



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE PESQUISA E PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL  
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA PARA O  
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

KAYQUE JARDEL SANTOS ROCHA

**DE AÇÕES AFIRMATIVAS A AÇÕES REVITIMIZANTES:  
Uma análise crítica da regulamentação de cotas para vítimas de violência  
doméstica da Lei 14.133 de 2021 no Estado Rio de Janeiro.**

RIO DE JANEIRO

2024

KAYQUE JARDEL SANTOS ROCHA

**DE AÇÕES AFIRMATIVAS A AÇÕES REVITIMIZANTES:**

**Uma análise crítica da regulamentação de cotas para vítimas de violência doméstica da Lei 14.133 de 2021 no Estado Rio de Janeiro.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Gestão Pública para o Desenvolvimento Econômico e Social do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Gestão Pública.

Orientadora: Maria Walkiria de Faro Coelho Guedes Cabral

RIO DE JANEIRO

2024

## FICHA CATALOGRÁFICA

### CIP - Catalogação na Publicação

R672d      Rocha, Kayque Jardel Santos  
De ações afirmativas a ações revitimizantes : Uma  
análise crítica da regulamentação de cotas para  
vítimas de violência doméstica da Lei 14.133 de 2021  
no Estado Rio de Janeiro / Kayque Jardel Santos  
Rocha. -- Rio de Janeiro, 2024.  
28 f.

Orientadora: Maria Walkiria de Faro Coelho  
Guedes Cabral.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto  
de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional,  
Bacharel em Gestão Pública para o Desenvolvimento  
Econômico e Social, 2024.

1. Violência contra as mulheres. 2. Violência  
institucional. 3. Revitimização. 4. Ação afirmativa.  
5. Brasil. [Lei n. 14.133, de 1 de abril de 2021] .  
I. Cabral, Maria Walkiria de Faro Coelho Guedes ,  
orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos  
pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

KAYQUE JARDEL SANTOS ROCHA

**De ações afirmativas a ações revitimizantes**

Uma análise crítica da regulamentação de cotas para vítimas de violência doméstica da Lei 14.133 de 2021 no Estado Rio de Janeiro

Trabalho de Conclusão de Curso entregue ao Curso de Bacharelado em Gestão Pública para o Desenvolvimento Econômico e Social do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel.

Apresentado em: 16/12/2024

**BANCA EXAMINADORA**

---

Maria Walkira de Faro Coelho Guedes Cabral

Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - UFRJ

---

Alcione Silva Quintas

Gestora Pública (Universidade Candido Mendes)

## **AGRADECIMENTOS**

Antes de mais nada, agradeço a Deus, por não largar as minhas mãos, nos dias felizes a ele eu agradei, nos dias de medo por ele eu clamei, quando palavras me faltaram eu apenas chorei, foi ali a minha súplica mais sincera. Obrigado por acalantar meu coração e viver meus sonhos comigo, meu pai.

Agradeço profundamente à minha família, meu porto seguro em todos os momentos da vida. Em especial, à minha mãe, que com seu amor incondicional e apoio constante sustentaram minha caminhada até aqui. Minha mãe, eu sobrevivo de suas orações. Aos meus avós Angela e José Severino, que foram meus maiores incentivadores e patrocinadores para viver este sonho.

Agradeço aos meus irmãos Phellipe, Juan e minha irmã do coração Beatriz, mesmo que sem perceber vocês me deram motivação para continuar a lutar, vocês são meus alicerces, assistir cada vitória de vocês também é minha felicidade.

As minhas amigas de São Paulo, Mayara e Naylsa, obrigada por serem minha luz em meio às dificuldades, pela amizade sincera e por estarem ao meu lado mesmo à distância.

Não poderia deixar de mencionar minha família acadêmica, que tornaram esta jornada mais alegre e construindo algo que nem a força do tempo destruirá, Letícia, Bruno, Beca e Luiza, obrigada por compartilharem momentos de aprendizado, risadas e por enxugarem as lágrimas que saudade de casa me deram. Agradeço também a Rosane, Sophia, Laura e Daiane, que me acolheram com muito carinho, vocês são dignas de muitas bençãos.

E um agradecimento muito especial à minha amiga e companheira de moradia, Emanoela. Sua presença fez toda a diferença nos momentos mais difíceis, contando nossas moedas, mostrando ao Estado do Rio de Janeiro como nós paulistas somos ferozes, e sua amizade foi um presente inestimável durante essa caminhada.

Por fim, meu reconhecimento às meninas do NUGEPP e a Equipe CEO, que foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho. Agradeço pela orientação, paciência e dedicação durante todo o processo. Vocês foram peças fundamentais na construção deste projeto.

Este trabalho é a concretização de um sonho que não seria possível sem cada um de vocês.

“A sociedade patriarcal nos ensina a ver o amor como uma forma de possessão, mas o amor genuíno é libertador”.

- bell hooks, *Feminism Is for Everybody*, 2000

## RESUMO

O presente estudo analisa a regulamentação das cotas para mulheres vítimas de violência doméstica, prevista na Lei 14.133/2021, com foco na experiência de implementação no Estado do Rio de Janeiro. A pesquisa destaca as ações afirmativas como instrumentos essenciais para a promoção da igualdade de gênero e avalia os desafios e as potencialidades dessa política pública. Apesar de representar um avanço significativo, a legislação enfrenta limitações que comprometem sua eficácia, como processos burocráticos excessivos, ausência de suporte psicossocial às beneficiárias e riscos de revitimização. A análise sugere que a integração intersetorial, a articulação com políticas já existentes e a melhoria nos mecanismos de fiscalização e monitoramento são essenciais para a efetividade da medida. O estudo conclui que, para alcançar seus objetivos de inclusão e igualdade, a regulamentação deve ser aprimorada e complementada por ações coordenadas que fortaleçam a proteção e autonomia das mulheres.

