

TEMA do CNPE 2024: “Meio século: avanços e desafios da Advocacia Pública na realização dos objetivos fundamentais da República Brasileira”

Goiânia – 11 a 14/11/2024.

Liderança feminina na Era Global e o futuro da Advocacia Pública

RESUMO: Foram variadas e potentes as conquistas das mulheres ao longo dos séculos. No entanto, na Era Global em que vivemos, ainda é possível identificar um déficit da liderança feminino nos diversos ramos do serviço público. Assim, propõe-se debater como a garantia de espaço ao gênero é essencial para a realização dos objetivos fundamentais da República Brasileira. O texto traz ainda, em forma de proposição, os parâmetros de atuação da advocacia pública sobre o tema.

Palavras-chave: Igualdade de gênero. Liderança feminina. Advocacia Pública.

INTRODUÇÃO

A ERA GLOBAL

A IGUALDADE DE GÊNERO E A LIDERANÇA FEMININA

AS MULHERES E A ADVOCACIA PÚBLICA

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUÇÃO

Decorridos 36 anos da promulgação da Constituição Federal, observamos progressos alcançados relativamente aos direitos das mulheres, sobretudo pelo intenso empenho destas ao longo das décadas, de modo que, as discrepâncias entre homens e mulheres, em determinados aspectos, não são hoje tão exorbitantes. Não obstante, a subjugação feminina nas dinâmicas sociais ainda é repleta de violência.

E parece igualmente ajustado, por isso, destacar que essa violência, na maioria dos casos envolvendo ambientes corporativos, de trabalho, se estabelece quase que imperceptivelmente, o que torna urgente o exame de dados e referências. Assim, o escopo primordial aqui é não somente assinalar, mas, sobretudo, sugerir saídas razoáveis e possíveis.

Segundo a Enciclopédia Significados, a palavra “liderança” significa: “a arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando de forma positiva mentalidades e comportamentos.” (Disponível em: <https://www.significados.com.br/lideranca/>. Acesso em: 26/04/2024). A proposta do presente trabalho é delinear justamente o espaço ocupado pela liderança feminina no futuro da Advocacia Pública de Estado, com a inevitável reflexão sobre a imprescindibilidade de nos debruçarmos sobre as possibilidades de conteúdo de um programa de desenvolvimento de liderança.

Descortina-se, desde logo, uma ponderação relevante, a de que os preceitos comuns e imparciais não equivalem, necessariamente, a chances iguais. Não é novidade que as mulheres se deparam com intimidações particulares para conduzir seus caminhos profissionais e galgar crescimento na carreira, com assunção de cargos, ligadas principalmente às responsabilidades domésticas que lhes são exigidas socialmente.

É preciso que vislumbremos outros aspectos, para que, desde fora, possamos perceber os influxos de que a representação numérica das mulheres abaixo (bem abaixo) do que é necessário ou conveniente na política corporativa possui como notável e repercute, na época atual, a arraigada e obscura assimetria existente na sociedade. Mais, em uma ótica relativa à raça, verifica-se uma hostilidade ainda maior na representatividade nos espaços de poder de mulheres negras.

Nessa toada, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas universais construídos após intensa consulta pública mundial, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) possui propósitos ousados e inovadores, com ênfase nas pessoas mais vulneráveis. Dentre os objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, destaca-se a igualdade de gênero, em outras palavras, a tentativa de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas até o ano de 2030. Nesse sentido, a Meta 9 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), aprovada para os anos de 2020 e 2021, consiste em integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário.

Em pleno ano de 2024 é seguro afirmar que a agressão contra mulheres configura uma violação dos direitos humanos, por conseguinte, por ser uma matéria de ordem pública, evidencia a responsabilidade do Estado em contê-la. Ante a magnitude do tema, é imperioso destacar que, a despeito de a igualdade de gênero constituir um dos propósitos da ONU e de tantos outros documentos importantes, os índices e finalidades na Advocacia Estadual são, até este momento, insuficientes. Logo, defendemos a transparência dos dados para que seja possível a promoção de políticas em prol da diversidade, como modo de amparar e fortalecer a carreira.

No que toca à Advocacia Pública Estadual, as Procuradorias-Gerais dos Estados representam judicial e extrajudicialmente os estados-membros, visto que componentes do Poder Executivo de cada um dos estados da federação. Sem embargo, são escassas as informações sobre a disposição dos procuradores e procuradoras (relativamente à heterogeneidade dos cargos ocupados).

