

A contribuição dos tribunais de contas para a redução das desigualdades de gênero: caminhos possíveis

The Court of Accounts' Contribution to Reduce Gender Inequalities: Possible Paths

Marcela de Oliveira Timóteo

Graduada em Administração Pública pela Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro (EG/FJP) pós-graduanda em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). Auditora Federal de Controle Externo do Tribunal de Contas da União. E-mail: marcela.timoteo@tcu.gov.br

Resumo: Dados demográficos apontam que a desigualdade social, econômica e política entre os gêneros é uma realidade no Brasil. As instituições governamentais possuem o dever de enfrentar essas desigualdades por meio da promoção de políticas públicas adequadas. Os tribunais de contas, por sua vez, precisam acompanhar e avaliar a atuação estatal no enfrentamento às desigualdades de gênero. Nesse contexto, o presente trabalho busca explorar possibilidades de incorporação e/ou fortalecimento de uma postura sensível a gênero pelos tribunais de contas brasileiros. O artigo traz um histórico das iniciativas realizadas na última década no âmbito das instituições de fiscalização superior da América Latina e aborda o conceito de transversalização da perspectiva de gênero para melhor contextualização da temática. São apresentados dois caminhos possíveis para a atuação dos tribunais de contas na redução das desigualdades de gênero: a liderança pelo exemplo e a integração da perspectiva de gênero nas fiscalizações.

Palavras-chave: Tribunais de contas. Igualdade de gênero. Transversalização de gênero.

Abstract: Demographic data indicate that social, economic, and political inequality

between genders is a reality in Brazil. Government institutions have the duty to face these inequalities by promoting adequate public policies. The courts of accounts, in turn, need to monitor and evaluate government performance in confronting gender inequalities. In this context, this paper seeks to explore possibilities of incorporating and/or strengthening a gender-sensitive posture by Brazilians courts of accounts. The article brings a history of initiatives carried out in the last decade in the context of Latin American supreme audit institutions and approaches the concept of gender mainstreaming for a better contextualization of the theme. Two possible paths are presented for the performance of the courts of accounts in the reduction of gender inequalities: leadership by example and gender perspective integration in audit work.

Keywords: Courts of accounts. Gender equality. Gender mainstreaming.

1 Introdução

A desigualdade de gênero é um aspecto preocupante da configuração social no Brasil. O estudo *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2021 revela dados que não deixam margem a dúvidas sobre a necessidade de investimentos em políticas públicas com vistas à redução das lacunas econômicas, sociais e políticas existentes entre os gêneros.

Em 2019, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho¹ era de 54,5%, enquanto a de homens alcançava 73,7%. Ainda de acordo com o relatório do IBGE (2021), o maior envolvimento no trabalho não remunerado (trabalho doméstico) contribui para explicar a menor participação das mulheres no mercado de trabalho. No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11 horas semanais).

Além de apresentarem maior dificuldade de inserção no mercado, as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens (IBGE, 2021).

As menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser atribuídas à educação. Pelo contrário, os dados disponíveis apontam que as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens. (IBGE, 2021, p. 5)

A participação na vida pública e nos cargos de tomada de decisão também indicam uma grande desigualdade entre homens e mulheres. As mulheres estão sub-representadas na política. Apenas 11,5% dos prefeitos, 10,5% dos deputados federais e 16% dos vereadores

1 Parcela da população com quinze anos ou mais trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar.

brasileiros são do sexo feminino. Os dados do IBGE (2021) mostram também que em 2019, no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres.

Quando adotamos uma perspectiva interseccional, concluímos que a situação da mulher negra é ainda mais desfavorável. De acordo com dados do IBGE (2019) em 2018 elas receberam, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%). Em 2021, o percentual de mulheres negras abaixo da linha da pobreza chegou a 38%. Entre a população branca o índice é de 19% (NASSIF-PIRES; CARDOSO; OLIVEIRA, 2021).

De acordo com Dantas e Pereira:

a pandemia de Covid-19 acentuou ainda mais a desigualdade entre gêneros. Estudo apresentado pelo Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe mostra que as mulheres representam 73,2% dos trabalhadores em linha de frente no combate à Covid-19, mas ganham menos e ocupam menos lugares de direção e decisão. (DANTAS; PEREIRA, 2021, p. 421)

Com o fechamento das escolas, as mulheres, em geral responsáveis pelos cuidados com as crianças, tiveram de abdicar dos empregos ou se sacrificar para atender às demandas domésticas e profissionais simultaneamente. Além disso, o confinamento das famílias aumentou os índices de violência contra as mulheres. Pesquisa da Confederação Nacional dos Municípios (CNM, 2021) apontou que a violência contra as mulheres cresceu em 20% dos municípios durante a pandemia. Segundo Santos (2020, p. 187), “a pandemia veio, portanto, potencializar as vulnerabilidades acumuladas em razão do gênero, revelando-se particularmente difícil para as mulheres e, em alguns casos, mesmo perigosa”.

Frente ao contexto apresentado, é possível antever um futuro nada promissor em relação à situação das mulheres no Brasil. No relatório de desigualdade econômica de gênero de 2021, publicado pelo World Economic Forum (WEF) em 2021, o Brasil alcançou a 93ª posição em um ranking com 156 países, sendo o 25º entre os 26 países da América Latina participantes presentes na pesquisa. O estudo revelou que, no ritmo atual, a região levará 68,9 anos para alcançar a paridade de gênero, considerando os campos da participação econômica, educação, saúde e empoderamento político.

Os dados demonstram que a atuação governamental precisa ser radicalmente aprimorada para que as lacunas de gênero sejam reduzidas e o país avance nas estratégias necessárias para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial do objetivo 5 (alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e do objetivo 10 (reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles).

Além de ser um tema fundamental e transversal na Agenda 2030, a busca pela igualdade de gênero é um compromisso assumido pelo Estado brasileiro tanto constitucionalmente (art. 5º, I da Constituição Federal de 1988) como em acordos internacionais, dentre

os quais destaca-se a plataforma da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher promovida pelas Nações Unidas em 1995 (Plataforma de Ação de Pequim). Nas palavras de Viotti, na apresentação da declaração:

a plataforma de Pequim trouxe a ênfase no tratamento da situação da mulher sob a perspectiva de direitos, o que implica reconhecer que *a desigualdade entre homens e mulheres é uma questão de direitos humanos*, e não apenas uma situação decorrente de problemas econômicos e sociais a serem superados. (BRASIL, 2006, p. 149, grifo nosso)

Na Conferência de Pequim (ONU, 1995) foram identificadas doze áreas prioritárias na defesa dos direitos das mulheres:

a crescente proporção de mulheres em situação de pobreza; a desigualdade no acesso à educação e à capacitação; a desigualdade no acesso aos serviços de saúde; a violência contra a mulher; os efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; a desigualdade quanto à participação nas estruturas econômicas, nas atividades produtivas e no acesso a recursos; a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; a insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher; as deficiências na promoção e proteção dos direitos da mulher; o tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; a desigualdade de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente; e a necessidade de proteção e promoção voltadas especificamente para os direitos da menina. (BRASIL, 2006, p. 148)

Apesar de ter mais de 25 anos, a Plataforma de Ação de Pequim continua sendo uma das principais referências sobre o tema para a comunidade internacional. Em 2019, o Brasil remeteu à Organização das Nações Unidas (ONU) o relatório nacional de revisão do Estado brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, em que aponta as realizações, progressos, desafios e contratempos na execução dos objetivos acordados internacionalmente.