**Palavras-chave:** Ações afirmativas, Lei 14.133/2021, violência doméstica, igualdade de gênero, revitimização, inclusão social, políticas públicas.

## **ABSTRACT**

This study analyzes the regulation of quotas for women victims of domestic violence under Law 14.133/2021, focusing on its implementation in the State of Rio de Janeiro. Affirmative actions are emphasized as critical tools for promoting gender equality, while the research evaluates the challenges and potential of this policy. Despite its progressive nature, the legislation encounters limitations, such as excessive bureaucracy, the absence of psychosocial support for beneficiaries, and the risk of re-victimization. The analysis highlights the necessity of intersectoral integration, coordination with existing policies, and improved monitoring mechanisms to enhance its effectiveness. The study concludes that for this policy to achieve its goals of inclusion and equality, its regulation must be refined and supplemented by coordinated actions that reinforce the protection and autonomy of women.

**Keywords:** Affirmative actions, Law 14.133/2021, domestic violence, gender equality, re-victimization, social inclusion, public policies.



## **SUMÁRIO**

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS AÇÕES AFIRMATIVAS</b>	<b>10</b>
<b>3. O CONTEXTO DA LEI 14.133/2021</b>	<b>14</b>
3.1 Condições de aplicabilidade da Lei	15
3.2 Regulamentação da Lei 14.133 no Estado do Rio de Janeiro	16
<b>4. A VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL CONTRA A MULHER E A REVITIMIZAÇÃO</b>	<b>19</b>
4.1 O patriarcado e a violência institucional	20
4.2 Inaplicabilidade da Lei 14.133 frente aos protocolos de proteção da mulher	22
4.3 A experiência de regulamentação da Lei nº 14.133 no Estado do Rio de Janeiro	24
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>28</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

As ações afirmativas são fundamentais para combater desigualdades estruturais em sociedades marcadas por discriminações históricas e institucionais. No Brasil, essas políticas têm sido implementadas em diferentes contextos, como na educação, no mercado de trabalho e em outras áreas sociais, com o objetivo de garantir direitos e promover a inclusão de grupos marginalizados.

Nesse cenário, a Lei 14.133/2021, sancionada como marco regulatório das licitações e contratos administrativos, traz um avanço significativo ao propor cotas para mulheres vítimas de violência doméstica em contratações públicas, promovendo um mecanismo de inclusão social que alia empregabilidade à justiça social.

Entretanto, a aplicação dessa medida levanta uma série de questionamentos, principalmente no que tange à sua eficácia e ao impacto prático na vida das beneficiárias. A experiência de regulamentação da lei no Estado do Rio de Janeiro, através do Decreto Estadual nº 49.233/2024, evidencia um esforço relevante na promoção da igualdade de gênero, mas também aponta desafios estruturais. A burocratização, a insuficiência de suporte integrado às vítimas e o risco de revitimização são alguns dos problemas que podem limitar o alcance dessa política pública.

Este trabalho propõe-se a realizar uma análise crítica da regulamentação das cotas para mulheres vítimas de violência doméstica, considerando tanto os avanços quanto as limitações da Lei 14.133/2021 e de sua implementação no contexto estadual. O estudo busca identificar lacunas na política e apresentar caminhos para uma abordagem mais integrada e eficaz, alinhada às necessidades das mulheres em situação de vulnerabilidade e ao compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

## **2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS AÇÕES AFIRMATIVAS**

As ações afirmativas são ações estratégicas ligadas às políticas públicas e práticas institucionais que tem em vista promover um equilíbrio em igualdade, acessos e oportunidades a fim de reduzir a desigualdade social. Essas medidas

nascem de uma necessidade de combater e corrigir as disparidades que historicamente estruturam nossa sociedade e que se enraizaram de forma a subalternizar e/ou marginalizar determinados grupos.

Nesse contexto, existe um debate significativo sobre a eficácia de diferentes abordagens políticas. Como observam Cruz e Cabral (2014, p.44), "o antagonismo entre a adoção de políticas públicas universalistas em contraposição ao uso de políticas focadas, próprias das ações afirmativas", reflete uma tensão entre promover igualdade a partir de uma abordagem ampla, e a necessidade de políticas específicas que reconheçam as disparidades estruturais presentes na sociedade.

Segundo Fares Junior *et al.* (2018, p.15), a ação afirmativa vai além de reparação de segregação e "se diferencia das políticas antidiscriminatórias punitivas por atuar em favor de coletividades e indivíduos discriminados, podendo ser justificada tanto como instrumento para prevenir a discriminação presente quanto como reparação dos efeitos de discriminação passada".

Para se discutir ações afirmativas é necessário refletir que tal modelo de distribuição de recursos, que incluem estrategicamente políticas e projetos voltadas para essa pauta, necessitam estabelecer pontos importantes para sua utilização, ou seja, é preciso um entendimento sobre as combinações de inúmeros fatores que permitiram o uso de programas em prol da justiça distributiva.

As ações afirmativas emergem como uma resposta fundamental às desigualdades estruturais que afetam diversos indivíduos cotidianamente. Elas visam garantir que todos os cidadãos, independentemente de sua raça, gênero, etnia ou condição socioeconômica, tenham igualdade de oportunidades. Nesse contexto, as ações afirmativas estão intrinsecamente ligadas aos direitos humanos, pois ambas buscam promover a dignidade e a igualdade para todos.

Os direitos humanos, consagrados em instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, enfatizam a importância da igualdade e da não discriminação. Eles estabelecem que todos têm direito a oportunidades equitativas e a uma vida digna. Os direitos humanos nos ajudam a entender que, para alcançar uma verdadeira igualdade, é necessário reconhecer e abordar as diferenças e injustiças existentes.

As ações afirmativas, portanto, não são apenas uma questão de justiça social, mas uma implementação prática dos princípios de direitos humanos. Elas

representam um compromisso do Estado e da sociedade em combater as desigualdades e promover a inclusão.

