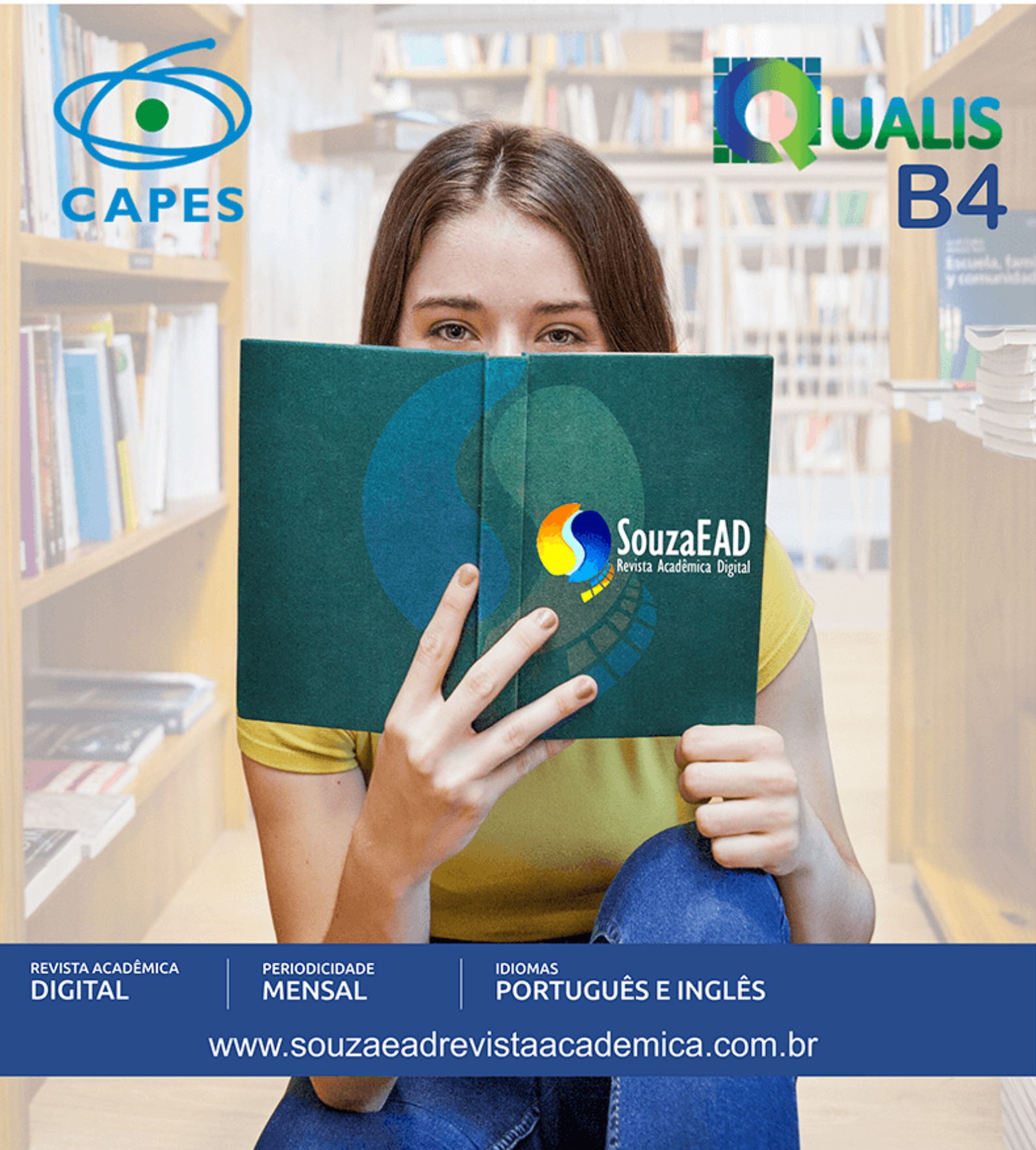
SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital

REVISTA ACADÊMICA
DIGITAL

ISSN 2595-5934

AGO 2025 EDIÇÃO Nº 88



REVISTA ACADÊMICA
DIGITAL

PERIODICIDADE
MENSAL

IDIOMAS
PORTUGUÊS E INGLÊS

www.souzaeadrevistaacademica.com.br

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO POLÍTICA SOTEROPOLITANA

GENDER INEQUALITY IN THE BRAZILIAN PUBLIC SERVICE: AN ANALYSIS OF SOTEROPOLITANA POLITICAL REPRESENTATION

JESUS, Maiana Cristina Gonçalves de[1]

