

# GUIA DE ORIENTAÇÃO PARA MULHERES

*(feministas e antirracistas)  
eleitas para as casas legislativas*



**Governador do Estado de Minas Gerais**

Romeu Zema Neto

**Secretária de Estado de Planejamento e Gestão**

Luísa Cardoso Barreto

**FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (FJP)****Presidente**

Helger Marra Lopes

**Vice-Presidente**

Mônica Moreira Esteves Bernardi

**Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho**

Maria Isabel Araújo Rodrigues

**Unidade responsável**

Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade – Egedi

**Assessoria de comunicação**

Tiago Alves

**Coordenação de editoração**

Ana Paula da Silva

**FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO**

**Guia de orientação para mulheres  
(feministas e antirracistas)  
eleitas para as casas legislativas**

**Belo Horizonte**

**2022**

## **ELABORAÇÃO**

Marina Alves Amorim  
Cláudia Torres Lopes  
Letícia Godinho  
Maria Clara Sousa Mendes

## **REVISÃO TÉCNICA**

Larissa Amorim Borges  
Ana Paula Salej  
Julye Beserra

## **REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL**

Agda Mendonça

## **NORMALIZAÇÃO**

Ana Paula da Silva

## **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Aline de Faria Pereira

Todos os direitos reservados.

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, por qualquer meio, desde que citada a fonte.

F981g Fundação João Pinheiro.

Guia de orientação para mulheres (feministas e antirracistas) eleitas para as casas legislativas [recurso eletrônico] / Fundação João Pinheiro. – Belo Horizonte: FJP, 2022.

29 p.

Formato: PDF

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-88757-16-1 [recurso eletrônico]

1. Mulher na política – Brasil. 2. Feminismo – Brasil. I. Amorim, Marina Alves. II. Lopes, Cláudia Torres. III. Godinho, Letícia. IV. Mendes, Maria Clara Sousa. V. Título.

CDU: 396(81)

Marina Alves Amorim<sup>1</sup>  
Cláudia Torres Lopes<sup>2</sup>  
Leticia Godinho<sup>3</sup>  
Maria Clara Sousa Mendes<sup>4</sup>

## 1

## Introdução

A ideia de elaborar um guia de orientação para eleitas surgiu enquanto o Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade (Egedi) da Fundação João Pinheiro (FJP) avaliava a primeira mandata<sup>5</sup> da Deputada Estadual de Minas Gerais Andréia de Jesus (2019-2022). Ao longo da avaliação, desenvolvida em diálogo com a parlamentar e a equipe do seu gabinete, observou-se o quanto a primeira mandata é, também, um momento intenso de aprendizado e construção de *expertise*: mulheres feministas e antirracistas, recém-chegadas ao Poder Legislativo, têm um custo de aprendizado, ou seja, necessitam de tempo para aprender a dinâmica do processo legislativo, do processo político e do processo administrativo próprios das casas legislativas. Trata-se de um ponto importante observado ao longo da avaliação, uma vez que ele pode impactar na produção e no êxito da mandata. Isso porque, ao mesmo tempo em que aprendem a ocupar o parlamento, inclusive, nesse exercício de ocupação, as eleitas precisam desempenhar, efetivamente, o seu papel de parlamentar (FJP, 2022, p.45 e 106). Tudo isso em um contexto em que não se quer e não se deve errar. Há uma grande expectativa das(os) eleitoras(es) e dos movimentos sociais em torno dessas mulheres e há um prazo de quatro anos para que elas atendam essa expectativa. Há, também, uma cobrança ainda maior da sociedade, em torno da atuação delas, porque ousaram adentrar um espaço tradicionalmente ocupado por homens.

Com o intuito de colaborar de alguma forma com as mulheres feministas e antirracistas eleitas para as casas legislativas, o Egedi-FJP se propôs a elaborar um documento de referência para elas, capaz de guiar os seus processos de aprendizagem e construção de *expertise* enquanto parlamentares em um primeiro momento, e, assim, de contribuir positivamente para que as suas mandatas alcancem bons resultados.

<sup>1</sup> Doutora em história pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e doutora em letras pela *Université Rennes 2 – Université d’Haute Bretagne (UHB)*. Pesquisadora da Fundação João Pinheiro (FJP).

<sup>2</sup> Mestranda em ciência política pela UFMG. Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) do Governo de Minas Gerais em exercício na FJP.

<sup>3</sup> Doutora em ciência política pela UFMG. Pesquisadora da FJP.

<sup>4</sup> Mestre em ciências sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Gestora da FJP.

<sup>5</sup> É uma opção do Egedi-FJP a utilização do termo mandata no feminino, para indicar que se trata do mandato parlamentar de uma mulher e reafirmar, assim, o protagonismo das mulheres na política.

Os objetivos deste guia são:

a.

- procurar antecipar os grandes desafios que essas mulheres têm diante de si, depois de vencido outro desafio, o de ganhar as eleições;

b.

- explorar estratégias de enfrentamento desses desafios, apontando caminhos possíveis de ação;

c.

- procurar construir uma forma de ampliar o debate sobre os desafios em questão (*podcasts*).

É importante frisar que, tanto a antecipação dos desafios, quanto a exploração de estratégias de enfrentamento, têm como ponto de partida os resultados alcançados pelo desenvolvimento da pesquisa de avaliação da mandata da Deputada Estadual de Minas Gerais Andréia de Jesus (FJP, 2022). Isso significa que as evidências desse trabalho, por um lado, demonstraram a importância da elaboração do guia de orientação para mulheres feministas e antirracistas recém-chegadas ao Poder Legislativo e, por outro lado, trouxeram à tona os desafios postos para essas parlamentares e as estratégias de enfrentamento que elas já vêm construindo, assim como impulsionaram o aprimoramento das estratégias já utilizadas por elas ou a construção de novas estratégias de enfrentamento pelas pesquisadoras. O presente guia deve, portanto, muitíssimo à mandata da Deputada Andréia de Jesus e ao projeto de avaliação dessa experiência, desenvolvido anteriormente pelo Egedi-FJP.

Também precisamos agradecer à contribuição de Larissa Amorim Borges, que atuou na Gabineteção parlamentar articulada, envolvendo a Deputada Federal de Minas Gerais Áurea Carolina de Freitas e Silva, a Deputada Estadual de Minas Gerais Andréia de Jesus e as Vereadoras de Belo Horizonte Cida Falabella e Bella Gonçalves -, coordenando a Frente de Direitos Humanos e como Chefe de Gabinete na Mandata da Deputada Andréia de Jesus. A sua leitura crítica do guia de orientação, com a perspectiva de quem esteve na linha de frente, foi fundamental para o seu aprimoramento.

**Gestão, formação, ação política e violência política:** esses são os quatro grandes desafios das mulheres eleitas abordados neste documento. Em se tratando de cada desafio, procurou-se, primeiramente, identificá-lo e, em seguida, explorar estratégias possíveis de enfrentamento, textualmente e por intermédio da elaboração de um *check-list* – ferramenta que, acredita-se, pode facilitar a adoção das estratégias aqui propostas pelas parlamentares. Por fim, com o intuito de ampliar e aprofundar a discussão, estão sendo produzidos *podcasts* associados ao desafio gestão. Os *podcasts* são frutos de uma parceria com o Observatório das Desigualdades (OD) da FJP.

O Egedi-FJP, com a publicação deste documento, reforça o seu compromisso com o campo dos estudos feministas e com o desenvolvimento de pesquisa aplicada engajada em geral e, em especial, o seu desejo de colaborar com a ocupação dos espaços de poder pelas mulheres feministas e antirracistas.

A gestão interna da mandata constitui um grande desafio e um elemento indispensável para o êxito parlamentar, embora, muitas vezes, seja relegada a uma posição secundária, em boa medida em função da aparente dicotomia entre atividades-fim e atividades-meio. A gestão da rotina parlamentar pode ser entendida como o conjunto de estruturas, processos, procedimentos e atividades, compreendendo, assim, o aparato funcional, técnico e tecnológico necessário para o desempenho eficiente da mandata. A centralidade, nesse caso, reside na lógica de organização e operação do gabinete que estão intrinsecamente relacionadas aos desafios formação e ação política, na medida em que se reconhece a importância de um arranjo organizativo interno estruturado para potencializar as articulações e coalizões necessárias para o desenrolar do processo legislativo.

A **estrutura do gabinete** compreende, basicamente, a sua composição em termos da alocação do capital humano. Integram o gabinete, em regime de livre nomeação e exoneração, profissionais de confiança da parlamentar e usualmente indicadas (os) por ela, o que denota tratar-se de cargos de recrutamento amplo com possibilidade de contratação e desligamento discricionários. Questões relacionadas à definição de cargos, funções e atribuições são aspectos-chave e que guardam estreita relação com as diretrizes de atuação da mandata, tipo de parlamentar (vereadora, deputada ou senadora) e, logo, regras internas das casas legislativas. Essas últimas detêm diferentes configurações relativas aos cargos e salários, desde quantitativos e remunerações às exigências de formação. De modo geral, o desenho da estrutura básica conta com pelo menos quatro figuras principais, quais sejam: chefia de gabinete, assessoria parlamentar - direcionada ao planejamento e gestão, comunicação, gestão de pessoas, assistente parlamentar e auxiliar parlamentar, conforme detalha a Figura 1. Esses aspectos influenciam substancialmente a organização das equipes, desde a aposta no trabalho em duplas ou trios, por exemplo, até o desenho de setores específicos se pensando na estrutura do gabinete de forma mais ampla.

**Figura 1:** Estrutura do gabinete



Fonte: Dados básicos: [IMPULSA 2020](#).  
Elaboração das autoras.