No Brasil, as desigualdades falaram historicamente, em um contexto que interfere ainda hoje em diversos assuntos ligados à vivência da sociedade moderna, como mercado de trabalho, educação, representação política, moradia entre outros aspectos que subalternizam uma grande parcela da população atual.

Pode-se dizer que em nossa federação houve diversas lutas de movimentos coletivos, sociais e políticos para as construções de garantias de direitos e igualdade, mas que essa variedade de movimentos não define uma primeira ação. Para Heringuer (2001) a primeira ação afirmativa do Brasil foi a Lei do Boi, que em 1968 garantia aos filhos de fazendeiros cotas nas universidades. Já para Moehlecke (2002) as ações afirmativas vieram com a Constituição brasileira de 1988, garantindo às pessoas com deficiência mental ou física uma reserva de vagas em cargos públicos. Além disso, pode-se considerar os diversos movimentos raciais que possibilitaram a inclusão de políticas públicas que hoje integram o que se pode chamar de democracia racial.

Embora as ações afirmativas sejam uma ferramenta de grande valor, elas também enfrentam críticas. Alguns argumentam que podem levar à discriminação reversa e ainda a divisão social. No entanto, é essencial reconhecer que essas políticas são uma resposta às desigualdades estruturais e não devem ser vistas como privilégios, pelo contrário, é um meio de garantir a justiça.

A implementação das ações afirmativas varia dependendo do campo em se deseja atuar e quais objetivos se procura atender, mas que geralmente compreende a uma mistura de estratégia e medidas que atendam as determinadas necessidades em questão, por exemplo, no campo acadêmico, cargos públicos ou cargos no parlamento, onde se tem as cotas sociais e raciais para atender as questões socioeconômicas, étnicas e raciais. Considera-se também as políticas de inclusão e adaptação, que visam criar ambientes acolhedores e acessíveis para todos, além de incentivos fiscais, apoio financeiro e subsídios que permitam a inclusão e dão suporte a determinados grupos.

Estas ações afirmativas são aplicadas em vários contextos, refletindo a necessidade de aprimoramento, construção coletiva e diversidade de cada instituição e áreas da sociedade.

Entre os principais grupos atendidos, destacam-se, primeiramente, o grupo de pessoas negras e pardas, no qual se considera que a discriminação racial tem sido uma questão significativa em muitas sociedades, e as ações afirmativas frequentemente visam aumentar a representação e o acesso de pessoas negras e pardas em diversas áreas, como educação e emprego.

Na sequência pode-se pensar no grupo de mulheres, sobre o qual a igualdade de gênero continua a ser uma preocupação importante, e as ações afirmativas para mulheres visam combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, em cargos de liderança e em outros contextos. Pensemos ainda na população indígena, que muitas vezes enfrenta barreiras significativas decorrentes da marginalização histórica e da ausência de reconhecimento de seus direitos, além de indivíduos LGBTQ+, pessoas com deficiência e pobres desfavorecidos.

O grande marco jurídico das ações afirmativas acontece com a chegada da Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, onde a lei prevê a reserva de vagas em universidades públicas federais para cidadãos que se autodeclaram pardos, pretos ou indígenas. Ainda nesta mesma lei, para as vagas reservadas, existe uma parcela que combina o critério racial juntamente com o critério socioeconômico, onde são aplicados de forma que contemplem candidatos que geralmente tenham estudado em escolas públicas durante o ensino médio, assim possibilitando as cotas socioeconômicas.

Em seguida, a Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, garante a pessoas com deficiência direito a uma porcentagem de vagas em concursos públicos, além de já haver a inclusão obrigatório de cotas nos postos de trabalho no setor privado, nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.2313/1991. Além disso, para além do âmbito do trabalho, vale ressaltar que as Universidades Federais também passaram a reservar vagas para pessoas com deficiência.

A Lei nº 12.990/2014 estabelece que 20% das vagas em concursos públicos federais devem ser reservadas para pessoas negras (pretas e pardas), desde que se autodeclararem assim. Isso se aplica a cargos da administração pública, autarquias e fundações públicas. Outra referência de ação afirmativa no setor público, a Lei nº 9.504/1997, ainda que não seja uma lei de cota, exige que partidos políticos reservem ao menos 30% das candidaturas para mulheres em eleições proporcionais, como por exemplo cargos de vereadores e deputados.

Por fim, instituições públicas desempenham papéis importantes na promoção de ações afirmativas, como o Ministério da Igualdade Racial, o Ministério da Educação, o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, e a Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI), entre outros. Esses órgãos são fundamentais na implementação e supervisão de políticas que promovem a igualdade de oportunidades e combatem injustiças históricas.

### **3. O CONTEXTO DA LEI 14.133/2021**

A Lei nº 14.133/2021 é a nova legislação brasileira que estabelece as normas gerais sobre licitações e contratos administrativos no âmbito da Administração Pública. Sancionada em 1º de abril de 2021, sua principal finalidade é modernizar e unificar a regulamentação dos processos licitatórios no Brasil, promovendo maior transparência, eficiência e segurança jurídica. Essa nova lei substituiu a antiga Lei nº 8.666/1993 e introduziu mudanças significativas na forma como o governo conduz as contratações públicas.

Essa lei tem como objetivo aprimorar e modernizar os processos de licitação e contratação pública brasileira, onde busca tornar esses processos mais práticos com o surgimento de novas modalidades, como por exemplo o diálogo competitivo, que oferece uma abordagem mais colaborativa e flexível entre os entes públicos e os licitantes. Além disso, a lei garante maior segurança jurídica para licitador e licitante, promovendo também maior transparência e competitividade nos processos, o que é fundamental para assegurar a confiança nas compras e obras públicas, como na seguinte citação:

Atendendo às mudanças no cenário mercadológico e às constantes inovações tecnológicas, a nova norma promoveu relevantes alterações no regime jurídico de contratação pública que devem auxiliar o planejamento, o controle e a execução dos ajustes no âmbito da administração pública. (Dias, 2023, p.23)

Outro objetivo importante da nova legislação é o uso de tecnologias nos processos de licitação, através da implementação de ferramentas digitais. Assim, espera-se maior praticidade e facilidade nas etapas licitatórias, como também a redução de custos operacionais. A Lei nº 14.133/2021 também trouxe inovações nas

modalidades de licitação, destacando-se o pregão eletrônico, agora aplicável a todas as modalidades de licitação (produtos e serviços).