Considerando que os dados apresentados nessa introdução dão um panorama tanto do problema em si como da responsabilidade e necessidade da atuação estatal em relação à desigualdade de gênero no país, é preciso refletir sobre o papel dos tribunais de contas nesse contexto. Este artigo tem como objetivo explorar as possibilidades de incorporação e/ou fortalecimento de uma postura sensível a gênero pelos tribunais de contas, tanto nos processos organizacionais internos, como nos processos de fiscalização.

2 Os tribunais de contas e a perspectiva de gênero: antecedentes na América Latina

Na última década, as entidades de fiscalização superior² (EFS) da América Latina, nas quais estão incluídos os tribunais de contas nacionais, têm dado passos importantes para uma atuação sensível às questões de gênero.

Em 2012, a Declaração de Santo Domingo (OLACEFS, 2012), elaborada pelas entidades participantes do encontro *Género y Transparencia en la Fiscalización Superior*, recomendou a aplicação de políticas de gênero dentro das entidades de fiscalização superior, bem como o controle do cumprimento de leis de equidade de gênero, além da adoção de programas transversais que empoderem as mulheres no processo de fiscalização.

Em 2013, foi assinado o memorando de entendimento entre a entidade das Nações Unidas para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres (ONU Mulheres) e a Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) com o objetivo de estabelecer um marco de cooperação e facilitar a colaboração entre as partes para que a perspectiva de gênero se incorpore como um eixo da fiscalização superior, promovendo assim a mudança cultural que a incorporação da referida perspectiva implica.

Vale esclarecer que a Olacefs é um órgão internacional, autônomo, independente e apolítico, criado como uma organização permanente que tem por objetivo fomentar o intercâmbio de experiências e boas práticas relacionadas à fiscalização e ao controle governamental, assim como ao fomento de relações de cooperação e desenvolvimento profissional entre seus membros e partes interessadas (OLACEFS, 2022). Destaca-se que tanto o Tribunal de Contas da União (TCU) como diversos tribunais de contas subnacionais brasileiros são membros da organização, bem como a Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (Atricon) e o Instituto Rui Barbosa (IRB)³.

Em 2014, como fruto da XXIV assembleia geral da Olacefs, foi publicada a Declaração de Cusco. No documento, as 22 entidades fiscalizadoras signatárias, inclusive o TCU, se comprometeram a empregar um enfoque integral de gênero na fiscalização pública. No mesmo ano foi realizada, no âmbito da Olacefs, a primeira auditoria coordenada⁴ sobre igualdade e equidade de gênero, com a participação das EFS da Costa Rica, Chile e Porto Rico. O trabalho teve o objetivo de analisar as ações estabelecidas nos países participantes para fortalecer a igualdade e equidade de gênero e analisar

2 A entidade de fiscalização superior (EFS) ou instituição de auditoria nacional, cumpre a função de auditoria independente e técnica no setor público, que normalmente é estabelecida pela Constituição de um país ou pelo órgão legislativo supremo. Uma EFS é responsável pela supervisão e tomada de contas do governo quanto à utilização dos recursos públicos, em conjunto com o Legislativo e outros órgãos de supervisão. Num sistema democrático, a EFS costuma reportar seus achados ao Legislativo e, em alguns casos, ao Executivo ou ao chefe de Estado. Onde houver mais de um organismo que cumpre o papel de auditoria externa no setor público, a EFS é geralmente detentora das mais sólidas garantias constitucionais de independência (OCDE, 2011 *apud* OCDE, 2015).

3 O Instituto Rui Barbosa (IRB) é uma associação civil criada pelos tribunais de contas do Brasil em 1973 com o objetivo de auxiliar os tribunais no desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades dos tribunais de contas.

4 Auditorias coordenadas são trabalhos que combinam diversas auditorias, sobre o mesmo tema, executadas simultaneamente por diferentes entidades fiscalizadoras.

indicadores sobre os eixos temáticos de educação, saúde e emprego (OLACEFS, 2020).

A adoção da agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) pela Organização das Nações Unidas em 2015 foi um marco para o direcionamento da atuação dos tribunais de contas. Conforme contextualiza Barros (2016), em fevereiro de 2016, o Conselho Diretivo da *International Organization of Supreme Audit Institutions* (Intosai) comunicou oficialmente ao secretário geral da ONU a intenção das EFS em trabalhar conjuntamente para atendimento dos ODS. Cabe esclarecer que a Intosai é um organismo autônomo, independente e apolítico que congrega as entidades de fiscalização superior em nível global, emitindo diretrizes para sua atuação.

Nesse sentido, foi realizada em 2018 a auditoria coordenada ibero-americana sobre o ODS 5, com o objetivo de avaliar a preparação dos governos para a implementação desse objetivo, qual seja, alcançar a igualdade entre os gêneros e empoderar todas as mulheres e meninas. Dessa oportunidade, participaram dezoito entidades fiscalizadoras, incluindo o Tribunal de Contas da União, que avaliaram seus governos em torno dos eixos de planejamento, financiamento e monitoramento.

Ainda no âmbito das auditorias coordenadas, em 2019-2020 foi realizada a fiscalização sobre pobreza (ODS 1) com enfoque de gênero (ODS 5). O trabalho contou com a participação das EFS da Argentina, Bolívia, Chile, Equador, Paraguai e Bogotá. O levantamento e a avaliação das políticas implementadas com a finalidade de dar cumprimento ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 1 a partir de uma perspectiva de gênero reafirma que a incorporação sistemática de uma perspectiva de gênero na implementação da Agenda 2030 é crucial (OLACEFS, 2020).

Outro marco importante para a implementação de uma perspectiva de gênero nas EFS da América Latina, dessa vez através de uma ótica interna das organizações, foi a realização da *Pesquisa de percepção: situação de gênero no interior das entidades da Olacefs* no ano de 2019 sob coordenação da Auditoria Geral da República do Chile.

A pesquisa teve como objetivo conhecer a percepção das funcionárias e funcionários das EFS membros da Olacefs a respeito da igualdade de gênero no interior de suas instituições, considerando sua percepção pessoal sobre a matéria, sobre a cultura organizacional e sobre a implementação da igualdade de gênero na gestão interna das entidades em que atuam. (OLACEFS, 2019, tradução nossa)

Após a realização da pesquisa foi criado, no âmbito da Olacefs, em 2020, o grupo de trabalho (GT) sobre igualdade de gênero e não discriminação. No ano de 2021 o referido GT entregou dois importantes produtos.