Ainda no que concerne a um dos principais ativos para a operação do gabinete, as(os) profissionais que o compõem, a **gestão de pessoas** se mostra um fator diferencial para o enfrentamento ou delineamento de alternativas frente ao desafio da gestão. Isso porque a sinergia e o entrosamento entre os membros da equipe potencializam o engajamento e, logo, facilitam os processos de trabalho. As diretrizes para a gestão de pessoas certamente deverão ser traçadas junto à parlamentar, uma vez que seus valores, experiências e vivências devem orientar tal construção. A atenção para definições acerca do grau de autonomia da chefia de gabinete, enquanto principal responsável pela gestão da sua rotina administrativa, e da delegação de tarefas entre as(os) profissionais da equipe, da qualificação e formação exigidas dessas(es) profissionais revelam-se fundamentais, sobretudo, na medida em que se considere que uma das chaves para o sucesso da mandata está aí. Logo, a definição de requisitos para a seleção de profissionais pode ser uma possibilidade para se estruturar uma equipe capacitada e com o perfil (conhecimentos, habilidades e atitudes) adequado, contribuindo para a redução da rotatividade e da informalidade dos vínculos, alavancando o profissionalismo no ambiente de trabalho. Além disso, considerando a representatividade das mandatas feministas e antirracistas, atentar para critérios relacionados à paridade de gênero e à presença de grupos minorizados (mulheres, negras(os), indígenas, pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexo, Assexual e demais orientações sexuais e identidades de gênero LGBTQIA+, comunidades tradicionais, dentre outros) é um preceito esperado para a propulsão da democratização desses espaços.

O **planejamento**, entendido sob uma perspectiva ampla, consiste em um arranjo coletivo que é um meio de organização da rotina de trabalho de forma racional e lógica, a fim de prover as melhores condições para a tomada de decisão e o alcance dos objetivos esperados. Dessa forma, evoca desde questões

mais estratégicas, relacionadas às definições e prioridades de pautas de impacto que orientam a consecução da mandata, sobretudo recuperando os objetivos e compromissos assumidos em campanha, assim como ações operacionais, rotineiras e procedimentais. Manter o foco é fundamental para efetivar conquistas! Estabelecer cronogramas e **planos de ação** de alcance semanal ou quinzenal pode parecer, em um primeiro momento, ferramentas de alcance reduzido, mas são essenciais para situar onde se está e onde se quer chegar. A estruturação de um simples calendário, enquanto repositório das principais datas e prazos relacionados às atividades legislativas propriamente ditas, como a programação das reuniões de comissões ou o controle de requerimentos interpostos pela parlamentar, podem facilitar muito o controle e contribuir para ações e intervenções tempestivas. Ademais, o planejamento minimiza os riscos de ações improdutivas e de desperdícios de recursos, e possibilita a antecipação e/ou preparação da parlamentar e de sua equipe frente às adversidades inerentes à dinâmica da atividade legislativa. Lembre-se: o planejamento é algo dinâmico, devendo ser adaptado e redesenhado frente às oportunidades e às necessidades. Para parlamentares em primeira mandata, esse desafio merece especial atenção, face à celeridade e mutabilidade da política, que impõem a necessidade de rápidas ações e adaptações no trabalho.

Ao se abordar o planejamento, o processo de **monitoramento e avaliação** desponta quase como um desafio intrínseco, uma vez que constitui um instrumento para avaliar a interação entre o que foi planejado e o que foi executado, permitindo a correção de desvios, a definição de rotas alternativas e a retroalimentação permanente de todo o processo de planejamento. A introdução de métricas para esse acompanhamento é primordial, as quais variam conforme o alcance do que se pretende medir: se a necessidade é acompanhar a rotina e entregas das(os) profissionais do gabinete, estamos pensando em uma ação de curto prazo, então pode ser interessante acompanhar o número de entregas pactuadas e concluídas no prazo; se a intenção é mapear a produção e atuação da mandata, o foco está possivelmente no médio ou longo prazo, sendo interessante mensurar, por exemplo, o número de proposições normativas de autoria da parlamentar que foram aprovadas pela casa legislativa. Aqui, entram em cena os indicadores, instrumentos que podem ser empregados para aferição da dinâmica processual da atividade legislativa e dos resultados/impactos da produção legal. Também podem ser estabelecidos indicadores de desempenho, para a condução do trabalho interno da equipe do gabinete, a fim de alavancar a performance das(os) profissionais.

Outro aspecto é a **gestão documental e da informação**, afinal, diante da infinidade de meios de disseminação de informações, tal questão reivindica especial relevância em se tratando do desafio da gestão. Ainda que esses processos sejam complementares, detêm propósitos distintos. As informações compreendem um conjunto mais genérico e estão basicamente vinculadas aos insumos ou matéria-prima para a geração de documentos. Os documentos podem ser entendidos como um conjunto de registros e memórias produzidos, englobando desde aqueles de caráter formal e institucional – ofícios, requerimentos, *e-mails*, protocolos, manuais – como informais ou mais afetos à dinâmica cotidiana do exercício do trabalho – mensagens de aplicativos, minutas de documentos, comprovantes, notas fiscais, fluxogramas *etc.* No entanto, essas distinções não se fazem de grande importância, já que o foco aqui está nos procedimentos para registro documental e controle das informações geradas. A criação de padrões para a produção, a

Há diversas formas de se organizar ideias e colocar objetivos em prática. Para isso, usualmente desenvolvemos planos de ação.

Para saber mais, acesse:  
<https://www.impulsa.voto/materials/gestao-de-campanha/>

nomenclatura e o registro dos documentos é fator crítico para a gestão documental e da informação, concorrendo para a preservação e conservação da memória da mandata enquanto patrimônio. Dentre as potencialidades, destacam-se a redução de incertezas, a otimização do uso das informações independentemente do suporte utilizado, a racionalização da produção de documentos, o favorecimento à transparência, a prestação de contas e a tomada decisória, bem como o fomento da **gestão do conhecimento**.

A gestão do conhecimento está relacionada a um conjunto de processos afetos à criação, disseminação e uso de conhecimento nas organizações, sedimentando, tão logo, a gestão das informações, documentos e dados, bem como a tecnologia da informação e comunicação.

Por fim, a **comunicação** também consiste em uma questão extremamente sensível em termos da gestão da mandata, principalmente se considerado seu potencial para a aproximação da parlamentar com a sua base eleitoral e, no limite, a sociedade em geral. Dada a multiplicidade de meios de comunicação existentes, principalmente as **redes e mídias sociais**, as quais demandam distintas estratégias e conteúdos a serem divulgados, a figura da assessoria de comunicação da mandata se sobressai. Essas(es) profissionais poderão atuar, ainda, na divulgação da atuação parlamentar, perpassando a produção de proposições legislativas, votações, agendas, discursos, posicionamentos, convocações para audiências, dentre outras. Providenciar materiais que potencializem a comunicação, seja por meio de cartões, *folders*, jornais ou até mesmo uma lista de presença, a depender do que se espera registrar, é fundamental para ampliar a visibilidade, estreitar vínculos e ampliar o alcance da atuação da mandata. Nesse sentido, o alinhamento da comunicação do gabinete com a comunicação institucional da casa legislativa torna-se um requisito para ações fluidas, sobretudo considerando as normas específicas exigidas para dar transparência às atividades da instituição.

Dada a utilização desses meios para o fortalecimento dos vínculos com o eleitorado e para a publicização das ações da mandata de forma geral, é recomendável que exista uma assessoria destinada à produção de conteúdos e monitoramento.

Check-list 1 – Gestão		(Continua)
Estrutura do gabinete		
Ação	Responsável	
( ) Mapear a estrutura disponível de cargos de recrutamento amplo, seus respectivos vencimentos, requisitos para posse e possibilidades de agrupamento ou desmembramento de cargos, conforme regulamentação da casa legislativa.	Chefia de Gabinete	
( ) Mapear, também, os procedimentos padrão de contratação da casa legislativa, assim como quem são e quais as responsabilidades assumem profissionais da própria casa legislativa ou qual apoio podem oferecer em se tratando dos processos de contratação.	Chefia de Gabinete	
( ) Desenhar a estrutura da equipe do gabinete, a partir dos objetivos e valores da mandata, bem como critérios de paridade de gênero e acesso por grupos minorizados.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
( ) Estabelecer as funções e atribuições inerentes aos cargos.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
( ) Definir critérios e requisitos para a ocupação das vagas.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
( ) Construir a descrição da vaga.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	

**Check-list 1 – Gestão****(Continuação)****Estrutura do Gabinete**

<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>
<input type="checkbox"/> Construir um instrumento de registro para compilar os principais materiais afins, como organograma, funções e atribuições por cargo, critérios e requisitos para ocupação dos cargos.	Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Delimitar a forma de divulgação das vagas, tendo em mente, principalmente, o público que se quer alcançar.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Estruturar um processo seletivo que compreenda minimamente: perfil (conhecimentos, habilidades e atitudes) e alinhamento ideológico à mandata.	Chefia de Gabinete (montagem inicial da equipe) e Assessoria de Gestão de Pessoas (substituições)
<input type="checkbox"/> Realizar esse processo seletivo.	Chefia de Gabinete (montagem inicial da equipe) e Assessoria de Gestão de Pessoas (substituições)
<input type="checkbox"/> Encaminhar o processo de contratação junto à unidade administrativa da casa legislativa responsável.	Chefia de Gabinete (montagem inicial da equipe) e Assessoria de Gestão de Pessoas (substituições)
<input type="checkbox"/> Realizar o processo de contratação.	Equipe da Casa Legislativa
<input type="checkbox"/> Divulgar a estrutura organizacional e a equipe do gabinete, no <i>site</i> da casa legislativa e na página pessoal da parlamentar, mantendo essa informação atualizada.	Assessoria de Comunicação

