.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Public administration, Brazil, Spain, Gender equality, Women

1 INTRODUÇÃO

Embora os números mostrem uma força de trabalho majoritariamente masculina em atuação na Administração Pública, um olhar mais detalhado para os padrões de ingresso revela uma mudança significativa e uma reflexão pontual: a participação feminina na Administração Pública e os desafios do ingresso e permanência de mulheres nos espaços públicos.

Diversos estudos mostram que há uma tendência de aumento da participação feminina que se mantém por conta do ingresso de mulheres por outros processos seletivos, que incluem contratos temporários e programas de trabalho. Além disso, a evolução da escolaridade das mulheres na Administração Pública Federal, ao longo dos últimos dez anos em diversos países do mundo, é considerável. E exemplo, pode-se citar a proporção de mulheres do Brasil com pós-graduação. De 2014 a 2022 houve um aumento significativo, saindo de 30,2%, em 2014, e atingindo 54,2%, em 2022. Esse dado não apenas reflete o compromisso crescente das mulheres com a educação e o desenvolvimento profissional, mas também sugere uma base sólida para um avanço ainda maior em suas carreiras.

O artigo tem como tema as mulheres na Administração Pública. O objetivo geral consiste em analisar a presença feminina na Administração Pública brasileira e na Administração Pública espanhola, acrescido da reflexão sobre a igualdade de gênero e a presença das mulheres na Administração Pública, com foco no Brasil e na Espanha, por meio de dados secundários.

O estudo se estrutura, então, com a seguinte questão de pesquisa: como se apresenta a representação feminina na Administração Pública brasileira e na Administração Pública espanhola no século XXI?

Este estudo fundamenta-se a partir do conceito de igualdade de gênero, como um direito humano e fundamental, e também um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ODS 5).

Nesse intuito, a pesquisa está estruturada em duas seções. Na primeira delas, será explicitada a igualdade de gênero, e na segunda, será verificada a presença das mulheres na Administração Pública no Brasil e na Espanha, o que se fará por meio da verificação de dados secundários.

O tema se justifica porque na medida em que são verificados dados reais da presença feminina na Administração Pública, pode-se analisar a efetivação da igualdade de gênero,

pretendida como um direito humano, fundamental e um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, ao menos quando se pensa o recorte levantado. Há que se buscar, sempre, a igualdade material, a equidade entre os gêneros, e se conservar, da mesma forma, a igualdade formal, no sentido de que são, homens e mulheres, iguais, perante a lei.

O artigo que se desenvolve tem como procedimento metodológico o bibliográfico-investigativo. A técnica de pesquisa empregada é a documentação indireta, em que se trabalha com dados de natureza bibliográfica, obtidos mediante a leitura de livros e artigos de periódicos. Recorreu-se também à pesquisa documental com dados secundários presentes em notícias de sites confiáveis. O referencial teórico fundamenta-se nas contribuições de autoras como: Maria Concepción Campos Acuña, María Ángeles González Bustos e Judith Butler, sem prejuízo de outros.

2 A IGUALDADE DE GÊNERO¹

A conformação jurídica da igualdade, como verdadeiro direito fundamental e inerente à pessoa passou por diferentes marcos e ainda tem um extenso caminho a percorrer (Acuña, 2022). É, ademais, um direito humano² e fundamental presente na Constituição Federal brasileira de 1988³ e na Constituição espanhola de 1978⁴.

¹ É claro que o debate sobre gênero é um tema complexo e multifacetado. Como menciona Butler (2014), gênero é uma norma requer maiores elaborações. No presente estudo, quando há referência à igualdade de gênero, há a referência à igualdade pretendida entre homens e mulheres. Aliás, em especial a igualdade em perspectiva material, ou seja, a equidade entre os gêneros.

² Artigo 7 Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação (Organização das Nações Unidas, 1948).

³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] (Brasil, 1988).

⁴ *Artículo 14 Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Artículo 9.2 Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (España, 1978).* Artigo 14 Os espanhóis são iguais ante a lei, sem que possa prevalecer discriminação alguma por razão de nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social. Artigo 9.2. Corresponde aos poderes públicos promover as condições para que a liberdade e a igualdade do indivíduo e dos grupos em que se integram sejam reais e efetivas; remover os obstáculos que impeçam ou dificultem a sua plenitude e facilitar a participação de todos os cidadãos na vida política, econômica, cultural e social (Espanha, 1978).

A igualdade de gênero é também um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas – ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável⁵ são uma solicitação global à ação para acabar com a pobreza, para proteger o meio ambiente e o clima e para garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade (Organização das Nações Unidas, 2025). Como bem menciona Yagüe (2022), a igualdade de gênero é um direito humano fundamental basilar para que se possa prosseguir na obtenção do desenvolvimento sustentável em todas as suas dimensões: social, econômica, tecnológica e ambiental.