O primeiro foi uma pesquisa sobre o impacto da pandemia de Covid-19 nos funcionários

das EFS, com enfoque de gênero e interseccionalidade. De acordo com publicação na página da internet do grupo de trabalho⁵, as respostas à pesquisa permitem diagnosticar o impacto do isolamento social no uso do tempo no trabalho e na esfera privada de quem trabalha em EFS da região, bem como problemas e preocupações relacionados à pandemia, violência doméstica e de gênero, violência e assédio no local de trabalho.

O segundo produto foi a publicação, em dezembro de 2021, da Política sobre Igualdade de Gênero e não discriminação da Olacefs. Trata-se de instrumento de planejamento institucional que busca orientar tanto a Olacefs como as entidades que a compõem sobre os princípios que devem reger sua atuação em matéria de gênero e não discriminação (OLACEFS, 2021). O documento informa os tipos de ações que podem impulsionar a geração de mudanças, bem como caminhos para identificação de oportunidades de melhoria e forma de concretizá-las. A iniciativa da Olacefs vem ao encontro de instrumento similar publicado pela Intosai Development Initiative (IDI)⁶ também em 2021. De acordo com a estratégia de gênero do IDI:

se as EFS querem realmente fazer a diferença para a vida de todos e contribuir para desenvolvimento sustentável, eles têm que aplicar uma lente de gênero em suas organizações e em seu trabalho de auditoria. (IDI, 2021a, p. 3, tradução nossa)

Percebe-se pelo histórico aqui apresentado que, na última década, houve avanços normativos e metodológicos importantes para a incorporação de uma perspectiva de gênero pelas EFS na América Latina.

Ao tempo em que é preciso reconhecer que os caminhos trilhados por entidades de fiscalização de diferentes países e níveis federativos são bastante heterogêneos, não há dúvida de que “o respeito ao princípio de igualdade e não discriminação é uma obrigação estatal. As entidades de fiscalização superior não podem estar alheias do papel que lhes cabe em tornar esse princípio realidade” (OLACEFS, 2021a, p. 30). Antes de explorar caminhos possíveis para a incorporação da perspectiva de gênero pelos tribunais de contas é importante conhecer o conceito de transversalização da perspectiva de gênero.

3 O conceito de transversalização da perspectiva de gênero

Quando se fala em enfrentamento às desigualdades de gênero nas organizações e nas políticas públicas, é preciso explorar o conceito de transversalização da perspectiva de gênero ou *gender mainstreaming*, segundo o qual as questões relacionadas a gênero não devem

5 Disponível em: <https://olacefs.com/gtg/pt/grupo-de-trabalho-sobre-igualdade-de-genero-e-nao-discriminacao/>. Acesso em: 20 fev. 2022.

6 Organismo dotado de independência legal e sem fins lucrativos, que tem o objetivo de apoiar as entidades fiscalizadoras superiores (EFSs) em países em desenvolvimento para melhorar de forma sustentável seu desempenho e capacidade.

estar circunscritas a uma unidade organizacional ou projeto específico e sim perpassar toda a estrutura, políticas e programas de governos e organizações.

A Plataforma de Pequim, abordada anteriormente, consagrou o enfoque da transversalidade de gênero. A noção de transversalidade busca assegurar que a perspectiva de gênero passe efetivamente a integrar as políticas públicas em todas as esferas de atuação governamental (BRASIL, 2006).

O conceito foi absorvido por diversos organismos internacionais. A política de gênero da Olacefs, por exemplo,

busca a transversalização da perspectiva de gênero nos distintos eixos de ação da Olacefs, assim como promover uma incorporação global da noção de gênero nas EFS membros, de forma que permeie a todos os níveis e funções dessas instituições. (OLACEFS, 2021, p. 27, tradução nossa)

Para tanto, a primeira recomendação da política de gênero da Olacefs é transversalizar a perspectiva de gênero e não discriminação nas EFS, para que constituam uma dimensão integral e permanente da política e do trabalho institucional.

É interessante trazer o conceito de transversalização de gênero utilizado pela ONU, inscrito na política de igualdade de gênero (*gender equality policy*) do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos:

A transversalização de gênero é o processo de avaliação das implicações para mulheres, homens e pessoas com identidades de gênero diversas de qualquer ação planejada – incluindo legislação, políticas ou programas – em todas as áreas e em todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências de mulheres, homens e pessoas com identidades de gênero diversas uma dimensão integral do desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas. Isso é feito para que todos os indivíduos possam se beneficiar igualmente – para que a desigualdade não se perpetue. (ONU, 2011, p. 7, tradução nossa)

Para o European Institute for Gender Equality [Instituto Europeu para Igualdade de Gênero] (Eige), o conceito envolve a integração de uma perspectiva de gênero na preparação, desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas, medidas regulatórias e programas de gastos, com vistas a promover a igualdade entre mulheres e homens e combater a discriminação (EIGE, 2021).

De acordo com o *Guia prático para incorporar os critérios de integração da perspectiva de gênero nos programas, iniciativas e projetos adstritos da cooperação ibero-americana*, publicado em 2021:

A transversalização de gênero envolve a incorporação da perspectiva de gênero no ciclo completo dos programas, iniciativas e projetos e na

estrutura e organização encarregada de os promover. *A transversalização de gênero não é um objetivo em si mesmo, mas sim uma estratégia para atingir a igualdade de gênero.* É o processo de incluir e dar resposta às experiências, necessidades e interesses dos homens e das mulheres a todos os níveis e de avaliar as implicações e os efeitos diferenciados de qualquer ação que se planifique, por forma a que os homens e as mulheres beneficiem por igual e que a desigualdade desapareça. (SEGIB, 2021, p. 15, grifo nosso)

O documento traz ainda uma reflexão importante sobre a necessidade da adoção da análise de gênero na formulação e implementação de programas e projetos ao afirmar que:

Se o gênero não for tido em conta como uma categoria de análise, assumimos que os homens e as mulheres partem da mesma situação, o que pode não corresponder à realidade ou inclusivamente vir a aprofundar as desigualdades de gênero. (SEGIB, 2021, p. 27)

A característica de integralidade do conceito alerta para o fato de que uma perspectiva de gênero transversal não é apenas responsabilidade de indivíduos específicos que trabalham em determinadas áreas ou unidades. Embora devam ser estabelecidas estruturas específicas e nomeados os responsáveis, a responsabilidade pela implementação da integração do gênero deve ser de todo o pessoal das instituições públicas, sob a liderança da gestão (EIGE, 2021).

