



50º CONGRESSO NACIONAL DOS PROCURADORES
DO ESTADO E DO DISTRITO FEDERAL

**DAS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO PARA A ADVOCACIA
PÚBLICA: AVANÇOS E DESAFIOS DA HISTÓRIA DOS DIREITOS DAS MULHERES
SOBRE OS OMBROS DAS PROCURADORAS DO ESTADO QUE NOS ANTECEDERAM**

Resumo: O presente trabalho tem por escopo a proposição de um plano de equidade de gênero para a advocacia pública com fulcro em marcos normativos internacionais e nacionais garantidores dos direitos das mulheres. Destaca-se a história de conquistas e desafios coletivos para igualdade no campo ocupacional que se confunde com a trajetória no mesmo período de duas singulares Procuradoras do Estado do Rio de Janeiro.

Palavras-chave: equidade; gênero; advocacia pública

Das políticas de promoção da equidade de gênero para a advocacia pública: avanços e desafios da história dos direitos das mulheres sobre os ombros das Procuradoras do Estado que nos antecederam

Introdução

Uma vez sonhei que estava contando histórias e sentia alguém dando tapinhas no meu pé para me incentivar. Olhei para baixo e vi que estava em pé nos ombros de uma velha que segurava meus tornozelos e sorria pra mim. “Não, não”, disse-lhe eu. “Venha subir nos meus ombros, já que a senhora é velha e eu sou nova”. “Nada disso”, insistiu ela. “É assim que deve ser”. Percebi que ela também estava em pé sobre os ombros de uma mulher ainda mais velha do que ela, que estava nos ombros de uma mulher usando manto, que estava nos ombros de outra criatura, que estava nos ombros...¹

Sobre os ombros de uma sucessão incontável de mulheres que nos antecederam, são celebrados os avanços da equidade de gênero nas últimas décadas a reverberar sobre a participação feminina na advocacia pública. As histórias de duas Procuradoras do Estado do Rio de Janeiro, Maria da Penha Machado Ribeiro e Leonor Nunes Paiva, merecedoras de todas as homenagens, confundem-se com marcos jurídicos importantes para os direitos das mulheres no Brasil.

Nada obstante as conquistas fundamentais das últimas décadas no cenário nacional e internacional, principalmente nos últimos 50 anos, os dados recentes ainda apontam desafios para diminuir a desigualdade de gênero, em especial para os fins do estudo, no ambiente ocupacional das diversas carreiras do Sistema de Justiça e nas Procuradorias dos Estados do país. Além disso, sem perder de vista as lentes da interseccionalidade, as diferenças se agravam diante de outros parâmetros de vulnerabilidade, como raça, etnia, orientação sexual, os quais merecem um enfrentamento ainda mais refinado.

Assim sendo, o presente trabalho iniciará rememorando os principais padrões nacionais e internacionais de direitos das mulheres, que marcaram a vida das mulheres brasileiras e, em especial, de duas Procuradoras do Estado do Rio de Janeiro. Em seguida, através de dados coletados em pesquisas institucionais, será analisada a desigualdade de gênero no âmbito institucional das Procuradorias Gerais dos Estados e quais os desafios para a concretização dos direitos das mulheres na advocacia pública. Por fim, será apresentado um plano de equidade de gênero para a advocacia pública, de modo a transformar as declarações de intenções em mudanças reais nas instituições.

¹ ESTÉS, Clarissa Pinkola. **Mulheres que correm com lobos**. Rio de Janeiro: Rocco, 2018, p. 33

1. Os marcos jurídicos da equidade de gênero: o avanço dos direitos das mulheres através das histórias emblemáticas de duas Procuradoras do Estado do Rio de Janeiro²

Recuperar a história das mulheres, mantida invisível, é, portanto, parte indispensável à luta por revelar, entender e superar a discriminação.³

Em 1926, nasceu Maria da Penha Machado Ribeiro, “primeira menina numa família de nove irmãos”⁴, que, décadas mais tarde, se tornaria a primeira mulher aprovada no concurso público para a Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro – PGE-RJ. Naquela época, vigia em nosso país o Código Civil de 1916 e à mulher era negado o direito ao voto, ou seja, mulheres eram alijadas de direitos civis e políticos. No entanto, algumas mulheres já faziam história em nosso país, com a luta sufragista, destacando-se Bertha Lutz.

Bertha, nascida em 1894, fundou em 1919 a Liga pela Emancipação da Mulher. Nesse mesmo ano, a Organização Internacional do Trabalho – OIT deu importante passo ao adotar a Convenção n° 3, que concedia prazo de repouso remunerado para mulheres após o parto⁵.

Durante as décadas de 20 e 30, o trabalho de Bertha e de outras sufragistas culminou com a aprovação do voto secreto e do voto feminino, com a edição do Decreto n° 21.076, de 24 de fevereiro de 1932⁶. Considerado um movimento de mulheres brancas de classe média e, na época, com pouco ou nenhum impacto nas classes mais baixas, mas de importância reconhecida hoje como um passo importante que precisava ser dado⁷, afinal, numa democracia, o voto é um direito humano sem o qual

² As histórias de Maria da Penha Machado Ribeiro e Leonor Nunes de Paiva são recontadas nesse capítulo, através das histórias contadas pelas filhas de Maria da Penha, de dados coletados na Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, de excertos do livro *Feminismos no Brasil* de Branca Moreira Alves e Jacqueline Pitanguy e dos relatos da própria Leonor, em eventos acontecidos na PGE-RJ.

³ MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. **Feminismos no Brasil: memórias de quem fez acontecer**. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo. 2022, p. 26.

⁴ RIBEIRO CABRAL, Maria Luiza. **Prêmio Jurídico Acadêmico Procuradora do Estado Maria da Penha Machado Ribeiro - Parte 1**. Rio de Janeiro, 18/03/24. 1 vídeo (70 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=9nnvQkU_p7g&t=1s. Acesso em: 10/08/24.

⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT Convenção n° 3, de 1919: emprego das mulheres antes e depois do parto. O objetivo dessa proteção era resguardar a saúde da mãe e da criança, bem como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe. A Convenção n° 183 (2000) e sua Recomendação n° 191 estendem a cobertura a todas as mulheres empregadas, independentemente da sua ocupação ou do tipo de estabelecimento, inclusive às que desempenham formas atípicas de trabalho e frequentemente não gozam de nenhuma proteção. A evolução das Convenções da OIT sobre a proteção à maternidade ampliou progressivamente o escopo das normas e dos direitos relacionados à proteção à maternidade, tendo em vista a maior inserção da mulher no mercado de trabalho. OIT. **Licenças e responsabilidades familiares**. Nota da OIT sobre trabalho e família n° 6, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229658.pdf. Acesso em: 01/05/2024.

⁶ Carlota Pereira de Queiroz torna-se a primeira mulher eleita deputada federal no Brasil em 1934. E Antonieta de Barros, a primeira mulher negra a exercer um cargo legislativo, eleita no mesmo ano deputada estadual por Santa Catarina. Bertha foi eleita como suplente e assumiu o cargo em 1936. Decreto n° 21.076, 24 de fevereiro de 1932: “Art. 2° É eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na fôrma deste Código”.

⁷ MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. *Op. cit.* 2022, p. 76/77.

não realizamos outros direitos e sua importância seria ainda mais sentida após os períodos de autoritarismo e ditadura, em especial, no período entre 1964 e 1985.

Em 1943, passou a vigorar no Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, trazendo o capítulo “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, que dispõe sobre regras especiais, mais protetoras às mulheres, além de outras normas ao longo da CLT, que vem sendo atualizada com o passar dos anos, com diversas alterações legislativas, inclusive após Constituição de 1988, seja para atualizar, estender ou suprimir direitos ali previstos. O olhar crítico é ainda necessário na tarefa, muitas vezes não tão simples, de separar uma norma de promoção da equidade de normas ditas protetivas, mas que acabam por reproduzir estereótipos de gênero e reforçar a desigualdade já existente e proteger, na verdade, o sistema patriarcal vigente⁸.

Em 1945, Bertha Lutz, delegada do Brasil na Conferência das Nações Unidas sobre Organização Internacional, foi uma das responsáveis para incluir menções sobre direito das mulheres no texto da Carta das Nações Unidas⁹. Embora quatro mulheres tenham assinado a Carta, apenas Bertha e a delegada da República Dominicana, Minerva Bernardino, defenderam os direitos das mulheres¹⁰ e influenciaram, em 1948, a inclusão das mulheres no texto da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹¹.

De acordo com o relato de sua filha Maria Luiza, Maria da Penha não era incentivada pela família a estudar, pois à mulher, naquela época, cabia o papel do trabalho privado, chamado reprodutivo, do cuidado de pessoas e dos afazeres domésticos¹². Ainda assim, Maria da Penha, mostrando-se uma mulher à frente de seu tempo, resolveu trabalhar para custear seus próprios estudos.

Embora Maria da Penha não tivesse o apoio dos irmãos, de acordo com o relato de sua outra filha, Maria das Graças¹³, sua avó, mãe de Maria da Penha, a apoiava e cuidava para manter a luminária acesa e a filha acordada quando chegava, à noite, depois de uma dupla jornada de trabalho e estudo noturno, para estudar em casa.

⁸ LOPES, Cristiane. **Direito do trabalho da mulher:** da proteção à promoção. cadernos pagu (26), janeiro-junho de 2006: pp.405-430. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/?format=pdf>. Acesso em: 11/04/24.