A igualdade de gênero se trata do ODS 5, em que se pretende:

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos; 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas; 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão; 5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais; 5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (Organização das Nações Unidas, 2025).

Assim, conquistar a plena igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e das meninas são uns dos desígnios dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Cândido; Canguçu, 2021).

Note-se que a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, difundida amplamente pela Organização das Nações Unidas em setembro de 2015, é largamente comemorada como um grande avanço para a igualdade de

⁵ Para Bustos (2022), cada um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, de uma forma ou de outra, direta ou indiretamente, está afeto às mulheres. Assim, é sempre necessário tratar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a partir da perspectiva de gênero.

gênero e para os direitos das mulheres, inclusive pelas pessoas que reconhecem suas limitações (Deere, 2018).

Entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável está o ODS 5, que busca “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Mesmo que o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 seja parecido com seu antecessor nesse processo internacional de estabelecimento de metas (o Objetivo de Desenvolvimento do Milênio 3), a agenda de desenvolvimento sustentável vai muito além, ao menos em relação a duas maneiras (Deere, 2018).

Primeiramente, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 inclui nove metas específicas que possuem por foco muitos dos agentes básicos da desigualdade de gênero – tais como a carga do trabalho não remunerado das mulheres e o seu acesso desigual a recursos econômicos e ao poder. O ODS, além disso, focaliza uma das principais manifestações da subordinação feminina, qual seja: a violência de gênero contra as mulheres. Já o Objetivo de Desenvolvimento do Milênio 3 possuía somente uma meta, a eliminação das desigualdades de gênero na educação primária e na educação secundária (Deere, 2018).

Em segundo lugar, há que se mencionar que para além do objetivo específico ODS 5, a igualdade de gênero está presente em muitos dos outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, conforme se auffle em Deere (2018). Assim, “Além de apresentar objetivo específico mais ambicioso, os ODS representam um salto da transversalidade de gênero” (Mariano; Molari, 2022, p. 836).

Logo, para Mariano e Molinari (2022, p. 823):

Há décadas, o feminismo impulsiona uma agenda de igualdade de gênero nas políticas de desenvolvimento. Os feminismos decolonial e interseccional, por exemplo, têm invocado uma agenda antirracista e anticolonial. As demandas das mulheres têm encontrado diferentes graus de incorporação em planos internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Em se estendendo o olhar ao Brasil,

[...] os dados mostram que cresce a presença feminina em todos os aspectos da vida brasileira. As conquistas femininas aconteceram de forma gradual e progressiva, de maneira quase silenciosa, mas foram efetivas e posicionaram as mulheres para romper com o teto de vidro e atingir o empoderamento no século XXI. O Brasil tem passado por um processo de redução das desigualdades de gênero e de desconstrução do patriarcado. O patriarcado é um sistema social no qual o homem (no papel de marido ou de pai) é o ator fundamental da organização social, e exerce a autoridade sobre as mulheres, os filhos e os bens materiais e culturais. Em cada país, algumas dimensões do patriarcado predominam sobre as outras, conforme o tipo de organização social e cultural, estabelecidas historicamente. Mas em geral, o patriarcado se caracteriza por

ser um sistema no qual há o predomínio dos pais e dos maridos (*pater familias*) sobre as mulheres e os filhos, no âmbito da família e da sociedade. No patriarcado tradicional existe uma rígida divisão sexual do trabalho e uma grande segregação social, em geral, com as mulheres ficando confinadas ao mundo doméstico e os homens monopolizando o mundo público. O patriarcado, em termos materiais, possibilita ao homem o controle da propriedade e da renda da família, o controle do trabalho e da mobilidade da mulher e o destino dos filhos. No patriarcado o homem monopoliza o poder. Resquícios do patriarcado ainda podem ser encontrados nas relações sociais brasileiras, mas as suas bases legais e materiais estão em visível declínio. Este processo não é apenas brasileiro, mas global. [...]. A quarta Conferência Mundial das Mulheres, ocorrida em Beijing, em 1995, foi mais um passo neste processo de despatriarcalização, principalmente ao definir que os direitos das mulheres são direitos humanos, buscando o empoderamento das mulheres e sua plena participação, em condições de igualdade, em todas as esferas sociais, incluindo a participação nos processos de decisão e acesso ao poder, que são fundamentais para o alcance da igualdade, desenvolvimento e o fim da violência. [...]. É neste sentido que o processo de despatriarcalização deve ser irreversível. A ideia básica do movimento de mulheres pode ser resumida em uma frase: “As mulheres devem ser tão livres quanto os homens e deve haver igualdade de oportunidade entre os sexos na família e na sociedade.” Portanto, faz parte da contemporaneidade a luta pelos direitos iguais, contra a discriminação e a segregação entre os sexos, pelo reconhecimento e respeito e pela paridade e isonomia nos espaços de poder, ou seja, pela equidade de gênero. Até agora as vitórias foram parciais, mas foram conquistas acumulativas e irreversíveis. Os indicadores sociais e demográficos apresentados mostram que houve redução de algumas desigualdades de gênero e reversão de outras, mas ainda falta muito para o Brasil chegar a uma justa e plena situação de equidade de gênero (Eustáquio Diniz Alves; Marta Cavenaghi, 2013, p. 102-103).