Instituições governamentais e organismos multilaterais sensíveis a gênero buscam dar concretude ao conceito de transversalização trazendo diretrizes para sua implementação. O manual *Gender mainstreaming – made easy*, publicado pela administração da cidade de Viena, traz cinco princípios a serem seguidos na integração da perspectiva de gênero em organizações e políticas públicas, quais sejam:

1. Linguagem sensível a gênero: ao se referir ou se dirigir a mulheres e homens por escrito ou por meio da fala, torne ambos visíveis. Inclua outros gêneros também.
2. Coleta e análise de dados específicos de gênero: ao coletar e analisar dados, considere o gênero. Serviços e produtos só podem ser projetados para atender às necessidades de todos se houver dados sobre mulheres e homens. Todos os dados devem ser coletados e mostrados por gênero.
3. Igualdade de acesso e uso de serviços: tornar os serviços igualmente acessíveis para mulheres e homens. É preciso verificar se as circunstâncias frequentemente diferentes de mulheres e homens são consideradas no planejamento e concepção dos serviços. Envolver igualmente mulheres e homens na tomada de decisões.
4. Participação igualitária de mulheres e homens: a proporção de gênero em todos os níveis de trabalho e tomada de decisão tem impacto nos processos e resultados. Garanta uma proporção de gênero equilibrada

5. Integração da igualdade nos instrumentos de direção: para garantir políticas sustentáveis de igualdade, a integração de gênero deve ser incorporada em sistemas de direção, como controle e gestão da qualidade, e em todas as avaliações. (VIENA, 2021, p. 7, tradução nossa).

Cabe destacar algumas premissas para o desenvolvimento de uma estratégia de transversalização de gênero bem-sucedida em qualquer organização. É preciso haver compromisso político por parte da alta administração, arcabouço legal compatível e definição de objetivos e metas sólidos incorporados ao planejamento estratégico institucional.

Apesar de a transversalização de gênero ter sido adotada internacionalmente como uma estratégia para alcançar a igualdade de gênero, a aplicação do conceito na prática continua sendo um grande desafio para boa parte das organizações públicas brasileiras, incluindo os tribunais de contas. Há que se ter em mente, entretanto, que é um caminho promissor para tornar as intervenções públicas mais efetivas e garantir que as desigualdades não se perpetuem. Portanto, é um tema que merece especial atenção dos Tribunais de Contas, enquanto órgãos comprometidos com a defesa dos direitos humanos e dos objetivos de desenvolvimento sustentável.

Nas próximas sessões serão abordados caminhos possíveis para a contribuição dos tribunais de contas na redução das desigualdades de gênero considerando o conceito de transversalização aqui discutido, tanto nos processos organizacionais internos como nos trabalhos de fiscalização.

4 Tribunais de contas como organizações sensíveis às questões de gênero: o princípio da liderança pelo exemplo

A Organização Internacional das Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI, 2013) publicou o documento *Valor e benefícios das entidades fiscalizadoras superiores – fazendo a diferença na vida dos cidadãos*. O normativo, conhecido pela sigla Intosai-P-12, faz parte do conjunto de princípios da Intosai, que compõem o Marco Intosai de Pronunciamentos Profissionais (*Intosai Framework of Professional Pronouncements*).

Um dos eixos da Intosai-P-12 determina que as entidades de fiscalização superior devem ser organizações modelo por meio da liderança pelo exemplo. Para tanto, as EFS devem garantir transparência e prestação de contas, devem ter uma boa governança, cumprir com seu código de ética, esforçar-se para conseguir excelência e qualidade em seus serviços, bem como criar capacidades através da promoção da aprendizagem e do compartilhamento de conhecimentos. A mesma norma ressalta a necessidade de que as EFS permaneçam responsivas a ambientes em mudança e riscos emergentes. Isso inclui adotar respostas apropriadas para questões-chave que afetam a sociedade,

como gênero, e dar o exemplo como instituição (IDI, 2021a, p. 4, tradução nossa).

Em sua política de gênero, a Intosai Development Initiative (IDI, 2021a) define duas prioridades estratégicas. A primeira é auxiliar as EFS a serem organizações responsivas a gênero e que conduzam trabalhos de fiscalização que contribuam para a igualdade de gênero. A segunda é a liderança pelo exemplo, de forma que o IDI seja reconhecido como uma organização que aplica uma perspectiva de gênero em seus processos internos. Nesse sentido, a instituição declara que:

Nosso objetivo é incorporar a igualdade de gênero em nosso planejamento, projeto, implementação, monitoramento, relatório e avaliação como uma questão de rotina. Para nós, isso significa ir além de uma representação equilibrada e inclusiva de gênero nos papéis de tomada de decisão para incluir a qualidade das decisões tomadas. Procuraremos abordar a igualdade de gênero como parte de nossa rotina de gestão e governança do IDI. Estabeleceremos estruturas e mecanismos adequados para facilitar um ambiente em que as preocupações das mulheres e dos homens e as questões de igualdade possam ser levantadas em nosso planejamento e tomada de decisões. (IDI 2021a, p. 11, tradução nossa)

Percebe-se que o IDI refletiu, na implementação de sua política de gênero, o eixo da liderança pelo exemplo apreçoado pela Intosai-P-12. Na mesma linha, as EFS agrupadas na Intosai definiram quatro eixos ou abordagens de atuação por meio dos quais podem contribuir significativamente para a implementação da Agenda 2030. Uma dessas diretrizes é justamente a liderança pelo exemplo em matéria de ODS (OLACEFS, 2021, p. 19).

Alinhando-se à tendência internacional, os tribunais de contas brasileiros podem tornar-se organizações referência na promoção da igualdade de gênero. Isso requer o estabelecimento de patrocínio da alta administração para priorização da questão, a construção de políticas de gênero próprias, a revisão de normativos e processos internos e a incorporação da questão no planejamento institucional, dentre outras medidas.

Como já demonstrado nesse trabalho, várias organizações internacionais disponibilizam arcabouços metodológicos para a implementação de políticas voltadas a gênero nas organizações. No âmbito do controle externo, destaca-se o *Guia para implementação da política de igualdade de gênero e não discriminação da Olacdefs*. Trata-se de um instrumento flexível, adaptável à realidade de cada país membro, com o objetivo de auxiliar as EFS a diminuir as brechas de desigualdade.

O guia traz uma ferramenta de diagnóstico que tem como objetivo a avaliação de cada uma das recomendações da política de gênero da Olacefs sob a ótica da realidade particular de cada país, permitindo assim a priorização de ações e a verificação das condições institucionais para sua implementação (capacidade normativa, de gestão, técnica, financeira e interinstitucional).

O documento busca ainda orientar e apoiar o processo de implementação de uma política de gênero nas EFS interessadas, apresentando, para cada recomendação: exemplos de aplicações; recursos disponíveis (incluindo boas práticas de outras organizações); e indicadores para avaliação e monitoramento da implementação das recomendações.