⁹ BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945.** Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm. Acesso em: 08/08/24. Faz menção às mulheres no preâmbulo “na igualdade de direito dos homens e das mulheres” e no artigo 8º: “As Nações Unidas não farão restrições quanto à elegibilidade de homens e mulheres destinados a participar em qualquer caráter e em condições de igualdade em seus órgãos principais e subsidiários.”

¹⁰ KALIL, Angélica. **Bertha Lutz e a Carta da ONU.** São Paulo: Veneta, 2021.

¹¹ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Nova Iorque, ONU, 1948.

¹² FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. 2ª ed. São Paulo: Elefante, 2023.

¹³ RIBEIRO CABRAL, Maria das Graças. **Prêmio Jurídico Acadêmico Procuradora do Estado Maria da Penha Machado Ribeiro - Parte 1.** Rio de Janeiro, 18/03/24. 1 vídeo (70 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=9nnvQkU_p7g&t=1s. Acesso em: 10/08/24.

Em 15/12/1950, Maria da Penha se formou em direito pela Faculdade de Direito do Catete, no mesmo ano em que se casou e passou a assinar Maria da Penha Ribeiro Cabral. Nesse mesmo dezembro de 1950, nascia, no Rio de Janeiro, Leonor Nunes de Paiva, que anos mais tarde também se tornaria Procuradora do Estado do Rio de Janeiro.

A agora advogada Maria da Penha seguiu trabalhando, mesmo após o casamento, mas, para tanto, precisou da autorização de seu então marido, pois à mulher casada eram negados muitos direitos. De acordo com a redação original do Código Civil de 1916, as mulheres casadas eram relativamente incapazes para os atos da vida civil¹⁴. De acordo com Flávia Piovesan, o Código Civil de 1916 legalizou a hierarquia de gênero e mitigou os direitos civis das mulheres¹⁵. A mulher casada era obrigada a assumir o sobrenome do marido, não podia administrar os próprios bens, não podia escolher seu domicílio e necessitava da autorização do marido para trabalhar¹⁶.

A luta pelos direitos das mulheres no Brasil passava, pois, pela mudança no Código Civil. De acordo com Comba Marques Porto¹⁷, a incapacidade relativa das mulheres-esposas refletia-se em outras leis, criando um “verdadeiro paredão a impedir o exercício da cidadania pelas mulheres”. O artigo 446, parágrafo único, da CLT¹⁸, por exemplo, permitia ao marido ir à Justiça do Trabalho pedir a rescisão do contrato da mulher, sob a alegação de ser prejudicial à família.

Ainda nos anos 50, duas advogadas, Romy Medeiros da Fonseca e Orsina Ribeiro Bastos, lideraram a luta pela revogação do artigo 6º do Código Civil de 1916. A juíza do trabalho, Anna Acker, precisou da autorização do marido para fazer o concurso público, depois novamente para tomar posse e abrir conta em banco. A mulher casada era vista como propriedade do marido e a instituição do casamento como uma mera relação patrimonial.

Romy Medeiros da Fonseca, em 1949, entregou ao senador Mozart Lago o anteprojeto. Com grande relutância dos parlamentares, o projeto chegou ao Senado apenas em 1952 (projeto de lei nº 1804/1952¹⁹), sendo aprovado somente 10 anos depois, em 1962.

¹⁴ Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer: II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal. BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm. Acesso em: 08/08/24.

¹⁵ PIOVESAN, Flávia, **Igualdade de Gênero na Constituição Federal**: os direitos civis e políticos das mulheres do Brasil. 2008. Curadoria Enap, p. 02. Disponível em <https://exposicao.enap.gov.br/items/show/214>. Acesso em 07/08/24.

¹⁶ Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal. Compete-lhe: I. A representação legal da família. II. A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I, e 311). III. direito de fixar e mudar o domicílio da família (arts. 36 e 233, nº IV). IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (arts. 231, nº II, 242, nº VII, 243 a 245, nº II, e 247, nº III). BRASIL. *Op. cit.*, 1916.

¹⁷ MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. *Op. cit.* 2022, p. 123.

¹⁸ Art. 446, Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor. Dispositivo revogado apenas em 24/10/1989.

¹⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1804/1952**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=196374>. Acesso em 11/08/24.

O Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121, de 1962²⁰) representou um marco importante para as mulheres brasileiras. Após quase meio século, finalmente a mulher não mais tinha relativizada sua capacidade civil. O Estatuto promoveu importantes alterações no Código Civil e no Código de Processo Civil. A mulher casada deixa de ser relativamente incapaz, desprovida do controle sobre seus direitos e deveres civis, para ter paridade ao cônjuge, pelo menos no sentido da capacidade civil absoluta. A mudança ainda era tímida em muitos aspectos, pois a mulher seguia sendo “colaboradora” do marido e outras mudanças viriam paulatinamente nas décadas seguintes.

E é nesse ano marcante para as mulheres brasileiras (1962) que Maria da Penha se inscreve no 1º concurso público para o cargo de Procurador do Estado do Rio de Janeiro²¹, sendo a única mulher entre os 42 aprovados e tomando posse no ano seguinte, se tornando a primeira mulher a ocupar o cargo e abrindo as portas para as gerações seguintes. Quando das inscrições para o concurso, ainda vigia a redação original do Código Civil, e Maria da Penha necessitou da autorização marital, mas seria essa a última vez. Maria da Penha se beneficiou da nova lei, e pela primeira vez em sua vida profissional, não mais necessitou da autorização marital para exercer sua profissão.

Os anos que se seguiram foram os piores da nossa história recente, quando, em 1964, o Brasil passou a ser uma ditadura militar: prisões arbitrárias e toda sorte de violação de direitos humanos, incluindo violência de gênero contra as mulheres que eram presas. Eleonora Menicucci, advogada e ex-Ministra da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres, dá o impactante relato sobre sua experiência na prisão à época da ditadura:

Fiquei três anos presa. Fui barbaramente torturada e, na cadeia, descobri a importância do feminismo. Porque eles ameaçaram torturar a minha filha na minha frente. Aí eu comecei a perceber que o fato de ser mulher diferenciava na tortura. Eu não fui violentada sexualmente na cadeia, mas sei de companheiras que foram. Então eu descobri o lugar da mulher, de objeto, de tudo, de violência, o estupro, tudo na cadeia. A nossa identidade feminina ia a zero. Era humilhada, degradada²².

No entanto, tal período seguiu sendo de luta, inclusive dos movimentos feministas, que clamavam por democracia e direitos humanos e pelos direitos das mulheres, tornando-se um importante ator coletivo na seara política.

Leonor se formou em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro em 1974 e, no ano seguinte, em 1975, considerado pela Organização das Nações Unidas como o Ano Internacional da Mulher, ocorreria a Primeira Conferência da ONU sobre as mulheres, no México. Antes, diversas

²⁰ BRASIL. Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Diário Oficial da União de 03/09/62.

²¹ ESTADO DA GUANABARA. Procuradoria Geral do Estado. **Revista de Direito da Procuradoria Geral Estado da Guanabara** (n.º 09-28). 1º Concurso para Procurador do Estado. 1963. O segundo concurso, em 1966, contou com 3 mulheres em 18 aprovados, no terceiro, em 1969, foram aprovados apenas 18 homens e no 4º concurso, 1985, 17 mulheres em 42 aprovados.

²² MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. *Op. cit.* 2022, p. 106.

mulheres do movimento feminista brasileiro organizaram Seminário da ABI, intitulado “Pesquisa sobre o papel e o comportamento da mulher brasileira”, que teve papel relevante para preparar o grupo para a Conferência.

Outra luta das mulheres brasileiras, que também vinha de muitas décadas, era o direito ao divórcio. Por conta da grande influência da igreja católica, nosso ordenamento não permitia a dissolubilidade do casamento, fora a morte de um dos cônjuges, a anulação e o desquite. E o processo até o divórcio direto e sem requisitos, que veio somente em 2010²³, foi longo, e de novo, prejudicava sobretudo a mulher, que encontrava mais dificuldades de exercer seu direito de não mais continuar casada e ainda era estigmatizada pela sociedade. Maria Luiza conta que sua mãe, Maria da Penha, se desquitou ainda antes da Lei do Divórcio, de 1977²⁴, e voltou a assinar seu nome de solteira: Maria da Penha Machado Ribeiro.

Na esteira da Conferência, é adotada pela ONU, em 1979, a Convenção sobre eliminação de todas as formas da Discriminação contra Mulher - CEDAW²⁵. A CEDAW se fundamenta numa dupla obrigação: eliminar a discriminação e assegurar a igualdade e reforça o significado da "discriminação contra a mulher", qual seja, toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher. Engendrou uma nova gramática dos direitos humanos para assegurar a igualdade de gênero que pode ser sintetizada na famosa declaração: “direitos humanos são direitos das mulheres e direitos das mulheres são direitos humanos”²⁶.

Neste mesmo ano, em 1979, Leonor fundou, juntamente com outras advogadas²⁷, um escritório de advocacia feminista, defendendo apenas mulheres e que daria origem à OAB Mulher em 1982.

²³ O divórcio direto só veio em 2010 com a Emenda Constitucional nº 66, que deu redação ao § 6º do art. 226 da Constituição Federal, que dispõe sobre a dissolubilidade do casamento civil pelo divórcio, suprimindo o requisito de prévia separação judicial por mais de 1 (um) ano ou de comprovada separação de fato por mais de 2 (dois) anos.