O propósito fundamental do presente trabalho, portanto, é o de debater sobre a isonomia na Advocacia de Estado, especialmente no que se refere à escalada profissional das mulheres. Afinal, nos cabe explorar e transpor esse novo cenário (já não tão novo assim!) repleto de significado que se descortina à definição e conhecimento da experiência constitucional na contemporaneidade.

Lição repetida, lição não aprendida!

A ERA GLOBAL

Sabemos que o ambiente modula o comportamento. Ao tempo em que vivenciamos hoje o que se denomina “Era Global” ou “Era da Globalização”. Ou seja, o que com isso queremos dizer é que, como resultado desta nova Era, intensificou-se internacionalmente as relações humanas, com uma acelerada expansão econômico e tecnológica.

A globalização é um acontecimento. Afirmamos isto porque ela integrou as diferentes áreas do mundo, através, sobretudo, do progresso dos transportes e das comunicações, que aqueceu a economia mundial. Como veremos mais adiante, ela desenrolou-se em quatro fases, marcadas pela renovação das atividades produtivas, por intermédio das revoluções industriais.

É importante salientar que este fenômeno não se processou uniformemente em todo o mundo, de modo que ostenta vantagens e desvantagens, com destaque para os movimentos antiglobalização que colocam em xeque as desigualdades mundiais, cada vez mais evidenciadas. No nosso país, a globalização fortaleceu-se a partir da segunda metade do século XX, através da maior integração da nação no mercado econômico global.

Vários dados denunciam o aumento da participação do Brasil no comércio internacional, com a ampliação da sua produção, especialmente de bens agrícolas, de minério e petróleo, o que revela a grande oportunidade de desenvolvimento humano e tecnológico futuro. De tal maneira, que hoje podemos classificar o Brasil como sendo um país agregado às cadeias globais de produção, considerado um crucial exportador de bens primários.

Logo, podemos afirmar, sem medo de errar, que a globalização deriva do processo de integração dos parâmetros sociais, políticos e econômicos, em âmbito global. Essa evolução permitiu o crescimento dos variados fluxos em todo o mundo, findando em um processo de integração de todo o planeta, com fundamento no sistema capitalista de produção.

Nessa toada, o desenvolvimento dos transportes e da comunicação foi essencial. Os séculos XV e XVII deram início a Era da Globalização porque foi nesse período que ocorreram as Grandes Navegações, momento caracterizado pela investigação das vias marítimas e mercantis. Elas representaram o princípio da implantação das relações de intensa produção ao redor do globo.

O Colonialismo e o Imperialismo auxiliaram na inserção das conexões de produção capitalista no mundo. De outra banda, as consecutivas revoluções industriais e o *upgrades* das múltiplas tecnologias, resultou na integração produtiva global.

Pois bem.

O fenômeno da globalização ocorreu mediante quatro fases especiais:

A primeira fase equivale ao período das Grandes Navegações, que encabeçou a abertura das relações comerciais entre países em grande proporção. A Primeira Revolução Industrial teve lugar muito em função da concentração de capital produzida nessa época.

A segunda fase acompanha a Segunda Revolução Industrial. Este período se sobressai por conta do aparecimento das novas tecnologias produtivas, principalmente relacionadas as comunicações, fontes de energia e transportes, o que resultou no aquecimento do comércio. É nesta etapa que ocorre a expansão da industrialização e da urbanização mundial.

A terceira fase teve início na segunda metade do século XX, com o começo da Terceira Revolução Industrial. A etapa é caracterizada pelo desenvolvimento de poderosas tecnologias, com foco na informática e na robótica, que desempenharam papel crucial para a industrialização global.

A quarta fase é o momento atual, que abrange a Quarta Revolução Industrial. O que essencialmente a define é o desenvolvimento tecnológico e científico, a supremacia do modelo capitalista de produção na maior parte do mundo e a robusta associação cultural entre as nações.

Posto isto, pode-se afirmar que são benefícios do fenômeno: a assinalada integração dos mercados globais, concorrendo com as permutas comerciais entre as nações; a ampliação da produção de riqueza que gerou o avanço econômico dos países;

o desenvolvimento de variadas tecnologias; a grande disseminação de conhecimento, serviços e tecnologias que proporcionaram o aprimoramento da qualidade dos cidadãos, em particular, a partir do surgimento da *internet*.

Todavia, a globalização não só não é homogênea, como também exhibe inconvenientes. Propugnamos que a integração global fez surgir distorções sociais, econômicas e políticas agudas, na medida em que não se processou equanimemente no mundo.

Assim, configuram pontos negativos: o crescimento da poluição do solo, do ar, da água; aumento das queimadas e desmatamentos; a excessiva constrição sobre os recursos naturais; a intensificação da desigualdade social, sobretudo nos países menos desenvolvidos; a fragilização das legislações ambientais e trabalhistas, na tentativa de reduzir os gastos com a produção.