Além disso, a nova lei prevê a possibilidade de incluir requisitos de sustentabilidade e responsabilidade social nas contratações públicas, incentivando a adoção de práticas sustentáveis pelas empresas contratadas e promovendo a inclusão social. Isso inclui, por exemplo, a preferência por empresas que adotem práticas que favoreçam grupos vulneráveis, como mulheres vítimas de violência doméstica.

Dessa forma, a Lei nº 14.133/2021 busca transformar o sistema de licitações no Brasil, possibilitando a inclusão de um processo mais moderno, transparente e alinhado às necessidades da sociedade.

### **3.1 Condições de aplicabilidade da Lei**

A aplicação da Lei nº 14.133/21 está condicionada a diversos critérios, sendo um dos mais relevantes as questões sociais e de interesse coletivo. Entre as medidas previstas, destaca-se a implementação de cotas para vítimas de violência doméstica nas contratações públicas, com o objetivo de promover a inclusão social e oferecer apoio às mulheres afetadas por essa violência.

Essa previsão está contida no artigo 25, §9º, onde estabelece que, nas contratações públicas de natureza contínua ou em serviços que envolvam fornecimento de mão de obra, o poder público deve garantir a preferência na contratação de mulheres vítimas de violência doméstica. Para tanto, as empresas participantes das licitações devem comprovar que contratam, no mínimo, 5% de mulheres nessa condição.

Embora a Lei nº 14.133/2021 preveja a possibilidade de adoção de cotas, ela não torna essa medida obrigatória para todas as licitações públicas. A implementação das cotas depende da decisão da administração pública em cada processo licitatório específico. Assim, a medida será aplicada apenas nos casos em que o edital de licitação estabelecer a exigência de contratação de mulheres vítimas de violência doméstica.

Para que uma mulher seja incluída nas cotas, é necessário que ela comprove formalmente sua condição de vítima de violência. A comprovação pode ser feita por

meio de documentos legais, como boletim de ocorrência, medida protetiva ou outros registros que atestem a situação de violência. Dessa forma, as mulheres que atendem a esse critério poderão ser priorizadas nas vagas oferecidas pelas empresas contratadas pela administração pública, promovendo sua reintegração social e econômica.

Há também o papel das empresas prestadoras de serviços, onde as empresas contratadas pela administração pública que optarem por participar de licitações com cotas para mulheres vítimas de violência doméstica terão a responsabilidade de cumprir o percentual mínimo de vagas estabelecido no edital.

A contratação de mulheres vítimas de violência doméstica pode ser uma forma de ressignificar o ambiente de trabalho, oferecendo não só uma fonte de renda, mas também um espaço que favorece a alternativas de sobrevivência, sendo:

O objetivo da política é utilizar o poder de contratação do Estado para promover a empregabilidade e a inclusão social de mulheres nessa situação de vulnerabilidade como forma de romper o ciclo de violência e transformar suas vidas. (Brasil, 2024, p.01)

Além disso, ao apoiar essas mulheres, as empresas demonstram compromisso com a responsabilidade social e a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso, além de empoderamento feminino nos processos licitatórios.

Portanto, essa medida busca integrar a agenda de direitos das mulheres à política de compras públicas, garantindo não só o cumprimento das leis, mas também a promoção real da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para mulheres vítimas de violência doméstica.

Contudo, a efetiva implementação dessa política depende de uma coordenação eficiente entre o poder público, as empresas e as organizações da sociedade civil, além de um acompanhamento contínuo da eficácia das cotas na promoção de uma verdadeira transformação social.

### **3.2 Regulamentação da Lei 14.133 no Estado do Rio de Janeiro**



Para ajudar a quebrar um ciclo, a inclusão de cotas em processos licitatórios públicos tem se mostrado uma medida importante. Essas cotas oferecem uma oportunidade de reintegração para as mulheres vítimas de violência doméstica, garantindo que elas possam ter acesso a vagas de emprego em empresas contratadas pelo poder público. Assim, a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho não só contribui para sua recuperação econômica, mas também para sua autonomia social, fortalecendo sua posição na sociedade.

A Lei nº 14.133/2021 estabelece uma diretriz importante para promover essa inclusão. A medida permite que a administração pública, ao elaborar os editais de licitação, exija das empresas contratadas a contratação de um percentual mínimo de mulheres vítimas de violência doméstica. Essa política busca abrir portas para aquelas que, devido ao abuso sofrido, enfrentam obstáculos adicionais para encontrar emprego e alcançar a independência financeira.

Portanto, ao incluir cotas nas licitações públicas, o governo não apenas oferece uma chance de emprego para essas mulheres, mas também atua ativamente na construção de um futuro mais justo e igualitário. A medida tem o potencial de contribuir significativamente para a redução das desigualdades de gênero e para a criação de um ambiente onde as mulheres possam ter, de fato, a oportunidade de reconstruir suas vidas após viverem em situação de violência doméstica.

O Decreto nº 11.430/2023 regulamenta a reserva de cotas de contratação de mulheres vítimas de violência doméstica em contratações públicas federais, conforme estipulado pela Lei nº 14.133/2021. Ele detalha as condições para a comprovação da condição de vítima de violência, os percentuais mínimos de 5% de vagas e as áreas de aplicação.