Não é escopo deste trabalho um detalhamento de todas as facetas de uma política de gênero, mas cabe, a título exemplificativo e exploratório, a listagem de ações frequentemente recomendadas na literatura e referenciais internacionais como medidas necessárias à implementação de uma perspectiva transversal de gênero em organizações comprometidas com a questão. Assim sendo, para liderar pelo exemplo, os tribunais de contas precisam:

- Criar ou fortalecer uma unidade organizacional, vinculada à alta administração, responsável pela promoção das questões de gênero, inclusão e diversidade.
- Formalizar um plano de ação com objetivos, metas, responsáveis e indicadores, conectado ao plano estratégico institucional, para consolidar e endereçar as iniciativas relativas à promoção da igualdade de gênero.
- Promover envolvimento igualitário/paritário na tomada de decisões, com medidas e estratégias voltadas para uma proporção equilibrada entre os gêneros (incluindo grupos de trabalho, equipes de projeto, comissões e conselhos).
- Realizar análise de gênero na implementação/revisão de projetos e políticas organizacionais.
- Realizar coleta e análise de dados desagregados por gênero.
- Promover a capacitação e sensibilização para igualdade de gênero, em especial das lideranças.
- Promover ações de sensibilização e capacitação destinadas a conscientizar sobre papéis e estereótipos de gênero, incluindo a corresponsabilidade de homens e mulheres no trabalho doméstico e na prestação de cuidados.
- Promover campanhas de informação, prevenção e serviços de atendimento dedicados à violência de gênero e assédio moral e sexual.
- Integrar questões de gênero na política interna de governança e no código de ética da instituição.
- Colaborar com outras organizações e agências internacionais, bem como com organizações da sociedade civil que trabalham a favor da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres.
- Utilizar comunicação inclusiva (linguagem e imagens).
- Utilizar indicadores sensíveis a gênero.
- Utilizar orçamentos específicos de gênero.

A partir dos dados apresentados pelo *Global SAI Stocktaking Report* (IDI, 2020) é possível concluir que, em nível global, ainda há um longo caminho para que as EFS incorporem práticas como as citadas acima. O relatório, que contou com anexo específico sobre igualdade de gênero, revelou que apenas 29% dos dirigentes e 39% dos gerentes das EFS são mulheres.

Globalmente, cerca de um terço (34%) das EFS relatam que incluem questões de gênero em nível institucional em seu plano estratégico. No entanto, apenas 15% das EFS declara possuir uma estratégia de gênero. Foi detectado ainda que 31% das EFS possuem um ponto focal ou unidade organizacional responsável pelas questões afetas a gênero (IDI, 2020). Na região da Olacefs, esse índice sobe para 45% (IDI, 2020). Infelizmente não estão disponíveis dados dessa espécie relativos aos tribunais de contas brasileiros, mas acredita-se que o panorama internacional oferece uma visão importante dos desafios a serem superados para que as instituições de controle efetivamente incorporem práticas organizacionais sensíveis a gênero, liderando pelo exemplo nessa seara.

5 Incorporação da perspectiva de gênero nas fiscalizações: foco e transversalização

Além da aplicação de uma perspectiva de gênero em seus processos organizacionais, outro caminho possível, e por vezes mais desafiador para os tribunais de contas, é a incorporação de tal perspectiva nas ações de fiscalização em si. De acordo com o *Global SAI Stocktaking report* (IDI, 2020), a integração de gênero no trabalho de auditoria pode ser alcançada abordando a igualdade de gênero como um tópico específico nas auditorias ou transversalizando as questões de gênero em auditorias que tratam de outras temáticas. O *Global SAI Stocking taking report – Annex* detalha e exemplifica tais possibilidades de atuação:

No contexto das entidades de fiscalização superior, uma auditoria de gênero pode ser definida como uma auditoria que visa contribuir para a igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas. Isso pode ser feito concentrando-se em questões relacionadas a gênero, por exemplo, a eliminação da violência contra as mulheres. As EFS podem contribuir para o empoderamento de gênero realizando auditorias totalmente focadas em questões de gênero, ou uma EFS pode integrar questões de gênero enquanto examina outros assuntos, por exemplo, incluindo uma perspectiva de gênero ao examinar a capacidade dos sistemas de saúde pública para responder a riscos de saúde emergentes. As EFS podem realizar auditorias de conformidade com foco em gênero, examinando se as entidades cumpriram com as determinações das autoridades competentes relacionadas a gênero ou examinando a conformidade transversal com leis e regulamentos relativos a gênero. As EFS podem realizar

auditorias de desempenho de entidades, projetos, programas e atividades relacionadas à igualdade de gênero ou auditar o progresso de uma nação em direção a metas baseadas em resultados usando uma abordagem governamental como um todo (*whole-of-government approach*), como no caso dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Em países que possuem estruturas orçamentárias sensíveis ao gênero, as auditorias financeiras da EFS também fornecerão garantias sobre até que ponto essa estrutura é seguida. (IDI, 2020, p. 15, tradução nossa)

Percebe-se que as possibilidades de atuação do controle externo em relação a gênero são amplas e diversas, cabendo aos tribunais de contas definir sua estratégia de atuação nas diversas vertentes apresentadas. Será explorado a seguir como a perspectiva de gênero pode ser aplicada como foco ou transversalmente em trabalhos de auditoria.

5.1 Fiscalizações com foco em gênero

A realização de auditorias com foco específico em gênero não é uma novidade para as EFS da América Latina. Como apresentado anteriormente no presente artigo, nos últimos anos foram realizadas auditorias coordenadas com foco em equidade de gênero com a participação de boa parte dos países da região, como a auditoria coordenada sobre igualdade e equidade de gênero em 2014, a auditoria coordenada ibero-americana sobre o ODS 5 em 2018 e a auditoria coordenada sobre pobreza com enfoque de gênero em 2019. No período de 2017 a 2019, enquanto 24% das EFS integrantes da Intosai realizaram auditorias de gênero, 70% das EFS da América Latina o fizeram (INTOSAI, 2020).

No Brasil também encontramos diversos trabalhos realizados pelos tribunais de contas com esse foco. O Tribunal de Contas da União realizou, por exemplo, a auditoria operacional sobre ações de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres (Acórdão 403/2013 – TCU – Plenário⁷), a auditoria operacional sobre a preparação do governo federal para implementação do ODS 5 (Acórdão 2766/2019– TCU – Plenário) e, mais recentemente, o levantamento sobre o assédio moral e sexual no âmbito de órgãos e entidades da administração pública federal (Acórdão 456/2022 – TCU-Plenário).

No âmbito dos tribunais de contas subnacionais também é possível encontrar algumas iniciativas. O Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TC-MG) apreciou no ano de 2020 auditorias operacionais com foco na avaliação da política pública de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher em municípios mineiros (Acórdãos 1098287/2021 e 1098289/2021). Já o Tribunal de Contas de Santa Catarina (TCE-SC) realizou, em 2019, uma auditoria para avaliar as ações da Rede de Atendimento à Mulher em situação de violência doméstica e familiar no Estado (RLA-19/00938461). Em 2018, o mesmo tribunal já havia realizado um levantamento sobre feminicídio no Estado (RLA

7 Monitoramento realizado no ACÓRDÃO Nº 2380/2018 – TCU – Plenário e ACÓRDÃO Nº 469/2017 – TCU – Plenário.

18/01156694). Na mesma linha, o Tribunal de Contas do Estado de Goiás (TC-GO) avaliou, em auditoria operacional, as ações de enfrentamento à violência contra a mulher adotadas pelo estado goiano no período de 2016 a 2018 no Acórdão nº 2812.