**Gestão de Pessoas**

<input type="checkbox"/> Elaborar material de imersão inicial que contemple aspectos institucionais (inerentes à casa legislativa) e funcionais (vida profissional).	Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Estabelecer estratégias para a retenção de talentos.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Pactuar entregas/produtos, a partir da definição das funções e atribuições do cargo.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Definir entregas, periodicidade de entregas e formas de garantir o diálogo e <i>feedbacks</i> individuais e de equipe.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Definir estruturas mínimas de delegação de competência entre profissionais.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Estimular a participação da equipe em cursos, treinamentos ou formações sobre temáticas afetas às funções desempenhadas.	Parlamentar, Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Estabelecer rotinas de reunião de equipe para acompanhamento do planejamento.	Parlamentar, Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Construir rotinas de encontros e momentos de interação e descontração da equipe, envolvendo a parlamentar.	Parlamentar, Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas

**Planejamento**

<input type="checkbox"/> Introduzir metodologias de planejamento de forma adaptada.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Definir o mapa estratégico da mandata.	Parlamentar, Chefia de Gabinete e Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Estruturar um cronograma pactuado com a equipe.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Estabelecer um plano de ação (o que, quem, quando), para acompanhamento de curto prazo, sobretudo nas reuniões periódicas da equipe.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Incentivar a utilização de ferramentas <i>on-line</i> , para a organização de tarefas em equipe.	Assessoria de Planejamento e Gestão

<b>Check-list 1 – Gestão</b>		<b>(Conclusão)</b>
<b>Monitoramento e Avaliação</b>		
<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>	
<input type="checkbox"/> Introduzir e acompanhar indicadores afetos à atividade legislativa (legiferante e fiscalizatória).	Chefia de Gabinete e Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Definir quais dados serão acompanhados, como serão coletados e por quem, a forma e o local em que serão registrados.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Emitir relatórios executivos periódicos, para traçar perspectivas históricas a partir de evidências sobre avanços ou dificuldades de execução e subsidiar tomadas de decisão.	Assessoria de Planejamento e Gestão e Profissionais do gabinete	
<input type="checkbox"/> Introduzir e acompanhar indicadores afetos ao desempenho dos profissionais da equipe.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Definir quais dados serão acompanhados, como serão coletados e por quem, a forma e o local em que serão registrados.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Avaliar periodicamente, de forma individual e coletiva, o desempenho da equipe, com base em evidências, demonstrando os avanços e construindo estratégias para vencer desafios.	Assessoria de Gestão de Pessoas e Profissionais do gabinete	
<b>Gestão Documental e da Informação</b>		
<input type="checkbox"/> Levantar documentos institucionais relacionados à padronização documental (identidade visual, logomarcas, regras de formatação, regras da redação parlamentar <i>etc.</i> ).	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Definir estruturas sintéticas para registros, memórias, atas de reuniões, encontros e eventos, sobretudo com a presença da parlamentar.	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Consolidar uma listagem de telefones e endereços eletrônicos úteis, a ser disponibilizada para toda a equipe.	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Definir normas para a nomenclatura de arquivos eletrônicos.	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Estabelecer critérios para a organização de pastas, subpastas, marcadores e outros recursos para facilitar a gestão desse ficheiro.	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Delimitar estratégias para facilitar o acesso compartilhado às documentações por toda a equipe.	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Criar rotina de trabalho que vincule a produção, a edição e a disponibilização de documentos, por intermédio de serviços de armazenamento em nuvem.	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<b>Comunicação</b>		
<input type="checkbox"/> Conhecer quais são os canais de comunicação da casa legislativa, como utilizá-los e qual é a equipe da casa legislativa responsável por eles.	Assessoria de Comunicação	
<input type="checkbox"/> Desenhar uma estratégia de visibilidade e comunicação da mandata, que inclua os canais de comunicação da casa legislativa, a página pessoal da parlamentar, as redes sociais e a imprensa e estabeleça periodicidade.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Comunicação	
<input type="checkbox"/> Implementar a estratégia de visibilidade e comunicação definida, dando ampla visibilidade às atividades desenvolvidas e aos resultados alcançados pela mandata.	Assessoria de Comunicação	
<input type="checkbox"/> Configurar <i>mailings</i> .	Assessoria de Comunicação	
<input type="checkbox"/> Definir regras para a estruturação de correspondências (ofícios, memorandos, requerimentos, cartas <i>etc.</i> ), em consonância com as regras da casa legislativa.	Assessoria de Comunicação	

A atividade parlamentar constitui um percurso de aprendizagem constante (FJP, 2022, p.14), assim como inúmeras outras atividades humanas. Formar-se para participar (e participando) não só dos processos puramente legislativos e políticos, mas também administrativos, que fazem parte da atividade parlamentar, significa lançar-se na aprendizagem de conhecimentos, habilidades e atitudes de naturezas muito diversas e de diferentes níveis de complexidade, sendo que essa aprendizagem não se encerra, mas, ao contrário, estende-se enquanto a atuação também se estende, aperfeiçoando-se, atualizando-se, revendo-se. Esse seria um grande desafio posto para as mulheres feministas e antirracistas recém-chegadas às casas legislativas.

A educação pode ser concebida do ponto de vista da relação entre a ciência e a técnica, entre a teoria e a prática e entre a experiência e o sentido. O par ciência/técnica envolve sujeitos capazes de aplicar, com maior ou menor eficácia e precisão, as diversas tecnologias produzidas por especialistas. Já o par teoria/prática envolve sujeitos comprometidos do ponto de vista político, capazes de refletir criticamente sobre a própria prática e transformá-la ativamente a partir desse exercício de reflexão. Por fim, o par experiência/sentido remete a um conhecimento que é decorrente da vida humana, logo, que envolva um sujeito que se exponha, que se arrisque e elabore suas próprias vivências, porque essas vivências lhe convocam. Há, portanto, a educação que é ciência aplicada, a educação como práxis política e a educação como experiência dotada de sentido (LARROSA BONDÍA, 2002).

Para o e no exercício da atividade parlamentar, há aprendizados que são puramente técnicos. É preciso, por exemplo, conhecer quais são os sistemas da casa legislativa, para que serve cada um deles e como se deve operá-los. O foco do “desafio formação” deste guia de orientação é justamente esse: como fazer para dominar, suficientemente rápido, um conjunto de informações essenciais para o desenvolvimento da atividade parlamentar e a forma adequada de trabalhar com essas informações, tanto para agir, como para preparar para a ação o restante da equipe ou as novas pessoas que se juntarão à equipe ao longo da mandata? Isso não quer dizer, no entanto, que aprendizados de outras ordens, decorrentes da reflexão crítica e transformadora sobre a própria prática ou que só se explicam pela experiência em si e seu caráter revolucionário, não façam parte do percurso de aprendizagem da atividade parlamentar.

As casas legislativas costumam ofertar cursos para parlamentares novatos(as) e a equipe dos seus gabinetes. É o caso, por exemplo, da Câmara Federal dos Deputados que organiza um curso de ambientação (BRASIL, 2019), e da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais (ALMG) que treina os(as) profissionais pouco depois das eleições (JESUS, 2022, p.6-7). Mesmo que essas sejam formações de base e tenham, portanto, limitações, é fundamental que as mulheres recém-chegadas ao Poder Legislativo se organizem para participar, escolhendo estrategicamente não só quem é a(o) profissional do gabinete que fará os cursos, mas também como as informações que circulam nesses cursos serão registradas, arquivadas e disponibilizadas para o restante da equipe, ou parte dela, e mesmo divulgadas internamente. Esse é o espaço, por exemplo, para conhecer o orçamento disponível, a forma de operá-lo e o apoio técnico referente com o qual se pode contar na própria casa legislativa e, também, no Poder Executivo.

O partido político também pode ser um ponto de referência, suporte e apoio, na aprendizagem dos processos legislativos, políticos e administrativos próprios da atividade parlamentar. Sobretudo, quando não se trata da primeira pessoa eleita pelo partido para ocupar determinada casa legislativa e/ou o partido conta com uma bancada, com veteranos(as) e(ou) novatos(as). Então, o partido político pode ser formador e a bancada do partido pode ser um espaço de formação em que pessoas mais experientes ensinem e as menos experientes aprendam, mas também em que parlamentares aprendam coletivamente. O apoio também pode ser operado por intermédio dos blocos e/ou bancadas suprapartidárias, em especial, no caso de eleitas por partidos menores. Nesse sentido, por exemplo, é importante identificar se há uma bancada feminina na casa legislativa, apropriar-se da sua dinâmica de funcionamento e buscar nela se inserir.

O processo de aprendizado no seio das bancadas e blocos pode se estabelecer informalmente, mas também pode ser construído de forma deliberada, com o objetivo de alcançar resultados específicos o mais rapidamente possível. Sendo assim, é oportuno que as mulheres recém-chegadas ao Poder Legislativo enxerguem o seu partido, as bancadas e/ou os blocos dos quais participam como um espaço de aprendizagem das atividades parlamentares, e enxerguem suas (seus) colegas de bancada e/ou bloco como pares capazes de impulsionar esse processo de aprendizagem. Nessa perspectiva, é preciso questionar qual o suporte oferecido pelo próprio partido, quem deveria se ocupar de acessar esse suporte, como registrar os conhecimentos aprendidos, arquivá-los, disponibilizá-los para a equipe e divulgá-los internamente. Além disso, é preciso construir um processo de transmissão de conhecimento e tecnologia entre gabinetes de veteranos(as) e novatos(as) e um processo compartilhado de aprendizado das atividades parlamentares por novatos(as).