RESUMO

O artigo aborda a desigualdade de gênero no funcionalismo público brasileiro, com foco na representação política em Salvador (BA), visando identificar os fatores históricos, sociais e institucionais que obstaculizam a ascensão feminina nos cargos de chefia e gestão. Dessa forma, a pesquisa é de cunho qualitativo, com abordagem bibliográfica, fundamentada em contribuições de autores dedicados à administração pública, aos estudos de gênero e às políticas públicas. Nesse sentido, os resultados apontam que, embora tenha ocorrido avanços institucionais nas últimas décadas, ainda há um déficit no que se refere ao espaço ocupado pela figura feminina em funções de liderança no serviço público, em relação à expressiva presença dos homens, especialmente no contexto soteropolitano. Vale ressaltar que condições culturais e históricas reforçam tal desigualdade. Em vista disso, é indiscutível que, a ampliação da presença das mulheres na gestão pública, demanda políticas de ação afirmativa, reformulação das normas e práticas institucionais e envolvimento efetivo da sociedade, em geral.

Palavras-chave: Administração Pública. Desigualdade. Gênero. Representação Política. Salvador.

ABSTRACT

This article addresses gender inequality in the Brazilian public service, focusing on political representation in Salvador, Bahia. It aims to identify the historical, social, and institutional factors that hinder women's advancement to leadership and management positions. This qualitative research uses a bibliographical approach, drawing on contributions from authors dedicated to public administration, gender studies, and public policy. The results indicate that, although institutional advances have been made in recent decades, there is still a deficit in the number of women in leadership roles in public service, compared to the significant presence of men, especially in Salvador. It is worth noting that cultural and historical conditions reinforce this inequality. Therefore, it is indisputable that expanding the presence of women in public administration requires affirmative action policies, reformulation of institutional norms and practices, and effective involvement of society at large.

Keywords: Public Administration. Inequality. Gender. Political Representation. Salvador.

[1]Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS. E-mail: maiana041@gmail.com.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como propósito examinar a desigualdade de gênero no âmbito do serviço público brasileiro, com ênfase na representação política das mulheres em Salvador, a primeira capital do Brasil. A relevância desta discussão reside na necessidade urgente de intensificar os debates acadêmicos e institucionais acerca dos obstáculos estruturais que ainda impactam a elevação das mulheres a funções de destaque e decisão na esfera pública.

Diante desse cenário, a questão de pesquisa busca compreender: por que as mulheres continuam a ser pouco representadas em cargos de liderança na esfera pública de Salvador, mesmo diante do aumento da sua participação no mercado de trabalho e no setor público? Nesse contexto, estabelece-se como objetivo geral analisar os principais elementos que ainda asseguram a continuidade dessa desigualdade de gênero no espaço público da cidade. Além disso, os objetivos específicos envolvem a análise do perfil das mulheres no serviço público municipal e a avaliação dos entraves institucionais e socioculturais que afetam a equidade de gênero na política local. Vale ressaltar que a abordagem utilizada neste estudo é de caráter bibliográfico e qualitativa, compreendendo o exame de documentos e a coleta de informações secundárias provenientes de publicações acadêmicas e institucionais, estando fundamentada nas orientações da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

2. REVISÃO DE LITERATURA

A compreensão da temática em questão exige uma análise de caráter interdisciplinar, a qual envolve as dimensões histórica, sociológica, política e administrativa. Nesse sentido, escritores como Gil (2008) e Minayo (2009) enfatizam que a definição precisa do problema de pesquisa configura um passo crucial no processo científico, sobretudo ao discutir e compreender fenômenos sociais de maior complexidade, como as desigualdades de gênero nas instituições públicas. De acordo com esses estudiosos, a delimitação clara do objeto de pesquisa possibilita a

manutenção do foco e da relevância, contribuindo assim para a geração de conhecimentos que espelham fielmente a realidade social examinada.