²⁴ BRASIL. **Lei nº 6.515, de 26 de dezembro de 1977**. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Diário Oficial da União de 27/12/77. A Lei do Divórcio teve como antecedente a Emenda Constitucional nº 9, de 28 de junho de 1977. A Lei regulamentou a separação judicial, uso do nome, proteção dos filhos e alimentos. Alterou diversos artigos do Código Civil, mas ainda eram precisos alguns requisitos antes da efetivação do divórcio como tempo de separação, por exemplo e o instituto da separação litigiosa era extremamente prejudicial para as mulheres.

²⁵ BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Diário Oficial da União, 16/09/02.

²⁶ Hillary Clinton declarou, em 1995, perante a Conferência da ONU sobre Mulheres, a famosa frase. *BBC NEWS*. Brasil. **Favorita entre democratas, Hillary Clinton anuncia pré-candidatura nos EUA**. Edição de 12/04/2015.

²⁷ Entre elas, Leila Barsted Linhares e Comba Marques Porto. MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. *Op. cit.* 2022, p. 162.

A década de 1980 é marcada pela reabertura democrática, com o fim do período de ditadura, em 1985. Nesse ano, Maria da Penha recepcionava, entre uma esmagadora maioria de homens²⁸, os novos procuradores aprovados no 4º concurso para Procurador do Estado do Rio de Janeiro, entre eles, Leonor, que conta que Maria, como a ela se referia, se destacava entre tantos ternos iguais e que se sentiu representada por ela²⁹. Registre-se que nesse mesmo concurso foi também aprovada a Procuradora Lucia Léa Guimarães Tavares, primeira mulher a exercer o cargo de Procuradora-Geral do Estado, e até o fechamento deste artigo, a única em 90 anos de história.

Leonor seguiu integrando o grupo de mulheres brasileiras que buscavam ainda mais avanços nos direitos das mulheres. Com a volta da democracia ao país, uma nova ordem constitucional era necessária e o trabalho do chamado “Lobby do Batom” foi decisivo para a inscrição de uma série de direitos das mulheres na Constituição de 1988.

É importante lembrar que ainda vigia o Código Civil de 1916 que, apesar de importantes mudanças, ainda trazia uma série de normas que mitigavam os direitos das mulheres e que foram responsáveis pela cultura patriarcal ainda hoje vigente em nossa sociedade. Além do Código Civil, outras normas colaboravam para esse quadro, como o Código Penal, que trazia termos como mulher honesta e absolvía os acusados de estupro pelo casamento.

A Constituinte de 1987 contou com apenas 26 mulheres (uma única mulher negra) entre os 559 parlamentares. No entanto, sua combatividade, aliada ao trabalho do “Lobby do Batom”, foi determinante para o reconhecimento da igualdade de gênero em nossa Constituição, que passou a proteger a mulher em diversas esferas (no trabalho, no âmbito doméstico, na família e na sociedade), considerando a desigualdade histórica que precisa, ainda, ser superada³⁰.

Leonor fazia parte do grupo de juristas mulheres do Conselho Nacional de Direitos da Mulher que era responsável por escrever as emendas e suas justificativas. Ela conta que trabalhava na Procuradoria de segunda a sexta, quando ia para Brasília e passava os fins de semana trabalhando com base naquilo que havia sido colhido em audiências públicas e nas diversas reivindicações de mulheres pelo Brasil, que culminou na Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes. No livro “Feminismos no Brasil: memórias de quem fez acontecer”, de Branca Moreira Alves e Jacqueline Pitanguy, Leonor conta em detalhes os bastidores desse período tão importante para o Brasil e para as mulheres brasileiras.

²⁸ Antes do 4º concurso, eram apenas 3 procuradoras entre um total de 78 procuradores.

²⁹ PAIVA, Leonor Nunes. **Seminário os 35 anos da Constituição: Bastidores das Lutas das Mulheres por seus Direitos**. Rio de Janeiro, 23/10/24. 1 vídeo (180 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Kiv9H8OrNkA&t=139s>. Acesso em: 10/08/24.

³⁰ Segundo a ONU, ainda serão necessários 300 anos para atingir a igualdade de gênero. ONU. **Investir nas mulheres é apostar na igualdade de gênero**. 07/03/24. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/262602-artigo-investir-nas-mulheres-%C3%A9-apostar-na-igualdade-de-g%C3%AAnero>. Acesso em: 11/08/24.

A Constituição de 1988 inaugurou um novo capítulo para a cidadania brasileira, instituindo um Estado Democrático e de Direito. Neste sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana, assim como os objetivos do Estado de promover o bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação, e, por fim, o direito fundamental à igualdade perante a lei, são elementos que legitimam e fundamentam a adoção de políticas públicas voltadas à reparação de injustiças históricas que atingem identidade de grupos estigmatizados. E, não à toa, chamada de Constituição Cidadã, dada não só a participação popular na construção de seu texto, mas a valorização do controle e participação social na construção e monitoramento de políticas públicas.

Leonor pode contar um pouco mais dessa história no Seminário sobre “Os 35 anos da Constituição: Bastidores das Lutas das Mulheres por seus Direitos”, organizado pela Comissão Especial para Promoção de Gênero da PGE-RJ, em 23 de outubro de 2023³¹. Maria da Penha faleceu aos 97 anos em 2023. No mesmo ano, a PGE-RJ publicou o edital do Prêmio Jurídico Acadêmico Procuradora do Estado Maria da Penha Machado Ribeiro, que, em março de 2024, premiou cinco artigos com o tema “Igualdade de gênero e seus desafios”³². E Leonor Nunes de Paiva recebeu a Medalha do Mérito da PGE-RJ em junho de 2024³³. Leonor segue em atividade e é a atual Corregedora-assistente da Procuradoria.

Neste capítulo, as autoras pretenderam, ao mesmo tempo em que homenageavam duas Procuradoras do Estado emblemáticas para a instituição, resgatar os principais marcos normativos nacionais e internacionais dos direitos das mulheres que irão pautar, nos próximos capítulos, a necessidade de políticas de igualdade de gênero na Advocacia Pública.

2. A desigualdade de gênero no âmbito institucional das Procuradorias Gerais dos Estados: os desafios para a concretização dos direitos das mulheres na advocacia pública

Apesar dos avanços alcançados, permanecem os desafios para a concretização dos direitos das mulheres no ambiente privado e público. A desigualdade de gênero advém de uma construção histórica, social e política³⁴. Especialmente no que se refere às escolhas da divisão de tarefas entre homens e mulheres na sociedade, relegou-se às últimas os papéis reprodutivos e não remunerados,

³¹ ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. **Seminário “Os 35 anos da Constituição: Bastidores das Lutas das Mulheres por seus Direitos”**. Rio de Janeiro, 23/10/24. 1 vídeo (180 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Kiv9H8OrNkA&t=139s>. Acesso em: 10/08/24.

³² ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. **PGE-RJ entrega Prêmio para as vencedoras do Concurso Acadêmico Procuradora Maria da Penha Machado Ribeiro**. 2024.

³³ ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. **PGE-RJ condecora Autoridades, Procuradores e Servidores com a Medalha do Mérito**. 2024.

³⁴ PIKETTY, Thomas. **Uma breve história da igualdade**. Tradução: Maria de Fátima Oliva do Couto. 1a. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022, p.17, 196.

enquanto seus pares tinham ativa participação na vida pública, assumindo o denominado trabalho produtivo e remunerado³⁵.

Paulatinamente e após intensas lutas, as mulheres conquistaram espaço na vida política, como o direito ao voto, e no ambiente ocupacional, dedicaram-se a postos antes vinculados ao gênero masculino³⁶, derrubando alguns estigmas e estereótipos.

Todavia, a entrada da mulher no mercado profissional não eliminou a desigualdade de gênero, haja vista os inúmeros dados atuais que demonstram sua vulnerabilidade em comparação aos homens, tais como (i) a menor empregabilidade; (ii) a percepção de salários inferiores; e (iii) a disparidade na ocupação de cargos ministeriais e na proporção de mulheres eleitas para as Casas legislativas e de respectivas candidaturas³⁷, assim como de cargos de liderança e chefias na Administração Pública³⁸, nos Sistemas de Justiça e na iniciativa privada³⁹.

Cabe salientar que embora o objetivo do estudo seja a consideração das diferenças relacionadas aos gêneros, outras vulnerabilidades acentuam as desigualdades, o que requer na moderna concepção e monitoramento de políticas públicas dentro e fora da advocacia pública o uso de lentes interseccionais que levem em conta, para além do gênero, a raça, a classe, a etnia, orientação sexual, entre outros.

Conforme “Diagnóstico de Participação Feminina no Poder Judiciário”, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, em 2019, o Poder Judiciário brasileiro é composto em sua maioria por magistrados do sexo masculino, com apenas 38,8% de magistradas em atividade. A participação feminina na magistratura é ainda menor se considerados os magistrados que atuaram nos últimos 10 anos, com 37,6%. O percentual de magistradas nos cargos de Desembargadoras, Corregedoras, Vice-Presidentes e Presidentes declina ainda mais, ocupando o patamar de 25% a 30%,

³⁵ FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019, p. 42. IACONELLI, Vera. **Manifesto Antimaternalista: psicanálise e políticas de reprodução**. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 32, 41.