O “desafio formação” está diretamente associado ao “desafio gestão”. É preciso, primeiramente, ter certeza sobre quais são os conhecimentos, as habilidades e as atitudes de caráter técnico necessárias para o desenvolvimento do trabalho do gabinete e, em seguida, considerá-los, no momento de montagem da equipe. Caso trate-se de algo que precise ser dominado amplamente, é interessante montar um Programa Interno de Formação, em que quem detém determinados conhecimentos, habilidades e atitudes compartilha-os com as(os) demais. Ou, caso não se encontre alguém com o perfil procurado, é importante investir na formação da equipe, em espaços formativos externos, inclusive, no âmbito dos quais merecem destaque as escolas do legislativo. Paralelamente, é fundamental construir uma política de retenção de talentos, visando evitar a rotatividade e a partida de quem detinha ou passou a deter algo que é essencial para o funcionamento da equipe, graças ao investimento do próprio gabinete. Além disso, também é fundamental construir uma política de gestão de documentos e da informação, para garantir que a memória do trabalho, das rotinas e dos processos não se personifique, mas, ao contrário, institucionalize-se, podendo ser facilmente consultada, transmitida e apreendida.

**Check-list 2 – Formação****(Continua)****Casa Legislativa**

<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>
<input type="checkbox"/> Verificar a oferta de cursos para parlamentares e profissionais da sua equipe, organizados pela própria casa legislativa.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Identificar quem são as(os) profissionais do gabinete mais adequadas(os) para participar desses cursos, se houver.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Construir um instrumento de registro para que sejam formalizados os conhecimentos adquiridos em cursos e afins.	Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Determinar como serão arquivados os registros de conhecimentos adquiridos em cursos e afins.	Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Construir estratégia de difusão interna dos conhecimentos adquiridos em cursos e afins.	Assessoria de Planejamento e Gestão, Assessoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Comunicação
<input type="checkbox"/> Participar dos cursos para parlamentares organizados pela casa legislativa.	Profissionais do gabinete
<input type="checkbox"/> Adotar (1) o instrumento construído para o registro de conhecimentos adquiridos em cursos e afins, e (2) a forma de arquivamento determinada para esses registros.	Profissionais do gabinete
<input type="checkbox"/> Adotar a estratégia construída de difusão interna de conhecimentos adquiridos em cursos e afins.	Assessoria de Comunicação e profissionais do gabinete

**Partido Político**

<input type="checkbox"/> Verificar qual o suporte oferecido pelo próprio partido da parlamentar para se apropriar dos processos legislativo, político e administrativo do Parlamento.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Determinar quem são as(os) profissionais do gabinete que devem acessar esse suporte oferecido pelo partido.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas
<input type="checkbox"/> Responsabilizar-se por acessar o suporte oferecido pelo partido.	Profissionais do gabinete
<input type="checkbox"/> Adotar (1) o instrumento construído para o registro de conhecimentos adquiridos em cursos e afins e (2) a forma de arquivamento determinada para esses registros.	Profissionais do gabinete
<input type="checkbox"/> Adotar a estratégia construída de difusão interna de conhecimentos adquiridos em cursos e afins.	Assessoria de Comunicação e profissionais do gabinete

**Bancada/Bloco**

<input type="checkbox"/> Dialogar com os(as) deputados(as) veteranos(as) do próprio partido da parlamentar na casa legislativa, se houver, e/ou do bloco e da bancada suprapartidária do qual participa, para verificar a abertura para a construção de um processo de transmissão de conhecimento e tecnologia entre os gabinetes.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Construir um processo de transmissão de conhecimento e tecnologia entre gabinetes, caso o partido da parlamentar e o bloco do qual participa conte com deputados(as) veteranos(as) na casa legislativa e eles(as) tenham demonstrado abertura para isso.	Chefia de Gabinete da Parlamentar e dos(as) demais parlamentares, Assessoria de Planejamento e Gestão e Assessoria de Gestão de Pessoas

<b>Check-list 2 – Formação</b>		<b>(Conclusão)</b>
<b>Bancada/ Bloco</b>		
<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>	
<input type="checkbox"/> Garantir a implementação do processo de transmissão de conhecimento e tecnologia entre gabinetes construído, se for o caso.	Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Dialogar com os(as) outros(as) deputados(as) novatos(as) do próprio partido da parlamentar na casa legislativa, se houver, para verificar o interesse em promover um processo de aprendizado compartilhado das atividades parlamentares.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Construir um processo de aprendizado compartilhado das atividades parlamentares, conjuntamente com outros(as) deputados(as) novatos(as) do mesmo partido na casa legislativa, se houver, e/ou com outros(as) deputados(as) do bloco do qual participa, se eles(as) tiverem manifestado interesse.	Chefia de Gabinete da Parlamentar e dos(as) demais parlamentares, Assessoria de Planejamento e Gestão e Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Garantir a implementação do processo de aprendizado compartilhado da atividade parlamentar, se for o caso.	Assessoria de Gestão de Pessoas	
<b>Espaços externos de formação</b>		
<input type="checkbox"/> Identificar espaços externos de formação de interesse para a mandata, a começar pelas escolas do legislativo.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Manter-se informada(o) sobre cursos e afins ofertados por esses espaços externos.	Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Avaliar o interesse e a disponibilidade de garantir a participação de profissionais do gabinete nos cursos e afins ofertados por esses espaços externos.	Chefia de Gabinete e Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Participar de cursos e afins externos.	Profissionais do gabinete	
<input type="checkbox"/> Adotar (1) o instrumento construído para o registro de conhecimentos adquiridos em cursos e afins e (2) a forma de arquivamento determinada para esses registros, no caso.	Profissionais do gabinete	
<input type="checkbox"/> Adotar a estratégia construída de difusão interna de conhecimentos adquiridos em cursos e afins.	Assessoria de Comunicação e profissionais do gabinete	
<b>Programa Interno de Formação</b>		
<input type="checkbox"/> Identificar quais são os conhecimentos, as habilidades e as atitudes de caráter técnico dos quais, necessariamente, o gabinete necessita.	Chefia de Gabinete, Assessoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Considerar as necessidades técnicas identificadas, no momento de montagem da equipe do gabinete, assim como a possibilidade de engajamento com a mandata em todo o seu decurso.	Chefia de Gabinete, Assessoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Identificar quem são as(os) profissionais da equipe do gabinete que poderiam ter uma atuação mais efetiva, se dominassem conhecimentos, habilidades e atitudes de natureza técnica que justificariam a contratação de algumas profissionais e a existência de forma localizada/personificada no gabinete.	Assessoria de Gestão de Pessoas e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Construir um programa interno de formação, tomando como ponto de partida os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que existem na equipe de forma localizada/personificada e que deveriam ser estendidas.	Assessoria de Gestão de Pessoas e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Garantir a implementação do programa interno de formação.	Assessoria de Planejamento e Gestão e Assessoria de Gestão de Pessoas	
<input type="checkbox"/> Participar do programa interno de formação, seja como formador, seja como aprendiz.	Profissionais do gabinete	

A ação política de uma parlamentar está relacionada à própria efetivação da sua representação. Ou seja, ela diz respeito à capacidade de utilizar os instrumentos parlamentares e de atuar dentro e fora do parlamento para atingir os propósitos da mandata. Pode-se dizer, então, que a ação parlamentar contempla, em resumo: a produção legislativa; a atividade de fiscalização; a ocupação de espaços no parlamento e a comunicação com a sociedade.

No entanto, sabe-se que as mulheres parlamentares (e demais parlamentares oriundos de minorias sociais) enfrentam desafios, para além daqueles que são enfrentados pelos representantes com perfil tradicional ou dominante. Se a própria disputa a um cargo no legislativo é, por si só, um ato revolucionário, o desafio de atuar no parlamento é um ato de ainda maior de insurgência. As mulheres tendem a ser marginalizadas, mesmo depois de ganharem representação no legislativo. Isso ocorre porque as casas legislativas são espaços caracterizados por grande capacidade de autorregulação e por forte inércia, ou seja, com muito pouco espaço para inovação e que desenvolve muitas formas de assimilar os “dissidentes”. Como tais instituições atuam sempre no sentido de autopreservação, criam constrangimentos que elevem os custos associados à promoção de mudanças de suas estruturas. Por isso, mandatas feministas e antirracistas encontram desafios extras para promover mudanças de rota no interior do parlamento.

Neste guia, o foco são alguns dos desafios principais relacionados à ação política: a atividade legislativa; a atividade fiscalizadora; o uso do orçamento; a articulação dentro do parlamento; a ocupação de espaços estratégicos e a interação com a base e com a sociedade civil.

A **atividade legislativa** é um dos pilares da atuação parlamentar. As proposições legislativas construídas pela parlamentar expressam o conteúdo e a efetividade de seu posicionamento sobre temas relevantes para o desenvolvimento e para a melhoria da qualidade de vida das pessoas do município, do estado e do país. Assim, mais do que obter uma taxa significativa de aprovação de projetos de lei, importa que eles tenham impacto social.

Mulheres tendem a articular não apenas interesses de mulheres, mas a ampliar o conjunto de temas que defendem. As mandatas de mulheres negras tendem a ser ainda mais abrangentes e defensoras de pautas muito variadas. Mandatas iniciantes, por sua vez, tendem a desejar contemplar numerosas questões. Mas, quanto maior a amplitude de pautas, maior o volume de trabalho, maior o envolvimento com públicos específicos, demandando, por sua vez, maior mobilização.

Assim, para uma mandata assertiva, o planejamento é fundamental. Já se abordou a respeito no “desafio gestão” e, aqui, vale um reforço: no contexto do planejamento, o esforço de priorização balizará a decisão de intervir no processo legislativo, considerando as temáticas que são as mais importantes. Mandatas tendem a ser mais efetivas quando conseguem selecionar temas e territórios prioritários, evitando uma atuação demasiado difusa, que drena recursos escassos. A avaliação de algumas questões fundamentais

pode ser útil para essa priorização. O projeto apresentado converge com a identidade política da parlamentar, dialogando com seus símbolos e suas lutas? É viável, possuindo condições de aprovação no contexto de sua instituição? É possível angariar apoio interno, em torno desse projeto? Ele tem o potencial de atrair interesse midiático (muitas vezes, um recurso importante para obter a aprovação a determinada proposta) e/ou angariar apoio popular?

