

O DIREITO, AS MULHERES E A ADVOCACIA

EM HOMENAGEM A
HELENA VALDÉS, A PRIMEIRA ADVOGADA DO PARÁ

ANDRÉ AUGUSTO MALCHER MEIRA
(COORDENADOR)

COMISSÃO CIENTÍFICA

*Ana Maria Rodrigues Barata
Ângela Serra Salles
Maria Avelina Imbiriba Hesketh
Roberta Menezes Coelho de Souza
Paula Frassinetti Mattos*

**O DIREITO,
AS MULHERES E A ADVOCACIA**



*EM HOMENAGEM A
HELENA VALDÉS, A PRIMEIRA ADVOGADA DO PARÁ*



Belo Horizonte
2025

CONSELHO EDITORIAL

Álvaro Ricardo de Souza Cruz
André Cordeiro Leal
André Lipp Pinto Basto Lupi
Antônio Márcio da Cunha Guimarães
Antônio Rodrigues de Freitas Junior
Bernardo G. B. Nogueira
Carlos Augusto Canedo G. da Silva
Carlos Bruno Ferreira da Silva
Carlos Henrique Soares
Claudia Rosane Roesler
Clémerson Merlin Cléve
David França Ribeiro de Carvalho
Dhenis Cruz Madeira
Dirceu Torrecillas Ramos
Edson Ricardo Saleme
Eliane M. Octaviano Martins
Emerson Garcia
Felipe Chiarello de Souza Pinto
Florisbal de Souza Del'Olmo
Frederico Barbosa Gomes
Gilberto Bercovici
Gregório Assagra de Almeida
Gustavo Corgosinho
Gustavo Silveira Siqueira
Herta Rani Teles Santos
Jamile Bergamaschini Mata Diz
Janaina Rigo Santin
Jean Carlos Fernandes
João Relvão Caetano - Portugal
Jorge Bacelar Gouveia - Portugal
Jorge M. Lasmari
José Antonio Moreno Molina - Espanha
José Luiz Quadros de Magalhães
José Octávio Serra Van-Dünem - Angola
Kiwonghi Bizazu
Leandro Eustáquio de Matos Monteiro
Luciano Stoller de Faria
Luiz Henrique Sormani Barbugiani
Luiz Manoel Gomes Júnior
Luiz Moreira
Márcio Luís de Oliveira
Maria de Fátima Freire Sá
Mário Lúcio Quintão Soares
Martonio Mont'Alverne Barreto Lima
Nelson Rosenvald
Paulo Roberto Coimbra Silva
Renato Caram
Roberto Correia da Silva Gomes Caldas
Rodolfo Viana Pereira
Rodrigo Almeida Magalhães
Rogério Filippetto de Oliveira
Rubens Begak
Sérgio André Rocha
Sidney Guerra
Vladimir Oliveira da Silveira
Wagner Menezes
William Eduardo Freire

É proibida a reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer meio eletrônico, inclusive por processos reprodutivos, sem autorização expressa da editora.

Impresso no Brasil | Printed in Brazil

Arraes Editores Ltda., 2025.

Coordenação Editorial: Fabiana Carvalho

Produção Editorial e Capa: Danilo Jorge da Silva

Revisão: Responsabilidade do Autor

342.655 O direito, as mulheres e a advocacia: em homenagem post mortem a
D598 Helena Valdés: a primeira advogada do Pará / [Coordenado
2025 por] André Augusto Malcher Meira. – Belo Horizonte: Arraes Editores, 2025.
299 p.

ISBN: 978-65-5929-535-7
ISBN: 978-65-5929-537-1 (E-book)
Vários autores.

1. Direito. 2. Mulheres- Advocacia. 3. Brasil- Advocacia- Mulheres. 4. Lei Maria da Penha.
5. Direitos das mulheres. 6. Advocacia feminina. I. Valdés, Helena- Carreira. II. Meira, André
Augusto Malcher (Coord.). III. Tribunal de Justiça do Pará. IV. Título.

CDDir – 342.655
CDD(23.ed.) – 340.02

Elaborada por: Fátima Falci
CRB/6-700

MATRIZ

Av. Nossa Senhora do Carmo, 1650/loja 29 - Bairro Sion
Belo Horizonte/MG - CEP 30330-000
Tel: (31) 3031-2330

FILIAL

Rua Senador Feijó, 154/cj 64 - Bairro Sé
São Paulo/SP - CEP 01006-000
Tel: (11) 3105-6370

www.arraeseditores.com.br
arraes@arraeseditores.com.br

Belo Horizonte
2025

INSTITUTO SILVIO MEIRA - ACADEMIA DE DIREITO
www.institutosilviomeira.net.br

DIRETORIA

André Augusto Malcher Meira
Presidente

Roberta Menezes Coelho de Souza
Vice-presidente

Bruno Menezes Coelho de Souza
Diretor Secretário

Eduardo Vera-Cruz Pinto
Diretor Geral em Lisboa

Raimundo Chaves Neto
Diretor em Lisboa

Ana Patrícia Lima Freire
Diretora em Lisboa

Maria José Motta Sobreira
Diretora em Lisboa

MEMBROS

MEMBROS BENEMÉRITOS

1. ALUÍSIO AUGUSTO MARTINS MEIRA
2. ANTÔNIO MARIA FILGUEIRAS CAVALCANTE (IN MEMORIAM)
3. MARIA BETÂNIA FIDALGO ARROYO
4. MARIA HELENA DINIZ
5. MAURO IMBIRIBA CORRÊA
6. RITA DE CÁSSIA SANT ANNA CORTEZ

MEMBROS HONORÁRIOS

1. JÚLIO ANTÔNIO JORGE LOPES
2. VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS-KNOERR
3. MINISTRO JOSÉ BARROSO FILHO
4. INSTITUTO LUDOVICUS - CÂMARA CASCUDO

MEMBROS EFETIVOS

1. ADHERBAL MEIRA MATTOS
2. ADRIANA MALCHER MEIRA ROCHA
3. ANA MARIA BARATA
4. ANA CAROLINA BETZEL
5. ANDRESSA NERY LAMARÃO
6. ÂNGELA SABÁT
7. ÂNGELA SERRA SALLES
8. ANTÔNIO JOSÉ DE MATTOS NETO
9. AVELINA HESKET
10. BRUNA KOURY
11. BRUNO MENEZES COELHO DE SOUZA
12. CESAR BECHARA NADER MATTAR JR
13. CLODOMIR ARAÚJO JR
14. CLÓVIS CUNHA DA GAMA MALCHER FILHO
15. ELDER LISBOA DA COSTA - (in memoriam)
16. ERNANE MALATO
17. EULINA MAIA
18. EVA FRANCO
19. FABRÍCIO VASCONCELOS DE OLIVEIRA
20. FLÁVIA CHRISTIANE ALCÂNTARA FIGUEIRA
21. FREDERICO ANTÔNIO LIMA DE OLIVEIRA
22. GABRIELA HOLANDA CASTRO
23. HOMERO LAMARÃO NETO
24. JEFERSON ANTÔNIO FERNANDES BACELAR
25. JOSÉ HENRIQUE MOUTA ARAÚJO
26. JUSSARA DERENJI
27. KELLY GARCIA
28. LUCIANA MARIA MALCHER MEIRA
29. LUISA CHAVES
30. MAGDA ABOU EL HOSN

31. MARCELO HOLANDA
32. MARINA ANDRADE DA GAMA MALCHER GATO
33. MARINA PANTOJA BERNARDES
34. MILTON AUGUSTO DE BRITO NOBRE
35. NEY MARANHÃO
36. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
37. PAULA FRASSINETTI MATTOS
38. PAULO DE TARSO DIAS KLAUTAU FILHO
39. PERLLA PEREIRA
40. RAPHAEL SAMPAIO VALE
41. RENAN VIEIRA DA GAMA MALCHER
42. ROBERTA MENEZES COELHO DE SOUZA
43. RUI FRAZÃO DE SOUSA
44. SERGIO ALBERTO FRAZÃO DO COUTO (in memoriam)
45. THADEU DE JESUS E SILVA
46. VICTOR AUGUSTO DE OLIVEIRA MEIRA
47. ZENO VELOSO (in memoriam)
48. ZILAH MARIA CALLADO FADUL PETERSEN

SÓCIOS CORRESPONDENTES

1. ANA PATRÍCIA LIMA FEIRE - PERNAMBUCO E LISBOA
2. ANA PAULA BALBINO - MINAS GERAIS
3. AURÉLIO WANDER BASTOS - RIO DE JANEIRO
4. AURINEY BRITO - AMAPÁ
5. AUSTRÉIA MAGALHÃES CÂNDIDO - SÃO PAULO
6. CARMELA GRUNE - RIO GRANDE DO SUL
7. CLÁUDIO HENRIQUE DE CASTRO - PARANÁ
8. EDIT OLIVEIRA - LISBOA
9. EDUARDO SERUR- PERNAMBUCO
10. ELIZA GONÇALVES DIAS - CEARÁ
11. HÉLIO GUSTAVO ALVES - SANTA CATARINA
12. JOSÉ HORÁCIO HALFELD REZENDE RIBEIRO - SÃO PAULO
13. LILIAN AZEVEDO - ROMA
14. MARIANNA CHAVES - PARAÍBA E COIMBRA
15. RAIMUNDO CHAVES NETO - CEARÁ E LISBOA
16. RICARDO BEZERRA - PARAÍBA
17. ROBERTA AVELINE - ROMA / ITÁLIA
18. ROBERTO VICTOR PEREIRA RIBEIRO - CEARÁ
19. RODOLFO PAMPLONA FILHO - BAHIA
20. RODRIGO LIMA VAZ SAMPAIO - SÃO PAULO