³⁶ ZOGBI, Paula. **Sete mulheres pioneiras que abriram espaço às outras em áreas antes inacessíveis**. INFOMONEY. Carreira. Edição de 08 de março de 2016.

³⁷ No ano de 2020, a taxa de proporção de cargos de Ministério era de 8,7%. No que se refere às Câmaras Municipais, a proporção foi de 16% das cadeiras ocupadas, em todo o país. E no que se refere à proporção de candidatos, as mulheres representaram 32,2% das candidaturas para a Câmara dos Deputados. Tabelas 4, 44.1, 45. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. 2a. ed. 2021.

³⁸ De acordo com o estudo realizado em 15 países, a presença de mulheres continua limitada nos mais altos níveis de tomada de decisão, apesar de ser 52% da força laboral no setor público. Banco Interamericano De Desenvolvimento - BID. **Mulheres líderes no setor público da América Latina e do Caribe: lacunas e oportunidades**. Sandra Naranjo Bautista, Mariana Chudnovsky, Luciano Strazza, Edgardo Mosqueira, Carmen Castañeda. União Federal. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Notícias. Edição de 20 de abril de 2023.

³⁹ YAMAGUT, Bruna. **O Globo. Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, diz pesquisa**. Edição de 08 de março de 2023.

em relação aos 10 anos anteriores à pesquisa, sendo incipiente sua participação nos cargos de liderança.

De acordo com o Mapa da Equidade do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP, realizado em 2023, a participação feminina nos Ministérios Públicos representa pouco mais de 40%. No que se refere aos cargos de liderança, como Procuradoras-Gerais ou Corregedoras-Gerais, o percentual cai para 16,70% e 21,87%, respectivamente, refletindo o período entre 1988 e 2023.

A Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro apresenta números mais emblemáticos. Em que pese ter em sua composição 67% de Defensoras, apenas após 70 anos de história, teve nomeada pela primeira vez, em 2023, uma Defensora Pública Geral, Patrícia Cardoso, recentemente agraciada com a Medalha de Mérito da Procuradoria Geral do Estado.⁴⁰

Nas Advocacias e Procuradorias Gerais dos Estados Federados, no ano de 2024, apenas 07 mulheres comandam os órgãos de defesa dos estados brasileiros, quais sejam, Ana Carolina Ali Garcia (AGE/MTS), Bárbara Camardelli Loi (AGE/BA), Bianca Ferreira Teixeira (AGE/PE), Inês Maria dos Santos Coimbra de Almeida Prado (AGE/SP), Janete Melo D’Albuquerque Lima de Melo (AGE/AC), Ludmila Lavocat Galvão (AGE/DF) e Samya Suruagy do Amaral Barros Pacheco (AGE-AL), como elencado pela Procuradora do Estado Célia Cunha Melo (PGE/MG) em seu trabalho sobre políticas afirmativas⁴¹.

O Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do DF, realizado pelo Fórum de Equidade e Diversidade do Colégio Nacional de Procuradores Gerais dos Estados e do Distrito Federal – CONPEG, em 2023, alcançando procuradores e procuradoras de todo o Brasil, apontou que as mulheres ocupam 43,5% dos cargos de procuradoras. Apresentado questionamento sobre sentimento de preterição por mães e pais, 13,2% das procuradoras respondentes assentiu afirmativamente contra 0,9% dos Procuradores respondentes. Enquanto 32% das mães respondentes negaram algum convite em razão da maternidade/necessidade de cuidados com os filhos, 26% dos pais o fizeram. Ademais, 14% das mães respondentes ocupavam cargo de chefia e 30% dos pais respondentes ocupavam cargo de chefia. No que se refere ao sentimento de discriminação pelas chefias, 82,9% dos respondentes eram mulheres.

A mencionada pesquisa detectou ainda dados sobre outras vulnerabilidades: 18% dos respondentes com deficiência enfrentaram barreiras atitudinais na Procuradoria; 17% dos respondentes LGBTQUIA+ alegaram ter sofrido ou presenciado alguma discriminação em razão da

⁴⁰ ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. **PGE-RJ condecora Autoridades, Procuradores e Servidores com a Medalha do Mérito**. 2024.

⁴¹ MELLO, Célia Cunha. Igualdade de gênero e direito das mulheres. Políticas afirmativas que promovam o alcance de paridade de gênero nas instituições jurídicas brasileiras. **Revista ANAPE**. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres. Março. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), 2024.

orientação sexual e/ou identidade de gênero; 82% dos respondentes afirmaram que nunca tiveram uma chefia imediata negra.

Uma das razões apontadas para a manutenção da disparidade entre homens e mulheres advém da desvalorização do trabalho reprodutivo. O trabalho doméstico, destarte, não apenas foi imposto às mulheres, como por sua vez foi transformando em um “atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração”⁴², que traz plenitude, destinado a não ser remunerado e a não ser reconhecido como trabalho. Para Silvia Federici, referência no tema, “a discriminação sofrida pelas mulheres como mão de obra remunerada esteve diretamente relacionada à sua função como trabalhadoras não assalariadas no lar”⁴³.

Entre os indicadores do Brasil, para atingir a meta cinco dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, encontra-se a proporção de horas dedicadas aos cuidados: as mulheres gastam em média o dobro em relação aos homens⁴⁴. Elas gastam, em média, 20 horas semanais em atividades domésticas, e eles despendem, em média, 10 horas. O gênero é um fator determinante, agravado por fatores de classe, renda e raça⁴⁵.

Desta feita, o mercado profissional consiste em um dos campos onde se expressa de forma contundente a diferença entre homens e mulheres, pois mesmo que apresentem maior escolaridade que seu pares⁴⁶, a chegada dos filhos e os estereótipos do gênero constituem fatores decisivos para empregabilidade, chances de alcançar determinadas ocupações, manutenção no emprego e ascensão profissional, aprofundando a desigualdade de gênero.

No âmbito da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro também podem ser apontadas diferenças entre os gêneros. Foi encomendada pela Comissão para a Promoção da Igualdade de Gênero, em 2021, uma pesquisa com a participação de estagiárias, residentes, procuradoras e servidoras⁴⁷.

A pesquisa detectou alguns estigmas e estereótipos: (i) 33,33% das respondentes passaram por situação constrangedora em razão de ser mulher; (ii) 36,7% afirmaram que já sofreram assédio moral ou sexual na PGE; (iii) 45% afirmaram que já sofreram discriminação por um homem em cargo de chefia, enquanto 100% dos homens afirmaram que não sofreram tal dicriminação; (iv) 22,5% se

⁴² FEDERICI, *Op. cit.*, 2019. p. 42, 46.

⁴³ *Id. Op. cit.*, 2023, p. 195-6.

⁴⁴ IBGE. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2a. edição. 2021. Indicador 5.4.1 - Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, por sexo, idade e localização.

⁴⁵ FONTOURA, Natália (org). **O uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2016.

⁴⁶ Conforme a pesquisa do IBGE, a média nacional do índice de paridade de gênero da taxa de frequência escolar bruta são 111,6 mulheres para 100 homens (de 6 a 24 anos). IBGE, *op. cit.* Tabela 24.

⁴⁷ ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. Página eletrônica da PGE/RJ. Portal interno. Igualdade de Gênero. Documentos. **Relatório Pesquisa Igualdade de Gênero**. Edição de outubro de 2021.

sentiram preteridas para alguma função em razão de ser mulher; (v) 64% afirmaram que já ouviram frase ou comentário que considerou discriminatório; (vi) 27,5% afirmam que já tiveram dificuldade de expressar sua opinião em alguma reunião pelo fato de ser mulher; (vii) 40,8% acredita que sua opinião não tem o mesmo peso por ser mulher; (viii) 32,5% afirmam que algum homem já teve sucesso atribuído por alguma atividade por ela desenvolvida.

Após a chegada dos filhos, (i) 31% das mulheres afirmaram que não puderam retornar ao seu posto anterior e (ii) 13% das respondentes tiveram dificuldade de amamentação após o retorno ao trabalho; (iii) 18% consideraram que deixaram de ser convidadas para alguma oportunidade de trabalho/participação em alguma atividade em razão da maternidade e (iv) 41% das respondentes negaram convite em razão da maternidade/necessidade de cuidado com os filhos.

Na Pesquisa do Fórum Nacional de Equidade e Diversidade – CONPEG, realizada em 2023, 11 procuradoras do Estado do Rio de Janeiro responderam afirmativamente quanto ao sentimento de preterição “para alguma função e/ou trabalho em razão da maternidade na PGE”. E 55 respondentes afirmaram que negaram “algum convite em razão da maternidade/necessidade de cuidado com os filhos”⁴⁸.

Na Pesquisa Diagnóstica realizada especificamente na PGE-RJ, apurada em 2023, 11,6% das mulheres heterossexuais da instituição que responderam à pesquisa afirmaram que sofreram discriminação em razão do gênero⁴⁹.

De acordo com os dados fornecidos pela Gerência de Recursos Humanos da PGE-RJ, em junho de 2024, a PGE-RJ apresenta seu quadro completo, contando com 300 procuradores na ativa. O número de procuradoras corresponde a 34,7%. No entanto, esse percentual diminui quando analisados os números de procuradoras em cargos de alta liderança, sendo ocupados por apenas 14,8% de procuradoras⁵⁰.