Outras possibilidades, dentro do escopo da ação legislativa, envolvem as emendas e a relatoria, acompanhada da emissão de parecer acerca das proposições legislativas.

- A emenda às proposições legislativas é uma alteração sugerida para o texto de uma proposição em tramitação no parlamento, com o objetivo de acrescentar, retirar, modificar ou substituir determinado dispositivo. Pode ser apresentada de forma individual ou coletiva e por comissão. Ela pode ser usada de forma estratégica, para “generificar” a produção parlamentar – a emenda pode trazer a perspectiva de gênero (ou racial *etc.*), para uma proposição que originalmente não contemple tal recorte.
- O parecer sobre proposição legislativa também se encontra dentro do repertório de ação legislativa. Em geral, ele expressa a opinião de uma comissão parlamentar sobre determinada proposição que está tramitando. Em alguns casos, a presidência de cada comissão designa um relator ou uma relatora para dar o parecer que será aprovado pela comissão e orientará a votação da proposição pelo plenário. Para elaborar o parecer, a relatora pode e deve conversar com os segmentos da sociedade interessados no assunto. O prazo para a emissão do parecer e as regras relacionadas são específicos de cada casa legislativa. Via de regra, quando a comissão perde prazo para emitir o parecer e a proposição está na pauta, a presidência da casa costuma designar um relator ou uma relatora para, durante a reunião de plenário, emitir o parecer. Nesse caso, o parecer não é votado, mas orienta a votação do projeto.

Ambos, a emissão de parecer ou a relatoria a projeto de lei, são mecanismos que podem ser perseguidos pela mandata, uma vez que possibilitam aprimorar uma proposição legislativa, além de criar possibilidade de diálogos, sobretudo, com aliados.

Uma das principais ações e um dos instrumentos mais frequentemente utilizados no âmbito da ação parlamentar, a **fiscalização das atividades do executivo** é, também, um elemento importante do processo democrático.

Normalmente, a fiscalização se materializa nos requerimentos de informação e providências ao Poder Executivo. Esses podem ser: de caráter geral, forma mais genérica de requerimento, que dependem da apreciação do plenário; e pedidos de informação, providências ou pedidos de audiência pública, protocolados diretamente nas comissões. Em específico, também podem ser encaminhados ofícios ao Tribunal de Contas, com pedidos de esclarecimentos de questões associadas ao cumprimento da Lei Orçamentária Anual (LOA). Já os demais requerimentos encaminhados ao Poder Executivo podem incidir nas temáticas as mais diversas, atinentes às políticas públicas de competência do ente federativo em questão.

As vistorias e visitas técnicas a equipamentos públicos também são ações parlamentares relevantes no sentido de fiscalização da atuação do Poder Executivo. Vale lembrar que esse tipo de ação merece, a cada vez, um registro detalhado: sua forma mais comum é a de um relatório que esteja disponível para a imprensa e a sociedade em geral nos canais de comunicação da mandata.

Os relatórios produzidos pelas vistorias podem ser instrumentos importantes para embasar eventuais pedidos de abertura ou solicitação de inquérito parlamentar – que também compõem o repertório de ações parlamentares. Por fim, podem ser incluídas nesse rol as propostas de alterações em proposições de autoria do Poder Executivo, como a LOA, entre outras.

O **orçamento impositivo** é aquele que o Executivo é obrigado a executar, de acordo com as despesas propostas por parlamentares, por intermédio de emendas parlamentares. A existência do orçamento impositivo depende de previsão nas respectivas constituições ou leis orgânicas municipais.

O desafio de gerir suas emendas impositivas é grande. Está relacionado, sobretudo, à capacidade da parlamentar de conseguir executar as emendas solicitadas ao longo do processo de construção do orçamento. Isso deve-se, em parte, à sua capacidade de gestão pública, ou seja, de solicitar recursos para ações e áreas relevantes e atreladas aos temas de seu interesse, expressando seu alinhamento programático. Nesse sentido, a destinação de emendas parlamentares é relevante, já que visa ao atendimento de demandas sociais, geralmente advindas dos públicos com os quais a mandata dialoga, bem como o cumprimento de compromissos estabelecidos ao longo da campanha. As emendas também podem ser coletivas, ou seja, propostas em conjunto com outras parlamentares.

É importante reforçar que a execução de emendas parlamentares pode se frustrar em decorrência de problemas burocráticos. Por isso, é crucial dedicar recursos para compreender e lidar com as estruturas e as regras relacionadas à liberação e execução das emendas nas respectivas casas parlamentares.

As dinâmicas políticas são beneficiadas pela **articulação e coordenação** das ações. A ação coletiva enseja a formação de *feedbacks* positivos, uma vez que os atores políticos, geralmente, ajustam seu comportamento ao de um grupo maior. A atuação conjunta é ainda mais primordial nas casas legislativas, que tendem a ser espaços conservadores. Nelas, mulheres e outros grupos sociais minorizados terão o desafio de desbravar processos já cristalizados para os representantes de perfil tradicional. Muitas vezes, isso inclui mudar processos e agendas no interior de seus próprios partidos, criando outras potencialidades. A construção coletiva junto ao partido e às lideranças parlamentares são, assim, fundamentais para tornar a ação política mais permanente e consolidar o campo das novas lideranças.

Uma das formas de ação coordenada no interior do parlamento é o bloco, uma “aliança de representações parlamentares de dois ou mais partidos políticos que passam a atuar na casa legislativa como uma só bancada, sob liderança comum” (BLOCO PARLAMENTAR, 2020). A articulação com a liderança do bloco torna-se fundamental, pois é quem: pauta a atuação do conjunto, orientando o voto e a tramitação de seus processos; faz a negociação com outros blocos; define qual representante fará um discurso no plenário para defender um projeto ou emenda, entre outras atribuições. Também depende de negociação com a liderança do bloco a participação em comissões, um recurso importante, como se verá adiante.

Ademais, importa mencionar que a articulação entre assessores também é relevante para os projetos “andarem”. A articulação para a atuação conjunta com outras representantes, para além das lideranças dos blocos, também pode ser profícua para apresentar projetos de lei e emendas parlamentares coletivas, produzir audiências públicas conjuntas, entre outras formas de engajamento. Casas legislativas menores tendem a favorecer o diálogo e a articulação entre parlamentares e assessores.

Por fim, conhecer a organização administrativa dos poderes pode facilitar a promoção de agendas feministas e antirracistas, principalmente em se tratando do Poder Executivo. Ter domínio sobre a alocação das pautas prioritárias ao mandato nas estruturas do Poder Executivo é essencial para a articulação política. De maneira similar, atores-chave no interior do Poder Judiciário podem auxiliar na construção de determinadas políticas.

Nas casas legislativas, a **participação em comissões e a ocupação de cargos de liderança superior** (como a presidência da mesa, de comissões, de bloco *etc.*) têm grande impacto sobre a atuação legislativa, afetando as possibilidades de sucesso da parlamentar.

As lideranças tradicionais das casas legislativas tendem a prejudicar a distribuição de recursos políticos para as mulheres recém-chegadas – principalmente sua participação em comissões. Além de tenderem a agir de modo paternalista e violento, criando um ambiente hostil para as mulheres, desenvolvendo muitos artifícios para as excluírem de posições de poder. As mulheres tendem a ser alocadas em comissões que discutem as pautas das mulheres ou comissões dedicadas às questões sociais, ao passo que são excluídas das comissões mais tradicionais – como as relacionadas à constitucionalidade e legalidade ou à fiscalização financeira e orçamentária – que, em geral, possuem muito poder. Isso reforça a reprodução da divisão sexual e racista do trabalho no parlamento, posicionando as mulheres em lugares de menor peso político.

Assim, é importante construir estratégias para a ocupação de tais espaços, cruciais para articular e viabilizar uma atuação efetiva nas pautas de interesse e gerar visibilidade à mandata. Eles possibilitam, ainda, o uso da autoridade política para equilibrar as assimetrias de poder: a ocupação de um espaço de poder pode ensejar retornos positivos, uma vez que possibilita a mudança das regras do jogo, de aumentar seu poder de barganha na disputa política, até mesmo suprimindo a possibilidade de parte dos conflitos abertos.

Em mandatas de base popular, costuma haver uma grande expectativa de **diálogo e interação por parte das(os) eleitoras(es) e dos movimentos sociais** que a apoiam. Com efeito, a criação de mecanismos para viabilizar a participação das pessoas comuns na vida parlamentar expressa um compromisso da mandata com a ampliação da capacidade de ouvir e dialogar com a população.

Atualmente, as mandatas têm apostado, cada vez mais, no diálogo e na interlocução estabelecida por meio das redes sociais. Redes permanentes e ativas tendem a mobilizar seguidores e a aumentar o espectro de apoio à mandata. Mas não são apenas as redes sociais que estabelecem canais de comunicação com a sociedade, movimentos e organizações da sociedade civil. Outras tecnologias sociais podem ser criadas pela mandata, dependendo dos recursos disponíveis: é possível criar fóruns para reunir lideranças para ajudar nas priorizações da nova mandata e aprofundar suas linhas temáticas, ou para colaborar técnica e socialmente na elaboração de instrumentos para o processo legislativo, como projetos de lei; realizar consultas públicas para destinação de emendas parlamentares; entre outras.