Para finalizar as considerações precedentes, somos da opinião que a sociedade disruptiva em que vivemos, super beneficiada pelas inovações tecnológicas e da comunicação, podem aguçar ainda mais as questões que envolvem a igualdade de gênero. Isto porque os avanços tecnológicos trouxeram algumas distorções.

Segundo o autor Javier Salas: “Uma equipe da Universidade da Virgínia acaba de publicar um estudo que indica, mais uma vez, o que muitos especialistas vêm denunciando: a inteligência artificial não apenas não evita o erro humano derivado de seus preconceitos, como também pode piorar a discriminação. E está reforçando muitos estereótipos.” (SALAS, Javier. Se está na cozinha, é uma mulher: como os algoritmos reforçam preconceitos. El País, 23 set. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/19/ciencia/1505818015_847097.html. Acesso em: 12/04/2024).

Ainda acrescenta:

“As máquinas se tornam mais sexistas, racistas e classistas porque identificam a tendência subjacente e apostam nela para acertar.”

Ironicamente Salas salienta: “Os algoritmos nos condenam a repetir o passado do qual queríamos fugir, ao replicar os preconceitos que nos definiam.” (SALAS, Javier. Se está na cozinha, é uma mulher: como os algoritmos reforçam preconceitos.

El País, 23 set. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/19/ciencia/1505818015_847097.html. Acesso em: 12/04/2024).

A IGUALDADE DE GÊNERO E A LIDERANÇA FEMININA

A equidade de gênero consiste no equilíbrio entre oportunidades e direitos dos homens e mulheres, levando em consideração as características de cada grupo. Em outras palavras, o princípio da equidade reconhece as diferenças, as vulnerabilidades e necessidades dos gêneros masculino e feminino para garantir a paridade entre homens e mulheres.

A Constituição Federal de 1988 prevê que homens e mulheres são iguais perante a lei, no entanto, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) as mulheres recebem salários menores que os homens. A desigualdade de gênero é um desafio para diversos países do mundo.

Historicamente, após a criação da Organização das Nações Unidas, em 1945, e a Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948, os direitos das mulheres ganharam uma promoção mundial na busca por equidade de gênero.

O Fórum Econômico Mundial compara a desigualdade de gênero em 04 (quatro) áreas: participação econômica e oportunidade; escolaridade; saúde e política. E como já mencionado em tópico anterior, a igualdade de gênero é apontada como um objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 30 da ONU.

Nesse contexto, o Relatório Global de Desigualdade de Gênero de 2023 aponta¹:

“O Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2023 destaca o aumento da participação econômica das mulheres e a conquista da paridade de gênero na liderança, tanto nas empresas quanto no governo, como duas alavancas fundamentais para solucionar as desigualdades de gênero mais amplas nos lares,

¹ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_realease_PT.pdf acesso em 05/07/2024

nas sociedades e nas economias. A ação coletiva, coordenada e ousada dos líderes dos setores público e privado será fundamental para acelerar o progresso da paridade de gênero e estimular um crescimento renovado e maior resiliência.

O caso econômico e comercial é claro. O progresso na eliminação das desigualdades de gênero é fundamental para garantir um crescimento econômico inclusivo e sustentável. Em nível de organização individual, a estratégia de gênero é vista como essencial para atrair os melhores talentos e garantir o desempenho econômico, a resiliência e a sobrevivência em longo prazo. As evidências indicam que grupos diversificados de líderes tomam decisões mais baseadas em fatos que resultam em resultados de maior qualidade. Em toda a economia, a paridade de gênero foi reconhecida como fundamental para a estabilidade financeira e o desempenho econômico.”

As mulheres tem menores salários, sofrem assédio moral e sexual, jornada de trabalho conjunta com a jornada doméstica e dificuldade de acesso à formação profissional. E não se trata apenas de um problema discriminatório e de violação de normas de direitos humanos e fundamentais, mas um indicador de pobreza de um país.

Desse modo, os países mais pobres são os que tem maior desigualdade de gênero. É o que o relatório da ONU demonstra:

“A ONU e o relatório A Armadilha do Gênero – Mulheres, Violência e Pobreza, do Banco Mundial, revelam que mais de 70% dos pobres e dos muito pobres do mundo são mulheres e, dos restantes 30%, boa parte é de crianças do sexo masculino dependendo delas.