O voto no Brasil, por exemplo, foi possibilitado às mulheres somente em um passado muito recente em termos históricos. Assim, o direito ao voto feminino no Brasil aconteceu em 1932, após uma campanha que reunia mulheres profissionais, trabalhadoras, servidoras públicas e enfermeiras, mas não trabalhadoras fabris. Tal conquista das mulheres durou muito pouco, uma vez que em 1937 um golpe bania as eleições e excluía as mulheres da diplomacia e de outros postos governamentais aos quais tinham sido aceitas recentemente (Gonçalves França, 2020).

No que tange à educação, “as meninas somente foram autorizadas a frequentar a escola por meio da Lei Geral, promulgada em 15 de outubro de 1827, esta lei previa escolas femininas, porém o ensino era limitado e voltado às questões ligadas à educação do lar” (Feitosa; Lobato; Lima, 2024, p. 133).

Em relação ao trabalho, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 1988) incorporou as demandas dos movimentos feministas e de mulheres em relação a licenças (maternidade e paternidade), conforme Marcondes e Vieira (2020).

Para que a igualdade (material) entre os gêneros possa efetivamente acontecer, é preciso que se vença as amarras do ainda presente patriarcado como um estruturante da sociedade. O sistema patriarcal ainda pode nortear a vida em sociedade, assim, seja no âmbito religioso, no âmbito cultural, no âmbito profissional, e nos âmbitos público e privado. A partir

dele, a competência das mulheres pode ser, em muitos momentos, duvidada, e “quase de forma automática se alguém estiver na frente de um homem e de uma mulher, será remetido a pensar quase que instantaneamente que o homem será mais preparado para exercer funções e gerir crises” (Maroneze; Bandeira, 2024, p. 125-126).

Assim, o patriarcado pode ser comparado a uma máquina que funciona ininterruptamente e quase que de forma automática (Maroneze; Bandeira, 2024). Saffioti (2005) explica que o patriarcado se modifica dependendo do lugar e da cultura, e pode ganhar mais ou menos força, ou seja, o patriarcado demonstra de forma muito clara a força da instituição, é uma máquina bem azeitada que funciona sem parar e, abrindo mão de muito rigor, quase que de forma automática (Saffioti, 2005).

Ademais, pode-se dizer que “A desigualdade de gênero está regulamentada, muitas vezes, de forma implícita na divisão social do trabalho e nas relações sociais de sexo, que são relações antagônicas e estruturantes para o conjunto do campo social” (Rizzoli; Silva, 2022, p. 99).

Ao revés, por meio das atuações dos movimentos feministas, tem se tornado possível repensar padrões que foram tidos por naturais, de modo a fazer brotar um novo cenário social que considere as mulheres como autoras e donas de sua própria história, em perspectiva de transformação e mudança cultural (Maroneze; Bandeira, 2024, p. 125-126).

Bezerra, Ramos e Luna (2024) corroboram ao que aqui se considerou chamar de igualdade de gênero, quando mencionam o que chamam de paridade de gênero. Para as autoras, a paridade de gênero se ocupa com a igualdade de oportunidades, de direitos e também de responsabilidades entre homens e mulheres. Para tanto, não basta somente a inclusão, senão também deve ocorrer a valorização das mulheres, e o respeito em suas capacidades e contribuições.

Aí é que reside a importância e a necessidade do debate, uma vez que “Em sociedades patriarcais, o debate sobre igualdade de gênero pode potencializar o direito de emancipação das mulheres” (Rizzoli; Silva, 2022, p. 97).

3 MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Inicialmente, imperioso mencionar, de acordo com Bustos (2022), que o setor público é caracterizado por ser uma área em que a igualdade entre os gêneros tende a ser mais presente, uma vez que em regra ela é acessada em virtude dos princípios de mérito e capacidade. Entretanto, o caso pode variar a depender, por exemplo, do momento em que a mulher se

encontra, ou seja, com maiores dificuldades, uma vez que a carreira administrativa das servidoras públicas pode ser afetada em consequência da maternidade ou da assistência a pessoas dependentes que, em que pese sejam decisões pessoais que não deveriam afetar, muitas vezes o fazem. Aqui é que se mostra imperativo tomar medidas de ação e ações positivas ou concretas por parte das autoridades públicas para a promoção da igualdade de oportunidades por meio de ações legislativas que busquem eliminar a discriminação, tanto direta como indireta, e ações positivas que busquem contrapesar os efeitos discriminatórios, ainda existentes das tradições históricas. É necessário haver a incorporação das perspectivas de gênero de maneira transversal em todas as políticas públicas (Bustos, 2022).