21. SOFIA MIRANDA RABELO - MINAS GERAIS
22. VIVIANE SÉLLOS KNOÉRR - PARANÁ
23. HORÁCIO MONTESCHIO - PARANÁ
24. LUCIANA ABOIM MACHADO - SERGIPE

REALIZAÇÕES ISM

- I CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (SET/2013) - BELÉM
- II CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (SET/2014) - BELÉM (em homenagem a Egydio Machado Salles)
- III CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (MAIO/2015) - LISBOA
- IV CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (SET/2015) - BELÉM (em homenagem a Zeno Veloso)
- V CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (ABRIL/2016) - LISBOA (em homenagem a Clóvis Malcher)
- XVIII CONGRESSO INTERNACIONAL E XXI CONGRESSO IBEROAMERICANO DE DIREITO ROMANO (AGOSTO/2016) - BELÉM (em homenagem a Clóvis Malcher)
- VI CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (MAIO/2017) - LISBOA (em homenagem a Daniel Coelho de Souza)
- XXIV FÓRUM DE CIÊNCIA PENAL (SETEMBRO/2017) - FORTALEZA
- VISITA OFICIAL NA OMC - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO (ABRIL/2015) - GENEbra/SUÍÇA
- I CONGRESSO LUSO-ÍTALO-BRASILEIRO DE DIREITO (23 e 24 de ABRIL de 2018) - VATICANO/ROMA/ITÁLIA (em homenagem a Arnaldo Meira)
- VII CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (18 e 19 de OUTUBRO de 2018) - LISBOA/PORTUGAL (em homenagem a Adherbal Meira Mattos)
- II CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (25 e 26 de MARÇO de 2019) - ROMA/ITÁLIA (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
- SIMPÓSIO DE DIREITO ROMANO (14 de MAIO de 2019) - RIO DE JANEIRO (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
- COLUNBRADEC - CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA (14 de MAIO de 2019) - CURITIBA/PA (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira - em parceria com o UNICURITIBA)
- ENCONTRO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (27 de SETEMBRO de 2019) - LISBOA/PT (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)

- VIII CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (09 e 10 de OUTUBRO de 2019) - BELÉM/PA (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
- SIMPÓSIO DE DIREITO AMAZÔNICO (08 de NOVEMBRO de 2019) - BELÉM/PA em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
- 30 “LIVES” virtuais na época da pandemia Covid-19
- I CONGRESSO FRANCO-BRASILEIRO DE DIREITO (09 e 10 de MARÇO de 2022) - PARIS / FRANÇA (em homenagem aos 50 anos de formado do jurista FREDERICO COELHO DE SOUZA - “in memoriam”)
- III CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (10 e 11 de OUTUBRO de 2022) - ROMA/ITÁLIA (em homenagem aos 50 anos de formado do jurista FREDERICO COELHO DE SOUZA - “in memoriam”)
- IX CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (13 e 14 de OUTUBRO de 2022) - LISBOA/PT (em homenagem aos 50 anos de formado do jurista FREDERICO COELHO DE SOUZA - “in memoriam”)
- X CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (30 e 31 de MARÇO de 2023) - FUNCHAL/ILHA DA MADEIRA/PORTUGAL (em homenagem aos 10 anos do ISM)
- IV CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (02 e 03 de OUTUBRO de 2023) - ROMA/ITÁLIA (em homenagem aos 10 ANOS DO ISM)
- II SIMPÓSIO DE DIREITO AMAZÔNICO (27 de OUTUBRO de 2023 - BELÉM/PA)
- I CONGRESSO BRASIL GERMÂNICO DE DIREITO (29 e 30 de ABRIL de 2024) - FRAKFURT/ALEMANHA
- III SIMPÓSIO DE DIREITO AMAZÔNICO (30 de AGOSTO de 2024 - MANAUS/AM)
- V CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (23 e 24 de SETEMBRO de 2024) - ROMA/ITÁLIA
- I ISM WTO FORUM SUMMIT DE DIREITO COMERCIAL E COMÉRCIO INTERNACIONAL (22 de NOVEMBRO de 2024) - GENEVRA/SUIÇA

PRÓXIMAS REALIZAÇÕES

- XI CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (28 e 29 de ABRIL de 2025) - LISBOA/PORTUGAL
- II CONGRESSO GERMANO BRASILEIRO DE DIREITO (20 e 21 de JUNHO de 2025) - FRANKFURT/ALEMANHA

- VI CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (22 e 23 de SETEMBRO de 2025) - ROMA/ITÁLIA

PRÊMIO SILVIO MEIRA - LISTA DE PREMIADOS

- ANA PATRÍCIA LIMA FREIRE
- CÉSAR BECHARA NADER MATTAR JR
- CLÓVIS CUNHA DA GAMA MALCHER (in memoriam)
- CLÓVIS CUNHA DA GAMA MALCHER FILHO
- DES. CÉLIA REGINA DE LIMA PINHEIRO
- DANIEL QUEIMA COELHO DE SOUZA (in memoriam)
- DÉBORA BEMERGUY ALVES
- FREDERICO ANTÔNIO LIMA DE OLIVEIRA
- FREDERICO COELHO DE SOUZA (in memoriam)
- GUARANY JR
- JEFERSON ANTÔNIO FERNANDES BACELAR
- MAITÊ GADELHA (médica - edição especial)
- MARIA TERESA DA COSTA MACEDO
- DES. MILTON AUGUSTO DE BRITO NOBRE
- PAULO ARTHUR CAVALCANTE KOURY
- RAIMUNDO CHAVES NETO
- ROBERTO VICTOR PEREIRA RIBEIRO
- SÉRGIO ALBERTO FRAZÃO DO COUTO (in memoriam)
- DES. MARIA DE NAZARÉ SILVA GOUVEIA DOS SANTOS

PRÊMIO MYRTHES GOMES DE CAMPOS - LISTA DE PREMIADAS

- ROBERTA MENEZES COELHO DE SOUZA (2020)
- MARIA AVELINA IMBIRIBA HESKET (2021)
- ÂNGELA SERRA SALES (2022)
- ANA MARIA RODRIGUES BARATA (2023)
- PAULA FRASSINETTI MATTOS (2024)
- EULINA MAIA RODRIGUES (2025)

COMENDA MARIA ANNUNCIADA CHAVES

- MARIA BETÂNIA DE CARVALHO FIDALDO ARROYO (2024)

PRÊMIO HELENA VALDÉS

- DANIELA LIMA BARBALHO (2025)

CÁTEDRAS DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA DO ISM

- I. CÁTEDRA SILVIO MEIRA
- II. CÁTEDRA CLÓVIS MALCHER
- III. CÁTEDRA DANIEL COELHO DE SOUZA
- IV. CÁTEDRA ORLANDO BITAR
- V. CÁTEDRA AUGUSTO MEIRA
- VI. CÁTEDRA PAULO KLAUTAU
- VII. CÁTEDRA OTÁVIO MENDONÇA
- VIII. CÁTEDRA ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
- IX. CÁTEDRA OCTÁVIO MEIRA
- X. CÁTEDRA EGYDIO SALLES
- XI. CÁTEDRA INGLEZ DE SOUZA
- XII. CÁTEDRA BENEDITO NUNES
- XIII. CÁTEDRA PEDRO TEIXEIRA (LUSO-BRASILEIRA)
- XIV. CÁTEDRA EGYDIO SALLES FILHO
- XV. CÁTEDRA JOAQUIM LEMOS GOMES DE SOUZA
- XVI. CÁTEDRA LUIZ PAULO MALCHER
- XVII. CÁTEDRA EDSON FRANCO

PUBLICAÇÕES ACERVO SELO ISM

- I. DIREITO TRIBUTÁRIO ROMANO (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA - ED UFPA)
- II. INSTITUIÇÕES DE DIREITO ROMANO (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA - ED IASP)
- III. A LEI DAS XII TABUAS - FONTE DO DIREITO PÚBLICO E PRIVADO (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA - ED MADAMU)