Outra estratégia é a adesão a plataformas e a participação em coletivos e outras instâncias de deliberação pública e/ou órgãos de gestão e representação da sociedade civil, como conselhos e organizações sociais. A mobilização de organizações e setores da sociedade civil pode, muitas vezes, ser um recurso importante para as mulheres parlamentares, pois são possíveis aliados que podem facilitar a aprovação de projetos que são de seu interesse, sobretudo em contextos desfavoráveis às suas pautas.

Por fim, é importante fazer uso dos espaços institucionais, ou seja, aqueles que já existem nas casas legislativas. Eles variam nas diferentes casas, sendo que os mais comuns são as audiências e outras formas usuais de debate e consulta pública. Podem ser organizados ou convocados para debater temas importantes da conjuntura ou que atravessam as pautas prioritárias da mandata. Em geral, vale a pena contar com tais espaços, pois eles mobilizam recursos oficiais do parlamento e contam com estruturas pré-definidas, dos quais a mandata pode se utilizar, como recursos de mobilização e comunicação. Por se tratar de espaços institucionalizados, mobilizam requerimentos formais e podem gerar constrangimentos públicos – uma dinâmica poderosa para debater temas de interesse e extrair resultados do debate, além de gerar grande visibilidade para a pauta.

<b>Check-list 3 – Ação política</b>		<b>(Continua)</b>
<b>Atividade legiferante</b>		
<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>	
<input type="checkbox"/> Conhecer o funcionamento da atividade legislativa (projeto de lei, emenda parlamentar, emissão de parecer e relatoria) e qual o apoio que a casa legislativa oferece para o seu desenvolvimento.	Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Determinar quem são as(os) profissionais da equipe do gabinete envolvidas(os) em cada etapa da atividade legislativa, inclusive as etapas internas, e quais são as responsabilidades de cada uma(um).	Chefia de Gabinete, Assessoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Registrar o fluxo da atividade legislativa.	Assessoria de Planejamento e Gestão	
<input type="checkbox"/> Divulgar junto à equipe do gabinete o fluxo da atividade legislativa.	Assessoria de Comunicação	
<input type="checkbox"/> Determinar explicitamente temas e territórios prioritários de atuação.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Identificar as(os) parlamentares parceiras(os), que poderão apoiar iniciativas do gabinete.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Avaliar a pertinência de proposição de um projeto de lei, a começar pela sua aderência aos temas e territórios prioritários determinados.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Avaliar também a viabilidade (as condições de aprovação, no contexto atual da instituição) de um projeto de lei e o seu potencial de angariar apoio interno, apoio popular e interesse midiático, antes de se lançar na construção de um projeto de lei.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Determinar quais são os projetos de lei que serão apresentados pela mandata.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Elaborar o projeto de lei.	Parlamentar, Chefia e Profissionais do Gabinete	
<input type="checkbox"/> Apresentar o projeto de lei.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Acompanhar a tramitação do projeto de lei.	Parlamentar, Chefia e Profissionais do Gabinete	
<input type="checkbox"/> Utilizar a apresentação de emendas a projetos de lei apresentados por outras(os) parlamentares como uma estratégia para trazer a perspectiva de gênero e raça para as proposições que originalmente não contemplem esse recorte.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	
<input type="checkbox"/> Avaliar continuamente quais são os projetos de lei aos quais deverá ser apresentada emenda.	Parlamentar e Chefia de Gabinete	

**Check-list 3 – Ação política****(Continuação)****Atividade legiferante**

<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>
<input type="checkbox"/> Elaborar a emenda ao projeto de lei.	Parlamentar, Chefia e Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Propor a emenda ao projeto de lei.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Acompanhar a tramitação do projeto de lei.	Parlamentar, Chefia e Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Utilizar a emissão de parecer ou a relatoria a projeto de lei como uma estratégia para aprimorar a proposição legislativa e para criar diálogos, sobretudo, com aliadas(os).	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Dar acesso à imprensa e à sociedade em geral ao resultado da atividade legiferante desenvolvida pela mandata, por intermédio dos seus canais de comunicação.	Assessoria de Comunicação

**Atividade fiscalizadora**

<input type="checkbox"/> Conhecer o funcionamento da atividade fiscalizadora (requerimentos de informação e providências, vistorias e visitas técnicas a equipamentos públicos, pedidos de abertura ou solicitação de inquérito parlamentar e propostas de alterações em proposições do Poder Executivo) e qual o apoio que a casa legislativa oferece para o seu desenvolvimento.	Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Determinar quem são as(os) profissionais da equipe do gabinete envolvidas(os) em cada etapa da atividade fiscalizadora, inclusive as etapas internas, e quais são as responsabilidades de cada uma(um).	Chefia de Gabinete, Assessoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Registrar o fluxo da atividade fiscalizadora.	Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Divulgar junto à equipe do gabinete o fluxo da atividade fiscalizadora.	Assessoria de Comunicação
<input type="checkbox"/> Considerar os temas e territórios prioritários de atuação para desenhar a atividade fiscalizadora.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Desenhar a atividade fiscalizadora da mandata.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Implementar a atividade fiscalizadora da mandata.	Parlamentar, Chefia e Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Registrar o desenvolvimento da atividade fiscalizadora pela mandata, no formato de relatórios.	Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Dar acesso à imprensa e à sociedade em geral ao resultado da atividade fiscalizadora desenvolvida pela mandata, por intermédio dos seus canais de comunicação.	Assessoria de Comunicação

**Orçamento**

<input type="checkbox"/> Conhecer qual é o orçamento disponível para o gabinete, quais as regras para a execução orçamentária, como fazer para operá-lo e qual o apoio oferecido pela equipe da casa legislativa.	Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Determinar quem são as(os) profissionais da equipe do gabinete envolvidas(os) com a execução orçamentária e quais são as responsabilidades de cada uma(um).	Chefia de Gabinete, Assessoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Registrar o fluxo da execução orçamentária.	Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Divulgar junto à equipe do gabinete o fluxo da execução do orçamento do gabinete.	Assessoria de Comunicação
<input type="checkbox"/> Executar o orçamento do gabinete.	Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Divulgar, de forma transparente, a execução orçamentária do gabinete.	Assessoria de Comunicação
<input type="checkbox"/> Conhecer o funcionamento do orçamento impositivo do gabinete e qual o apoio que a casa legislativa e o Poder Executivo oferecem para a sua utilização pela mandata.	Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Determinar se a definição da alocação dos recursos do orçamento impositivo contará ou não com uma consulta à população.	Parlamentar e Chefia de Gabinete

**Check-list 3 – Ação política****(Conclusão)****Orçamento**

<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>
<input type="checkbox"/> Se a definição da alocação dos recursos do orçamento impositivo será feita pelo gabinete na sua integralidade, desenhar esse processo de alocação de recursos.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Se a definição da alocação dos recursos do orçamento impositivo contará com uma consulta à população, desenhar esse processo de consulta.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Determinar quem são as(os) profissionais da equipe do gabinete envolvidas(os) com a alocação de recursos e a execução do orçamento impositivo e quais são as responsabilidades de cada uma(um).	Chefia de Gabinete, Assessoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Registrar o fluxo da alocação de recursos e da execução do orçamento impositivo.	Assessoria de Planejamento e Gestão
<input type="checkbox"/> Divulgar junto à equipe do gabinete o fluxo da alocação de recursos e da execução do orçamento impositivo.	Assessoria de Comunicação
<input type="checkbox"/> Considerar os temas e territórios prioritários de atuação para a alocação de recursos do orçamento impositivo.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Implementar o processo de alocação de recursos do orçamento impositivo.	Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Executar o orçamento impositivo, tendo o cuidado de manter registro do processo.	Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Divulgar, de forma transparente, a execução do orçamento impositivo do gabinete.	Assessoria de Comunicação

**Articulação política no parlamento**

<input type="checkbox"/> Construir uma articulação política com a liderança do partido, se houver.	Parlamentar
<input type="checkbox"/> Construir uma articulação política com a liderança do bloco parlamentar e/ou bancada suprapartidária.	Parlamentar
<input type="checkbox"/> Construir uma articulação política com outras(os) parlamentares.	Parlamentar
<input type="checkbox"/> Considerar que a articulação política não é responsabilidade somente da parlamentar, mas depende também de uma articulação entre assessoras(es).	Equipe do gabinete

**Ocupação de espaços estratégicos**

<input type="checkbox"/> Construir estratégias para a ocupação das comissões e de cargos de liderança superior.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Verificar se existe uma comissão de direitos humanos na casa legislativa e qual seria a viabilidade de ocupar a presidência dessa comissão.	Parlamentar e Chefia de Gabinete

**Interação com a base e com a sociedade civil**

<input type="checkbox"/> Conhecer os instrumentos de participação social institucionais, a forma de utilizá-los e o apoio oferecido por profissionais da casa legislativa.	Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Determinar quais os instrumentos de participação social serão utilizados pelo gabinete, para além daqueles da casa legislativa.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Desenhar mecanismos para viabilizar a participação social das pessoas comuns na vida parlamentar, explorando as tecnologias de participação clássicas do Parlamento e investindo em tecnologias sociais inovadoras de participação.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Implementar esses mecanismos.	Profissionais do Gabinete
<input type="checkbox"/> Manter as redes sociais da mandata permanentes e ativas, sem fazer das redes sociais o único canal ou o canal preferencial de interação.	Assessoria de Comunicação

Segundo o Instituto Marielle Franco, 98% das candidatas negras sofreram pelo menos um tipo de Violência Política nas últimas eleições. Nos anos precedentes, das vagas disputadas nas eleições de 2018 e 2020, 37% das mulheres afirmaram ter sofrido algum tipo de violência política, número elevado considerando que elas ocuparam apenas 16% dos assentos no parlamento e os casos de reincidência tiveram como público-alvo mulheres, negros e negras, população LGBTQIA+ e defensores e defensoras de direitos humanos (TERRA DE DIREITOS; JUSTIÇA GLOBAL, 2022).