3.1 MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA⁶: BRASIL

Em 2013, cerca de 12 anos atrás, os autores Eustáquio Diniz Alves e Marta Cavenaghi, (2013, p. 101) sustentavam que “Os avanços que as mulheres brasileiras conseguiram na educação, no mercado de trabalho, nos esportes, na previdência e na sociedade como um todo ainda não se traduziram em aumentos significativos nas diversas esferas dos espaços de poder público e privado”

Porém, o percentual de mulheres na Administração Pública Federal, no Brasil, tem aumentado. Conforme Gonçalves França (2020), a partir do ano de 1938, houve a exigência de um maior número de concursos, públicos e abertos, com testes anônimos. Assim, o serviço público federal registrou 8,8% de mulheres. Já no ano de 1958 esse percentual alcançou 20,6%, sendo para os cargos efetivos (26,4% mulheres), e não efetivos (15,9% mulheres) (Vieira da Cunha, 1963).

Retira-se do Boletim da Rede Ética do Poder Executivo Federal do Brasil, do ano de 2022, que:

A Constituição Federal, em seu art. 5º, garante a igualdade⁷ entre homens e mulheres, quanto aos seus direitos e obrigações. Mas, mesmo este tema tendo sido elevado ao status de direito fundamental, o desequilíbrio na oferta de oportunidades entre os gêneros ainda é uma realidade recorrente em vários setores da sociedade. **No serviço público, por exemplo, ainda que as mulheres sejam a maioria nas três esferas, o acesso a áreas mais valorizadas da Administração Pública ainda é desigual.**

⁶ Os dados trazidos ao estudo no que se refere ao Brasil são majoritariamente da Administração Pública Federal, a despeito da menção ao estado de Santa Catarina, por exemplo.

⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] (Brasil, 1988).

Estereótipos vinculados ao sexo feminino, como o relacionamento da figura feminina às atividades domésticas, o que poderia prejudicar a sua dedicação ao trabalho, e a própria maternidade, ainda impactam diretamente no alcance de mulheres a posições de liderança. Mas o problema não se restringe ao acesso a altos cargos. As mulheres, por vezes, são julgadas incapazes de exercer tarefas consideradas mais estratégicas ou que demandem maior conhecimento técnico devido ao preconceito existente. Enquanto homens são vistos como possuidores de maior racionalidade, mulheres são conhecidas como seres sensíveis e até mesmo menos inteligentes. Isso sem falar em situações que envolvem assédio: mulheres que estão em altos cargos tendem a ser julgadas acerca dos meios utilizados para ascensão. Então, como resolver essa questão? Sem dúvida alguma, a mudança de cultura com relação a este tema passa por ações voltadas para a educação contra estereótipos, principalmente de gênero. Também ações que fomentem a participação feminina em áreas do setor público ocupadas majoritariamente por homens podem ser uma alternativa. Seja como for, é urgente o reconhecimento da efetiva equidade de gênero no serviço público. Afinal, essa é uma questão de direito humano e de ética! (Brasil, 2022, grifo nosso).

Em dados datados de 2023, pode-se perceber que, de acordo com dados do Painel de Raio X, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, dos 87.887 cargos e funções comissionadas da administração direta, autárquica e fundacional ocupados em novembro de 2023, 41,2% eram ocupados por mulheres. No entanto, nos cargos mais elevados (Cargo Comissionado Executivo/Função Comissionada Executiva), a participação feminina foi de 30,7%. No setor público, é importante recordar que muitos cargos gerenciais são providos sem concurso público ou seleção interna, mas com discricionariedade pela Administração Pública (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024).

Já em 2025, o site da Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República do Governo do Brasil destaca a divulgação de dados recentíssimos sobre as mulheres na Administração Pública Federal, divulgados em 8 de março de 2025. Verifica-se, assim, que a presença de mulheres na Administração Pública Federal está sendo ampliada. Dados reunidos pelo Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) até janeiro de 2025 mostram que 45,6% (o que corresponde a 261,4 mil) do total de 572,8 mil servidores federais ativos são mulheres. O número representa um aumento de 3,21% em relação aos números de 2022, ocasião em que 44,8% (253,2 mil) dos 564,9 mil servidores eram mulheres (Governo do Brasil, 2025).

No caso de cargos e funções comissionadas de direção e assessoramento e gratificações técnicas da Administração Pública Federal, a participação das mulheres aumentou 7,44%, saltando de 40% (que corresponde a 37 mil) do total de 91,2 mil cargos e funções em 2022 para 42% (que corresponde a 39,8 mil) do total de 94,7 mil cargos e funções em 2025 (Governo do Brasil, 2025).