- IV. TEIXEIRA DE FREITAS - O JURISCONSULTO DO IMPÉRIO (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA - ED ARRAES/MG)
- V. CLÓVIS BEVILAQUA - SUA VIDA SUA OBRA (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA - ED ARRAES/MG)
- VI. PROCESSO CIVIL ROMANO - (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA - ED ARRAES/MG)
- VII. FRONTEIRAS SANGRENTAS - HERÓIS DO AMAPA (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA - ED SENADO FEDERAL)
- VIII. CONTOS DE DIREITO ROMANO (AUTOR: ANDRÉ MEIRA. ED ARRAES/MG)
- IX. AS XII CÁTEDRAS - HOMENS DAS LETRAS JURÍDICAS NO PARA (AUTOR: ANDRÉ MEIRA. ED ARRAES/MG)
- X. ASSÉDIO MORAL LABORAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA LUSO-BRASILEIRA (AUTORA: GABRIELE ARRUDA BARATA. ED LÚMEN IURIS)
- XI. DIREITO COMERCIAL ROMANO (ED LÚMEN IURIS)
- XII. HISTÓRIAS DA BOLOTA (AUTOR: ANDRÉ MEIRA. ED PAKATATU)
- XIII. GREVE AMBIENTAL TRABALHISTA (AUTORA: PERLLA PEREIRA. ED ARRAES/MG)
- XIV. DIGESTO - A REVISTA JURÍDICA DO ISM (1ª EDIÇÃO)
- XV. DIGESTO - A REVISTA JURÍDICA DO ISM (2ª EDIÇÃO) - TEMAS DE DIREITO DE FAMÍLIA - HOMENAGEM A FREDERICO COELHO DE SOUZA
- XVI. DIGESTO - A REVISTA JURÍDICA DO ISM (3ª EDIÇÃO) - TEMAS DE DIREITO CIVIL - HOMENAGEM A ZENO VELOSO
- XVII. DIGESTO - A REVISTA JURÍDICA DO ISM (4ª EDIÇÃO) - TEMAS DE DIREITO ADMINISTRATIVO - HOMENAGEM A ARNALDO MEIRA
- XVIII. DIGESTO - A REVISTA JURÍDICA DO ISM (5ª EDIÇÃO) - TEMAS DE DIREITO DIGITAL E TECNOLOGIA - HOMENAGEM A LUIZ PAULO MALCHER
- XIX. BOLETIM JURÍDICO SILVIO MEIRA
- XX. BOLETIM JURÍDICO DA CÁTEDRA ZENO VELOSO

- XXI. BOLETIM JURÍDICO DA CÁTEDRA OTÁVIO MENDONÇA
- XXII. BOLETIM JURÍDICO DA CÁTEDRA OCTAVIO MEIRA
- XXIII. BOLETIM JURÍDICO DA CÁTEDRA AUGUSTO MEIRA
- XXIV. BOLETIM JURÍDICO DA CÁTEDRA LUIZ PAULO MALCHER
- XXV. BOLETIM JURÍDICO DA CÁTEDRA ORLANDO TEIXERA DA COSTA
- XXVI. CURSO DE DIREITO ROMANO (REEDIÇÃO SILVIO MEIRA EM 2025)
- XXVII. OS BALATEIROS DO MAICURU / OS NÁUFRAGOS DO CARNAPIJÓ / O OURO DO JAMANXIN (TRILOGIA DE ROMANCE AMAZONICO - REEDIÇÃO SILVIO MEIRA EM 2025)

HINO DO INSTITUTO SILVIO MEIRA

Letra e música: José Vicente Malheiros da Fonseca

*Nossa fonte do saber,
Entidade cultural
Para o estudo do Direito.*

*Salve nosso grande jurista!
Mestre do Direito Romano,
Que tanto orgulha o Pará
Tu és universal,
Sílvio Meira imortal,
E nas lições que deixaste,
Não há nada que afaste
Esse nosso ideal.*

*Sempre em prol da cultura
Base da educação
E na pesquisa, na cátedra,
Da ciência jurídica
Que inspira a canção.*

*Vamos cantar neste hino
Nosso Instituto querido,
Casa de Sílvio Meira,
Romanista, escritor,
Eternal professor.*

*Salve nosso grande jurista!
Mestre do Direito Romano,
Que tanto orgulha o Pará*

*Tu és universal,
Sílvio Meira imortal,
E nas lições que deixaste,
Não há nada que afaste
Esse nosso ideal.*

QUEM FOI SILVIO MEIRA?

Silvio Augusto de Bastos Meira, nome literário Silvio Meira, advogado, professor Catedrático e Emérito da UFPA, jurista, jurisconsulto, humanista, germanista, romancista, escritor. Homem de todas as letras. Filho do senador Augusto Meira com Anésia de Bastos Meira, nasceu em Belém do Pará no dia 14 de maio de 1919. Em 1924 iniciou os estudos primários no “Instituto Vieira”, concluindo em 1929. No ano seguinte, aos 11 anos, ingressou no Gynásio Paraense (Colégio Paes de Carvalho), onde organizou um jornal intitulado “Nihil”, com seis exemplares. Em 1935, aos 16 anos, termina o curso ginásial e realiza o curso pré-jurídico, quando inicia os estudos na língua alemã com a professora Otília Müller Schumann. Aos 18 anos escreve seu primeiro livro, “A conquista do Rio Amazonas”, onde conta a história do navegador Pedro Teixeira e, aos 19, escreve seu primeiro romance “Mato Grande”, inédito até hoje, quando, também, teve publicado no importante “Jornal do Commercio” um trabalho sobre Frederico Schiller, de sua autoria. Em 1937, ingressa na Faculdade de Direito do Pará. Em 1940, ainda acadêmico de direito, realiza concurso para o Ministério do Trabalho, conquistando o primeiro lugar entre 400 candidatos, assumindo como secretário do Tribunal Regional do Trabalho. Gradua-se em direito no ano de 1942, com o título de “laureado”, sendo o orador oficial da turma. Em 1943, desliga-se do Tribunal do Trabalho e é nomeado diretor da Junta Comercial do Estado do Pará. Inscrito na OAB-PA sob o nº 305, foi advogado militante por mais de 30 anos. Completou seus estudos humanísticos em bolsa de estudos na Alemanha, França e Itália, nos anos de 1957 a 1962. Em todas as missões ao exterior manteve contato pessoal com eminentes romanistas, tendo várias de suas obras traduzidas para vários idiomas.

Projetou-se no Pará como legislador (constituinte de 1946), presidente da Comissão que elaborou o projeto da Constituição Política do Estado em 1947 e membro da que elaborou a de 1967, presidente da Comissão de Constituição e Justiça, contribuiu para a redação do Código Civil de 2002, presidente do Instituto dos Advogados do Pará (IAP) e vice-presidente da OAB-PA na gestão de Daniel Coelho de Souza e Egydio Salles. Silvio Meira também foi deputado estadual (líder da maioria), consultor geral da Prefeitura de Belém, consultor geral do Estado, membro do Conselho Estadual (desde a sua fundação em 1969) e do Conselho Federal de Cultura (1971 a 1977), bem como 1º suplente de deputado federal e de senador da República.

Além dos inúmeros cargos que exerceu, era membro de várias entidades culturais, nacionais e estrangeiras, tais como a Academia Brasileira de Letras

Jurídicas (fundador, na cadeira nº 05), Academia Brasileira de História, Instituto dos Advogados Brasileiros (de onde foi Orador Oficial por muitos anos), Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro (e de vários Estados, como o do Pará), Academias de Letras (Carioca, Pará, Acre, Paraíba, Alagoas e outras), Academia Brasileira de Literatura Infantil e Juvenil, Sociedade Brasileira de Romanistas, foi presidente da Associação Interamericana de Direito Romano, bem como membro honorário da Academia Paraense de Letras Jurídicas. Com mais de cinquenta títulos e diplomas honoríficos, entre eles o diploma “Al Mérito” da Universidade Autônoma e da Universidade Veracruzana do México, “Palma de Ouro” da UFPA, “Ami de Paris”, do Conselho Municipal de Paris, “Medalha do Mérito” da Universidade Federal de Pernambuco, “Medalha Osvaldo Vergara” da OAB-RS, “Medalhas do Centenário de Rui Barbosa”, do Centenário de Plácido de Castro, Cidadão Carioca, pela Assembleia Legislativa do Estado da Guanabara, “Medalha José Veríssimo” da Academia Paraense de Letras, “Medalha Cultural Augusto Meira”, do Conselho Estadual de Cultura, Diploma de Cidadão Petropolitano e “Prêmio Clio” da Academia Paulista de História (1991), dentre tantos outros. Recebeu quatro prêmios da Academia Brasileira de Letras (Odorico Mendes, Aníbal Freire, Alfredo Jurzikowsky e a mais alta comenda cultural brasileira, a “Medalha Machado de Assis”, pelo conjunto da obra). Nas Letras Jurídicas, é o único paraense a receber as três maiores comendas do país: o “Prêmio Pontes de Miranda”, da Academia Brasileira de Letras Jurídicas (1980), o “Prêmio Teixeira de Freitas”, do Instituto dos Advogados Brasileiros (1971, indicado por 36 juristas) e o “1º Prêmio Brasília de Letras Jurídicas”, do Clube dos Advogados do Distrito Federal (1977). Nos anos 70, cursou a Escola Superior de Guerra, sendo orador da turma.