Nos últimos 5 anos, 39 procuradores gozaram as licenças parentais, sendo 30,7% de procuradoras. Das 4 procuradoras que ocupavam cargo em comissão quando entraram em licença-maternidade, apenas 2 permaneceram no cargo e apenas 1 permaneceu no cargo após o fim da licença. Já em relação aos procuradores, 10 ocupavam cargo em comissão, sendo que 9 permaneceram no cargo durante a licença paternidade e todos os 9 continuaram no cargo após o fim da licença-paternidade.

⁴⁸ ESTADO DE SÃO PAULO. Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. Notícias. **PGE/SP apresenta levantamento nacional inédito sobre equidade e diversidade na advocacia pública estadual brasileira**. Panorama completo sobre Diversidade e Equidade. Arquivo. Edição de 29 de novembro de 2023.

⁴⁹ ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. **Pesquisa Diagnóstica**. 2023.

⁵⁰ ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. Gerência de Recursos Humanos. **Dados estatísticos de gênero na PGE-RJ**. Processo nº SEI-140001/033567/2024. 2024.

Em relação ao quantitativo de procuradores e procuradoras nas 1ª e 2ª categorias os números são semelhantes: do total de procuradores na 1ª categoria, 36,4% são procuradoras. Contudo, do total de procuradores da 1ª categoria promovidos por merecimento, a proporção diminuiu: apenas 34,1% são procuradoras. O mesmo ocorre na 2ª categoria: do total de procuradores, 36,6% são procuradoras. Mas do total de procuradores promovidos à 2ª categoria por merecimento, o percentual de procuradoras diminuiu: 34,2%.

A análise das datas de todas as promoções por merecimento permitiu constatar que, além das procuradoras serem menos promovidas proporcionalmente, também são promovidas depois que os procuradores, em regra. Em relação aos últimos 5 anos, chamou a atenção da Comissão que, nos anos de 2020 e 2021, dos 10 procuradores promovidos por merecimento à primeira categoria, apenas 1 era procuradora (em 2020). Nos anos de 2022 e 2023, 4 procuradoras foram promovidas em 10 e, no ano de 2024, foram promovidas mais procuradoras (3 em 5). As promoções à 2ª categoria também trazem dados semelhantes. Nos anos 2020 e 2021 foram promovidas 3 procuradoras em 10 (sendo apenas 1 em 2020), e o mesmo em relação a 2022 e 2023: 3 procuradoras em 10. No ano de 2024, pela primeira vez foram promovidas mais procuradoras (3 em 5).

Tais números, mesmo quando comparados aos períodos anteriores a 2020, reforçam um padrão de se promover menos procuradoras e sempre depois de uma sequência maior de promoções de procuradores (nesse sentido, os dados do RH demonstram que entre os anos de 2007 e 2019 foram promovidas por merecimento apenas 29,4% de procuradoras para a 1ª categoria, sendo que nenhuma procuradora foi promovida nos anos de 2008, 2013, 2014 e 2015). Em muitos anos, as procuradoras foram promovidas abaixo da proporção de seu número na carreira, ou quando promovidas, demoraram mais tempo que seus pares para alcançar ascensão profissional.

Importa esclarecer, ademais, acerca dos dados sobre promoção por merecimento que, sem embargo, haja aparente proximidade entre número absoluto de procuradoras promovidas por merecimento nas categorias e número absoluto de procuradoras na carreira, tais números devem ser contextualizados, sob pena de se concluir apressadamente que não há desigualdade de gênero nas promoções por merecimento. As promoções do ano de 2024 revelam uma fotografia favorável, porém, momentânea, diante do histórico adverso, merecendo um monitoramento constante.

Diante do quadro apresentado, apresenta-se um horizonte de desafios que merecem enfrentamento célere pelo mundo de instituições privadas e públicas, em especial, conforme o objetivo do trabalho, na aldeia da advocacia pública.

3. Das Políticas de Promoção da Equidade nas Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal: uma proposta para efetivação do direito à igualdade de gênero na advocacia pública

Um dos elementos fundamentais para concretização dos direitos fundamentais são as garantias. Para que não sejam mera carta de intenções, os direitos fundamentais, entre os quais, a igualdade de gênero, dependem, em alguma medida, de mecanismos assecuratórios que aproximem o discurso jurídico da realidade, sendo as políticas públicas um exemplo fundamental para sua efetividade, devendo o poder público respeitar, proteger, promover, prover, informar, monitorar, fiscalizar e avaliar a realização do direito à igualdade de gênero e à não discriminação.

Em parecer elaborado em razão de consulta do CNJ, “a respeito da possibilidade constitucional de instituição, por ato normativo do próprio CNJ, de política de ação afirmativa em favor das juízas para acesso aos cargos de magistratura no âmbito tribunais brasileiros de 2º grau” o Professor Daniel Sarmento respondeu que “é medida constitucional” “a instituição de política de ação afirmativa para ampliação do acesso de juízas aos cargos de magistratura no âmbito dos tribunais brasileiros de 2º grau”.

Assim concluiu o Professor de Direito Constitucional da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ:

(...) os papéis de gênero e a dupla jornada de trabalho, por exemplo, dificultam as aprovações em concursos, as mudanças de domicílio necessárias à progressão na carreira, o cumprimento de metas de produtividade e a frequência em cursos de aperfeiçoamento. Os estereótipos de gênero vigentes podem atrapalhar promoções, especialmente por merecimento. A masculinidade dos ambientes de poder em que se desenvolvem as relações necessárias aos avanços na carreira da magistratura também compõe esse quadro discriminatório.⁵¹

A advocacia pública, com status constitucional de função essencial à justiça, assim como o Poder Judiciário, de acordo com art. 132 da Constituição Federal de 1988, deve ser exemplo para a Administração Pública que orienta, pois, como órgão central do sistema jurídico dos Estados, funciona como farol de integridade, de modo que o dever de promoção da igualdade de gênero deve ocorrer na própria instituição. O emprego recente pelo CNJ de ação afirmativa em favor da paridade entre homens e mulheres nas promoções deve provocar reflexões nas demais instituições.

Portanto, neste capítulo, pretende-se trazer à baila uma proposta de um plano de equidade para a advocacia pública, elencando-se medidas exemplificativas voltadas à concretização do direito à igualdade de gênero das procuradoras, decorrência natural de uma Administração ética e comprometida com a cultura da probidade e respeito às diferenças, entre as quais: (i) a criação de organismos especializados voltados à temática; (ii) políticas de paridade e representatividade nos cargos, funções e atividades acadêmicas; (iii) proteção da parentalidade, de modo a criar um ambiente de trabalho sem discriminação de pais e mães; (iv) monitoramento e pesquisas diagnósticas; (v)

⁵¹ SARMENTO, Daniel. Parecer. **Mulheres no Poder Judiciário e Discriminação de Gênero**: criação de política de ação afirmativa para acesso de juízas aos tribunais de 2º grau como imperativo constitucional. 2023.

promoção de cursos, atividades educativas e de sensibilização; (vi) formação de memória, reconhecimento e visibilidade do trabalho de mulheres; (vii) combate ao assédio.

3.1. Da criação de organizações internas especializadas na temática do gênero

Nos últimos anos, surgiram, em diversas instituições públicas dos entes federativos, organismos especializados voltadas ao gênero e ao combate ao assédio: comitês, comissões, conselhos⁵². A Resolução nº 4.694/2021, da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, instituiu, pela primeira vez, entre as Procuradorias estaduais do Brasil, a Comissão Especial para Promoção de Igualdade de Gênero, inspirando outras instituições⁵³. Trata-se de exemplo exitoso da concretização de uma das garantias dos direitos fundamentais, a garantia de organização, como forma de agrupar num mesmo órgão os interesses que afetam a temática da desigualdade de gênero na Procuradoria do Estado. A Comissão é um órgão opinativo e suas atribuições confirmam o mencionado desiderato⁵⁴.

Entre as atribuições da Comissão, destacam-se a (i) proposição de políticas institucionais internas de valorização da equidade; bem como de estratégias institucionais de prevenção e combate à discriminação de gênero no âmbito interno da Procuradoria; (ii) além da contribuição para o alcance dos objetivos 5 e 16 de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU e de suas metas, entre as quais: alcançar a igualdade de gênero.

Importa, ainda, o fortalecimento da interlocução entre as procuradorias dos Estados, o denominado diálogo institucional como o promovido nos congressos nacionais e nos fóruns, no que se refere ao tema do gênero, pois a troca de experiências, de procedimentos e de ações de sucesso contribuirá para acelerar a efetividade do multicitado direito. O Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal – CONPEG constituiu organismo capaz de articular e centralizar a atuação jurídica dos Estados, construindo políticas públicas conjuntas e ações de interesse comum, como o Fórum Nacional de Equidade e Diversidade, com representantes de todas as PGE's⁵⁵.

⁵² Os núcleos podem englobar ainda questões de diversidade sexual, raça, pessoas com deficiência e outros grupos vulnerabilizados a depender da conformação de cada instituição.

⁵³ Outras Procuradorias já adotaram modelos semelhantes, como a Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo e a Procuradoria Geral do Estado da Bahia, no ano de 2023. No âmbito federal, a AGU (Advocacia Geral da União) criou em 2023 o Comitê de Diversidade e Inclusão para propor e fiscalizar políticas públicas ligadas a projetos que promovam a igualdade de gênero, de etnia e de cor. Portaria Normativa AGU nº 85/2023.