Considera-se que 86% da pobreza tem a ver com mulheres. O Global Gender Report de 2012, do Banco Mundial, confirma a relação entre as desigualdades de gêneros e a pobreza de uma nação, pois os países mais desiguais são também os mais pobres. É que mulheres pobres propagam famílias pobres.”²

²Gama C.; Migueles C.; Somavilla V. Descobrimo um Oceano Azul com a força de trabalho feminina. HSM Management, n. 102, p. 38-45, jan.– fev. 2014

É notório que a desigualdade de gênero constitui uma ameaça para a estabilidade social e política, uma barreira ao crescimento econômico, um obstáculo à erradicação da pobreza e à efetivação dos direitos humanos.

Um ponto crucial para garantir a igualdade de gênero é a liderança feminina nas empresas, administração pública e cargos políticos.

O conceito de liderança é a capacidade de influenciar um grupo a atuar para a consecução de um objetivo comum. A liderança é um processo, um fenômeno que ocorre em um setor e envolve objetos compartilhados. A liderança pode ser aprendida, não se trata de um atributo “natural”.

Um bom líder deve ter as seguintes características: aceitar responsabilidades; a competência para o cargo; a habilidade de lidar com as pessoas; as necessidades de realização (determinação para vencer); a capacidade de motivar; a coragem, resolução, firmeza; a capacidade de conquistar e manter a confiança; a capacidade de administrar, decidir, estabelecer a prioridade; a confiança; a ascendência, domínio; a adaptabilidade, flexibilidade de abordagem.

“Liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores, para alcançar finalidades específicas é um líder. Um grande líder tem essa capacidade, dia após dia, ano após ano, em uma grande variedade de situações.”³

A conquista da liderança feminina envolve o aumento da escolaridade da mulher o que proporcionou competências necessárias para concorrer com os homens, o adiamento da maternidade o autocontrole da natalidade, o aumento de suportes sociais que facilitam à mulher o equilíbrio entre a vida familiar e profissional, as novas tecnologias que aliviaram as atividades domésticas e, as legislações mais igualitárias.

Os ambientes organizacionais contemporâneos reconhecem a importância da comunicação, negociação, colaboração e cooperação para o êxito dos objetivos das empresas. Trata-se da liderança democrática e alinhada com características bem desempenhadas pelas mulheres.

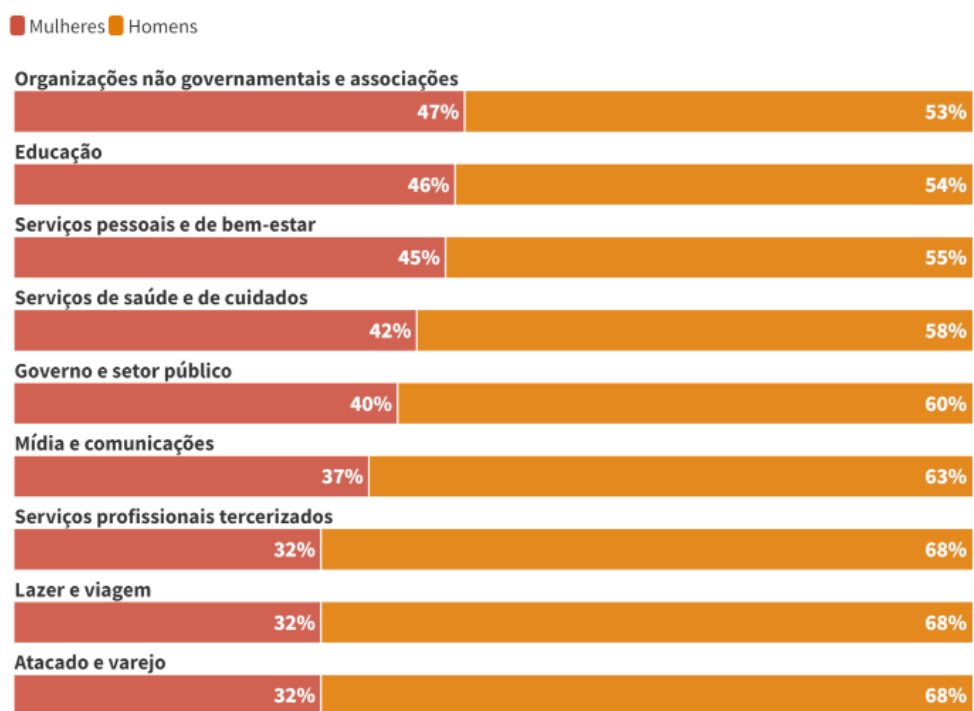
³ MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2007. pag. 194

Por outro lado, a liderança autocrática caracteriza-se pela ação do líder que decide e impõe suas decisões, esse tipo de liderança é rechaçado atualmente por ter se mostrado menos eficaz. Muitos autores relacionam a liderança autocrática com a estrutura patriarcal da sociedade.