Como professor, em 1947 foi contratado para lecionar Direito Civil e, em 1955, começou a lecionar Direito Romano, conquistando a Cátedra da disciplina em 1958 com a tese “A Lei das XII Tábuas – Fonte do Direito Público e Privado”. Em 1989, foi elevado a professor Emérito da UFPA. Silvio Meira, sobretudo, era um germanista. A convite do governo alemão estudou e visitou as universidades de Bonn, Hamburgo, Berlim, Munique, Bochum, Heidelberg, Constanz, Instituto Max Planck, entre outras. Traduziu, do original, a obra-prima “Fausto” de Goethe, em versos rimados (5 edições), merecendo por essa tradução os aplausos de eminentes homens de letras brasileiros. Traduziu, também, o drama “Guilherme Tell”, de Frederico Schiller (2 edições), sendo premiado pela Academia Brasileira de Letras. Sobre a cultura tedesca, ainda publicou a bela obra “Estudos Camonianos e Goethianos”. Pelas suas realizações no campo germanístico recebeu a mais alta comenda cultural alemã, a medalha “Verdienstkreuz”, a Cruz do Mérito da antiga República Federal da Alemanha, em 1^a classe. Sobre a tradução do Fausto feita por Silvio Meira,

escreveu o saudoso Carlos Drummond de Andrade: “Não preciso dizer-lhe do interesse que me despertou a recriação, em vernáculo, da obra-prima alemã, interpretada com tanto escrúpulo intelectual e conhecimento de particularidades literárias, que tornam esse trabalho realmente digno de admiração”.

Silvio Meira publicou inúmeras obras nas áreas do Direito, literatura, poesia, ensaio, biografia, tradução e romance, mais de duzentas monografias, artigos e conferências por todo o mundo e mais de quinze mil pareceres jurídicos. Na semana passada já tratamos das obras germanistas, abordando a tradução do “Fausto” de Goethe e o drama “Guilherme Tell”, de Schiller, ambas premiadas como a melhores traduções para a língua portuguesa. Aliás, sobre o caráter germanista de Silvio Meira assim pronunciou-se a saudosa escritora Racquel de Queiroz, a primeira mulher a ingressar na Academia Brasileira de Letras: “Silvio Meira é um goethiano, cultor e tradutor do Poeta. Isso se comprehende, pois as afinidades entre ambos são evidentes, como a multiplicidade de facetas intelectuais, que no paraense descobrimos na cátedra, na ciência, na linguística, na poesia, no romance. E cada qual tão merecedora de aplausos quanto a obra”. Mas, Silvio Meira era, também, um romancista. Sua famosa trilogia “Os Náufragos do Carnapijó”, “O Ouro do Jamanxim” e “Os Balateiros do Maicuru”, que retratam a vida na Amazônia, eram obras obrigatórias nas escolas públicas do país pelo INL – Instituto Nacional do Livro. Aliás, sobre “O Ouro do Jamanxim”, pronunciou-se o grande Carlos Drummond de Andrade: “...belo e vigoroso romance O Ouro do Jamanxim. Ele nos permite visualizar, de forma dramática, a terra e o homem amazônico, através de uma história que cativa o interesse do leitor. Ficção que reflete a vida em movimento, e que por isso, a par do mérito literário, tem o valor de documento social e humano”.

No campo da história, Silvio Meira escreveu “A Conquista do Rio Amazonas”, “A Epopéia do Acre”, “Fronteiras Sententrionais: 3 séculos de lutas no Amapá”, “Fronteiras Sangrentas”, “Meditações sobre o Fausto de Goethe” (separata) e “Mato Grande” (inédito). Sobre a obra “Fronteiras Sangrentas”, assim comentou o saudoso intelectual Gilberto Freyre: “...o erudito admirável, cujo alto saber nunca se desprende das coisas mais nacionais do Brasil, que é o Prof. Silvio Meira”. No campo da poesia, publicou “Antologia Poética”, “Antologia de Poetas Alemães” (26 poetas), e os ensaios “Estudos Camonianos e Goethianos” – onde faz uma profunda análise comparativa entre o pensamento de Goethe e Camões -, “Andrés Bello e Teixeira de Freitas” e “A missão do orador”. Sobre as Antologias Poéticas, assim escreveu o saudoso escritor Octávio de Faria, imortal da Academia Brasileira de Letras: “Silvio Meira é um ser vivo e pulsante, ao mesmo tempo um romancista, e um poeta, um jurista e um ensaísta, um ser que vibra como todos ante tudo o que existe e se faz sentir no tremendo mundo em que vivemos. Apenas, e antes de mais nada, é um ser

voltado para o que há de mais belo e de mais nobre, para o passado mais clássico em cujo culto foi educado – e, digamos assim, esplendidamente educado”.

Na área do Direito, foi autor de inúmeras obras, artigos, conferências e trabalhos científicos ao longo da vida, especialmente na área romanista, os quais destacamos: “Curso de Direito Romano” (reeditado em 1996 pela LTr em edição comemorativa), “História e Fontes do Direito Romano”, “Instituições de Direito Romano” (um tratado, reeditado em 2017 pelo IASP), “Direito Tributário Romano” (reeditado em 2013 pela Ed. UFPA), “A Lei das XII Tábuas – Fonte do Direito Público e Privado” (sua tese de Cátedra), “Novos e Velhos Temas de Direito”, “O Direito Vivo”, “Noções Gerais de Processo Civil Romano”, “Processo Civil Romano”, “Temas de Direito Civil e Agrário”, “A vocação dos séculos e o Direito Romano”, “Alguns Casos Forenses”, “Direitos de ontem e de hoje”, “Rui Barbosa na Constituição de 1988”, “O Brasil e o Direito Romano”, “O Tribunato da Plebe em face do Direito Romano”, entre tantos outros. Suas obras foram publicadas pelas melhores editoras do Brasil e do exterior. Notabilizou-se com o lançamento das biografias dos dois maiores juristas do Brasil: “Clóvis Beviláqua – Sua Vida, Sua Obra” e “Teixeira de Freitas – O Jurisconsulto do Império”, ambas premiadas, deixando, ainda, a obra “Couto de Magalhães, o último bandeirante” (inacabada). Sobre a biografia de Teixeira de Freitas, assim escreveu o saudoso Afonso Arinos de Melo Franco, titular da cadeira 25 da Academia Brasileira de Letras: “Agora, com este livro monumental sobre Teixeira de Freitas, o humanismo de Silvio Meira adquire nova dimensão, a de biografia, no seu sentido abrangente de ensaio jurídico, pesquisa histórica, reflexão social e compressão humana”. Silvio Meira compôs inúmeras bancas de mestrados, doutorados, cátedras e livre docências em diversas universidades da Europa e da América Latina, muitas delas na USP. Em 2017, a Universidade da Amazônia batizou a biblioteca do curso de direito com o seu nome.

Silvio Meira casou-se com Maria José Martins Meira (in memoriam) e teve sete filhos, Aluisio, Maria Silvia, Arnaldo (in memoriam), Heloisa, Celso (in memoriam), Fernando (in memoriam) e Henrique. Dedicou-se também à arte, especializando-se em pintura na França. A música, que ele tão bem retratava no piano “Essenfelder” de cauda longa, também fazia parte dos seus hobbies desde a infância. Falava e escrevia fluentemente mais de oito idiomas, entre eles o latim, alemão, francês, espanhol, italiano, inglês e grego. Silvio Meira faleceu no dia 31 de dezembro de 1995, em Londres/Inglaterra, depois de retornar de uma conferência em Bruxelas. Foi toda uma vida dedicada à cultura, ao trabalho, à família e à pátria.

“Todos nós devíamos nos preparar para o futuro aprendendo coisas que ainda não sabemos, desaprendendo coisas que sabemos, mas não deveríamos mais saber, e reaprendendo coisas que já soubemos e que voltaram a ser úteis.”

(Silvio Meira)

UMA HOMENAGEM A HELENA VALDES

Helena Montero Valdes foi a primeira mulher inscrita na OAB-PA, como advogada sob o nº 0098, em 15/05/1934. Filha de Emilio Montero e Carmen Montero Valdez, espanhóis, ele, Consul da Espanha na cidade de Belém, e fazendeiro do Marajó-PA, tiveram vários filhos: Helena, Nair, Laura, Carmen, Fernando e Raul. A mudança do nome Valdez para Valdes foi com o passar de gerações.

As dificuldades que as mulheres enfrentaram do início do século passado, o falecimento do pai, aos 54 anos e a mudança do irmão Raul, também advogado, para São Luiz-MA, frustrando a possível parceria de um trabalho conjunto na advocacia, foram obstáculos para aquela mulher de vanguarda exercer a advocacia. Entretanto, esta circunstância não apagou brilho de sua coragem em graduar-se em Direito e inscrever-se como advogada.

Helena, linda, inteligente, determinada e fluente na língua espanhola, foi admitida pela Secretaria de Educação da época para ser professora de espanhol, formando muitas gerações, no tradicional Colégio Paes de Carvalho, a mais antiga instituição pública de ensino da Pará, de quase dois séculos. Foi uma agregadora da família e, com seus braços amorosos, criou muitas sobrinhas.