No contexto brasileiro, destaca-se que a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade de direitos entre homens e mulheres como um princípio fundamental, garantindo condições equânimes de acesso a cargos públicos (BRASIL, 1988). Entretanto, é evidente que, atualmente, persiste uma desestruturação legal desse princípio constitucional, uma vez que tal regulamentação não tem conseguido atenuar as desigualdades de gênero nas instâncias decisórias do setor público. Tanto é que em uma auditoria recente, realizada no ano de 2025, o Tribunal de Contas da União – TCU, reforça esse argumento ao revelar que o Brasil está na 133ª posição global em representação feminina na política. Sendo o último entre os países da América Latina. No Congresso Nacional, as mulheres exprimem menos de 20% dos parlamentares, enquanto nos cargos executivos municipais e estaduais a ocupação feminina é de 12% e 7,4%, respectivamente. Em suma, tal cenário indica a necessidade de maior atenção por parte do governo no que se refere ao efetivo cumprimento do ordenamento constitucional (TCU, 2025).

Ademais, de acordo com Gonzales (1984), a compreensão da desigualdade de gênero no serviço público brasileiro exige uma abordagem que não a trate de forma desvinculada de outros fatores sociais. Ou seja, não é pertinente ignorar fatores, como raça e classe, visto que a confluência dessas categorias apresenta barreiras extras para as mulheres negras e oriundas de regiões periféricas. Dessa forma, o acesso a posições de liderança se torna ainda mais complicado e inacessível, particularmente em cidades como Salvador — onde a maioria da população é negra e lida com desigualdades educacionais e econômicas.

Por sua vez, o livro Pequeno Manual Antirracista, aponta que o a associação entre racismo estrutural e sexismo, submete as mulheres negras a situações desvantajosas no acesso a cargos estratégicos e de decisão, mesmo em contextos em que elas representam maioria demográfica, como ocorre na cidade de Salvador (RIBEIRO, 2019). Assim, tal cenário reflete a dissociação existente entre a composição populacional e a representatividade política-administrativa.

Com base nesse conjunto de estudos, pode-se concluir que a desigualdade de gênero no serviço público brasileiro, principalmente no que tange à representação

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

política de Salvador, é reflexo de questões históricas, organizacional e culturais. Desse modo, a literatura indica que somente mudanças estruturais nas práticas institucionais, aliadas a uma transformação cultural mais inclusiva, são capazes de modificar de maneira significativa esse contexto de exclusão e sub-representação.

3. METODOLOGIA

Este estudo é de natureza qualitativa e bibliográfica, visando examinar a desigualdade de gênero no serviço público brasileiro, com foco na representação política em Salvador. A opção pelo método qualitativo se justifica pela necessidade de entender os elementos históricos, sociais, culturais e institucionais que moldam a participação e o progresso das mulheres em posições de liderança na administração pública, particularmente no contexto da cidade de Salvador.

A coleta de dados foi conduzida por meio da análise de fontes secundárias, incluindo livros, artigos acadêmicos, relatórios institucionais e documentos oficiais de entidades públicas, como o Tribunal de Contas da União – TCU e o Tribunal Regional Eleitoral da Bahia – TRE-BA, além de publicações acadêmicas nas áreas de Administração Pública, Políticas de Gênero e Sociologia.

Para a elaboração do referencial teórico, foram escolhidas obras de autores renomados que discutem temas como relações de gênero, desigualdade estrutural, interseccionalidade e obstáculos institucionais no setor público, como Ribeiro (2019), Rodrigues (2023) e Viana (2023). Nessa lógica, a análise documental foi realizada utilizando relatórios estatísticos recentes e dados oficiais fornecidos pelos órgãos públicos citados, com o objetivo de elaborar um panorama atualizado da presença feminina no serviço público do município baiano.

Outrossim, a metodologia empregada possibilitou a identificação dos principais empecilhos à participação feminina em cargos de alto escalão, além de permitir uma análise crítica das políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero na esfera pública municipal. Essa abordagem garante a consistência entre os objetivos estabelecidos e os dados examinados, o que possibilita uma reflexão fundamentada sobre os progressos alcançados e os obstáculos ainda presentes na busca pela igualdade de gênero no serviço público brasileiro.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

4. O PANORAMA DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO BRASILEIRO

A desigualdade de gênero no funcionalismo público brasileiro representa uma questão complexa e multifacetada, a qual reflete a estrutura social patriarcal historicamente cultivada no país desde o período colonial. Com isso, é evidente que tal obstáculo não se restringe apenas à quantidade de pessoas do gênero feminino inseridas no setor público, mas sobretudo à ocupação de cargos de liderança e instâncias decisórias, em que a presença reduzida das mulheres permanece evidente