⁵⁴ MORGADO, Cíntia. A Comissão Especial de Promoção da Igualdade de Gênero da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro e o direito à boa administração: As pessoas no centro da atuação pública. **Revista Carioca de Direito**. V. 4, 2023.

⁵⁵ NUNES, Aline Teixeira Leal; MANOEL, Márcia dos Anjos. (Des)Igualdade de gênero: por uma advocacia pública estadual sustentável. **Revista ANAPE**. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres. Março. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), 2024.

3.2. Da representatividade e paridade em cargos, funções e atividades acadêmicas: “nada sobre nós sem nós”⁵⁶

A representatividade e a paridade decorrem da própria noção essencial da igualdade em termos de simples expressão numérica, ou seja, garantem que haja o mesmo número de homens e mulheres nas instituições. Contudo, a representatividade ainda gera sentimento de pertencimento e adequação das políticas às reais necessidades dos grupos atingidos. A presença de mulheres em cargos de alta liderança contribui para mudança da cultura institucional, muitas vezes não consciente, de que certos lugares não pertencem às mulheres em razão de estigmas e estereótipos. A adequação das reais necessidades decorre da contribuição da perspectiva feminina para o debate. Cite-se, por exemplo, que o aumento da representação feminina em um ponto percentual no poder legislativo leva a um aumento na proporção de investimentos em educação⁵⁷.

Neste sentido, deve haver (i) ampliação da participação de procuradoras e servidoras em cargos e funções de liderança, inclusive na alta administração; (ii) mecanismos que assegurem a proporcionalidade entre palestrantes, moderadoras(es), presidentes de mesas e demais intermediadores em eventos científicos e acadêmicos realizados pelas PGE's; (iii) e de professoras/coordenadoras nas Escolas de Governo das PGE's.

A (iv) proporcionalidade também deve ser respeitada nas promoções por merecimento, sugerindo-se estudos sobre editais exclusivos para mulheres, considerando que nem sempre são objetivos os critérios de progressão na carreira, estando as mulheres em desvantagem diante da menor ocupação de cargos de alta liderança e participação na vida acadêmica. Importa esclarecer que o tratamento neutro, aparentemente igualitário entre homens e mulheres, pode encobrir desigualdades e desvantagens iniciais na disputa por vagas em cargos de alta liderança ou na promoção. Portanto, uma das recentes contribuições da Comissão para esta questão foi a manifestação sobre a Resolução PGE-RJ nº 5.090, de 16 de maio de 2024, que cuida dos critérios de promoção por merecimento na Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, a partir da perspectiva de gênero.

⁵⁶ A citação refere-se ao título de livro que cuidava dos direitos de pessoas com deficiência, mas aplica-se ao direitos das mulheres, na medida em que sua participação é fundamental para mudança da desigualdade a partir da própria perspectiva daquelas que sofrem os efeitos da desigualdade. SASSAKI, Romeu Kazumi. **Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão** – Parte 1. Revista Nacional de Reabilitação, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16

⁵⁷ PEREZ, Caroline Criado. **Mulheres invisíveis**. O viés dos dados em mundo projetado para homens. Tradução: Renta Guerra. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022, p. 275. É muito importante a atuação de grupos subordinados em minoritários, o que leva à expansão do espaço discursivo, com potencial emancipatório pois coloca em cena corpos, experiências, problemas, interesses e necessidades que foram forçados ao silêncio ou estigmatizados. BIROLI, Flávia. *Op.cit.*, p.199, 2018.

As Procuradoras do Estado Aline Teixeira Leal Nunes (PGE/AM) e Márcia dos Anjos Manoel (PGE/RS), em trabalho publicado na revista da ANAPE, em edição com a colaboração exclusivamente feminina, no ano de 2024, sobre este aspecto, lembraram:

(...) o item 5 da recomendação no 28 do Comitê para Eliminação da Discriminação contra as Mulheres estabelece que a discriminação também ocorre quando não intencional e continua que daí se depreende que um tratamento idêntico ou neutro das mulheres e dos homens pode constituir uma discriminação contra as mulheres sempre que esse tratamento tiver como resultado ou efeito privá-las do exercício de um direito por não se ter levado em conta a pré-existência de desvantagens e de desigualdades que afetam as mulheres, por motivos de gênero.⁵⁸

Ao lado de tais medidas, (v) os setores responsáveis pelos recursos humanos, com objetivo de monitorar a efetividade do direito à paridade, devem compilar dados atualizados anualmente acerca de promoções e distribuição das mulheres nas carreiras das PGE's.

3.3. Da tutela da parentalidade

A desigualdade de gênero que se revela presente em diversos segmentos não pode ser afastada dos estudos da parentalidade. A divisão sexual do trabalho que impôs às mulheres os cuidados com os filhos e a discriminação contra a mulher estiveram positivados no Brasil com as inúmeras discriminações constantes do Código Civil Brasileiro de 1916, como visto no primeiro capítulo.

Durante muitas décadas, só se reconhecia um tipo de família, pautada no casamento heteronormativo e só se reconheciam os filhos daí advindos. De acordo com Maria Rita de Holanda, “o patriarcado se firmou em fortes raízes ainda hoje remanescentes”⁵⁹.

A maternidade tem se mostrado como importante fator agravante da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, mesmo quando não são mães, pois o simples fato de estar em idade fértil representaria um perigo aos olhos do empregador, inclusive quando é o Estado.

Por outro lado, a maternidade veio sendo protegida ao longo dos anos, com direitos reconhecidos antes de outros direitos civis, políticos ou sociais, como visto no capítulo anterior. Desde 1919, a OIT prevê o direito ao afastamento remunerado após o parto, o que no Brasil foi reproduzido pela Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, chegando ao período de 120 dias em 1988, como direito constitucional social.

No serviço público, mesmo com a estabilidade e maiores garantias de proteção à maternidade em relação às garantias trabalhistas, a desigualdade de gênero amplificada pela

⁵⁸ NUNES, Aline Teixeira Leal; MANOEL, Márcia dos Anjos. (Des)Igualdade de gênero: por uma advocacia pública estadual sustentável. **Revista ANAPE**. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres. Março. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), 2024.

⁵⁹ HOLANDA, Maria Rita. Parentalidade: entre a realidade social e o direito. Belo Horizonte: Forum, 2021.

maternidade também está presente. O tempo despendido no cuidado dos filhos não é considerado, propiciando um atraso ou mesmo uma barreira às mulheres na ascensão na carreira pública⁶⁰, o chamado “teto de vidro”, em que barreiras aparentemente invisíveis impedem sua ascensão, estando concentradas nos quadros mais baixos das corporações e instituições⁶¹.

Esse fato é reforçado pela diferença de proteção dada à licença-paternidade, que não é regulamentada em muitos países e no, Brasil, ainda vigora o prazo mínimo de 5 dias previsto na Constituição. O prazo menor concedido aos pais reafirma o estereótipo de gênero de que os cuidados com os filhos cabem somente às mães. De acordo com a CEDAW, “para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família”⁶².

Nesse sentido, o plano de equidade deve abarcar políticas de apoio à parentalidade, consubstanciadas nas seguintes propostas, podendo outras serem agregadas: (i) instituição de uma política protetiva para Procuradoras e Servidoras gestantes e lactantes; (ii) criação de uma sala apropriada para apoio à amamentação nas dependências de cada órgão, de acordo com as diretrizes da estratégia “Mulher Trabalhadora que amamenta” do Ministério da Saúde; (iii) instituição de afastamento remunerado para Residentes e Estagiárias lactantes, bem como adotantes, e para os Residentes e Estagiários após o nascimento dos filhos ou adoção; (iv) não suspensão do estágio probatório de Procuradoras(es) e Servidoras(es) durante a licença-maternidade e paternidade, a exemplo do que já ocorre no âmbito da AGU⁶³, PGE/SP⁶⁴ e do CNMP⁶⁵ e conforme decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 5.220-SP⁶⁶; (v) cumprimento da estabilidade gestante para sejam mantidos os cargos em comissão durante o prazo de licença maternidade/paternidade de procuradores e procuradoras e servidores e servidoras, bem como assegurado o retorno à lotação original, nos moldes da decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 542⁶⁷; (vi) adoção pelos RH dos prazos de

⁶⁰ VIANA, Diego. Mulheres enfrentam barreiras para a ascensão no serviço público brasileiro. **Revista Pesquisa Fapesp**. Edição 325, mar. 2023. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/mulheres-enfrentam-barreiras-para-a-ascensao-no-servico-publico-brasileiro/>. Acesso em: 01/05/24.

⁶¹ BIROLI, Flávia. *Op.cit.*, 2018.

⁶² BRASIL. *Op. cit.* 2002.

⁶³ BRASIL. Advocacia Geral da União. **Parecer-plenário N° 03/2016/CNU-DECOR/CGU/AGU** (17/08/2016). Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45673>, Acesso em 28/07/24.

⁶⁴ ESTADO DE SÃO PAULO. Procuradoria Geral do Estado. **Parecer PA n.º 9/2022**. Disponível em: <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20diversos/Parecer%20PA%2009-2022.pdf>. Acesso em 28/07/24.

⁶⁵ CNMP. **Resolução n° 280, de 12 de dezembro de 2023**. Diário Eletrônico do CNMP. Edição n° 225. Caderno processual. 12/12/23.

⁶⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação direta de inconstitucionalidade 5220**. Relatora: Ministra Carmem Lúcia, 15 de março de 2021. DJE, 06/04/21.