No Estado do Rio de Janeiro, o Decreto Estadual nº 49.233 de 2024, regulamenta a implementação de cotas para mulheres vítimas de violência doméstica em processos licitatórios estaduais, alinhando-se à Lei nº 14.133/2021.

O Decreto Estadual nº 49.233/2024 visa garantir a inclusão das mulheres vítimas de violência doméstica em empresas contratadas pelo poder público estadual. A medida busca promover a proteção e o empoderamento dessas mulheres, oferecendo-lhes uma chance de reconstruírem suas vidas por meio da

inserção no mercado de trabalho, o que está em consonância com a política pública estabelecida pela Lei Federal nº 14.133/2021.

Ambos os decretos estabelecem que os editais de licitação para serviços e obras com a administração pública federal e estadual poderão exigir que as empresas contratadas cumpram um percentual mínimo de contratação de mulheres vítimas de violência doméstica. Esse percentual varia de acordo com a natureza e o valor da licitação e será especificado no próprio edital de cada processo licitatório.

O cumprimento dessa exigência será uma condição indispensável para a habilitação da empresa, ou seja, as empresas participantes precisarão demonstrar que atendem às exigências de inclusão, sob pena de desclassificação ou não aceitação de sua proposta.

As mulheres contratadas em virtude das cotas devem comprovar sua condição de vítimas de violência doméstica, o que pode ser feito por meio de documentos oficiais, como boletins de ocorrência, medidas protetivas ou outros registros que atestem a situação de violência. A comprovação dessa condição é um requisito essencial para garantir o direito à vaga destinada pela empresa.

Além de determinar as cotas de contratação, ambos os decretos também preveem a necessidade de apoio contínuo às mulheres contratadas, visando sua plena reintegração ao mercado de trabalho.

Essas mulheres podem necessitar de assistência psicossocial, capacitação profissional ou programas de acolhimento, a fim de garantir sua adaptação e a manutenção do emprego. Esse apoio é fundamental para garantir que a inclusão social seja efetiva e duradoura, seguindo o seguinte entendimento:

Sabemos, sem dúvida, que se uma mulher é economicamente autossuficiente, ela é mais propensa a terminar um relacionamento cuja norma seja a dominação masculina, quando escolhe libertação. (hooks, 2018, p.63).

A fiscalização do cumprimento das cotas e das condições de trabalho dessas mulheres ficará a cargo dos órgãos competentes da administração pública estadual.

Caso as empresas contratadas não cumpram as exigências estabelecidas, poderão ser aplicadas penalidades, incluindo multas, sanções contratuais ou até mesmo a desclassificação da empresa do processo licitatório, conforme estipulado no edital de cada licitação.

A implementação das cotas no Rio de Janeiro, por exemplo, representa um avanço significativo na promoção da igualdade de gênero e na inclusão social de mulheres vítimas de violência doméstica. Ao garantir um percentual de vagas nas empresas contratadas pelo poder público, o Decreto nº 49.233/2024 contribui para a autonomia econômica dessas mulheres, ao mesmo tempo que fortalece a rede de proteção contra a violência, criando um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para sua reintegração.

Além disso, a medida ajuda a reduzir as desigualdades de gênero e aumenta a participação feminina nos diversos setores econômicos, oferecendo a essas mulheres novas oportunidades em um contexto que, muitas vezes, apresenta desafios adicionais para sua reintegração à sociedade e ao mercado de trabalho.

#### **4. A VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL CONTRA A MULHER E A REVITIMIZAÇÃO**

A violência institucional e o patriarcado estão profundamente interligados, reforçando desigualdades de gênero e perpetuando a opressão das mulheres em diversos contextos. O patriarcado é uma estrutura sociocultural que, segundo Brasil (2011) "organiza as relações de poder entre os sexos, subordinando as mulheres e perpetuando desigualdades de gênero como forma de controle social e político". Ele opera por meio de normas e valores que limitam a autonomia feminina e favorecem a dominação masculina, não apenas no âmbito doméstico, mas também nas instituições públicas.

Essas formas de violência são marcadas pela perpetuação do sofrimento das mulheres e suas vulnerabilidades, especialmente aquelas que são vítimas de violência ou de qualquer outra forma de abuso. Esse tipo de violência pode ocorrer em espaços como escolas, hospitais, delegacias e tribunais, onde essas vítimas frequentemente enfrentam julgamentos morais, atendimento inadequado, seguido de desconfiças, contribuindo para a deslegitimação de seus traumas.

Um aspecto particularmente grave dessa violência é a revitimização, que aprofunda o trauma ao expor as mulheres a situações constrangedoras ou degradantes, como a repetição desnecessária de seus relatos traumáticos ou a responsabilização pelo ocorrido.

Seja em qualquer espaço coletivo ou de controle público, vítimas de violência enfrentam banalização de denúncias, culpabilização, exposição desproporcional de sua intimidade e barreiras para acessar serviços essenciais, como apoio psicológico e interrupção de gestações resultantes de estupro.

Essa realidade está profundamente enraizada na lógica patriarcal que estrutura a sociedade brasileira, na qual as instituições muitas vezes agem como agentes de manutenção de um status quo que desconsidera a autonomia e os direitos das mulheres.

Para transformar esse cenário, é fundamental investir na capacitação de profissionais que atuam diretamente com vítimas, garantindo que tenham sensibilidade e preparo para lidar com casos de violência de forma ética e respeitosa.

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, por exemplo, busca romper com essas dinâmicas, ao propor estratégias como a capacitação de agentes públicos e a criação de serviços especializados, como Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs) e Casas-Abrigo. Essas iniciativas reconhecem que "as desigualdades de gênero têm, na violência contra as mulheres, sua expressão máxima, que por sua vez deve ser compreendida como uma violação dos direitos humanos" (Brasil, 2011).

O enfrentamento da violência institucional e da revitimização exige mais do que medidas isoladas; é necessária uma mudança cultural profunda que reconheça as mulheres como sujeitos plenos de direitos. Ao desconstruir práticas patriarcais e oferecer acolhimento digno e empático, o Brasil poderá avançar na construção de uma sociedade mais justa, onde as mulheres sejam verdadeiramente protegidas e valorizadas.