Helena, que viveu além do seu tempo, foi reconhecida como Primeira Advogada pela OAB-PA, com a cunhagem de uma Medalha Helena Valdes, para homenagear advogadas em destaque, pelo Dia Internacional da Mulher.¹

Belém, março de 2025

Comissão Científica

*Ana Maria Rodrigues Barata
Ângela Serra Salles
Maria Avelina Imbiriba Hesketh
Paula Frassinetti Mattos
Roberta Menezes Coelho de Souza*

¹ Gestão de Avelina Hesketh, primeira mulher presidente da OAB-PA, 1997-2000.

SOBRE OS AUTORES

ALEXANDRA RODRIGUES DE SOUZA CRUZ

Mestra em Direito pela UNAMA. Especialista em Psicologia Forense pela Verbo Jurídico. Professora da Graduação em Direito da UNAMA. Assessora de Juiz do Tribunal de Justiça do Estado do Pará.

ALYNE M. FERNANDES DE SOUZA

Advogada. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional. Assessora Jurídica na Secretaria de Estado das Mulheres/PA.
alynemarcely@yahoo.com.br

ANA MARIA BARATA

Mestre e professora aposentada de Direito Administrativo-UFPA. Especialista em Direito Administrativo Sancionador Disciplinar. Consultora Jurídica aposentada. Advogada. Autora de diversos livros coletivos. Membro efetivo do IDASAN, IDAPAR e ISM. ambarataadv@gmail.com

ANDRESSA REGINA SANDRES GUIMARÃES DE BARROS

Advogada. Doutoranda em Psicologia (PPGP/UFPA). Mestre em Psicologia (UFPA). Bacharel em Direito (UFPA). Licenciada em Letras, habilitação em Língua Portuguesa (UNAMA).

ANETE MARQUES PENNA DE CARVALHO

Formada em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Direito pela UFPA. Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (PT). Advogada, Procuradora do Estado do Pará e Juíza Eleitoral do TRE/PA.

ANTÔNIO CARLOS PEREIRA DE BARROS FILHO

Advogado. Coordenador Adjunto do Curso de Direito da Faculdade Estratega. Presidente da Comissão de Direito Processual Civil da OAB/PA. Especialista em Direito Médico (PUC/MG). Bacharel em Direito (UFPA).

BÁRBARA PORTES RODRIGUES DE CARVALHO

Promotora de Justiça do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Graduada em Direito pela Faculdade Milton Campos. Especialista em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes.

BRENDA ARAÚJO DI IORIO BRAGA

Advogada. Especialista em Direito Administrativo pela PUC-MG (2019), em Direito Empresarial pela FGV (2016) e em Processo Civil pela PUC-SP (2011). Associada Fundadora e Diretora do Instituto de Direito Administrativo Sancionador Brasileiro - IDASAN. Contato: brenda@clodomiraraujoadv.com.br.

CAIO MÁRIO LANA CAVALCANTI

Advogado Público do Município de Itabirito. Advogado do Pires Fortini Advogados. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em Direito Administrativo (tendo recebido o Prêmio de Direito Administrativo Professor Júlio César dos Santos Esteves), em Direito Tributário e em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Especialista em Ciências Criminais, em Direito Tributário, em Direito Constitucional e em Direito Ambiental e Urbanístico pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Advocacia Pública pelo Instituto para o Desenvolvimento Democrático, conjuntamente com o Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra e com a Faculdade Arnaldo. Especialista em Direito Administrativo, em Direito Público, em Direito Processual e em Direito Constitucional pela Faculdade de Estudos Administrativos de Minas Gerais. Especialista em Direito Penal e Processual Penal e em Direito Civil e Processual Civil pela Faculdade Arnaldo. Especialista em Direito Público Aplicado pela Escola Brasileira de Direito e pela Escola Superior de Advocacia da OAB/SP. Membro da Comissão da Função Sancionatória do IBDA.

CAMILA LOURINHO BOUTH

Advogada. Professora (UNIFAMAZ). Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará - PPGD/ICJ/UFPA (2024). Bacharel em Direito pela UFPA (2022). Contato: camilalourinhoodv@gmail.com.

CÉLIA REGINA DE LIMA PINHEIRO

Desembargadora do Tribunal de Justiça do Estado do Pará. Diretora geral da Escola judicial do Poder judiciário do Estado do Pará.

CELINE CUNHA EIRÓ ALVES

Discente do Curso de Graduação em Direito da Universidade da Amazônia -UNAMA, onde atualmente cursa o 6º período. Estagiária na Defensoria Pública

do Estado do Pará, área de concentração Direito de Família. Bolsista do Programa de Iniciação Científica-PIC da Universidade da Amazônia-UNAMA.

ELIANA MAGNO GOMES COSTA

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPA (2019). Defensora Pública do Estado do Pará.

EULINA MAIA RODRIGUES

Advogada. Professora de Direito Penal e Direito Processual Penal na graduação e pós graduação lato sensu UNAMA - Universidade da Amazônia. Coordenadora da Pós Graduação em Direito Penal e Processo Pnal da UNAMA - Universidade da Amazônia. Especialista em Direito Processual. Mestre em Direitos Fundamentais. Conselheira Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Conselheira Nacional da ABRACRIM no Estado do Pará. Membro Titular do Conselho Estadual de Política Penitenciária - CEPCP/Pa. Membro Titular do Conselho Penitenciário - COPEN/Pa.

FABRÍCIO VASCONCELOS DE OLIVEIRA

Doutor e Mestre em Direito pela UFPA; especialista em Direito pelo centro de extensão Universitária -CEU/SP; professor associado da UFPA (graduação e mestrado profissional); professor titular UNAMA (graduação e mestrado acadêmico); Procurador Autárquico do Estado do Pará (lotado na JUCEPA).

FERNANDA MARINHO CORRÊA DE ALMEIDA PARAGUASSÚ

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPA (2022). Delegada de Polícia Civil do Estado do Pará.

GILZELY MEDEIROS DE BRITO CAVALCANTE

Advogada, Coordenadora da AJUR/SEMEC de Belém, Lider do Comitê de Sustentabilidade do Grupo Mulheres do Brasil, LLM em Direito Empresarial pela FGV-Ideal, Liderança RenovaBR, Membro da Comissão de Meio Ambiente da OAB/PA. Email: gmbc47@gmail.com

GIUSSEPP MENDES

Advogado licenciado . Presidente do Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará - IGEPPS.

ISOMARY ANDRADE RÉGIS MONTEIRO

Delegada de Polícia Civil do Estado do Pará. Pós-graduada em Direito Administrativo e em Direito Penal. Bacharel em Direito.

JEFERSON BACELAR

Doutor em Direito. Professor do mestrado em Direito fundamentais da universidade da Amazônia. Diretor de ensino e pesquisa da escola judicial do poder judiciário do Estado do Pará.

JOÃO ROGÉRIO RODRIGUES

Advogado, Sócio Fundador do Escritório Rodrigues Sociedade Individual de Advocacia, cursando o Mestrando na Área Ambiental pela Universidade Federal do Pará e cursando Pós- Graduação em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

JOSÉ MARIA EIRÓ ALVES

Mestre em Instituições Políticas-Jurídicas pela Universidade Federal do Pará -UFPa e Doutor pelo Programa de Comunicação, Linguagem e Cultura da UNAMA. Professor da UNAMA. Advogado. Integrante do Grupo de Estudo e Pesquisa Capital Cultural. Professor Orientador do Programa de Iniciação Científica - PIC da UNAMA.

JULIANE MIRELA BERTUZZI

Advogada. Mestranda em Direito de Família, Infância e Adolescência pela Universidad de Buenos Aires (UBA). Formação em Mediação e Arbitragem pelo TJ/PR. Pós-graduada em Direito Processual Civil pelo Instituto Luiz Flávio Gomes. Pós-graduada em Direito de Família e Sucessões pelo Instituto Damásio de Jesus. Graduada em Direito pela Faculdade Direito de Curitiba, com endereço eletrônico para contato: juliane@bertuzzi.adv.br.

KEITILENE SAVINO DE LIMA PENA

Acadêmica do Curso de Direito da Universidade da Amazônia - UNAMA; E-mail: kesalima@yahoo.com.br

LETÍCIA DO NASCIMENTO SOEIRO FERREIRA

Aluna de Direito da UNAMA - Castanhal/PA.

LORENA FILGUEIRA DA CRUZ

Bacharel em Direito pela (UNAMA). Pós Graduanda em Gestão Pública (UNAMA) e Direito de Família (FAVENI). Especialista em Formação de Professores e possui graduação em Letras, com habilitação em Língua Espanhol. Membro do Grupo de Pesquisa da Liberdades Civis-Constitucionais (UNAMA) Membro da Comissão de Relações Internacionais da OAB/PA. Membro do Grupo de Gestão de Conflitos da (UFPA) E-mail: lorena.filgueira92@gmail.com

LUIZA HELENA CARDOSO CHAVES

Tabeliã e Registradora no Estado do Pará - Brasil. Mestre em Direito pela Escola Paulista de Direito de São Paulo. Professora na UNAMA - Castanhal/PA.