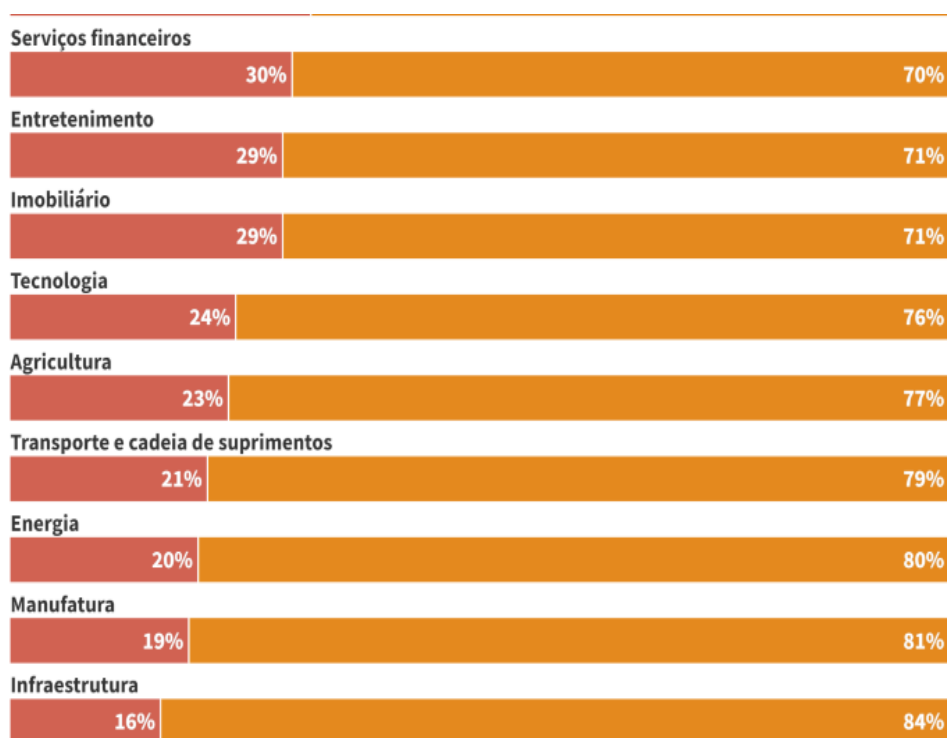
Apesar do aumento da liderança feminina, a desigualdade persiste num contexto global, conforme pesquisa do Fórum Econômico Mundial, conforme gráfico abaixo⁴

MULHERES E HOMENS EM CARGOS DE LIDERANÇA

Participação global em diferentes setores



⁴<https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/>. Acesso em 10/07/2024.



Fonte: Fórum Econômico Mundial, "Relatório Global sobre Desigualdade de Gênero", 2022

Como se depreende dos dados apresentados no Fórum Econômico Mundial, há uma desigualdade em diversos setores da economia com relação à liderança feminina. Em setores como a energia e a infraestrutura, os cargos de liderança são exercidos por mais de 75% (setenta e cinco por cento) de homens.

O Brasil ocupa o 94º lugar entre os 146 países avaliados, no Relatório Global da Desigualdade de Gênero supracitado. De acordo a pesquisa do Fórum Econômico Mundial, as mulheres recebem remuneração menor pelo mesmo trabalho e tem maior dificuldade de ascensão na carreira.

Em razão das desigualdades constatadas e da necessidade de garantir equidade de gênero, em 2023 foi editada a Lei Federal nº 14.611 que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios entre mulheres e homens.

De acordo com o artigo 4º da Lei 14.611/2023⁵:

⁵ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em 10/07/2024.

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A Lei em comento ainda prevê mecanismos de cumprimento como a disponibilização pelo Poder Executivo Federal de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, as informações fornecidas pelas empresas, e indicadores atualizados periodicamente sobre o mercado de trabalho e renda por sexo, inclusive com indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como outros dados públicos que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

A busca pela equidade de gênero e promoção da igualdade substancial entre mulheres e homens deve engajar o Poder Legislativo, Executivo e Judiciário.

MULHERES E A ADVOCACIA PÚBLICA

O Conselho Federal da OAB⁶ divulgou em 2024 que 51% (cinquenta e um por cento) dos inscritos são advogadas. É um dado que demonstra a ascensão feminina a carreiras que eram predominantemente masculinas.