⁶⁷ *Id.* **Recurso Extraordinário 842844, Tema 542**. Relator: Ministro Luiz Fux, 5 de outubro de 2023. DJE, 09/10/23.

licenças-maternidade e paternidade igualitário para mães e pais adotantes e pais solo e casais homoafetivos, conforme a jurisprudência do STF.

3.4. Da realização de pesquisas de natureza diagnóstica

O monitoramento e a fiscalização da realização do direito à igualdade de gênero e à não discriminação fazem parte do elenco de garantias dos direitos fundamentais. A observação da realidade faz parte do progresso humano, pois a partir da coleta de dados, são tomadas as decisões que ditam os rumos da sociedade. Neste sentido, considerando que os homens são considerados como o padrão nas mais diversas áreas, e as mulheres as figuras atípicas, o viés dos dados não contempla o universo feminino, o que aprofunda ainda mais a desigualdade de gênero.⁶⁸

Cite-se, como exemplo de monitoramento, o Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, publicado em 2023 pelo CONPEG, apresentando-se como instrumento relevante para detectar desigualdades internas da advocacia pública estadual e para combatê-las.

Desta feita, a realização de pesquisas de natureza diagnóstica é fundamental para a visibilidade dos dados acerca da desigualdade de gênero na advocacia pública, como as citadas no capítulo anterior, no plano nacional e estadual.

3.5. Da capacitação continuada e das atividades educativas

A realização de palestras, cursos, rodas de conversa, bem como outras atividades informativas e educativas fazem parte das garantias gerais de direitos fundamentais. A educação é um processo contínuo de melhora do conhecimento, desenvolve a sensibilidade e desperta a consciência sobre padrões ou comportamentos.

Ressalte-se o advento de legislação recente, que instituiu o Programa de Enfrentamento ao Assédio Sexual no âmbito da Administração Pública direta e indireta de todos os entes da Federação,

⁶⁸ A lacuna dos dados de gênero, em geral, não é deliberada, mas resultado de um modo de pensar, distorcendo dados que parecem objetivos. A experiência e a perspectiva masculina passaram a ser vistas como universais, enquanto a experiência feminina - metade da população global - é vista como um nicho. A partir de exemplos das mais diferentes áreas, como saúde e medicamentos, construção de carros, períodos de crises e guerras, Caroline Criado demonstra a invisibilidade das mulheres nos estudos e nas alocações de recursos. PEREZ, Caroline Criado. *Op. cit.*, 2022. Em 2012, o Comitê CEDAW expressou sua preocupação pela falta de dados precisos e coerentes sobre a violência contra a mulher no Brasil. De igual modo, a Comissão Parlamentar de Inquérito do Senado Federal brasileiro, criada em 2012 para facilitar a execução da Lei Maria da Penha, também identificou, no ano de 2016, a dificuldade de coletar dados sobre a situação de violência contra a mulher no país pois foram encontradas base de dados diferentes: da polícia, de diferentes entidades de saúde, do judiciário e também de níveis diferentes. Corte Interamericana de Direitos Humanos.

além de todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação (Lei federal nº 14.540/2023). Os objetivos do legislador contemplaram a prevenção e o combate ao assédio, através de campanhas educativas, orientação, divulgação de canais de denúncia, bem como a capacitação dos agentes públicos para prevenção ou solução do problema nos órgãos públicos. O conceito de violência amparado pela novel lei abraça as noções encontradas na Lei Maria da Penha, no Código Penal e na Lei federal nº 13.431/2017. A última lei agrega a noção de “violência institucional”, aquela praticada pela instituição pública ou conveniada, podendo gerar a revitimização.

Como bem destacam as Procuradoras do Estado Aline Teixeira Leal Nunes (PGE/AM) e Márcia dos Anjos Manoel (PGE/RS):

(...) no art. 7º da Lei nº 14.540/2023, determina-se a obrigatoriedade de órgãos e entidades manterem, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados na forma prevista no inciso VII do caput do art. 5º, que estabelece programas de capacitação sobre prevenção e enfrentamento do assédio sexual. Trata-se de uma legislação de prevenção educativa, que valoriza a capacitação de agentes e distribuição de informes, palestras, seminários e afins a serem feitos com regularidade nos ambientes citados.⁶⁹

Neste sentido, é dever das instituições da advocacia pública (i) a realização de cursos de capacitação relacionados à temática de gênero e parentalidade; (ii) a inclusão nos editais de concurso e seleção para cargos das Procuradorias de programas que contemplem conteúdo de direito antidiscriminatório; (iii) a inclusão, como matéria obrigatória nos cursos de pós-graduação capitaneados pelas Escolas Superiores das PGE's, de disciplinas que contemplem a conteúdo de direito antidiscriminatório; (iv) a programação de campanhas educativas, palestras, cartilhas e eventos gerais, promovendo a diversidade, igualdade e equidade.

3.6. Da construção de memória e do reconhecimento:

A valorização da memória deve ser um dos pilares de qualquer instituição e em especial como medida de valorização para a promoção da igualdade de gênero. Tais medidas têm um duplo objetivo: reverenciar mulheres importantes para a instituição e promover a sensibilização e a conscientização, incentivando as novas gerações.

Como já dizia Bertha Lutz: “alguém precisa contar essa história porque nós não tivemos tempo.” Assim, as novas gerações, em igual sentido, se beneficiam duplamente: homenageiam as que vieram antes e se inspiram a seguir adiante na conquista por direitos.

⁶⁹ NUNES, Aline Teixeira Leal; MANOEL, Márcia dos Anjos. *Op. cit.*, p. 18. 2024.

Neste capítulo, propomos (i) ações de resgate da história e da memória de mulheres Procuradoras e Servidoras que atuaram na instituição; (ii) instituição de condecorações e prêmios para mulheres da sociedade em geral, além de Procuradoras e Servidoras, que se destacam na promoção dos interesses públicos tutelados pelas PGE's; (iii) instituição de prêmios acadêmicos ou de outra natureza relacionados à temática de gênero.

3.7. Enfrentamento ao assédio

A violência no trabalho é tão antiga quanto o próprio trabalho. Uma pressão por maior produtividade, menores custos, competitividade, flexibilidade, disponibilidade e perfis multitarefas levam a um ambiente hostil com impactos negativos na vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

A Convenção nº 190⁷⁰, da OIT, define a “violência e o assédio” em seu art. 1º da seguinte forma: “o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”. Ainda de acordo com a Convenção, o assédio baseado no gênero inclui o assédio sexual.

Cabe ressaltar que a Convenção se preocupou, já em seu artigo primeiro, a destacar a violência e o assédio em relação ao gênero, reconhecendo, portanto, a maior vulnerabilidade das mulheres no trabalho. Nesse sentido, registre-se, ainda, que em seu preâmbulo estão referenciadas as Convenções Internacionais sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, corroborando que as vítimas mais frequentes são atravessadas por fatores de gênero e raça.

O assédio sexual constitui uma das formas de violência de gênero tendo as mulheres como as principais vítimas. As relações de poder aqui se tornam centrais e a ausência de consentimento da vítima é o outro fator a ser considerado. E o imbricamento entre o assédio moral e sexual é comum e novamente tem como vítima principal a mulher⁷¹.

Em 2023, foi aprovada a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Tal norma é de suma importância para enfrentamento do tema no serviço público.

⁷⁰ OIT. Convenção da OIT nº 190: **Convenção sobre Violência e Assédio**. 2019.

⁷¹ ANDRADE, Cristiane; ASSIS, Simone. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>.

O enfrentamento ao assédio exige algumas ações por parte da Gestão que podem ser assim elencadas: (i) criação de canal de denúncia que garanta o anonimato e respectiva governança para o tratamento de denúncias de assédio e outras formas de violência dentro das PGEs; (ii) criação de campanha de orientação de como fazer uma denúncia, juntar elementos, evitar denúncias vazias bem como divulgação do canal; (iii) realização de cursos de capacitação para o enfrentamento ao assédio destinado às lideranças da instituição e aos responsáveis pelo acolhimento das vítimas, bem como para a capacitação de todos os integrantes; (iv) promoção do bem-estar e acolhimento de procuradoras, procuradores, servidoras e servidores, inclusive com apoio psicológico; (v) ter ao menos uma Procuradora em atuação nas Corregedorias; (vi) adotar um protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nos processos administrativos que envolvam casos de assédio, especialmente sexual, evitando a revitimização.

Conclusão

O presente estudo propõe um plano de equidade de gênero para a advocacia pública. Os direitos fundamentais dependem, em grande medida, de mecanismos assecuratórios para sua efetividade, um dos seus grandes desafios. O direito à igualdade de gênero e à não discriminação, portanto, demanda garantias de promoção, prevenção, monitoramento, fiscalização, informação, educação, entre outros, para sua concretização nos espaços privados e públicos.

No ambiente de trabalho, a desigualdade entre os gêneros é acirrada pelos estereótipos e estigmas que afastam as mulheres de alguns postos e ocupações, além da divisão desigual das responsabilidades reprodutivas e de cuidado, que recai desproporcionalmente sobre as mulheres. As instituições públicas, que incluem as Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal, tendem a reproduzir a cultura da sociedade à qual pertencem.