MAGDA ABOU EL HOSN

Doutora em Direito Civil (UBA- Universidad de Buenos Aires), Mestre em Direito do Estado (Unama-Pa), Advogada especialista em Direito das Famílias e Sucessão, Membro da Comissão Nacional de Mulheres e das Famílias da ABA.

MAÍRA RUFFEIL ALVES

Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Pós-Graduada com MBA em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas/RJ. Membro do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” - GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). Advogada. maira.ruffeil@yahoo.com

MARIA AVELINA IMBIRIBA HESKETH

Advogada. Professora de Direito Administrativo da UFPA aposentada. Procuradora do Estado do Pará aposentada. Ex-Presidente da OAB/PA - 1997/2000. Presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada da OAB Nacional - 2001/2004.

MARIA BETÂNIA DE CARVALHO FIDALGO ARROYO

Doutora pelo programa de Pós Graduação em Administração PPAD pela Universidade da Amazônia (UNAMA), 2020. Mestrado em Ensino Superior e Gestão Universitária pela Universidade da Amazônia (UNAMA), 1998. Atualmente exerce funções de Reitora da Universidade da Amazônia (UNAMA). Reeleita Presidente do Conselho Estadual de Educação (CEE) do Estado do Pará. Diretora da Escola do Legislativo da Assembleia Legislativa do Estado do Pará (ALEPA).

MARINA PANTOJA

Doutora em Direito do Comércio Internacional e Direito Internacional Econômico pela Universidade de Paris X; Mestre em Direito das Relações Internacionais e Direito Europeu pela Universidade de Paris X; Professora Universitária das disciplinas Direito Internacional Público e Privado, Direito Empresarial e Direito Processual Civil. Atuou como pesquisadora Sênior na Organização Mundial do Comércio (OMC) e na Organização das Nações Unidas (ONU). Professora do AgroJud Educação Jurídica para o Agronegócio.

NICOLLE FERRARI

Advogada, especialista em direito agroambiental.

PAULA FRASSINETTI MATTOS

Advogada, Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal do Pará. Membro do Instituto dos Advogados do Brasil - IAB, Associada do ISM - Instituto Silvio Meira, Membro Honorário da ATEP - Associação da Advocacia Trabalhista do Estado do Pará, Associada da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia - ABJD.

PAULA TRIACCA

Engenheira Agrônoma formada pela Universidade de Brasília (UnB), tem MBA em Agronegócios pela Universidade de São Paulo (USP/Esalq) e é pós-graduanda em Gestão de Negócios pela Fundação Dom Cabral (FDC), Produtora rural e fundadora do Agropink - Networking e Capacitação para Mulheres de Destaque no Agronegócio.

POLLYANNA KRUGER

Advogada e produtora rural. Pós-graduanda em Direito Empresarial (Insper) e em Direito & Economia dos Sistemas Agroindustriais: Regime Jurídico do Agronegócio (IBDA). Professora do AgroJud Educação Jurídica para o Agronegócio.

PRISCILA SOBHIE

Advogada. Mestranda em Direito de Família, Infância e Adolescência pela Universidad de Buenos Aires (UBA). MBA em Holding e Planejamento Societário pela UBPós. Pós-graduada em Processo Civil pela PUC/SP. Pós-graduada em Direito Civil pela ESA/OAB. Pós-graduada em Direito de Família e Sucessões pela Universidade DomBosco. Graduada em Direito pela Universidade Mogi das Cruzes. Graduada em Obstetrícia pela Escola de Artes, Ciências e Humanidades USP, com endereço eletrônico para contato: prisobhie@hotmail.com.

RAYSA ANTONIA ALVES ALVES

REJANE SILVA SANCHEZ

Advogada, Conselheira Federal da OAB, Vice-Presidenta da Comissão Nacional da Mulher Advogada da OAB, Diretora Jurídica do Inspiring Girls Brasil, Membra do Observatório de Violência contra Mulher de ALESC, Conselheira de Administração do SICOOB Advocacia, palestrante, Instrutora de Ikebana Sanguetsu.

THAYNÁ MONTEIRO REBELO

Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD/UFPA). Mestra em Direito pelo Programa

de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD/UFPA). Professora universitária. Advogada (OAB/PA).

VICTOR CORRÊA FARAOON

Especialista em Direito do Estado, Público, Processual Civil, Constitucional e Tributário. MBA BI Data Science (IBMEC). Mestrando em Direito Tributário (FGV-SP). Procurador da Fazenda Nacional. Professor de Pós-Graduação em Direito Tributário.

SUMÁRIO

NOTA DO INSTITUTO SILVIO MEIRA.....	XXXV
CAPÍTULO 1	
A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A ECONOMIA DE PLATAFORMA: UMA BREVE ANÁLISE DAS “NOVAS” DESIGUALDADES <i>Alyne M. Fernandes de Souza; Maíra Ruffeil Alves</i>	1
CAPÍTULO 2	
A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA ADVOCACIA NO BRASIL: DESAFIOS E AVANÇOS NA LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO <i>Lorena Filgueira da Cruz</i>	11
CAPÍTULO 3	
A LEI MARIA DA PENHA, COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE, EM RELAÇÃO AO GÊNERO FEMININO, SEGUNDO A TEORIA DE JUSTIÇA DE JOHN RAWLS <i>Eulina Maia Rodrigues; Maria Betânia de Carvalho Fidalgo Arroyo</i>	21
CAPÍTULO 4	
A VIOLENCIA PSICOLÓGICA CONTRA MULHER DIANTE DA NEGATIVA DO REGISTRO CIVIL DE PATERNIDADE: A DEFENSORIA PÚBLICA E O ENFRETAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E HISTÓRICA DA MULHER <i>Eliana Magno Gomes Costa; Fernanda Marinho Corrêa de Almeida Paraguassú</i>	37

CAPÍTULO 5	
AÇÕES AFIRMATIVAS E A BUSCA PELA EQUIDADE DE GÊNERO NO SISTEMA DE JUSTIÇA: UMA PERSPECTIVA FEMINISTA SOBRE CARREIRAS JURÍDICAS NO BRASIL	
<i>Brenda Araújo Di Iorio Braga; Camila Lourinho Bouth</i>	47
CAPÍTULO 6	
UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO SOBRE A TRIBUTAÇÃO DO CONSUMO	
<i>Victor Corrêa Faraon</i>	59
CAPÍTULO 7	
DESBRAVANDO FRONTEIRAS: A LUTA PELA PARIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E NA ADVOCACIA	
<i>Anete Marques Penna de Carvalho</i>	67
CAPÍTULO 8	
ANÁLISE SOBRE A LEI GERAL DO CONCURSO PÚBLICO	
<i>Ana Maria Barata</i>	79
CAPÍTULO 9	
O DIREITO, AS MULHERES, A ADVOCACIA CONDIÇÃO DA MULHER NA BÍBLIA SAGRADA: OPRESSÃO OU DIGNIDADE?	
<i>Maria Avelina Imbiriba Hesketh</i>	93
CAPÍTULO 10	
EMPODERAMENTO JURÍDICO E ADMINISTRATIVO DAS MULHERES NO AGRONEGÓCIO: PREPARANDO LÍDERES E SUCESSORAS PARA TRANSFORMAR O CAMPO BRASILEIRO	
<i>Marina Pantoja; Paula Triacca; Pollyanna Kruger</i>	103
CAPÍTULO 11	
ESPERANÇA GARCIA: A ESCRAVIDÃO E O DIREITO DE PETIÇÃO DOS SUBALTERNOS	
<i>Celine Cunha Eiró Alves; José Maria Eiró Alves;</i> <i>Fabrício Vasconcelos de Oliveira</i>	115
CAPÍTULO 12	
IMPORTÂNCIA DOS PROTOCOLOS DE JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO COM ACENTO NA INTERSECCIONALIDADE	
<i>Paula Frassinetti Mattos</i>	125

CAPÍTULO 13	
BREVES COMENTÁRIOS AO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E O INTERESSANTE AVANÇO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA ACERCA DA TEMÁTICA	
<i>Bárbara Portes Rodrigues de Carvalho; Caio Mário Lana Cavalcanti</i>	135
CAPÍTULO 14	
A PROTEÇÃO LEGAL DA DIGNIDADE E LIBERDADE SEXUAL DA MULHER: O ASSÉDIO SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO	
<i>Ana Maria Barata</i>	141
CAPÍTULO 15	
O CAMPO JURÍDICO, AS QUESTÕES DE GÊNERO E A ADVOCACIA FEMININA SOB A PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DA TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	
<i>Alexandra Rodrigues de Souza Cruz; Raysa Antonia Alves Alves.....</i>	151
CAPÍTULO 16	
AS PRESIDENTES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ: DAS PIONEIRAS ÀS CONSOLIDADORAS	
<i>Jeferson Bacalar; Giussepp Mendes</i>	161
CAPÍTULO 17	
O PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DAS MULHERES: BREVES NOTAS	
<i>Célia Regina de Lima Pinheiro</i>	173
CAPÍTULO 18	
A ELEGANTE E AUDACIOSA TRAJETÓRIA DE HELENA VALDÉS E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO DIREITOS DAS MULHERES	
<i>Magda Abou El Hosn</i>	183
CAPÍTULO 19	
INÍCIO DA CARREIRA JURÍDICA E DESAFIOS PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA	
<i>Andressa Regina Sandres Guimarães de Barros;</i> <i>Antônio Carlos Pereira de Barros Filho.....</i>	195
CAPÍTULO 20	
O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS UTILIZADO NAS POLÍTICAS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE NO TOCANTE AO CADASTRO AMBIENTAL RURAL	
<i>João Rogério Rodrigues.....</i>	201