Não se pretende neste artigo explorar de forma exaustiva o rol de fiscalizações com foco em gênero realizadas pelos tribunais de contas brasileiros, mas trazer exemplos de que esse tipo de fiscalização já é uma realidade em diversas cortes de contas. É necessário apenas fazer uma ressalva de que as fiscalizações citadas, em sua grande maioria, restringem-se à temática do enfrentamento à violência contra a mulher, questão de extrema relevância, mas que não pode ser exclusiva das fiscalizações afetas a gênero. Acredita-se que há grande espaço para a abordagem de outros direitos das mulheres, como aqueles abordados nas doze áreas prioritárias da Plataforma de Pequim. É possível ainda que os tribunais de contas acompanhem e fiscalizem iniciativas transversais do poder executivo com foco em gênero. No âmbito do governo federal podemos destacar, por exemplo, a publicação *A mulher no orçamento de 2021*, que traz o acompanhamento dos programas e ações destinados às mulheres do ponto de vista orçamentário.

5.2 Transversalização da perspectiva de gênero nas fiscalizações

Enquanto diversas EFS e tribunais de contas brasileiros têm conduzido fiscalizações focadas em tópicos específicos relativos a gênero, como a violência contra a mulher, a transversalização da perspectiva de gênero nas fiscalizações em geral ainda é um desafio. De acordo com a Intosai, somente 21% das EFS se comprometem a integrar a igualdade de gênero em seu trabalho de auditoria (IDI, 2020).

A prática de integrar questões de gênero em auditorias selecionadas, por sua vez, foi reportada por apenas 14% das entidades em nível global e 30% na Olacefs (IDI, 2020). Mais uma vez, há uma falta de dados dessa natureza em relação aos tribunais de contas brasileiros, mas os dados disponibilizados em nível global/regional apontam que é preciso evoluir no tema. Há uma lacuna que demonstra a necessidade de construir, aplicar e testar referenciais práticos, inclusive internacionais, para definição de estratégia e construção de metodologias que viabilizem uma perspectiva de transversalidade de gênero nas fiscalizações. Considerando as limitações apresentadas, além da rara produção acadêmica sobre o tema (transversalização de gênero no controle externo), este artigo pretende dar sua contribuição ao debate por meio da apresentação de algumas práticas que podem contribuir para a incorporação de tal perspectiva nos trabalhos de fiscalização.

5.2.1 Desagregação de dados/estatísticas de gênero

Como previamente abordado, a transversalização de gênero significa que todas as medidas implementadas pela organização são analisadas relativamente ao seu impacto nas

mulheres e nos homens. Para tanto, esse tipo de análise requer a aplicação de uma premissa: os dados precisam ser coletados e avaliados de forma desagregada por gênero, apresentando informações estatísticas separadas para homens e mulheres.

As estatísticas de gênero são uma importante ferramenta para o reconhecimento das desigualdades, uma vez que apontam de forma objetiva como um problema ou iniciativa afeta homens e mulheres. Apenas a análise dos dados por meio de indicadores adequados revela os ajustes e intervenções necessários para o alcance da igualdade entre os grupos. Essa ferramenta pode ser utilizada tanto no planejamento da auditoria como na exploração de seus achados.

Por exemplo, os resultados de uma auditoria operacional que avaliou determinada política pública podem ser apresentados sob essa perspectiva, de forma a ressaltar os diferentes impactos sofridos por mulheres e homens devido a falhas na implementação da política. Essa informação pode subsidiar que tal perspectiva seja utilizada em uma reavaliação da política ou ainda na formulação de uma nova iniciativa governamental.

O *Manual de administração da integração de gênero*, em Viena, aprofunda o tema ressaltando a importância de uma perspectiva interseccional na avaliação de políticas públicas:

As estatísticas de gênero não são estatísticas separadas, mas adicionam a perspectiva de gênero aos cálculos estatísticos existentes para destacar quaisquer diferenças entre mulheres e homens. Entretanto, quando falamos em avaliação de políticas públicas, muitas vezes não é suficiente apenas coletar dados separados sobre mulheres e homens. Para uma análise de gênero bem fundamentada, dados adicionais de igualdade precisam ser coletados para outras características. A vinculação de características como sexo, idade, idioma, renda ou nível de educação nos fornece informações mais detalhadas sobre acesso, barreiras e discriminação. Muitas vezes, diferenças significativas só se tornam visíveis quando vários indicadores são combinados, por exemplo, mulheres com filhos e mulheres sem filhos, ou meninas/meninos e mulheres/homens mais velhos. (VIENA, 2021, p. 10, tradução nossa)

Portanto, a desagregação de dados é fundamental para a incorporação de uma perspectiva de gênero nas fiscalizações, em especial aquelas focadas na avaliação de políticas públicas. É possível, porém, que os dados acessados pelos auditores, fornecidos pelos executores da política, não possuam a desagregação em um nível satisfatório. Nesse sentido, os tribunais de contas podem atuar exigindo a existência de registros administrativos confiáveis e dados desagregados por parte do Poder Executivo. Esses dados permitiriam perceber se as políticas têm um viés de gênero específico e se esse viés é prejudicial ou favorável às mulheres, contribuindo ou não para o combate à desigualdade de gênero.

5.2.2 Aproximação com a sociedade civil organizada

O estreitamento das relações entre os tribunais de contas e a sociedade civil organizada é outra prática importante para a integração da perspectiva de gênero nas fiscalizações. Por meio da participação social, as entidades de controle podem absorver a visão de grupos historicamente discriminados, como as mulheres, a população negra e a população indígena, consideradas as diversas subdivisões que existem dentro dos movimentos sociais que atuam nessas temáticas.

Uma das recomendações da Olacefs, em sua política de gênero e não discriminação, é a promoção da colaboração ativa das EFS com organizações da sociedade civil, particularmente com aquelas dedicadas à promoção da igualdade de gênero, inclusão, diversidade e não discriminação, com vistas a incorporar essas abordagens nas diferentes etapas de auditoria (OLACEFS, 2021).

Muitas EFS da América Latina e tribunais de contas do Brasil já possuem práticas de participação social. No Brasil, destaca-se o roteiro *O TCU e o controle social* (Portaria-TCU nº 345/2018), em que o Tribunal de Contas da União prevê a busca ativa pela participação da sociedade em processos de fiscalização.