De acordo com o Conselho Federal da OAB, a advocacia feminina é maioria até os 40 anos. A partir dos 41, o cenário se inverte, dando margem à prevalência masculina. Ou seja, entre os advogados e advogadas de 41 e 59 anos, 52,4% (cinquenta e dois vírgula quatro por cento) são homens; e a partir dos 60 anos, 66,3% (sessenta e seis vírgula três por cento) dos inscritos nesta faixa etária são advogados.

Isso confirma que é recente a prevalência feminina na advocacia, provavelmente, resultado do acesso ao ensino superior e ao mercado de trabalho, bem como das garantias legais e constitucionais de promoção da equidade feminina.

A advocacia é uma função essencial à justiça, conforme texto constitucional (arts.131 e 132 da CRFB) e estrutura a ordem jurídica consagrada pelo Estado Democrático de Direito.

As dificuldades de equidade de gênero são enfrentadas na advocacia privada e pública, onde práticas discriminatórias ainda estão presentes.

No âmbito da advocacia pública, o Colégio Nacional de Procuradores do Estado e do Distrito Federal (CONPEG) em 2022 percebeu a necessidade de reunir membros das 27 Procuradorias do Estado e do Distrito Federal para debater a diversidade de gênero na advocacia de Estado.

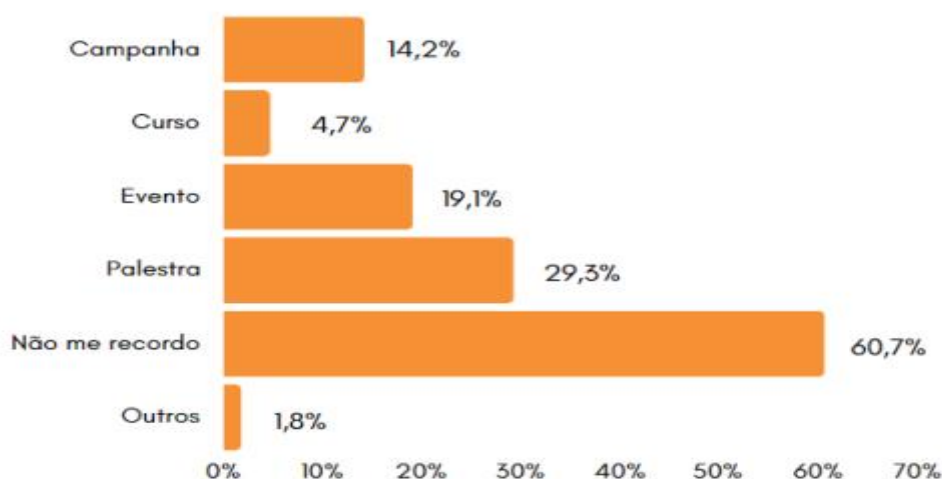
Em 2023 foi publicado um relatório de diversidade da CONPEG em que são analisadas questões negligenciadas no dia-a-dia com relação à discriminação e equidade de gênero, para compreender os desafios e as potencialidades existentes para a construção de soluções mais completas e de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

⁶<https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/noticias/artigo-elas-nos-quadros-da-oab-a-feminizacao-da-advocacia/>. Acesso em 10/07/2024.

A equidade de gênero envolve o oferecimento de oportunidades similares para homens e mulheres, incluindo a ocupação de cargos de gestão, a capacitação profissional, a distribuição equânime de trabalhos, premiações e posições de destaque, dentre outros.

De acordo com os dados coletados no relatório da CONPEG⁷, 60,7 % (sessenta vírgula sete por cento) dos (as) procuradores (as) que responderam à pesquisa não recordavam de ações que tratavam da equidade de gênero dentro da respectiva Procuradoria.

Iniciativas para equidade de gênero - procuradoras(es) respondentes



A ausência de iniciativas para a promoção da equidade de gênero comprova a necessidade do debate do tema entre os integrantes da carreira, para que as desigualdades estruturais da sociedade não permaneçam no âmbito institucional.

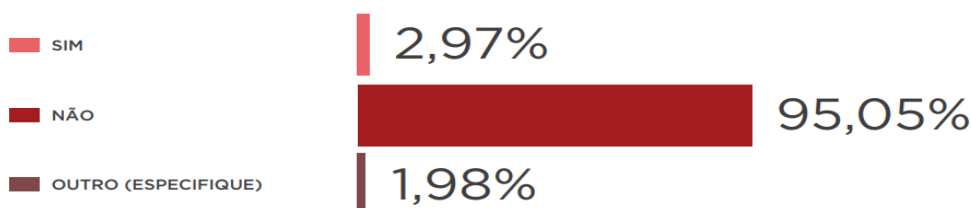
Na esfera da advocacia pública federal, quase a totalidade das integrantes da carreira que responderam à pesquisa da ANAFE (Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais) em 2021 sobre o tema ⁸, desconhecem qualquer política do órgão acerca da equidade de gênero.