Em relação aos cargos de direção e assessoramento que incluem os cargos de coordenadoras-gerais, diretorias, assessorias especiais, secretarias e equivalentes, o

crescimento da participação feminina foi ainda maior, ou seja, de 26%. Saiu de 34,9% (3.552) do total dos 10,1 mil cargos desse tipo em 2022 para 39,2% (4.487) dos 11,4 mil em 2025 (Governo do Brasil, 2025).

Se levado em consideração somente o total de cargos de direção e assessoramento criados pelo governo atual do Brasil, dos 1.270 cargos mencionados no parágrafo anterior que foram criados, 76% (965) são ocupados por mulheres (Governo do Brasil, 2025).

Retira-se do Guia para Criação e Implementação de Secretarias de Políticas para as Mulheres (Brasil, 2025, p. 7-8) que:

No Brasil, muitas das políticas públicas em vigor constituíram-se a partir do reconhecimento, por parte do Estado brasileiro, do processo de exclusão e discriminação historicamente imposto a amplos grupos sociais, entre os quais, as mulheres. É relevante mencionar que esse reconhecimento é fruto da organização social por direitos em todos os momentos/ períodos da formação da nação brasileira. A resistência das mulheres às práticas patriarcais - incorporadas na sociedade e com raízes encravadas nas estruturas do poder público - alavancaram o processo de mobilização para que as mudanças fossem possíveis. No que se refere à ação do Estado, essas mudanças foram viabilizadas por meio de políticas sociais e econômicas, que visaram incorporar e reconhecer as mulheres como sujeitos de direitos. No contexto das políticas públicas para as mulheres, os avanços resultaram em novas possibilidades de gestão. As demandas da sociedade organizada foram se materializando nas instituições públicas, por meio de ações desenvolvidas de forma transversal e executadas por várias estruturas da administração pública, nas quais se apoia a perspectiva de reverter as desigualdades ainda persistentes entre mulheres e homens em nosso país. Nas últimas décadas, os movimentos sociais e feministas contribuíram de forma decisiva para a consolidação de conquistas em vários setores. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 avançou de forma significativa no reconhecimento de direitos e/ou na sua ampliação, em especial no campo da saúde, da assistência social, da educação e na inclusão econômica, para a sociedade em geral. A participação política também foi ampliada, uma vez que o Estado brasileiro tem promovido a democratização das suas relações com a sociedade por meio da viabilização de espaços de diálogo e de participação, por meio de fóruns, conferências, consultas públicas entre outros mecanismos. Outra conquista relevante tem sido o reconhecimento das diversidades existentes entre as mulheres em todo território brasileiro. Grande parte dessas conquistas foi resultante dos movimentos feministas e de mulheres brasileiras ao longo das últimas décadas. Mas também no contexto internacional ocorreram importantes avanços, com destaque para as convenções e tratados dos quais o Brasil é signatário, que trouxeram contribuições relevantes para os direitos das mulheres, como reforço às conquistas internas obtidas no país. Mas deve ser destacado que, em alguns casos, a luta interna das mulheres resultou em maiores conquistas, ainda mais significativas quando comparadas com os patamares internacionais.

No Governo do Estado de Santa Catarina, estado do sul do Brasil, por exemplo, de acordo com a Secretaria de Estado da Administração (2023), mais da metade dos servidores ativos são mulheres. O número ultrapassa as 35 mil mulheres operando na área da saúde, da educação, da segurança pública, da infraestrutura, do meio ambiente, e também na administração.

3.2 MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ESPANHA

A Constituição espanhola reconhece no artigo 23.2⁸ o direito de acesso de acesso às funções públicas em condições de igualdade, fazendo referência a uma lei de regulamentação dos requisitos e procedimentos de acesso com base nos critérios de mérito e capacidade a serem seguidos de forma razoável e proporcional. A regulação precisa estar alicerçada no princípio da igualdade, já que todos os candidatos à admissão no serviço público deverão fazê-lo nas mesmas condições e requisitos, sem que sejam estabelecidas diferenças que não estejam relacionadas com a função, ou seja, que sejam razoáveis e proporcionais aos intuitos da função (Bustos, 2022).

Assim, conforme o site La Moncloa (2020), na Espanha, dados de 2020 demonstravam que as Administrações Públicas espanholas possuíam, até o ano mencionado, 56,25% de mulheres e 43,75% de homens. Assim, conforme os dados do Ministério da Política Territorial e Função Pública, citados no site consultado, as Administrações Públicas na Espanha possuíam 2.595.575 servidores, dos quais 1.459.918 eram mulheres (56,25%) e 1.135.657 eram homens (43,75%).