CAPÍTULO 21	
OS INSTRUMENTOS ECONÔMICOS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL E SUAS NUANCES NO ESTADO DO PARÁ COM DESTAQUE PARA O PAGAMENTO POR SERVIÇOS AMBIENTAIS - PSA	
<i>Nicolle Ferrari</i>	209
CAPÍTULO 22	
MULHERES DO DIREITO E DE DIREITOS: DA GÊNESE DA JUSTIÇA AO JUDICIÁRIO CONTEMPORÂNEO	
<i>Keitilene Savino de Lima Pena</i>	219
CAPÍTULO 23	
A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTIVIDADE FEMININA NA PRESIDÊNCIA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - OAB	
<i>Letícia do Nascimento Soeiro Ferreira; Luisa Helena Cardoso Chaves</i>	225
CAPÍTULO 24	
O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO APORTE PARA A ADVOCACIA FEMININA	
<i>Isomary Andrade Régis Monteiro; Thayná Monteiro Rebelo</i>	233
CAPÍTULO 25	
DIREITOS REPRODUTIVOS DAS MULHERES: O PAPEL DA ADVOCACIA NA GARANTIA E PROTEÇÃO DOS DIREITOS	
<i>Juliane Mirela Bertuzzi; Priscila Sobbie</i>	241
CAPÍTULO 26	
A EFETIVIDADE DO ACESSO À JUSTIÇA POR MEIO DO RESPEITO ÀS PRERROGATIVAS DA MULHER ADVOGADA	
<i>Rejane Silva Sanchez</i>	249
CAPÍTULO 27	
O QUE VOCÊ QUER SER QUANDO CRESCER, HELENA VALDÉS? - EU QUERO SER ADVOGADA! UMA CONQUISTA EMBLEMÁTICA PARA A MULHER ADVOGADA PARAENSE	
<i>Gilzely Medeiros de Brito Cavalcante</i>	259

NOTA DO INSTITUTO SILVIO MEIRA

Este livro homenageia a primeira advogada do Pará, Helena Valdés, de nacionalidade espanhola, inscrita na OAB/PA em 15/05/1934, com o número 0098, filha do Vice-Cônsul Honorário da Espanha em Belém, Emílio Monteiro, casado com Carmen Monteiro Valdés, fazendeiro no Marajó. Este livro homenageia as mulheres de carreira jurídica, sobretudo na advocacia. Este livro foi concebido como um resgate histórico à representação feminina na classe advocatícia paraense, como uma forma de trazer à baila e mostrar o rosto e o nome daquela que, em tempos muito difíceis, teve a coragem de sobrepor preconceitos, que, infelizmente, existem até os dias de hoje. Parabéns às advogadas. Parabéns àquelas que batalham todos os dias nessa difícil profissão e que fazem dela o seu ganha pão, para criar e alimentar suas famílias.

Myrthes Gomes de Campos foi a primeira advogada do Brasil. Lutou contra o preconceito de entrar numa faculdade de direito; lutou contra o preconceito de estudar numa faculdade de direito; lutou contra o preconceito de receber o diploma de bacharel em direito; lutou contra o preconceito de inscrever-se no então Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB) (à época não existia a OAB), até obter o deferimento; lutou contra o preconceito de abrir um escritório de advocacia; lutou contra o preconceito de conseguir um cliente; lutou contra o preconceito e ter o direito de defender um cliente perante um Tribunal; lutou contra o preconceito de ter um julgamento justo por ser uma mulher a defender uma causa.

Por tudo isso, Myrthes está imortalizada no Instituto Silvio Meira (ISM) com a criação, de forma inédita no Pará, desde 2020, de um prêmio que homenageie uma advogada paraense, através da outorga do “Prêmio Myrthes Gomes de Campos”, todo mês de março, sempre no auditório da Universidade da Amazônia (UNAMA), já caminhando para a sexta edição, em 2025, quando este livro será lançado.

Nas cinco edições anteriores do Prêmio, foram homenageadas as advogadas Roberta Coelho de Souza (2020), Avelina Hesketh (2021), Ângela Serra Salles (2022), Ana Maria Barata (2023) e Paula Frassinetti Mattos (2024), que compõe, com muito orgulho, a coordenação científica deste livro, a quem agradeço penhoradamente pelo abraço do projeto e pela dedicação. Na sexta edição, neste 2025, será homenageada a advogada e professora Eulina Maia Rodrigues, em uma sessão especial, quando este livro será lançado.

Agradeço, da mesma forma, àqueles e àquelas que se dedicaram um pouco do seu tempo para escrever os belos trabalhos acadêmicos que compõe este livro, com temas de alta relevância à advocacia em geral, sobretudo às mulheres. Sem a contribuição e o esforço de todos e todas que escreveram, esta obra seria impossível.

Viva Helena Valdés! Viva Myrthes Campos! Viva Avelina Hesketh e Ângela Serra Salles, as duas únicas mulheres que presidiram a OAB/PA, com muita competência, punho firme e mãos de ferro! Inclusive, a presidente Avelina, em 1998, durante a sua gestão, criou a “Medalha Helena Valdés”, a ser conferida a mulheres advogadas com destaque profissional, pelo dia internacional da mulher.

Viva todas as advogadas deste imenso Grão Pará!

Belém, JANEIRO de 2025

ANDRÉ AUGUSTO MALCHER MEIRA

Presidente do Instituto Silvio Meira (ISM). Titular da Cadeira nº 02, Ex-presidente e presidente honorário da Academia Brasileira de Direito (ABD). Titular da Cadeira nº 27 da Academia Paraense de Letras Jurídicas (APLJ). Mestre e Doutorando em Direito. Membro do Instituto dos Advogados do Pará (IAP). Vice-presidente da Associação da Advocacia Paraense (AAPA). Professor Adjunto e Membro do Conselho Superior da Universidade da Amazônia (UNAMA). Advogado no Brasil e em Portugal.

CAPÍTULO 1

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A ECONOMIA DE PLATAFORMA: UMA BREVE ANÁLISE DAS “NOVAS” DESIGUALDADES.

*Alyne M. Fernandes de Souza
Maíra Ruffeil Alves*

1. INTRODUÇÃO

As mulheres sempre estiveram em posição inferior nos diálogos de gênero. O trabalho feminino nunca recebeu o mesmo reconhecimento que o masculino. O capitalismo explora homens e mulheres de forma diversa, colocando sobre a mulher o peso da jornada dupla: o trabalho doméstico e o trabalho produtivo.

Com a Quarta Revolução Industrial surgiu a economia de plataforma e a geração de novas formas de trabalho, baseadas na oferta de serviços por meio de aplicativos e outras plataformas digitais. As formas de trabalho são novas mas as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho continuam as mesmas.

No presente artigo, analisa-se as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho do século XXI, inserido na economia de plataforma.

Explica-se ainda o que é a economia de plataforma e as novas formas de trabalho introduzidas no mercado.

As principais problemáticas enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho são expostas de forma sucinta, com enfoque nas novas formas de trabalho oriundas da economia de plataforma.

Para tanto, os relatos de pesquisa são crítico-explicativos e se valerão do método dedutivo a partir da análise bibliográfica.

2. A ECONOMIA DE PLATAFORMA E SUAS FORMAS DE TRABALHO

O capitalismo se perpetua em ciclos e em cada ciclo surge uma nova gestão do capital compatível com a lógica de mercado. A partir do Século XXI

surgiu uma nova demanda de trabalho resultante do mecanismo de instantaneidade da sociedade pós-moderna, qual seja o trabalho de plataforma

A economia de plataforma apresenta um modo de trabalho inovador cujo gerenciamento é feito por aplicativos, mas especificamente por seu algoritmo, o qual realiza a distribuição das tarefas de acordo com as especificidades desejadas pelo consumidor.

Esse tipo de trabalho surgiu de forma muito atraente aos trabalhadores insatisfeitos com seus antigos empregos e aos desempregados que viram no trabalho regido por plataformas um meio de conquistar a tão sonhada “liberdade” para montar seu horário de jornada de trabalho, se tornando o que as plataformas denominam de “empreendedores de si mesmos”.