⁷ <https://www.pge.am.gov.br/wp-content/uploads/2023/11/Panorama-Conpeg-29.11.23.pdf>.

⁸ <https://anafe.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Relat%C3%B3rio-ANAFE-Mulher-.pdf>.

Você conhece alguma política de igualdade de gênero implantada pela AGU? Cite o nome do programa, referindo se foi útil ou não.

Responderam: 101 Ignoraram: 1



O exercício de cargos de liderança na advocacia pública federal segundo pesquisa da ANAFE ainda encontra barreiras, já que apenas 33% (trinta e três por cento) das chefias em geral e 24% (vinte e quatro por cento) das chefias de alta gestão, são ocupadas por mulheres embora sejam elas mais da metade das carreiras.

A Procuradoria Geral Federal publicou a Portaria nº 24/2024, em que incentiva o aumento da proporção de mulheres em cargos e funções comissionadas. Conforme notícia extraída do site da PGF:

“A partir de agora, deverá ser incentivado o aumento da proporção de mulheres em cargos e funções comissionadas na estrutura da PGF, buscando atingir o percentual de 50% em todos os níveis hierárquicos, tanto nos órgãos de direção quanto nos de execução. A expectativa é de que o quantitativo seja alcançado ao final do primeiro ano de vigência do projeto, momento em que poderão ser definidas novas iniciativas para ampliar a participação das mulheres na gestão.

“Hoje assinei a Portaria nº 54/2024. No processo de nomeação de um cargo vago, vai ter que ser apresentado o percentual de cargos ocupados nessa categoria [por mulheres] no âmbito da PGF. Quem está fazendo a indicação vai ter que indicar uma mulher e, se não indicar uma mulher, vai ter que justificar que apenas aquele homem tem habilidade ou qualificação necessária para ocupar aquele cargo”, detalhou Venturini.

“Isso é muito importante, porque queremos ter representatividade em todos os lugares. (...) No último dado do IBGE, somos 51,5% [da população], então, nada mais justo que a gente tenha no mínimo 50% dos cargos. (...) Quando a

gente tem um processo democrático, que traz oportunidades para todos os segmentos, a gente tem instituições mais sólidas”, completou a procuradora-geral.””⁹

A promoção da igualdade de gênero no exercício de cargos de liderança em setores públicos e privados é uma necessidade para o enfrentamento das discriminações vivenciadas pelas mulheres há anos. Inclusive, tramita na Câmara Legislativa um Projeto de Lei nº 4.254/23 que institui a Política Nacional de Promoção de Mulheres e Meninas em Espaço de Liderança, cujo objetivo é promover a igualdade de gênero no exercício dos cargos de liderança em todos os setores da sociedade.

A advocacia pública, em especial, as procuradorias estaduais precisam enfrentar o problema da desigualdade de gênero e avançar por meio de ações concretas para possibilitar a liderança feminina. O debate acerca do tema e as ações reparatórias são urgentes.

CONCLUSÃO

Reconhecemos que o fim importa porque ele autoriza o começo, ao mesmo tempo que não podemos jamais nos olvidarmos de que somos de onde viemos. Ao longo da história, foram inúmeras as conquistas alcançadas no âmbito social, econômico e político. O que nos mostra que a coragem realmente recompensa.

Contudo, não podemos mais seguir a diante sem oferecermos verdadeira dignidade constitucional ao gênero feminino. Pelo menos, não em um Estado Democrático de Direito que almeje uma real e transformadora justiça social. Afinal, os direitos são ferramentas que visam proteger os indivíduos contra a opressão estatal.

⁹ <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/portaria-da-agu-incentiva-igualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca>. Acesso em: 10/07/24.

A mulher continua desaplaudida no específico cenário brasileiro. São diversas e variadas as situações de vulnerabilidade dos direitos humanos/fundamentais.

Tivemos a oportunidade de verificar em linhas atrás que, em que pese a presença de suporte normativo tanto no Direito Interno como no Direito Estrangeiro, lamentavelmente, a sociedade brasileira perpetua a discriminação das mulheres em diversas searas, mas, especialmente no mercado de trabalho, reverberando no enorme abismo que ainda separa homens e mulheres no que se refere à ocupação dos cargos de alta liderança na Administração Pública.