Nas comunidades autônomas, o setor público, com 1.499.304 servidores, era o que possuía maior presença feminina em número e porcentagem em relação à presença masculina: 1.011.661 de mulheres (67,47%) e 487.643 de homens (32,52%) em 2020. O número de mulheres representava mais do que o dobro do número de homens. As comunidades autônomas administram serviços descentralizados, como é o caso da educação e da saúde, onde a presença de mulheres é muito significativa (La Moncloa, 2020).

Igualmente acontece na Administração Geral do Estado (que é o setor público estatal sem Forças Armadas ou Forças e Corpos de Segurança do Estado), local em que igualmente acontece um equilíbrio entre o número de mulheres e homens: 231.760 efetivos, dos quais 112.897 (48,71%) eram mulheres e 118.863 eram homens (51,28%) em 2020 (La Moncloa, 2020).

⁸ Artículo 23 1. Los ciudadanos tiene el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. 2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes (España, 1978). (Artigo 23 1. Os cidadãos têm direito a participar nos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes, livremente eleitos em eleições periódicas por sufrágio universal. 2. Da mesma forma, têm direito a aceder em condições de igualdade às funções e cargos públicos, segundo os requisitos estabelecidos pelas leis) (Espanha, 1978).

Das pessoas que trabalham exclusivamente em ministérios, sem órgãos autônomos ou entidades públicas empresariais, em dados de 2019 extraiu-se que o número de efetivos era de 93.300, registrando-se também um certo equilíbrio feminino e masculino, com 46.126 mulheres (49,44%) e 47.174 homens (50,56%). Além disso, já nessa época existiam ministérios em que o número de mulheres excedia o de homens, de acordo com o sítio eletrônico consultado (La Moncloa, 2020).

Já em dados do recente ano de 2024 se retira que a presença de mulheres na Administração Pública vem crescendo continuamente nos últimos 5 anos, aumentando de 1.842.000 em 2019 para 2.044.900 em 2024. Isso quer dizer que seis em cada dez servidores da Administração Pública são mulheres, conforme os dados mais recentes da Pesquisa de População Ativa (EPA) correspondentes ao primeiro trimestre do ano de 2024 (Europa Press, 2024).

Assim, as mulheres representam quase 60% dos servidores públicos, entretanto, ainda existem categorias profissionais que são masculinizadas, como é o caso das profissões relacionadas à segurança e à defesa. Conforme dados do *Personal al Servicio de la Administración Pública*, 87% dos trabalhadores das Forças Armadas são homens. Na Polícia Nacional, esse percentual é de 82%. Na Guarda Civil, os homens representam 90,5% (Europa Press, 2024).

Outra dificuldade que as mulheres enfrentam é a temporalidade, ou seja, dos 1.047.700 servidores públicos temporários em março de 2024, de acordo com dados da EPA, 66% eram mulheres, demonstrando a maior insegurança no emprego que afeta o público feminino (Europa Press, 2024).

Por fim, imperioso trazer aqui a informação veiculada pelo site *Instituto Nacional de Estadística* (2024), da Espanha. Assim, do site mencionado retira-se a informação de que no ano de 2024, o número de mulheres que ocupavam os cargos mais altos e mais elevados na Administração Geral do Estado diminuíram ligeiramente em relação ao ano anterior, atingindo 41,6%. Na Presidência do Governo, Vice-Presidências e Ministérios a percentagem diminuiu em relação ao ano anterior, estando no patamar de 47,8%. Nas Secretarias de Estado a percentagem aumentou em 1 ponto, para 41,7%. Nas Subsecretarias e Secretarias Gerais, outrossim, percebeu-se que a percentagem se manteve constante, assim como nas Direções-Gerais e Secretarias Técnicas Gerais. Esses percentuais representam 46,4% e 40,2% respectivamente.

Por fim, considera-se importante e, portanto, traz-se aqui os dados de *Castilla y León*, Comunidade Autônoma da Espanha, especificamente do ano de 2024. Do site da própria *Junta*

de *Castilla y León* (2024) retira-se que das 95.000 pessoas que trabalham no governo regional, quase 69.000 são mulheres, uma percentagem bastante significativa que ultrapassa a casa dos 73%.

Contextualizando estes dados no panorama nacional, o site trouxe informações do Boletim Estatístico do Pessoal a Serviço das Administrações Públicas, de janeiro de 2024, que demonstra que as mulheres representam pouco mais de 59% do efetivo do conjunto das Administrações Públicas. Nas administrações regionais é de 69%, e na Administração do Estado não chega a 32% (*Junta de Castilla y León*, 2024).

No que se refere aos cargos de responsabilidade, as mulheres ocupam pouco mais de 50%, ligeiramente mais que os homens (268 mulheres contra 263 homens) (*Junta de Castilla y León*, 2024).