Historicamente, é válido ressaltar que o serviço público brasileiro passou a ser um espaço de inserção feminina a partir das lutas por igualdade de direitos, sobretudo no pós-Constituição Federal de 1988, a qual assegurou o princípio da isonomia de acesso a cargos e funções públicas sem discriminação de gênero. Entretanto, o acesso legal não se transformou automaticamente em acesso real e equitativo às esferas de poder e decisão.

Dessa maneira, em alinhamento com o que foi previamente discutido, observa-se que, embora as mulheres representem aproximadamente 59% do funcionalismo público brasileiro, conforme apontado pela pesquisa do Ipea (2023), sua presença nos postos de liderança ainda é bastante limitada. Segundo relatório do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), elas ocupavam apenas 18,6% dos cargos de chefia nos quatro níveis hierárquicos avaliados. Com isso, pode-se afirmar que continuam em sub-representação em setores estratégicos como finanças, planejamento e infraestrutura, assim como nos altos cargos de direção.

Uma pesquisa realizada pelo TCU (2025), apontou que a participação de mulheres em posições de liderança no órgão é proporcionalmente inferior à participação dos homens, e essa participação diminui conforme aumenta a hierarquia. Nesse contexto, essa informação destaca a persistência de obstáculos institucionais e culturais que impedem a ascensão das mulheres a posições de liderança.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

4.1 O PANORAMA POLÍTICO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO EM SALVADOR

No caso específico da representação política soteropolitana, essa realidade é ainda mais evidente. Em consonância com o Conselho Regional de Serviço Social, Salvador, possui uma população majoritariamente composta por mulheres (52%) e pessoas negras, cerca de 80%, apesar disso, não há reflexão na composição populacional nos espaços de poder (CRESS, 2025). Nessa perspectiva, é relevante salientar que, no caso das mulheres negras, essa proporção é ainda mais reduzida, diante do cenário excludente já exposto anteriormente. Isto reforça o impacto da interseccionalidade entre gênero e raça. Por isso, não se pode avaliar tais fatores isoladamente.

Nesse passo, para combater as estruturas partidárias excludentes e elevar a representatividade da mulher, especialmente, negras, no legislativo, mandatos coletivos foram fomentados. Assim, é possível citar o Mandatas Coletivas Pretas Por Salvador (BA), eleita em 2020, para compor a Câmara Municipal de Salvador, no período de 2021-2024. Grupo de vereadoras, composto por três mulheres negras, atuaram com foco em fortalecer a participação da figura feminina e disparidades da cidade (SANTOS, 2023).

Sob essa perspectiva, de acordo com a assessoria do mandato coletivo, alguns projetos aprovados pela Câmara Municipal de Salvador, fomentados pelo grupo, no ano de 2022, são os Projetos de Lei (PL) nº 84/22 ‘Morar Mulher’ e o PL nº 71/21 ‘Não é Não’.

Ademais, a cidade conta com iniciativas como a Secretaria de Políticas para as Mulheres, Infância e Juventude – SPMJ, que desenvolve projetos de capacitação e incentivo à participação feminina na política e na administração pública. Porém, tais iniciativas enfrentam limites orçamentários e institucionais, o que reduz seu alcance e efetividade, na prática.

Assim, é inegável que barreiras de ordem cultural e estrutural ainda persistem no cenário soteropolitano. Tal realidade é intensificada pela limitada eficácia das cotas de gênero estabelecidas na legislação eleitoral, além da falta de instrumentos adequados para monitorar e punir o descumprimento dessas normas.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