Em conclusão, parece-nos acertado dizer que toda lei é lacunosa, já que nenhum diploma contém soluções para todo e qualquer caso que demande disciplina jurídica e que seja atribuível ao seu âmbito de regulação. Entretanto, as ações de promoção de liderança feminina na advocacia pública representam um avanço necessário e alinhado com a Agenda 2030 da ONU, bem como possibilitam uma maior eficiência do serviço prestado, já que a diversidade de gênero na liderança permite uma atuação mais eficaz, criativa e resolutiva.

A presença de mulheres na Advocacia de Estado (frise-se, função essencial à Justiça, conforme art. 132 da Constituição Federal), para além de uma reparação, constitui uma possibilidade de compor de modo multiforme, variado a Justiça em nosso país. É esta perspectiva que deve necessariamente ganhar o embate contra o pensamento prevalecente do profissionalismo, que impede a disposição heterogênea de privilégios e desvantagens quanto a gênero e raça no ingresso e na ascensão profissional¹⁰.

Em sendo assim, decorrido meio século, a Advocacia Pública ainda precisa ser reexaminada e reelaborada, para exercer sua função essencial constitucionalmente prevista de forma apropriada e eficaz, contribuindo com o Estado brasileiro na busca de seus fins democráticos. Do contrário, estaremos manifestamente desprezando a concretização dos objetivos fundamentais da República.

O argumento central é de que tem se mostrado indeclinável o engrandecimento da discussão acerca da relevância da liderança feminina na Advocacia Pública Estadual e a repercussão favorável que ela dissemina. É dizer, a

¹⁰ Bonelli, Maria da Glória; Oliveira, Fabiana L. de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos Cebrap*, v. 39, p. 143-163, 2020.

Advocacia de Estado deve apresentar ações concretas sobre a matéria, afinal o Poder Legislativo vem apresentando diversas iniciativas normativas, a exemplo do Projeto de Lei nº 4.254/23 que institui a Política Nacional de Promoção de Mulheres e Meninas em Espaço de Liderança, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) já traçou como meta integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário. Só o fato de estarmos aqui hoje, apresentando uma tese elaborada por duas mulheres, numa sala repleta de mulheres já é bastante significativo.

Defendemos a afirmação de um pensamento, de uma visão de mundo, para que possamos assumir um lugar mais perto de efetivar os ideais e promessas contidos no texto constitucional e de estimular o desenvolvimento dos sentidos constitucionais a partir de uma visão integrada, dialógica. Rejeitando uma leitura demasiado fechado e dicotômica dos direitos fundamentais, acreditamos em uma renovada compreensão deles.

É possível afirmar nesta etapa do trabalho uma frase bastante conhecida e divulgada, atribuída ao físico, teórico e matemático Albert Einstein: "*A mente que se abre a uma nova ideia jamais voltará ao seu tamanho original*".

O que é adiado não é evitado. Afinal, o presente é tudo que existe!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGENDA 2030. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>. Acesso em: 25/04/2024.

ANDERSON, Benedict. **Comunidades imaginadas. Reflexões sobre a origem e a difusão do nacionalismo.** São Paulo: Cia. das Letras, 2008.

Bonelli, Maria da Gloria; Oliveira, Fabiana L. de. **Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial.** Novos Estudos Cebrap, v. 39, 2020.

Enciclopédia Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br/lideranca/>. Acesso em: 26/04/2024.

GAMA C.; Migueles C.; Somavilla V. **Descobrimo um Oceano Azul com a força de trabalho feminina.** HSM Management, n. 102, p. 38-45, jan.– fev. 2014.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Atlas, 2007. pag. 194.

MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Práticas de gênero e carreiras políticas: vertentes explicativas.** Revista Estudos Feministas, v. 18, n. 3, p. 653-679, 2010. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/VXvt64f7BzmgKcvxdmQR8Zr/?lang=pt>. Acesso em: 25 abr 2024.

SALAS, Javier. **Se está na cozinha, é uma mulher: como os algoritmos reforçam preconceitos.** El País, 23 set. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/19/ciencia/1505818015_847097.html. Acesso em: 12/04/2024.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_realease_PT.pdf. Acesso em: 05/07/2024.

<https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/>. Acesso em 10/07/2024.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em 10/07/2024.

<https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/noticias/artigo-elas-nos-quadros-da-oab-a-feminizacao-da-advocacia/>. Acesso em 10/07/2024.

<https://anafe.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Relat%C3%B3rio-ANAFE-Mulher-.pdf>. Acesso em 11/07/2024.

<https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/portaria-da-agu-incentiva-igualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca>. Acesso em: 10/07/24.