Desse modo, além de atender às cidadãs e aos cidadãos, as políticas de promoção da igualdade citadas devem ser voltadas também às servidoras que compõem seu quadro, nomeadamente, para fins do presente trabalho, as procuradoras dos Estados e do Distrito Federal. A advocacia pública, órgão central do sistema jurídico da Administração Pública, em decorrência do seu papel, como função essencial à justiça, ao orientar a criação, a implementação e o monitoramento de políticas públicas, deve servir de exemplo de atuação ética e comprometida com a salvaguarda dos direitos fundamentais das mulheres.

Isto posto, propõe-se um plano de equidade para a advocacia pública, elencando-se medidas exemplificativas, entre as quais: (i) a criação de organismos especializados voltados à temática; (ii) políticas de paridade e representatividade nos cargos, funções e atividades acadêmicas; (iii) proteção

da parentalidade, de modo a criar um ambiente de trabalho sem discriminação de pais e mães; (iv) monitoramento e pesquisas diagnósticas; (v) promoção de cursos, atividades educativas e de sensibilização; (vi) formação de memória, reconhecimento e visibilidade do trabalho de mulheres; (vii) combate ao assédio.

Referências

ANDRADE, Cristiane; ASSIS, Simone. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>.

Banco Interamericano De Desenvolvimento - BID. **Mulheres líderes no setor público da América Latina e do Caribe: lacunas e oportunidades**. Sandra Naranjo Bautista, Mariana Chudnovsky, Luciano Strazza, Edgardo Mosqueira, Carmen Castañeda. União Federal. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Notícias. Edição de 20 de abril de 2023.

BBC NEWS. Brasil. **Favorita entre democratas, Hillary Clinton anuncia pré-candidatura nos EUA**. Edição de 12/04/2015.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Advocacia Geral da União. **Parecer-plenário Nº 03/2016/CNU-DECOR/CGU/AGU** (17/08/2016). Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45673>, Acesso em 28/07/24.

BRASIL. Advocacia Geral da União. **Portaria Normativa AGU nº 85/2023**. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1804/1952**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=196374>. Acesso em 11/08/24.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência da Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm. Acesso em: 08/08/24.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Diário Oficial da União, 16/09/02.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm. Acesso em: 08/08/24.

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Diário Oficial da União de 03/09/62.

BRASIL. **Lei nº 6.515, de 26 de dezembro de 1977**. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Diário Oficial da União de 27/12/77.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Notícias. Edição de 20 de abril de 2023. **Mulheres líderes no setor público da América Latina e do Caribe: lacunas e oportunidades**. Sandra Naranjo Bautista, Mariana Chudnovsky, Luciano Strazza, Edgardo Mosqueira, Carmen Castañeda.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação direta de inconstitucionalidade 5220**. Relatora: Ministra Carmem Lúcia, 15 de março de 2021. DJE, 06/04/21.

Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso Barbosa de Souza e Outros vs BRASIL. Sentença de 7 de Setembro de 2021.

ESTADO DA GUANABARA. Procuradoria Geral do Estado. **Revista de Direito da Procuradoria Geral Estado da Guanabara** (n.º 09-28). 1º Concurso para Procurador do Estado. 1963.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. Gerência de Recursos Humanos. **Dados estatísticos de gênero na PGE-RJ**. Processo nº SEI-140001/033567/2024. 2024.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. Página eletrônica Imprensa. **PGE-RJ condecora Autoridades**, Procuradores e Servidores com a Medalha do Mérito. Edição de 6 de junho de 2024.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. Página eletrônica. Portal interno. Igualdade de Gênero. Documentos. **Relatório Pesquisa Igualdade de Gênero** - out/21. Edição de outubro de 2021.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. Página eletrônica. Notícias. **PGE/SP apresenta levantamento nacional inédito sobre equidade e diversidade na advocacia pública estadual brasileira**. Panorama completo sobre Diversidade e Equidade. Arquivo. Edição de 29 de novembro de 2023

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. **Pesquisa Diagnóstica**. 2023.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Procuradoria Geral do Estado. **Seminário os 35 anos da Constituição: Bastidores das Lutas das Mulheres por seus Direitos**. Rio de Janeiro, 23/10/24. 1 vídeo (180 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Kiv9H8OrNkA&t=139s>. Acesso em: 10/08/24.

ESTADO DE SÃO PAULO. Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. Notícias. **PGE/SP apresenta levantamento nacional inédito sobre equidade e diversidade na advocacia pública estadual brasileira**. Panorama completo sobre Diversidade e Equidade. Arquivo. Edição de 29 de novembro de 2023.

ESTADO DE SÃO PAULO. Procuradoria Geral do Estado. **Parecer PA n.º 9/2022**. Disponível em: <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20diversos/Parecer%20PA%2009-2022.pdf>. Acesso em 28/07/2024.

ESTÉS, Clarissa Pinkola. **Mulheres que correm com lobos**. Rio de Janeiro: Rocco, 2018.

FEDERICI, Sílvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. 2ª ed. São Paulo: Elefante, 2023.

FEDERICI, Sílvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FONTOURA, Natália (org). **O uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2016.

HOLANDA, Maria Rita. Parentalidade: entre a realidade social e o direito. Belo Horizonte: Forum, 2021.

IACONELLI, Vera. **Manifesto Antimaternalista: psicanálise e políticas de reprodução**. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. - IBGE. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. 2a. ed. 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2a. edição. 2021.

KALIL, Angélica. **Bertha Lutz e a Carta da ONU**. São Paulo: Veneta, 2021.

LOPES, Cristiane. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. cadernos pagu (26), janeiro-junho de 2006: pp.405-430. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/?format=pdf>. Acesso em: 11/04/24.

MAINIER HACK, Fernanda; MORGADO, Cíntia. A Residência Jurídica e a Licença Remunerada em razão aa Parentalidade: Um novo instrumento de promoção da igualdade de gênero na Administração Pública. **Revista ANAPE**.

Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres. Março. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), 2024.

MELLO, Célia Cunha. Igualdade de gênero e direito das mulheres. Políticas afirmativas que promovam o alcance de paridade de gênero nas instituições jurídicas brasileiras. **Revista ANAPE**. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres. Março. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), 2024.

MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. **Feminismos no Brasil: memórias de quem fez acontecer**. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo. 2022.

MORGADO, Cíntia. A Comissão Especial de Promoção da Igualdade de Gênero da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro e o direito à boa administração: As pessoas no centro da atuação pública. **Revista Carioca de Direito**. V. 4, n.. 2023.

NUNES, Aline Teixeira Leal; MANOEL, Márcia dos Anjos. (Des)Igualdade de gênero: por uma advocacia pública estadual sustentável. **Revista ANAPE**. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres. Março. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), 2024.

OIT. Convenção da OIT nº 190: **Convenção sobre Violência e Assédio**. 2019.

OIT. **Licenças e responsabilidades familiares**. Nota da OIT sobre trabalho e família nº 6, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229658.pdf. Acesso em: 01/05/2024.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque, ONU, 1948.

ONU. **Investir nas mulheres é apostar na igualdade de gênero**. 07/03/24. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/262602-artigo-investir-nas-mulheres-%C3%A9-apostar-na-igualdade-de-g%C3%AAnero>. Acesso em: 11/08/24.

PAIVA, Leonor Nunes. **Seminário os 35 anos da Constituição: Bastidores das Lutas das Mulheres por seus Direitos**. Rio de Janeiro, 23/10/24. 1 vídeo (180 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Kiv9H8OrNkA&t=139s>. Acesso em: 10/08/24.

PEREZ, Caroline Criado. **Mulheres invisíveis**. O viés dos dados em mundo projetado para homens. Tradução: Renta Guerra. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

PIKETTY, Thomas. **Uma breve história da igualdade**. Tradução: Maria de Fátima Oliva do Couto. 1a. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022

PIOVESAN, Flávia, **Igualdade de Gênero na Constituição Federal: os direitos civis e políticos das mulheres do Brasil**. 2008. Curadoria Enap, p. 02. Disponível em <https://exposicao.enap.gov.br/items/show/214>. Acesso em 07/08/24.

RIBEIRO CABRAL, Maria das Graças.. **Prêmio Jurídico Acadêmico Procuradora do Estado Maria da Penha Machado Ribeiro - Parte 1**. Rio de Janeiro, 18/03/24. 1 vídeo (70 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=9nnvQkU_p7g&t=1s. Acesso em: 10/08/24.

RIBEIRO CABRAL, Maria Luiza. **Prêmio Jurídico Acadêmico Procuradora do Estado Maria da Penha Machado Ribeiro - Parte 1**. Rio de Janeiro, 18/03/24. 1 vídeo (70 minutos). Publicado no Canal TV PGE. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=9nnvQkU_p7g&t=1s. Acesso em: 10/08/24.

SARMENTO, Daniel. Parecer. **Mulheres no Poder Judiciário e Discriminação de Gênero: criação de política de ação afirmativa para acesso de juízas aos tribunais de 2º grau como imperativo constitucional**. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 1. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16.

VIANA, Diego. Mulheres enfrentam barreiras para a ascensão no serviço público brasileiro. **Revista Pesquisa Fapesp**. Edição 325, mar. 2023. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/mulheres-enfrentam-barreiras-para-a-ascensao-no-servico-publico-brasileiro/>. Acesso em: 01/05/24.

ZOGBI, Paula. **Sete mulheres pioneiras que abriram espaço às outras em áreas antes inacessíveis.** *INFOMONEY*. Carreira. Edição de 08 de março de 2016.

YAMAGUT, Bruna. O Globo. **Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, diz pesquisa.** Edição de 08 de março de 2023