Portanto, o enfrentamento da violência institucional e do patriarcado exige mudanças profundas nos padrões culturais e institucionais. Apenas por meio de uma abordagem intersetorial e comprometida com os direitos humanos será possível desconstruir essas estruturas de opressão e garantir às mulheres um atendimento digno e igualitário, livre das marcas da discriminação e do controle patriarcal.

#### **4.1 O patriarcado e a violência institucional**

A violência institucional e o patriarcado são dimensões profundamente interligadas de opressão, atuando como pilares que sustentam e reforçam desigualdades estruturais de gênero, além de perpetuar a subjugação histórica e social das mulheres em diversas esferas da vida.

O patriarcado, como um sistema hierárquico baseado na dominação masculina, encontra na violência institucional um mecanismo de manutenção de suas dinâmicas de poder, negligenciando os direitos das mulheres e limitando sua autonomia. Para hooks (2018) o patriarcado é como um sistema de dominação que perpetua o controle masculino sobre as mulheres, sustentado por normas culturais, econômicas e políticas que reforçam a desigualdade. Essa estrutura hierárquica não apenas organiza as relações sociais, mas também molda a maneira como as instituições públicas operam, resultando na violência institucional.

Ainda, segundo hooks (2018) o patriarcado é "uma forma de sexismo institucionalizado" que afeta todas as esferas da sociedade. Ele ensina homens e mulheres a aceitar e perpetuar pensamentos e ações sexistas, onde se percebe que a desigualdade de gênero não é apenas uma questão de disparidade econômica ou política, mas está enraizada em um sistema cultural que normaliza a subjugação feminina como algo natural e inevitável.

A violência institucional é uma manifestação direta da desigualdade sistêmica. As instituições, ao internalizar valores patriarcais, frequentemente negligenciam as necessidades das mulheres e revitimizam aquelas que buscam apoio. Isso se evidencia em serviços de saúde que impõem julgamentos morais sobre as escolhas femininas e em sistemas judiciais que falham em garantir proteção efetiva contra a violência doméstica e sexual. Essa dinâmica perpetua relações de poder desiguais e impede avanços transformadores, como também em políticas públicas mal elaboradas ou que não atendem às necessidades imediatas.

A desigualdade de gênero, portanto, está enraizada na ideia de que o masculino é normativo, enquanto o feminino é subalterno. No entanto, hooks (2018) enfatiza que essa desigualdade não se restringe ao âmbito econômico ou doméstico. Ela permeia todas as esferas da vida, desde as relações íntimas até as grandes instituições, exigindo um compromisso feminista amplo para dismantelar o patriarcado e construir novas formas de convivência baseadas na mutualidade e no respeito.

Contudo, essa visão ressalta a importância de alianças interseccionais que conectem gênero, raça, classe e outras opressões. Apenas através de uma abordagem integrada e coletiva será possível romper com as bases do patriarcado e combater tanto a violência institucional quanto a desigualdade de gênero em sua totalidade.

#### **4.2 Inaplicabilidade da Lei 14.133 frente aos protocolos de proteção da mulher**

A violência doméstica é um grave problema social que atinge milhões de mulheres no Brasil e causa danos profundos, não apenas ao nível físico, mas também psicológico e social. As consequências desse tipo de violência afetam a autoestima, a saúde mental e o bem-estar das vítimas, dificultando, muitas vezes, sua capacidade de reconstruir suas vidas.

Além disso, muitas dessas mulheres enfrentam barreiras significativas quando tentam retornar ao mercado de trabalho, o que mantém um ciclo de dependência econômica e vulnerabilidade. Esse cenário não só limita suas oportunidades, mas também agrava as desigualdades sociais e econômicas, impedindo que essas mulheres se libertem de situações de abuso e reconstruam sua independência.

Embora a proposta de cotas na Lei 14.133 seja positiva, sua implementação enfrenta desafios práticos, como garantir que as empresas cumpram os requisitos de contratação e ofereçam condições de trabalho adequadas às mulheres vítimas de violência. A fiscalização eficaz é essencial para o sucesso da medida.

Além disso, a reintegração dessas mulheres ao mercado de trabalho vai além da simples oferta de vagas. Muitas precisam de apoio psicológico, capacitação profissional e uma rede de proteção para se recuperar e conquistar sua independência. Assim, as cotas devem ser vistas como parte de um conjunto mais amplo de políticas públicas voltadas à proteção e valorização das mulheres.

Ainda que a legislação mencione a possibilidade de fomentar políticas públicas inclusivas, como o uso de cotas, sua regulamentação carece de especificidade e clareza para a implementação dessas medidas em benefício de grupos vulneráveis.

De acordo com Butler (2018), políticas que ignoram a vulnerabilidade específica de grupos marginalizados tendem a reproduzir as mesmas exclusões que alegam combater. No caso das mulheres vítimas de violência, a ausência de um mecanismo claro na lei para integrar essas pessoas no mercado de trabalho formal perpetua a precariedade socioeconômica e dificulta sua reinserção na sociedade de forma plena.

A implementação de cotas exige sistemas de monitoramento e avaliação robustos, algo que a Lei nº 14.133 não contempla com a profundidade necessária. Sem essas ferramentas, torna-se difícil assegurar que as empresas contratadas ou beneficiadas estejam realmente promovendo a inclusão de mulheres em situação de vulnerabilidade.

A burocratização dos processos de licitação e a falta de integração entre políticas públicas também são barreiras. A transversalidade entre a Lei nº 14.133 e legislações como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) é essencial para que haja coerência nos protocolos de proteção às mulheres. No entanto, essa conexão não é prevista de forma clara no texto legislativo, dificultando a implementação de ações conjuntas e eficazes.