De acordo com o referido roteiro, a participação da sociedade pode se dar em oito fases do processo de fiscalização: seleção, planejamento, execução, relatório, comentário do gestor, apreciação, divulgação e monitoramento. O documento assevera que o “cidadão possui um ponto de vista privilegiado quanto às políticas públicas, uma vez que é o usuário/cliente dos serviços ofertados por essas políticas, podendo oferecer valiosa contribuição para as decisões quanto às fiscalizações executadas pelo Tribunal” (Brasil, 2018, p. 19). Acredita-se que essa lógica é ainda mais forte quando se pensa em organizações que se caracterizam como espaço permanente de debate e produção de conhecimento sobre determinada temática. É inquestionável que tais agentes possuem uma visão privilegiada dos problemas e intervenções governamentais na área em que atuam. Nesse sentido, reforça-se a ideia de que as organizações da sociedade civil focadas na defesa dos direitos das mulheres podem ser parceiras estratégicas na implementação de uma perspectiva de gênero transversal nas fiscalizações realizadas pelos tribunais de contas.

5.2.3 Alinhamento às diretrizes de órgãos internacionais e agências de fomento

Muitas organizações internacionais e organismos de fomento têm alertado as instituições públicas, incluindo os órgãos de controle, sobre a necessidade da incorporação da perspectiva de gênero em seus trabalhos. A diretora da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe afirma, no prólogo da política de gênero e não discriminação da Olacefs, que é necessário que a perspectiva de gênero se incorpore como um eixo da fiscalização superior (OLACEFS, 2021).

A *Special session of the General Assembly against corruption (Ungass)*, entidade ligada à ONU, elogia o papel das EFS na prevenção e combate à corrupção, estabelecendo a necessidade de entender as ligações entre gênero e corrupção, reconhecendo o impacto diferenciado desse fenômeno sobre as mulheres (OLACEFS, 2021).

Os organismos de fomento, muitas vezes parceiros em projetos capitaneados por instituições de controle, frequentemente incluem em seus editais critérios de equidade de gênero. A GIZ (*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*), agência alemã de cooperação internacional, por exemplo, em sua última chamada junto à Olacefs para propostas no âmbito de projeto anticorrupção, colocou entre os critérios de priorização a contribuição das propostas para a transversalização da igualdade de gênero e não discriminação e/ou para a consecução de objetivos específicos de promoção de igualdade de gênero e direitos humanos.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em sua *Recomendação do conselho sobre igualdade de gênero na vida pública (2015)*, defende a transversalização da igualdade de gênero no desenho, desenvolvimento, implementação e avaliação de políticas públicas e orçamentos. A OCDE destaca a necessidade de fortalecimento de instituições independentes, como as entidades de fiscalização superior, para o monitoramento tanto da implementação de estratégias de igualdade de gênero como da integração da perspectiva de gênero na formulação de políticas públicas (OCDE, 2015, p. 8). Ainda de acordo com a referida recomendação, “iniciativas de igualdade de gênero só serão viáveis se suportadas por efetivos sistemas de governança” (OCDE, 2015, p. 3, tradução nossa). Identifica-se aqui outra oportunidade para a atuação do controle externo: a avaliação das práticas de equidade de gênero no âmbito das fiscalizações que avaliam os sistemas de governança das instituições públicas.

Percebe-se, portanto, que a atenção dos tribunais de contas às diretrizes dos organismos internacionais pode facilitar a absorção de boas práticas e metodologias para a integração transversal da perspectiva de gênero em suas fiscalizações.

6 Considerações finais

A desigualdade de gênero é uma realidade da sociedade brasileira que se manifesta nos mais diversos campos. Tanto os dados socioeconômicos, como de participação política ou de violência doméstica, demonstram que boa parte das mulheres no Brasil ainda vive em situação de desvantagem ou vulnerabilidade frente aos homens.

O Estado brasileiro, em todas as suas esferas, tem o dever de trabalhar para a diminuição dessas desigualdades, considerando que os direitos das mulheres são direitos humanos, e sua preservação é condição básica para a construção de uma sociedade democrática pautada no desenvolvimento sustentável.

A atuação governamental para enfrentamento das desigualdades de gênero precisa ser acompanhada pelos tribunais de contas, órgãos responsáveis tanto pela verificação da legalidade da aplicação dos recursos públicos, quanto pela avaliação da eficiência e efetividade das políticas públicas. Além dessa atuação de cunho fiscalizatório, os tribunais de contas também podem contribuir para a diminuição das lacunas de gênero por meio da liderança pelo exemplo, tornando-se organizações sensíveis a gênero, ou seja, organizações que incorporam a perspectiva de gênero em todos os seus processos de trabalho.

O conceito de transversalização da perspectiva de gênero é especialmente importante nessa conjuntura, pois explicita que essas questões não devem estar limitadas a um espaço organizacional ou projeto específico e sim atravessar toda a estrutura, políticas, programas de governos e organizações.

As entidades de fiscalização superior da América Latina têm evoluído na questão, tanto por meio da realização de auditorias temáticas quanto pelas discussões e contribuições técnicas promovidas pela Olacefs. Entretanto, faltam dados e estudos que permitam a realização de análises mais concretas sobre a situação dos tribunais de contas brasileiros em relação às questões de gênero. Dada essa limitação, o presente trabalho usou os dados disponíveis em nível internacional, especialmente aqueles disponibilizados pelos órgãos que congregam as EFS (Olacefs e Intosai), fazendo as analogias cabíveis com o sistema de controle externo nacional.

A realização de fiscalizações com foco em gênero já é uma realidade para muitos tribunais de contas brasileiros, mas a transversalização dessa perspectiva nos trabalhos de auditoria ainda é uma pauta nova para muitas cortes de contas, trazendo consigo desafios importantes. Para superá-los, os tribunais de contas precisam enfrentar questões metodológicas, gerenciais e culturais. Este artigo destacou a importância do investimento em estatísticas de gênero, na aproximação com a sociedade civil organizada e no alinhamento à diretrizes de organismos internacionais como caminhos importantes nesse processo.

Por fim, acredita-se que todo esforço nesse sentido é válido, pois, se a Agenda 2030 tem em sua essência o lema de “não deixar ninguém para trás”, tanto o desenho como o controle das políticas públicas precisam ter uma lente de gênero aguçada.

Referências

ALFAIX, Alexandre. TCE-GO propõe aperfeiçoamento no combate à violência contra a mulher. **TCE-GO**, Goiânia, 2 out. 2019. Disponível em: <https://portal.tce.go.gov.br/-/tce-go-propoe-aperfeiçoamento-no-combate-a-violencia-contr-a-mulher>. Acesso em: 30 maio 2022.

BARROS, Marcelo. O papel do TCU na implementação da Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Revista do Tribunal de Contas da União**, n. 136, maio-ago. 2016.

BRASIL. **Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim.** [S.l.], 2019.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres.** Brasília, 2006.