A área do Governo Regional de *Castilla y León* com maior número de servidoras públicas é o da saúde: mais de 79% dos profissionais de saúde são mulheres. Na área de ensino, o percentual gira em torno de 72%, enquanto na Administração Geral é superior a 64% (*Junta de Castilla y León*, 2024).

4 CONCLUSÃO

Ao se findar o artigo, cujo objetivo geral assenta-se em analisar a presença feminina na Administração Pública brasileira e na Administração Pública espanhola, pode-se concluir que:

a) A igualdade de gênero é uma meta a ser alcançada no contexto atual, mundialmente falando. É um direito humano, fundamental e um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

b) Em termos de Administração Pública, tanto no Brasil como na Espanha, a presença de mulheres tem se mostrado efetiva, o que demonstra um grande passo em prol da igualdade de gênero, especialmente em relação ao trabalho e emprego (no caso, público).

Os objetivos específicos da pesquisa, citados na introdução do texto, foram alcançados, pois cada uma das duas seções do desenvolvimento do artigo abordou as proposições seguintes: primeiro, explicou-se a igualdade de gênero; após, verificou-se a efetiva presença das mulheres na Administração Pública, com foco no Brasil e na Espanha, o que se fez por meio de dados secundários.

O problema de pesquisa que encaminhou o desenvolvimento do estudo, exposto na seção introdutória do texto e que aqui se retoma, centrou-se no seguinte questionamento: como se apresenta a representação feminina na Administração Pública brasileira e na Administração Pública espanhola no século XXI?

Por fim, a pesquisa bibliográfica, realizada com base no procedimento metodológico bibliográfico-investigativo, e a pesquisa documental, realizada com dados secundários presentes em notícias de sites confiáveis, apresentou o seguinte resultado: os dados comprovam uma significativa presença feminina na Administração Pública brasileira e na Administração Pública espanhola, o que demonstra que as mulheres têm ocupado espaços que outrora podem ter sido considerados masculinos. Tal fato é importante do ponto de vista da busca pela igualdade entre os gêneros e consolida a importância da luta das mulheres pelo alcance destes merecidos postos.

REFERÊNCIAS

ACUÑA, Maria Concepción Campos. Liderazgo y dirección pública: una visión del talento femenino en la definición del modelo de gestión pública. In: ACUÑA, Maria Concepción Campos. **El papel de la mujer em la Administración Pública del siglo XXI**. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2022.

BEZERRA, Claudia Maria da Silva; RAMOS, Edith Maria Barbosa; LUNA, Dayana da Conceição Ferreira. A paridade de gênero no judiciário maranhense: conquistas em meio ao histórico patriarcal dos tribunais. In: XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II, 2024, Montevideú. **Anais [...]**. Florianópolis: CONPEDI, 2024. p. 135-152. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/351f5k20/coz5046k/L8B4NubWx22844mJ.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Boletim da Rede Ética do Poder Executivo Federal**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mcom/pt-br/aceso-a-informacao/marco2022minutodaetica1.docx>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição**: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Guia para criação e implementação de secretarias de políticas para as mulheres**. Brasília, 2025.

BUSTOS, María Ángeles González. La perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. In: ACUÑA, Maria Concepción Campos. **El papel de la mujer em la Administración Pública del siglo XXI**. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2022.

BUTLER, Judith. Relações de Gênero. **Cadernos Pagu**, n. 42, p. 249-274, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Tp6y8yyyGcpfdbzYmrc4cZs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2025.

CANDIDO, W. P.; CANGUÇU, L. R. Análise da ODS 5: igualdade de gênero nas organizações / Analysis of SDG 5: gender equality in organizations. **Brazilian Journal of Business**, [S. l.], v. 3, n. 3, p. 2349–2363, 2021. DOI: 10.34140/bjbv3n3-024. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/33926>. Acesso em: 14 mar. 2025.

DEERE, Carmen Diana. Objetivos de desenvolvimento sustentável, igualdade de gênero e a distribuição de terra na América Latina. **Cadernos Pagu**, n. 52, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/R8fNrVJ5VTcw4NVdCkNV5q/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 mar. 2025.

ESPANHA. **Constitución Española**. 1978. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

EUROPA PRESS. **Seis de cada diez empleados de la Administración pública son mujeres, según datos de la EPA**. 2024. Disponível em: <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-seis-cada-diez-empleados-administracion-publica-son-mujeres-datos-epa-20240528104605.html>. Acesso em: 16 mar. 2025.

EUSTÁQUIO DINIZ ALVES, José; MARTA CAVENAGHI, Suzana. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 18, n. 1, p. 83–105, 2013. DOI: 10.5433/2176-6665.2013v18n1p83. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>. Acesso em: 14 mar. 2025.