5. A SUBREPRESENTAÇÃO FEMININA NA POLÍTICA SOTEROPOLITANA

No município de Salvador, capital do estado da Bahia, esta desigualdade se manifesta de maneira ainda mais contundente. Segundo dados do Tribunal Superior Eleitoral – TSE, do ano de 2020, das 43 cadeiras da Câmara Municipal, apenas 9 eram ocupadas por mulheres (TSE, 2020). Essa proporção é equivalente a aproximadamente uma mulher para cada cinco homens no legislativo municipal. Segundo o portal de notícias Diga, Salvador! (2024), entre os partidos eleitos em 2020, o PDT foi o único a eleger duas vereadoras, enquanto os demais sete partidos, com representação feminina, elegeram apenas uma cada. Nesse passo, é axiomático afirmar que a presença feminina na Câmara Municipal de Salvador ainda é significativamente reduzida. Tal distribuição aponta um cenário preocupante, quanto a sub-representação estrutural das mulheres na política institucional, mas também evidencia a fragilidade dos compromissos partidários com a promoção da equidade de gênero nas candidaturas e nos espaços de poder. Isto é, revela um padrão de exclusão sistêmica das mulheres nas esferas de maior influência política e administrativa.

Essa realidade evidencia que a sub-representação feminina não resulta apenas de fatores institucionais formais, mas também de práticas informais, tais como a formação de redes masculinas de poder, a ausência de suporte partidário às candidaturas femininas e a resistência cultural à presença da mulher em espaços de comando.

6. BARREIRAS INSTITUCIONAIS E SOCIOCULTURAIS NO CONTEXTO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os fatores que dificultam a ascensão das mulheres a posições de liderança no serviço público soteropolitano são múltiplos e interligados. Diante do exposto, é relevante citar “teto de vidro”, conceito cunhado por Marilyn Loden, em 1978, o qual remete às barreiras invisíveis que impedem o avanço das mulheres, mesmo quando estas possuem qualificação e experiência equivalentes ou superiores à dos homens (VIANA, 2023).

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

A cultura organizacional patriarcal de muitos órgãos públicos ainda reforça estereótipos de gênero, limitando, assim, a confiança na liderança feminina. Além disso, há a sobrecarga da dupla jornada de trabalho — profissional e doméstica. Tanto que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua, do ano de 2022, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revela que as mulheres passam, em média, 21,3 horas semanais nessas atividades, enquanto os homens utilizam 11,7 horas. Com isso, é incontestável que há restrição das possibilidades para as mulheres, quanto a qualificação e dedicação exclusiva à carreira (MOURA, 2023).

Outro fator relevante é a baixa efetividade das políticas públicas de promoção da igualdade de gênero no serviço público. Embora existam legislações e planos de equidade de gênero, sua implementação prática é fragmentada, carecendo de mecanismos de fiscalização, indicadores de desempenho e sanções em caso de descumprimento.

7. INICIATIVAS DE ENFRENTAMENTO E SEUS LIMITES

Nos últimos anos, algumas iniciativas institucionais foram implementadas com o intuito de reverter esse quadro. No âmbito federal, destaca-se a Política Nacional para as Mulheres, criada em 2004, fruto da articulação entre o governo federal e os movimentos feministas, que propõe medidas afirmativas para promover a equidade de gênero no setor público (FIGUEIREDO, 2024). Essa iniciativa representou um passo fundamental na consolidação das políticas públicas, as quais estão, majoritariamente, voltadas à promoção da igualdade de gênero no país, contribuindo para a sua institucionalização de forma mais ampla e estruturada.

Entretanto, tais iniciativas esbarram em resistências estruturais e culturais. Conforme o estudo "De política pública à ideologia de gênero: O processo de (des) institucionalização das políticas para as mulheres de 2003 a 2020", a partir de 2019, a efetividade das políticas de igualdade de gênero foi prejudicada pela falta de coordenação administrativa e governamental, além da escassez de recursos financeiros. Outro fator limitante é o orçamento insuficiente destinado à implementação de ações afirmativas e à capacitação de lideranças femininas. Tal

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

cenário evidencia a urgência de uma política pública de gênero mais consolidada, com financiamento próprio, metas claras e mecanismos regulares de avaliação dos resultados (TOKARSKI et al., 2023).

8. A IMPORTÂNCIA DA INTERSECCIONALIDADE NAS ANÁLISES DE GÊNERO

Um ponto frequentemente negligenciado na literatura e nas políticas públicas de equidade de gênero é a interseccionalidade. Salvador, cidade de maioria populacional negra, é um exemplo emblemático de como raça e gênero se entrelaçam na produção das desigualdades sociais e institucionais.