Mas, afinal, o que é violência política? Quem são as vítimas? Quais as diretrizes e mecanismos de proteção e enfrentamento existentes?

A violência contra as mulheres na vida política pode ser entendida como qualquer ato ou ameaça de violência de gênero que resulte em dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico às mulheres, que as impeça de exercer seus direitos políticos, seja em espaços públicos ou privados incluindo o direito a ocupar cargos públicos, ao voto secreto, à associação e reunião, a realizar campanhas livremente e a exercer sua liberdade de opinião e expressão (ONU MULHERES BRASIL, 2021, p.8).

Assediar, constranger, humilhar, perseguir ou ameaçar, por qualquer meio, candidata a cargo eletivo ou detentora de mandato eletivo, utilizando-se de menosprezo ou discriminação à condição de mulher ou à sua cor, raça ou etnia, com a finalidade de impedir ou de dificultar a sua campanha eleitoral ou o desempenho de seu mandato eletivo [é violência política] (BRASIL, 2021, art. 326-B).

Trata-se de um fenômeno global e crescente. Ele envolve um conjunto de práticas e violações que atravessam, historicamente, as experiências das mulheres na política institucional. Como a sociedade é patriarcal, mas também racista e LGBTfóbica, as mulheres em geral, mas, sobretudo, as mulheres negras, indígenas e que fazem parte da comunidade LGBTQIA+, acabam sendo vítimas preferenciais, o que dificulta o seu ingresso no parlamento e a construção de uma carreira política por elas (INSTITUTO DE DEFESA DA POPULAÇÃO NEGRA, 2022). Os danos e sofrimentos das vítimas são incalculáveis e podem levar ao feminicídio político, como no caso do assassinato de Marielle Franco e Anderson Silva, sendo que, passados quase cinco anos, os mandantes do crime ainda não foram nem identificados, quanto mais julgados e condenados.

No âmbito da política institucional, os processos violentos são direcionados para pré-candidatas, candidatas e ocupantes de cargos no Poder Legislativo e Executivo, mas também podem se estender a outras profissionais que atuam com essas mulheres, como, por exemplo, assessoras, chefes de gabinete, motoristas *etc.*, bem como familiares ou pessoas físicas ligadas a elas (vítimas indiretas), grupos, comunidades ou organizações sociais que tenham seus interesses e direitos defendidos por essas mulheres (vítimas de grupo) e pessoas cuja integridade física e direitos possam ser ameaçados por prestar assistência à vítima

(vítimas em potencial). Os crimes podem ser perpetrados tanto na esfera pública, quanto na esfera privada (ALBAINÉ, 2020, p. 163).

Diante desse cenário de opressões e violações, a primeira tarefa que se tem pela frente é identificar os episódios que envolvem a violência política de gênero. A identificação passa pelo processo de desnaturalização dos processos violentos e do reconhecimento do sexismo, do racismo, da LGBTfobia e de outras práticas violadoras de direitos enfrentadas pelas mulheres ao longo da sua trajetória na política. O Quadro 1 procura ajudar nesse processo de identificação.

**Quadro 1:** Tipologia do assédio e/ou violência política de gênero

Tipo de violência	Práticas/Situações/Processos (Continua)
<b>Física</b>	Lesões corporais; prisão arbitrária, tortura; maus tratos, socos, pontapés, empurrões <i>etc.</i>
<b>Psicológica</b>	Violação da intimidade, isolar; humilhar, assediar, manipular, constranger, insultar, desestimular, desanimar, dificultar, interromper a fala, boicotar (não chamar para os debates nem para compor comissões), omitir informações, ignorar, entre outros.
	Discriminação é a desigualdade de tratamento em virtude de sexo ou de raça no acesso às instâncias de representação política.
	<b>Ameaça:</b> o crime pode ser praticado utilizando-se de qualquer meio, como gestos, cartas, manifestações verbais, intimidações e por mensagens em meio virtual. É necessário que haja uma promessa real e iminente de se realizar um mal “grave” contra a vítima, amedrontando-a e causando a ela prejuízo físico, econômico ou moral.
	<b>Perseguição:</b> perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.  Ex. Receber <i>e-mails</i> , mensagens e ligações reiteradas de maneira insistente (podendo haver conteúdo de ódio); residência observada rotineiramente por pessoas desconhecidas; pessoas estranhas observando-a ou fazendo gestos intimidadores. Ser seguida, habitualmente, por alguém que esteja a pé ou em algum veículo.
<b>Sexual</b>	Estupro; contato sexual não consentido; exploração sexual; assédio; registro e divulgação de fatos não autorizados relacionados à vida sexual e afetiva da candidata/eleita; elaboração e divulgação de fotos íntimas ou montagens com conteúdo sexual ou pornográficos; insinuações; “cantadas” ou convites indesejáveis, atos e falas de natureza sexual que causem constrangimento.
<b>Moral</b>	Injúria: ofensa à dignidade ou ao decoro.
	Calúnia: imputação falsa de fato definido como crime.
	Difamação: acusação de fato ofensivo à reputação.
<b>Simbólica</b>	Intimidação, silenciamento, desmerecimento; uso da palavra excludente; restrição do uso da palavra; imposição de tarefas estranhas ao cargo; restrição do acesso à Justiça; omissão de informações; questionamento sobre roupas, aparência, peso, vida pessoal e sexualidade; ausência de assento próprio nos parlamentos.
<b>Econômica</b>	Danos à propriedade; privação de recursos de campanha por recusa de acesso ou desvio; extorsão.
<b>Cyberbullying</b>	Reprodução dos estereótipos de gênero nos meios de comunicação; manifestações de violência com piadas, imagens, vídeos, disseminação de imagens sexualizadas; assédio <i>on-line</i> ; roubo de identidade; ataques de grupo <i>on-line</i> ( <i>cyberbullying</i> ); suspensão das contas das mulheres políticas; <i>hacking</i> das contas virtuais durante o exercício de seus direitos político-eleitorais; reprodução de memes e <i>fake news</i> no <i>WhatsApp</i> ; acesso às reuniões na Plataforma <i>Zoom</i> (ou similar) com o objetivo de atacar as mulheres em sua participação pública.

Tipo de violência	Práticas/Situações/Processos (Conclusão)
<b>Racismo/ Injúria Racial</b>	A Lei n°. 7.716/1989 [22] define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional e, ao longo dos seus artigos, dispõe sobre situações específicas em que um ato considerado como preconceito de raça venha a ser punido por determinada pena.
<b>LGBTfobia</b>	A LGBTfobia sofreu criminalização por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que a considerou como forma de racismo, tendo entendido que a comunidade LGBTQIA+ deve ser incluída no conceito de raça social, recebendo, pois, tratamento à luz da Lei n°. 7.716/1989 que fomenta a punição dos agressores na forma do crime de racismo, cuja conduta é inafiançável e imprescritível, cabendo, também, o aumento da pena para até cinco anos, caso o crime ocorra por intermédio dos meios de comunicação social como, por exemplo, em postagens nas redes sociais ou por publicação de qualquer natureza.  Situações que envolvam violações dos direitos elementares das mulheres trans, das quais tenham desrespeitados seus pronomes de tratamento, bem como o uso de banheiros.

Fonte: Dados básicos: INSTITUTO DE DEFESA DA POPULAÇÃO NEGRA, 2022; ALBAINE, 2020; INSTITUTO MARIELLE FRANCO, 2021; FÓRUM PAULISTA CONTRA A VIOLÊNCIA POLÍTICA, 2022; OBSERVATÓRIO DA VIOLÊNCIA POLÍTICA E ELEITORAL NO BRASIL, 2022.

Elaboração das autoras.

A estipulação de medidas legais de enfrentamento à violência política de gênero é resultado de muitas lutas da sociedade civil, de agentes políticos e de iniciativas jurídicas, tanto no âmbito internacional, quanto local. Essas lutas são, na origem, em defesa da democracia, visto que, sem que as mulheres possam ocupar livremente e com tranquilidade os espaços de poder, não pode haver democracia plena. Ao mesmo tempo, o fortalecimento das instituições e a defesa do Estado Democrático de Direito são cruciais para a ampliação dos mecanismos de proteção e enfrentamento da violência política de gênero. A Figura 2 lista os marcos normativos que podem ser mobilizados, enquanto estratégias legais de enfrentamento da violência política de gênero<sup>6</sup>.

**Figura 2:** Marcos legais e estratégias jurídicas possíveis



Elaboração das autoras.

Nota: CIM: Comissão Interamericana de Mulheres. OEA: Organização dos Estados Americanos.

<sup>6</sup> É importante mencionar também que, em 2020, a Deputada Federal do Rio de Janeiro Talíria Petroni apresentou um projeto de lei específico, o Projeto de Lei 5.295/2020 (BRASIL, 2020).

As situações de violência política de gênero são fenômenos complexos e multidimensionais, logo, em muitos momentos, são necessárias ações em várias frentes e com a participação de um(a) ou mais agentes, a depender do caso. Portanto, é importante analisar o contexto, o tipo de crime, o enquadramento e agentes jurídicos envolvidos, além de mapear e identificar as instituições e redes de apoio existentes em sua cidade e em seu estado. Segundo o Instituto Marielle Franco, apenas 32,6% das candidatas negras denunciaram algum dos casos de violência sofridos. Das mulheres que denunciaram, 28,8% a realizaram em seu próprio partido político, 28,8% registraram Boletim de Ocorrência ou denunciaram à delegacias de crimes digitais.