Além disso, como aponta hooks (2018), a transformação social requer uma abordagem interseccional que reconheça as múltiplas dimensões da opressão. Sem considerar a interseccionalidade de gênero, classe e vulnerabilidade social, a lei corre o risco de reforçar estruturas excludentes, mesmo quando propõe políticas inclusivas.

Embora a Lei nº 14.133 represente um avanço no campo das licitações e contratos, ela falha em endereçar de forma direta e eficaz a inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica. A ausência de regulamentação clara, combinada com a falta de integração com outras legislações protetivas, limita sua aplicabilidade como instrumento de transformação social.

Para corrigir essas falhas, é imperativo que a regulamentação da lei inclua mecanismos específicos, como cotas obrigatórias e sistemas de monitoramento, além de fomentar a articulação entre diferentes políticas públicas. Somente assim será possível alinhar a intenção legislativa com a prática, promovendo a inclusão e a proteção efetiva das mulheres em situação de vulnerabilidade.

### **4.3 A experiência de regulamentação da Lei nº 14.133 no Estado do Rio de Janeiro**

A proposta de usar contratações públicas como meio de reinserir mulheres vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho é inovadora e urgente. Muitas dessas mulheres enfrentam desafios profundos para reconstruir suas vidas, seja pela dependência econômica, seja pelo impacto emocional do trauma.

Estudos mostram que o acesso ao emprego estável é um passo fundamental para romper o ciclo de violência e promover a autonomia dessas mulheres, pois "a independência financeira é um dos principais fatores para que as vítimas consigam sair de relações abusivas" (hooks, 2018, p. 63).

O Decreto Estadual nº 49.233/2024, do Estado do Rio de Janeiro, reflete um esforço relevante ao tentar incluir essas mulheres no mercado de trabalho por meio de cotas, mas sua implementação apresenta falhas estruturais (Rio de Janeiro, 2024). Embora a medida tenha como objetivo promover a equidade, ela acaba, em alguns casos, perpetuando narrativas que reforçam o patriarcado e a violência institucional.

A exigência de comprovação formal da condição de vítima, como boletins de ocorrência ou medidas protetivas, é um exemplo disso. Muitas mulheres não denunciam seus agressores por medo ou dependência emocional, e transformar a comprovação de um trauma em um requisito burocrático apenas reforça a ideia de que o acesso à sobrevivência está condicionado à exposição do sofrimento, segundo Butler (2018).

Outro ponto crítico é a falta de um suporte integrado para essas mulheres. Apesar de exigir que as empresas reservem 5% das vagas para vítimas de violência doméstica, o decreto não prevê mecanismos robustos para apoiá-las no ambiente de trabalho, como assistência psicológica, capacitação profissional ou programas de acolhimento. Para hooks (2018) a verdadeira inclusão não é apenas uma questão de presença, mas de criar ambientes que permitam a prosperidade. Sem suporte adequado, essas mulheres podem enfrentar dificuldades para se manter nos empregos, perpetuando ciclos de exclusão e vulnerabilidade.

Além disso, a reserva de apenas 5% das vagas nos contratos públicos é simbólica e insuficiente diante da gravidade do problema. Essa abordagem



minimalista permite que as empresas tratem a medida como uma obrigação formal, sem promover mudanças estruturais que realmente combatam as desigualdades de gênero.

Segundo Butler (2018), políticas que não consideram a vulnerabilidade específica dos grupos marginalizados frequentemente reforçam as exclusões que deveriam combater.

Outro aspecto preocupante é o risco de exposição e revitimização. Embora o decreto preveja o sigilo dos dados das mulheres contratadas, sua aplicação prática é questionável, especialmente em empresas que têm acesso direto a essas informações. A falta de mecanismos robustos de proteção pode levar a discriminações no ambiente de trabalho ou até a perseguições por parte dos agressores, colocando as vítimas em novas situações de vulnerabilidade.

A fiscalização também é um ponto frágil na política. Sem sistemas eficientes de monitoramento, pode ser difícil garantir que as empresas cumpram as exigências ou que as vagas sejam realmente destinadas às mulheres em situação de vulnerabilidade. Além disso, a ausência de incentivos reais para as empresas demonstra uma abordagem superficial, que pouco contribui para engajar o setor privado de forma genuína.

Por fim, é evidente que, para alcançar impacto real, a política precisa ser complementada com ações mais amplas e articuladas. É necessário simplificar os processos, garantir o sigilo das informações, fortalecer a fiscalização e criar incentivos para as empresas. Além disso, a articulação com outras políticas públicas, como a Lei Maria da Penha, pode garantir um suporte mais integrado às vítimas, abrangendo aspectos como acolhimento psicológico, capacitação profissional e acompanhamento social.

Conforme hooks (2018), transformações sociais profundas exigem abordagens que considerem a interseccionalidade de gênero, classe e raça. Apenas com ações coordenadas entre governo, empresas e sociedade civil será possível transformar o Decreto nº 49.233/2024 em uma ferramenta efetiva de inclusão e justiça social.

Garantir que essas mulheres tenham acesso a condições dignas de trabalho não é apenas uma questão de política pública, mas um compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

## 5. CONCLUSÃO

A análise da Lei 14.133/2021 e sua regulamentação no contexto do Rio de Janeiro evidencia um passo importante para enfrentar a desigualdade de gênero e promover a inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica. No entanto, apesar das intenções positivas, os desafios na implementação e a falta de integração com outras políticas de proteção mostram que ainda há um longo caminho a percorrer para que essas medidas se tornem efetivas e transformadoras.

A comprovação da condição de vítima de violência doméstica apresenta desafios significativos para a fiscalização. De acordo com as normas, as mulheres beneficiadas pelas cotas devem apresentar documentos que atestem sua situação, como boletins de ocorrência, medidas protetivas ou outros registros oficiais. No entanto, muitas vítimas enfrentam dificuldades para obter documentação devido ao medo ou à dependência do agressor, o que gera subnotificação e dificulta a comprovação.