De acordo com Gonzales (1984), as mulheres negras enfrentam barreiras adicionais ao acesso a cargos de poder, prestígio e representação, tanto pela discriminação racial quanto pelos estereótipos de gênero. No funcionalismo público municipal, são minoria nos postos de chefia, mesmo compondo a maioria do quadro funcional em áreas como saúde e educação. Essa realidade exige que as políticas de promoção da igualdade de gênero considerem também os marcadores de raça e classe social, sob pena de perpetuarem desigualdades internas ao próprio grupo feminino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste artigo evidencia que a desigualdade de gênero no funcionalismo público brasileiro, com especial atenção ao caso de Salvador, é fruto de um conjunto complexo de fatores estruturais, culturais, institucionais e históricos que, de forma interligada, perpetuam a sub-representação das mulheres nos espaços de decisão e liderança. Ainda que o país disponha de um marco legal avançado em relação aos direitos das mulheres — materializado na Constituição Federal de 1988 e em diversas legislações e políticas públicas específicas —, a efetividade dessas normativas encontra severas limitações na prática administrativa cotidiana.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

Assim, os dados apresentados revelam que a presença feminina nos quadros funcionais da administração pública soteropolitana é numericamente expressiva, sobretudo em áreas tradicionalmente associadas ao cuidado, como saúde e educação. No entanto, essa predominância não se reflete nas instâncias de poder e decisão, onde os homens continuam ocupando a maioria dos cargos de comando, evidenciando o fenômeno do chamado “teto de vidro”, que dificulta a mobilidade ascensional das mulheres mesmo quando estas possuem qualificação técnica e experiência compatíveis ou superiores às dos homens.

Com isso, além das barreiras institucionais explícitas e implícitas, o contexto cultural e social de Salvador — marcado por profundas desigualdades raciais e socioeconômicas — agrava o cenário para as mulheres negras, que enfrentam um duplo ou até triplo desafio: ser mulher, ser negra e, muitas vezes, pertencer às camadas sociais economicamente mais vulneráveis. A análise interseccional torna-se, portanto, indispensável para compreender as múltiplas dimensões dessa exclusão e para propor soluções adequadas à realidade local.

As iniciativas governamentais voltadas à promoção da equidade de gênero, como programas de capacitação, cotas eleitorais e secretarias específicas de políticas para as mulheres, são insuficientes diante da magnitude das desigualdades estruturais. A baixa efetividade dessas ações decorre, em grande medida, da falta de continuidade administrativa, do desinteresse político de lideranças masculinas e da ausência de instrumentos eficazes de monitoramento e punição em caso de descumprimento das normas.

Outro aspecto que merece destaque é a sub-representação feminina nos espaços de decisão política, particularmente no legislativo municipal, onde a presença de mulheres permanece aquém do desejável. O subfinanciamento de campanhas femininas, o acesso desigual ao tempo de mídia e a persistência de estereótipos de gênero no imaginário do eleitorado contribuem para a manutenção desse quadro de desigualdade.

Diante desse panorama, torna-se imperativo repensar e reformular as estratégias de promoção da igualdade de gênero no serviço público. Políticas públicas mais incisivas, estruturadas e dotadas de orçamento próprio devem ser implementadas, contemplando medidas como:

- Programas de mentoria e formação de lideranças femininas, com foco na capacitação técnica e no desenvolvimento de competências para a ocupação de cargos estratégicos;
- Ampliação das ações afirmativas no serviço público, não apenas no ingresso, mas também na promoção de servidoras para funções de chefia e direção;
- Fortalecimento das redes de apoio político e institucional às mulheres, sobretudo para candidatas a cargos eletivos no âmbito municipal;
- Implementação de mecanismos eficazes de fiscalização e sanção para partidos políticos que não cumpram as cotas de gênero previstas na legislação eleitoral;
- Promoção de campanhas educativas que visem à desconstrução de estereótipos de gênero e ao incentivo à participação feminina nos espaços de poder.

Por fim, destaca-se a importância da participação ativa da sociedade civil, dos movimentos sociais e das organizações feministas na formulação, implementação e avaliação dessas políticas, garantindo que as vozes das mulheres — especialmente das mulheres negras e periféricas — sejam ouvidas e consideradas nos processos decisórios.