As denúncias podem ser apresentadas por vias constitucional, criminal, eleitoral e administrativa. Listados abaixo, estão os órgãos de justiça, serviços, redes de proteção, entre outros:

- Crimes eleitorais: Polícia Federal e Ministério Público Federal e Eleitoral;
- Forças de Segurança Pública: Delegacias da Polícia Civil, Polícia Militar e de Crimes Digitais
- Ministério Público;
- Canais de denúncia e ouvidoria: Tribunal Superior Eleitoral
- Polícia Legislativa;
- Fale Conosco da Câmara dos Deputados
- Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados
- Instituições competentes em matéria de violência de gênero;
- Organismos defensores de direitos humanos e organizações da sociedade civil comprometidas com os direitos políticos e os direitos das mulheres, que oferecem às vítimas assessoria jurídica e técnica sobre como proceder.

<b>Check-list 4 – Violência política</b>		<b>(Continua)</b>
<b>Enfrentamento</b>		
	<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>
( )	Criar estratégias para manter a saúde física, mental e emocional (autocuidado)	Parlamentar e profissionais do gabinete
( )	Participar de grupos feministas, antirracistas e de defesa de direitos.	Parlamentar e Gabinete
( )	Pesquisar, reunir e fazer ampla divulgação de materiais de referência sobre violência política de gênero.	Assessoria Parlamentar
( )	Participar da campanha “ <b>Não seremos interrompidas</b> ”	Assessoria Parlamentar
( )	Mapear e divulgar os órgãos, serviços, instituições e programas que dialoguem com as práticas de enfrentamento da violência política de gênero e raça.	Assessoria Parlamentar
( )	Participar da criação de espaços de proteção e ajuda mútua para enfrentamento da violência política de gênero.	Parlamentar
( )	Realizar ações intersetoriais com os atores envolvidos com a violência política de gênero (legislativo, executivo, judiciário e sistema de proteção de defesa de direitos humanos).	Assessoria Parlamentar

<b>Check-list 4 – Violência política</b>	
<b>(Conclusão)</b>	
<b>Enfrentamento</b>	
<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>
<input type="checkbox"/> Fomentar a criação de canais de denúncia da violência política de gênero dentro dos partidos, se não houver.	Parlamentar e demais representantes do partido na casa legislativa
<input type="checkbox"/> Identificar se existem ou não instrumentos jurídicos capazes de orientar ou enfrentar a violência política.	Assessoria Parlamentar
<input type="checkbox"/> Identificar se existem mecanismos formais internos nas Câmaras ou Assembleias destinados a enfrentar a violência política (protocolos, regimentos internos, comissões de ética parlamentar).	Assessoria Parlamentar
<input type="checkbox"/> Fomentar a criação de canais de denúncia da violência política de gênero dentro da casa legislativa, se não houver.	Parlamentar e demais representantes interessadas(os) na casa legislativa
<input type="checkbox"/> Estabelecimento das Comissões de Ética com paridade de gênero e raça nas casas legislativas para atuar em casos de Violência Política	Parlamentar e demais representantes interessadas(os) na casa legislativa
<input type="checkbox"/> Gerar mecanismos de registro e monitoramento dos casos, classificando-os de acordo com o tipo de violência ocorrida, a esfera em que foi exercida, a forma como foi abordada.	Profissionais do gabinete
<b>Se você for vítima:</b>	
<input type="checkbox"/> Identificar qual ou quais tipos de violência política sofrida ou o tipo de omissão, o local onde ocorreu, seu objeto e resultados.	Profissionais do gabinete
<input type="checkbox"/> Reunir provas ou evidências do ato da violência política para denunciar (declarações de testemunhas, vídeos, fotografias, áudios, capturas de telas, documentos).	Profissionais do gabinete
<input type="checkbox"/> Realizar uma análise de risco de violência política da parlamentar e da equipe do gabinete.	Parlamentar e Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Elaborar um plano de segurança.	Chefia de Gabinete e Profissionais do gabinete
<input type="checkbox"/> Solicitar escolta à mulher vítima de violência e aos seus familiares.	Chefia de Gabinete
<input type="checkbox"/> Contatar redes de apoio destinadas a proteger os direitos políticos.	Assessoria Parlamentar
<input type="checkbox"/> Contatar redes de apoio destinadas a proteger os direitos humanos Ex. Programa de Proteção aos Defensores de Direitos Humanos (PPDDH).	Assessoria Parlamentar

Fonte: ALBAINE, 2020. Instituto Marielle Franco, *Não seremos interrompidas*.

Elaboração das autoras.

## REFERÊNCIAS

- ALBAINE, Laura. **Violência política contra as mulheres**: roteiro para prevenir, monitorar, punir e erradicar. S.l.: ONU Mulheres; PNUD; IDEA, 2020. 197 p. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Roteiro\\_HojadeRuta.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Roteiro_HojadeRuta.pdf). Acesso em: 11 nov. 2022.
- BLOCO PARLAMENTAR. *In*: BRASIL. Congresso Nacional. **Glossário de termos legislativos**. 2. ed. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2020. Disponível em: [https://www.congressonacional.leg.br/legislacao-publicacoes/glossario-legislativo/-/legislativo/termo/bloco\\_parlamentar](https://www.congressonacional.leg.br/legislacao-publicacoes/glossario-legislativo/-/legislativo/termo/bloco_parlamentar). Acesso em: 10 nov. 2022.
- BRASIL. Câmara Federal dos Deputados. **Ambientação**: SECPAR. Brasília, DF: Câmara Federal dos Deputados, 2019. Documento de acesso restrito.
- BRASIL. **Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021**. Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher; e altera a Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral), a Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995 (Lei dos Partidos Políticos), e a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 (Lei das Eleições), para dispor sobre os crimes de divulgação de fato ou vídeo com conteúdo inverídico no período de campanha eleitoral, para criminalizar a violência política contra a mulher e para assegurar a participação de mulheres em debates eleitorais proporcionalmente ao número de candidatas às eleições proporcionais. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.192-de-4-de-agosto-de-2021-336315417>. Acesso em: 10 nov. 2022.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.295, de 27 de novembro de 2020**. Cria mecanismos de enfrentamento ao assédio e à violência política contra as mulheres candidatas e no exercício da vida política. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2265656>. Acesso em: 10 nov. 2022.
- CARVALHO, Rafael. **Como fazer um plano de ação, um mapa para conquistar seus objetivos**. São Paulo: Fundação Estudar, 17 out. 2022. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/plano-de-acao/>. Acesso em: 10 nov. 2022.
- FÓRUM PAULISTA CONTRA A VIOLÊNCIA POLÍTICA. **Cartilha sobre violência política e violência política contra as mulheres**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/presp/publicacoes/cartilha-sobre-violencia-politica-e-violencia-politica-contra-as-mulheres/view>. Acesso em: 17 out. 2022.
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Pesquisa de avaliação de mandato parlamentar**: Deputada Andréia de Jesus, 2019-2021. Relatório Final. Belo Horizonte: FJP, 2022. 117 p. Documento de acesso restrito.
- IMPULSA. **Como planejar (e melhorar) o seu mandato**. Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.impulsa.voto/materials/como-planejar-o-seu-mandato/>. Acesso em: 10 nov. 2022.
- INSTITUTO DE DEFESA DA POPULAÇÃO NEGRA. **Manual de enfrentamento jurídico # basta de violência política**. Rio de Janeiro, 2022. 68 p. Disponível em: <https://servicos.tre-pi.jus.br/mulheremacao/anexos/instituto-defesa-populacao-negra-lanca.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2022.
- INSTITUTO MARIELLE FRANCO. **Violência política de gênero e raça no Brasil 2021**: eleitas ou não, mulheres negras seguem desprotegidas. Rio de Janeiro, 2021. 93 p. Disponível em: [https://mlkrook.org/pdf/IMF\\_21.pdf](https://mlkrook.org/pdf/IMF_21.pdf). Acesso em: 10 nov. 2022.
- INSTITUTO MARIELLE FRANCO. Não seremos interrompidas. Disponível em: <https://www.naoseremosinterrompidas.org/>. Acesso em: 5 dez. 2022.
- JESUS, Andréia de. Belo Horizonte, 16 mar. 2022. Finalização da transcrição em 2 abr. 2022. 22 p. transcritas. Entrevista concedida a Marina Alves Amorim e Guilherme dos Reis Leão Costa. Documento de acesso restrito.
- LARROSA BONDÍA, Jorge. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 19, p.20-28, jan./abr. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/Ycc5QDzZKcYVspCNspZVDxC/?format=pdf&lang=pt#:~:text=A%20experi%C3%Aancia%20%C3%A9%20o%20que,para%20que%20nada%20nos%20aconte%C3%A7a>. Acesso em: 10 nov. 2022.

OBSERVATÓRIO DA VIOLÊNCIA POLÍTICA E ELEITORAL NO BRASIL. Rio de Janeiro: UNIRIO, nº 11, jul./set. 2022. 10 p. Disponível em: <http://giel.uniriotec.br/files/Boletim%20Trimestral%20n%C2%BA%2011%20-%20Julho-Agosto-Setembro%202022.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2022.

ONU MULHERES BRASIL. **Cartilha de prevenção à violência política contra as mulheres em contextos eleitorais**. Brasília, DF, 2021. 47 p. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Cartilha\\_de\\_Prevencao\\_a\\_Violencia\\_contra\\_as\\_Mulheres\\_em\\_Contextos\\_Eleitorais-1.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Cartilha_de_Prevencao_a_Violencia_contra_as_Mulheres_em_Contextos_Eleitorais-1.pdf). Acesso em: 11 nov. 2022.

TERRA DE DIREITOS; JUSTIÇA GLOBAL. **Violência política e eleitoral no Brasil**: panorama das violações de direitos humanos entre 2 de setembro de 2020 e 2 de outubro de 2022. *S.l.*, 2022. Disponível em: <https://terradedireitos.org.br/violencia-politica-e-eleitoral-no-brasil/> Acesso em: 11 nov. 2022.