FEITOSA, Suely de Oliveira Santos; LOBATO, Martina de Araujo; LIMA, Francisco Ferreira de. O necessário rompimento da dicotomia público-privado para o alcance da paridade de gênero no judiciário: um caminho longo e reflexivo. In: XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I, 2024, Montevideu. **Anais [...]**. Florianópolis: CONPEDI, 2024. p. 127-146. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/351f5k20/418pa59e/O4tuako051q54y7T.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

GONÇALVES FRANÇA, Lucyléa. A situação das mulheres na Administração Pública brasileira durante a pandemia do Covid-19. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais - IURJ**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 186–194, 2020. DOI: 10.47595/2675-634X.2020v1i1p186-194. Disponível em: <https://revista.institutouniversitario.com.br/index.php/cjsiurj/article/view/15>. Acesso em: 13 mar. 2025.

GOVERNO DO BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Cresce a participação de mulheres na Administração Pública Federal**. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/03/cresce-a-participacao-de-mulheres-na-administracao-publica->

federal#:~:text=Em%20cargos%20e%20fun%C3%A7%C3%B5es%20%E2%80%94%20comissionadas,cargos%20e%20fun%C3%A7%C3%B5es%20em%202025.. Acesso em: 13 mar. 2025.

GOVERNO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração. **8 de março: a importância das mulheres na Secretaria da Administração.** 2025. Disponível em: <https://www.sea.sc.gov.br/blog/dia-das-mulheres-a-representatividade-feminina-na-secretaria-da-administracao/#:~:text=Atualmente%2C%20no%20Governo%20do%20Estado,ambiente%2C%20e%20tamb%C3%A9m%20na%20administra%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 13 mar. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 3. ed. 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 13 mar. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Poder y toma de decisiones.** 2024. Disponível em: https://www.ine.es/ss/Satellite?param1=PYSDetalle&c=INESeccion_C¶m3=1259924822888&p=%5C&pagenome=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925595694&L=0. Acesso em: 17 mar. 2025.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. Comunicación de la Junta de Castilla y León. **Casi tres de cada cuatro empleados públicos de la Junta son mujeres.** 2024. Disponível em: <https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1284721258115/NotaPrensa/1285457640457/Comunicacion>. Acesso em: 17 mar. 2025.

LA MONCLOA. **Las administraciones públicas españolas cuentan con un 56,25% de mujeres y un 43,75% de hombres.** 2020. Disponível em: [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2020/080320administracion8m.aspx#:~:text=Las%20administraciones%20p%C3%BAblicas%20registran%20en,hombres%20\(43%2C75%25\)](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2020/080320administracion8m.aspx#:~:text=Las%20administraciones%20p%C3%BAblicas%20registran%20en,hombres%20(43%2C75%25)). Acesso em: 16 mar. 2025.

MARONEZE, Aline Rodrigues; BANDEIRA, Mariana Emília. (Re)conhecendo a história das mulheres: os movimentos feministas e sua importância no resgate e na ressignificação do passado feminino. In: XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II, 2024, Montevidéu. **Anais [...]**. Florianópolis: CONPEDI, 2024. p. 117-134. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/351f5k20/coz5046k/W7Hq9316pz0aebMY.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MARCONDES, Mariana Mazzini; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Perspectiva de gênero nas licenças por nascimento: uma análise do Brasil, da Argentina e do Uruguai durante governos de esquerda. **Revista de Informação Legislativa:** RIL, Brasília, DF, v. 57, n. 228, p. 11-36, out./dez. 2020. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/228/ril_v57_n228_p11. Acesso em: 14 mar. 2025.

MARIANO, S.; MOLARI, B. Igualdade de gênero dos ODM aos ODS: avaliações feministas. **Revista de Administração Pública,** Rio de Janeiro, v. 56, n. 6, p. 823-842, 2022.

DOI: 10.1590/0034-761220220124. Disponível em:
<https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/88554>. Acesso em: 14 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas. 10 dez. 1948. Disponível em:< <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**: igualdade de gênero. 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 14 mar. 2025.

RIZZOLI, Lucimara; SILVA, Angela Maria Caulyt Santos. Do patriarcado às cotas eleitorais: ações afirmativas por igualdade de gênero. **Argumentum**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 97-111, 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/Cliente/Downloads/Dialnet-DoPatriarcadoAsCotasEleitorais-8985973.pdf >. Acesso em: 15 mar. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Gênero e Patriarcado. In: CASTILLO-MARTÍN, Márcia; OLIVEIRA, Sueli de. **Marcadas a Ferro**. Violência contra a Mulher. Uma Visão Multidisciplinar. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. p. 35-76.

VIEIRA DA CUNHA, Mario W. **O sistema administrativo brasileiro 1930-1950**. Rio de Janeiro: Centro Brasileiro de Pesquisas Educacionais, 1963.

YAGÜE, Pilar Madrid. Planes de igualdad en las Administraciones Públicas. In: ACUÑA, Maria Concepción Campos. **El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI**. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2022.