A variedade de documentos aceitos e os diferentes protocolos também contribuem para inconsistências nos critérios de verificação, enquanto a exigência de comprovações pode expor as vítimas a violações de privacidade e revitimização. Assim, é essencial que a fiscalização garanta a descrição e a segurança das informações fornecidas.

Além disso, a fiscalização da contratação e acompanhamento das vagas reservadas enfrenta outros entraves. As empresas podem declarar cumprimento das cotas sem atender às exigências ou contratar mulheres que não se enquadram no perfil estabelecido. Monitorar a permanência dessas mulheres no emprego e assegurar que as vagas sejam destinadas ao público-alvo é um processo contínuo e complexo, que exige sistemas de auditoria eficazes.

A falta de capacitação profissional e apoio psicológico para as vítimas também compromete a efetividade das cotas. Muitas mulheres não possuem qualificação adequada e carecem de serviços de suporte que facilitem sua adaptação ao ambiente de trabalho, fatores que aumentam o risco de insucesso no emprego.

Outro aspecto crítico é a limitação de recursos para fiscalização. A falta de pessoal, orçamento e integração entre os órgãos envolvidos, como secretarias de

políticas públicas e o Ministério Público, dificulta o acompanhamento regular e eficiente.

A ausência de sistemas informatizados para monitoramento em tempo real agrava o problema, aumentando a dificuldade de verificar o cumprimento das cotas. Adicionalmente, muitas empresas encaram as cotas apenas como uma obrigação legal, sem comprometimento com a inclusão social.

A falta de incentivos e a resistência cultural dentro das organizações dificultam ainda mais a implementação de condições de trabalho favoráveis para as vítimas.

É fundamental que a fiscalização vá além da verificação do número de mulheres contratadas, acompanhando as condições de trabalho e garantindo que essas mulheres não sejam expostas a assédio, discriminação ou outras formas de violência no ambiente profissional. Medidas de proteção e confidencialidade devem ser adotadas para assegurar sua segurança e bem-estar.

A implementação e fiscalização de cotas para mulheres vítimas de violência doméstica são ferramentas essenciais para promover a inclusão social e a igualdade de gênero. No entanto, os desafios práticos, legais e sociais ainda são numerosos.

Para superar esses obstáculos, é necessário um esforço conjunto entre a administração pública, empresas e organizações de apoio social, com a criação de mecanismos eficientes de fiscalização, monitoramento e suporte contínuo para essas mulheres.

Em síntese, a Lei 14.133/2021 tem um papel promissor na luta pela igualdade de gênero e no combate à violência doméstica, mas, em sua forma atual, ainda apresenta limitações que comprometem sua efetividade.

Com ajustes e ações coordenadas, é possível transformar essa legislação em uma ferramenta poderosa de inclusão e empoderamento, permitindo que essas mulheres não apenas se reintegrem à sociedade, mas também reconquistem sua autonomia, dignidade e protagonismo.

Por fim, uma política pública só é verdadeiramente eficaz quando coloca as pessoas no centro e promove mudanças concretas que impactem positivamente suas vidas. Assim, com um olhar mais humano e abrangente, será possível construir um futuro mais justo e igualitário para todas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 10 jun. 2014.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997.** Estabelece normas para as eleições. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 1º out. 1997.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Estabelece a nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 abr. 2021.

BRASIL. **Política de cotas para contratação de mulheres em situação de violência doméstica é finalista em prêmio de inovação no setor público.**

Disponível em:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2024/outubro/politica-de-cotas-par-a-contratacao-de-mulheres-em-situacao-de-violencia-domestica-e-finalista-em-premio-de-inovacao-no-setor-publico>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL. **Cartilha Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres: Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres.** Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2011.

BUTLER, Judith. **Corpos em Aliança e a Política das Ruas: Notas para uma Teoria Performativa de Assembleia.** Tradução de Fernanda Siqueira Miguens. Revisão técnica de Carla Rodrigues. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CRUZ, Alvaro Ricardo de Souza; CABRAL, Maria Walkiria de Faro Guedes Coelho. **Ações afirmativas no Brasil: o trabalho do Ministério Público para torná-las possível. Revista do Ministério Público do Estado de Minas Gerais - Edição de Promoção de igualdade étnico racial.** 2014. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/portal/menu/conheca-o-mpmg/centro-de-estudos-e-aperfeicoamento-funcional/publicacoes-tecnicas/revista-mpmg-juridico.shtml>. Acesso em 13 de set de 2024.

DIAS, Maria Tereza Fonseca. (org.). **A nova lei de licitações e contratos administrativos (Lei nº 14.133/2021): principais inovações e desafios para sua implantação.** São Paulo: Editora Dialética, 2023.

FRES JUNIOIR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Veronica Toste; VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa: conceito, história e debates** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Sociedade e política collection.

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

\_\_\_\_\_. **Mapeamento de ações e discursos de combate às desigualdades raciais no Brasil**. Estudos Afro-Asiáticos, ano 23, n. 2, pp. 291-334, Rio de Janeiro, 2001.

hooks, bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Tradução de *Lia Vainer Schucman*. 1. ed. São Paulo: Rosa dos Tempos, 2018.

Moehlecke, Sabrina. **Ação afirmativa: história e debates no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, n. 117, pp. 197-217, São Paulo, nov. 2002.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 49.233, de 6 de agosto de 2024**. Estabelece as diretrizes para a contratação de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e familiar e regulamenta o desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 6 ago. 2024.

SALVADOR, Andreia Clapp; PAIVA, Angela Randolpho; NEVES, Angela Vieira. **Ações afirmativas, movimentos sociais e reconhecimento – Estudos Contemporâneos**. Revista “O social em questão” – Departamento de Serviço Social da PUC RIO. Edição jan a abr. 2017. Disponível em: <https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>. Acesso em 07 de set 2024.