A superação da desigualdade de gênero no funcionalismo público soteropolitano exige, portanto, uma mudança de paradigma que vá além do cumprimento formal da legislação. Implica, sobretudo, uma transformação cultural profunda, que reconheça e valorize a diversidade de gênero, raça e classe como elementos fundamentais para a construção de uma administração pública democrática, inclusiva e socialmente justa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CRESS - Conselho Regional De Serviço Social – 5ª Região. Carta ao governador da Bahia: Mortalidade Materna de Mulheres Negras e Racismo Obstétrico. 2025. Disponível em: https://www.cress-ba.org.br/detalhes/1/1737. Acesso em: 20 jun. 2025, 14h35.

DANTAS, Bruno; PEREIRA, Ana Paula Sampaio Silva. Liderança feminina: mulheres que constroem o Tribunal de Contas da União. Revista Jurídica da Presidência

Brasília v. 23 n. 130 Jun./Set. 2021 p. 415-438. Disponível em: https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/2597/1385. Acesso em: 8 jul. 2025, 22h40.

DIGA, SALVADOR! Mulheres na Câmara de Salvador: número de vereadoras permanece igual ao das eleições de 2020. *Bahia Notícias*, 7 nov. 2024. Disponível em: https://www.digabahia.com.br/mulheres-na-camara-de-salvador-numero-de-vereadoras-permanece-igual-ao-das-eleicoes-de-2020/. Acesso em: 8 jul. 2025, 14h41.

FIGUEIREDO, Helena Vaz de. A equidade de gênero no direito público brasileiro: desafios estruturais e o papel do Estado na promoção de políticas públicas. JUS. 2023. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/111298/a-equidade-de-genero-no-direito-publico-brasileiro-desafios-estruturais-e-o-papel-do-estado-na-promocao-de-politicas-publicas. Acesso em: 8 jul. 2025, 23h00.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Ciências Sociais Hoje*, ANPOCS, p. 223-244, 1984. Disponível em: https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/10316/1/06_GONZALES__L%c3%a9lia_Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira_1.pdf. Acesso em: 8 jul. 2025, 13h00.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Pesquisa mostra os retrocessos nas políticas para mulheres no Brasil. Comunicação – Ipea. 2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13870-pesquisa-mostra-os-retrocessos-nas-politicas-para-mulheres-no-brasil. Acesso em: 8 jul. 2025, 23h40.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 2009.

MOURA, Bruno de Freitas. PNAD: mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico. *Agência Brasil*, Rio de Janeiro, 11 ago. 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico. Acesso em: 8 jul. 2025, 14h00.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. São Paulo: 1ª Companhia das Letras, 2019.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, p. 1-13, 2023. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 8 jul. 2025, 10h00.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
AGO 2025 EDIÇÃO Nº88

SANTOS, Vanessa Maria Vitorio dos. Representação política de mulheres no Brasil no contexto das mandatas coletivas 'Pretas por Salvador' (BA) e 'Juntas' (PE). 2023. 145 f. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/37315. Acesso em: 8 jul. 2025, 21h06.

TCU - Tribunal de Contas da União. Brasil enfrenta desafios para alcançar igualdade de gênero em cargos de liderança no setor público. Brasília: Secom. 2025. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/brasil-enfrenta-desafios-para-alcancar-igualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-no-setor-publico. Acesso em: 8 jul. 2025.

TOKARSKI, Carolina Pereira; MATIAS, Krislane De Andrade; PINHEIRO, Luana Simões; CORREA, Ranna Mirthes Sousa. De política pública à ideologia de gênero: o processo de (des)institucionalização das políticas para as mulheres de 2003 a 2020. Texto para discussão 2866; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2023.

TSE - Tribunal Superior Eleitoral –. Mulheres representam apenas 12% dos prefeitos eleitos no 1º turno das Eleições 2020. *TSE Comunicação*, Brasília, 24 nov. 2020. Atualizado em 11 ago. 2022. Disponível em: https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2020/Novembro/mulheres-representam-apenas-12-dos-prefeitos-eleitos-no-1o-turno-das-eleicoes-2020. Acesso em: 8 jul. 2025, 14h30.

VIANA, Diego. Mulheres enfrentam barreiras para a ascensão no serviço público brasileiro. Revista Pesquisa FAPESP, São Paulo, ed. 325, mar. 2023. Disponível em: https://revistapesquisa.fapesp.br/mulheres-enfrentam-barreiras-para-a-ascensao-no-servico-publico-brasileiro/. Acesso em: 8 jul. 2025, 10h43.