BRASIL. Secretaria Federal de Orçamento. **A mulher no orçamento 2021.** Brasília: SOF/Ministério da Economia, 2021. Disponível em: 1 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Boletim do Tribunal de Contas da União**, ano 37, n. 24, 2018.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Oportunidades para o fortalecimento da parceria do TCU com a sociedade:** Tribunal de Contas da União. Brasília: TCU, Secretaria-Geral de Controle Externo, 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS. **Pesquisa CNM: Covid-19.** 21. ed. Brasília: CNM, 2021. Disponível em: https://www.cnm.org.br/cms/biblioteca/Relatório_pesquisa_Relampago_Ed_21.pdf. Acesso em: 11 fev. 2021.

COSTA, Ana Alice; SARDENBERG, Cecília, M. B. A transversalização de gênero e raça no Plano Nacional de Qualificação: análise crítica e diretrizes. **Ser Social**, Brasília, v. 10, n.23, p. 101-138, jul.-dez. 2008.

DA COSTA, Marli M. M; PORTO, Rosane Carvalho T. A transversalidade das políticas públicas de gênero: um caminho para efetivação dos direitos sociais da mulher. *In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE DIREITO: DIMENSÕES MATERIAIS E EFECÁCIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS*, 2, 2012. **Anais [...]**. Chapecó: Unoesc, 2012, p. 455-468.

DANTAS, Bruno; PEREIRA, Ana Paula Sampaio Silva. Liderança feminina: mulheres que constroem o Tribunal de Contas da União. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, 2021, v. 23, n. 130, p. 415-438, jun./set. 2021. <http://dx.doi.org/10.20499/2236-3645.RJP2021v23e130-2597>.

ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES; ORGANIZAÇÃO LATINOAMERICANA E DO CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES. **Memorando de Entendimiento entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores**, 2013.

ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES; IDEA INTERNACIONAL; PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **BRASIL: Onde está o compromisso com as mulheres? Um longo caminho para se chegar à paridade.** [S.l.] [S.d.].

FRANCE, Guilherme. Qual a relação entre desigualdade de gênero e corrupção? **Nexo**, 2021. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/2021/>

Qual-a-rela%C3%A7%C3%A3o-entre-desigualdade-de-g%C3%AAnero-e-corrup%C3%A7%C3%A3o Acesso em: 23 jan. 2022.

GENDER Count: how can supreme audit institutions contribute to accounting for gender equality? Publicado por: INTOSAI Development Initiative. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RpZXjnONQ98>. Acesso em: 23 jan. 2022.

INTERNATIONAL ORGANIZATION OF SUPREME AUDIT. **El Valor y Benefícios de las Entidades Fiscalizadoras Superiores**: marcando la diferencia en la vida de los ciudadanos. Oslo: INTOSAI, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. ISBN 978-85-240-4513-4.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. ISBN 978-65-87201-51-1.

INTERNATIONAL ORGANIZATION OF SUPREME AUDIT DEVELOPMENT INITIATIVE. **IDI Gender Policy**. Oslo: INTOSAI, 2021b. Disponível em: <https://www.idi.no/elibrary/idi-administrative/policies/1222-idi-gender-policy-2021/file>. Acesso em: 7 fev. 2022.

INTERNATIONAL ORGANIZATION OF SUPREME AUDIT DEVELOPMENT INITIATIVE. **IDI Gender Strategy**. Oslo: INTOSAI, 2021a. Disponível em: <https://www.idi.no/elibrary/idi-plans/strategic-plans/1120-idi-gender-strategy/file>. Acesso em: 7 fev. 2022.

INTERNATIONAL ORGANIZATION OF SUPREME AUDIT DEVELOPMENT INITIATIVE. **GLOBAL SAI Stocktaking Report 2020**. Oslo: INTOSAI, 2021. ISBN 978-82-303-5211-3. Disponível em: <https://www.idi.no/elibrary/global-sai-stocktaking-reports-and-research/2020-global-sai-stocktaking/1364-idi-global-sai-stocktaking-report-2020/file>. Acesso em: 11 fev. 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal de Contas do Estado. **Auditoria Operacional nº, 1098287**. Prefeitura Municipal. Violência Familiar e Doméstica Contra a Mulher. Ações Municipais para o Enfrentamento. Determinações e Recomendações. Fixação de Prazo para Envio de Plano de Ação. Belo Horizonte, MG: Plenário Governador Milton Campos, 12 ago. 2021. Disponível em: <https://www.tce.mg.gov.br/IMG/2021/auditorias%20operacionais%202021/acordao%201098287.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2022.

NASSIF-PIRES, Luiza; CARDOSO, Luisa; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. Gênero e raça em evidência durante a pandemia no Brasil: o impacto do Auxílio Emergencial na pobreza e extrema pobreza. **Notas de política Econômica**, São Paulo, 2021, n. 10, mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO LATINO-AMERICANA E DO CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES. **Declaración del Cusco – La EFES y la**

governança pública: contribuyendo con el desarrollo humano sostenible. Cusco: OLACEFS, 2014. Disponível em: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2014/11/Desarrollo-Humano-Sostenible.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO LATINO-AMERICANA E DO CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES. **Guía para la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores**. Santiago: OLACEFS, 2021.

ORGANIZAÇÃO LATINO-AMERICANA E DO CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES. **Manual de auditorias coordenadas da Olacefs**. Brasília: Tribunal de Contas da União (TCU), 2020.

ORGANIZAÇÃO LATINO-AMERICANA E DO CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES. **Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación**. Santiago: OLACEFS, 2021.

ORGANIZAÇÃO LATINOAMERICANA E DO CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES; BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. **Informe de Resultados: Encuesta de percepción situación de género al interior de las entidades de OLACEFS**. [S.l.], c2019.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Draft Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life**. [S.l.], 2015.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Entidades Fiscalizadoras Superiores e Boa Governança: Supervisão, Visão e Previsão**. [S.l.]: OCDE, 2015.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **O futuro começa agora: da pandemia à utopia**. Lisboa: Edições 70, 2020.

SECRETARIA-GERAL IBERO-AMERICANA. **Guia para incorporação da perspectiva multicultural nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana**. Madrid: SEGIB, 2021. Disponível em: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/AF-GUIA-GENERO-2021-PT.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2022.

UNITED NATIONS EDUCATIONAL. **Declaración de Santo Domingo**. Santo Domingo: UNESCO, 1999.

VIENA. **Gender mainstreaming – made easy: A manual**. Viena: MD-OS, 2021. Disponível em <https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/manual.html> Acesso em 12/02/2022.

WHAT is gender mainstreaming. **EIGE**, 2022. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>. Acesso em: 20 dez. 2021.

WOMENS'S RIGHTS AND GENDER SECTION RULE OF LAW, QUALITY AND NON-DISCRIMINATION BRANCH RESEACH AND RIGHT TO DEVELOPENTE DIVISION. **Gender Equality**. Turin: International Training Centre of the ILO, 2013. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/genderequalitypolicy_september2011.pdf. Acesso em: 12 fev. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2021**: Insight Report – March 2021. Geneva: [S.n.], 2021. ISBN-13: 978-2-940631-07-0. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso em: 8 fev. 2022.