Como explica Leme (2019, p. 83), na sociedade pós-moderna a tradução de ter sucesso é ser empresário, ainda que seja de si mesmo. A autora pontua que, ao contrário da era fordista, em que existia um patrão que obrigava seus empregados a trabalharem de forma mecânica por meio de esteiras de produção, aumentando a velocidade unilateralmente, e depois ainda lhes dizendo o que consumir, hoje todos são patrões de si mesmos e as escolhas de consumo são, em tese, livres, o que faz com que a pressão não tenha limites. Seja para o trabalho ou para o consumo.

Na economia de plataforma, as atividades online se apresentam de duas formas: trabalho sob demanda – on demand - oferecido por aplicativos aos trabalhadores de uma determinada região geográfica, com a necessidade da presença física do profissional para a realização da atividade (ex: entregadores e transporte de passageiros) e o trabalho de multidão – crowdwork - dividido em micro tarefas a serem realizadas por uma multidão de trabalhadores por meio das plataformas digitais, não necessitando a presença física do trabalhador, apenas que este tenha acesso a internet.

Importante destacar que no trabalho de multidão as atividades podem ser realizadas em qualquer lugar, até mesmo na residência do trabalhador, permitindo uma maior flexibilidade em relação às necessidades diárias, como o trabalho doméstico, por exemplo.

Nesse tipo de trabalho, a divisão das tarefas é realizada por um algoritmo. Trata-se de uma linguagem informática que determina, por meio de ações padronizadas, como o programa deve agir em cada situação (Garret, 2020, online).

Na economia de plataforma, os postos de trabalho das funções de controle e gestão são substituídos pelos programas de informática, resultando na redução de custos com folha de pagamento de funcionários e de postos de trabalho. A remuneração dos trabalhadores de plataforma é feita mediante a realização de cada tarefa e devido o grande número de pessoas disponíveis para a realização da tarefa, a remuneração acaba sendo muito reduzida.

Ademais, quando falamos de trabalho por multidão, o qual pode ser realizado de qualquer lugar do mundo, é importante destacar que existem países que possuem condições de vida e trabalho degradantes e moedas desvalorizadas, logo os trabalhadores dessas localidades tendem a aceitar remunerações mais baixas, reduzindo ainda mais o valor das ofertas, como é o caso dos trabalhadores de nuvem indianos.

Ainda, no trabalho de multidão- crowdwork, o consumidor cadastrá a tarefa que deve ser realizada e delimita os requisitos da contratação, incluindo o valor a ser pago pelo serviço. Enquanto isso, no trabalho sob demanda - on demand, em geral a plataforma é específica para o fornecimento de determinado serviço (como as tarefas domésticas ou o transporte de passageiros) e cumpre aos prestadores de serviço apenas realizar o cadastro e aceitar as tarefas contratadas pelo consumidor, enquanto a própria plataforma determina os valores que serão pagos.

No trabalho sob demanda, a plataforma atua como mero meio de combinação da demanda (consumidores) com a oferta (prestadores de serviço) sob demanda, utilizando-se de algoritmos inteligentes para otimizar esse pareamento e um sistema de avaliações para promover os trabalhadores e garantir maior segurança aos clientes (DE STEFANO, 2016, p. 02)

A pesquisa realizada pelo Bureau Internacional do Trabalho (BIT), órgão ligado à OIT, sobre o trabalho de crowdwork, de acordo com os resultados dispostos no relatório para plataformas digitais e o futuro do trabalho, de 2018, concluiu que 75 países tinham prestadores de serviços com cadastro ativo, sendo que os maiores números foram observados nos Estados Unidos e na Índia (75% e 18%, respectivamente).

Dentre os trabalhadores que responderam à pesquisa, aplicada em cinco plataformas de trabalho por micro-tarefas, 52% eram homens, enquanto 48%, mulheres, ambos com idade média de 33,2 anos e com boas qualificações profissionais; menos de 18% não possuem ensino médio, 37% possuem ensino superior e 20% contam com diploma de pós graduação.

Ocorre que, diante da oferta de trabalho abundante nas plataformas e da necessidade de acesso ou complementação da renda familiar, os trabalhadores se submetem a jornadas de trabalho extenuantes, com remunerações muito aquém das necessidades mínimas de sobrevivência e sem o direito de discutir acerca do valor recebido, tendo que aceitar os termos impostos ou, caso contrário, excluir o cadastro da plataforma.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), vulnerabilidade social do trabalhador é “um estado de elevada exposição a determinados riscos ou incertezas, combinado com uma capacidade diminuída para se proteger ou defender-se deles e para fazer frente a suas consequências negativas” (OIT, 2003, p. 43).

Quando surgiram, as plataformas, em regra, não eram reconhecidas como empregadoras e não possuíam qualquer ingerência no trabalho realizado. Na realidade, algumas empresas sequer consideravam os trabalhadores como tais, mas apenas como “participantes” ou “prestadores de serviço (OIT, 2018, p. 13). Entretanto, após vários debates e estudos acerca do tema, profissionais da área e organizações internacionais começaram a se manifestar sobre a necessidade de regulamentação das novas formas de trabalho a fim de assegurar os direitos dos trabalhadores.

Com efeito, o trabalhador, então, que já é uma categoria vulnerável torna-se submisso também aos algoritmos das plataformas digitais, sobretudo em razão das condições de trabalho impostas por adesão aos prestadores de serviço e quando se fala da trabalhadora mulher estamos diante de uma dupla vulnerabilidade social

Assim, no ano de 2024, a Organização Internacional do trabalho (OIT), deu um grande passo rumo à efetivação de uma norma internacional de proteção dos trabalhadores de plataformas, por meio da elaboração do relatório *Realizing Decent Work in the Platform Economy* (OIT, 2024), o qual apresenta informações atualizadas sobre como os países estão enfrentando os desafios criados por essas novas formas de trabalho e quais já possuem alguma forma de normativa sobre o tema. Ademais, a OIT desenvolveu um questionário, no qual os governos deverão preencher fornecendo os seus pontos de vista sobre forma, âmbito e conteúdo de uma futura norma de trabalho para que sejam discutidos nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2025 e 2026.

3. MULHER, TRABALHO E ECONOMIA DE PLATAFORMA.

No Brasil, a divisão sexual do trabalho, para se tornar equitativa, encontra entraves nos mais diversos fatores. As estatísticas evidenciam a necessidade de enfrentamento às desigualdades de gênero.

As desigualdades evidenciam uma obrigatoriedade de a mulher seguir um padrão imposto por uma sociedade patriarcal, que nada mais é do que uma relação de poder, o que acaba por não considerar a mulher como sujeito de direito autônomo, capaz de tomar decisões próprias.

Os argumentos dos empregadores são os mais diversos, notadamente o de que a mulher não é capaz de trazer produtividade monetária para a empresa, principalmente durante e após a gestação, o que viola a Constituição Federal e os tratados internacionais de Direitos Humanos, dos quais o Brasil é signatário.

Nesse sentido, percebe-se que, ao analisar o gênero mulher, é necessário que este seja compreendido de modo plural, visto que não há uma mulher singular e universal. Desse modo, buscar ações pela igualdade das mulheres é respeitar as diferenças e visibilizar as diversas opressões, reconhecendo que

as demandas de mulheres negras, LGBTQI+, portadoras de deficiência, rurais, indígenas e de classes sociais inferiores exigem ações distintas.

Para o presente artigo, é importante deixar claras as origens da participação assimétrica das mulheres no mercado de trabalho. Além da divisão sexual do trabalho, outros fatores são apontados por Azevedo (2019), como os julgamentos e as pressões sociais, que provocam maior dificuldade de conciliação entre relacionamentos, vida familiar e atuação política; o tempo, uma vez que a divisão sexual do trabalho consome tempo de forma desigual entre homens e mulheres; a renda, vez que as mulheres recebem consideravelmente menos que os homens¹; as redes de contato, que, em virtude da falta de tempo e renda, ficam reduzidas; e a baixa visibilidade midiática, tendo em vista que as desigualdades de gênero promovidas pela sociedade são disseminadas e reproduzidas pelos meios de comunicação.

Todavia, considerando os avanços econômicos e a formalização do emprego observados nesse período, é possível identificar uma melhora na inserção das mulheres comparativamente com a dos homens. Apesar disso, não indicam para uma mudança na estrutura do mercado de trabalho, especialmente em relação às diferenças salariais e à inserção na estrutura produtiva, reafirmando a divisão sexual do trabalho e a dicotomia entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo como elementos estruturantes das relações sociais de sexo e que fundamentam as desigualdades (TEIXEIRA, 2017).

3.1. AS “NOVAS” DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO DAS MULHERES

Ao longo do tempo, as mulheres vêm ganhando espaço na esfera pública, no que tange ao mercado de trabalho, e nas representações políticas. O movimento pela emancipação do sexo feminino tem suas origens no século XX e processou-se de diversas formas, nos contextos mundial e nacional, como acima abordado.

Sob esse enfoque, pretende-se analisar como homens e mulheres se relacionam em um contexto organizacional marcado pelo predomínio histórico de trabalhadores masculinos, especificamente na economia de plataforma.

De acordo com o relatório World Employment and Social Outlook 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho (WESO 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work), as plataformas digitais de trabalho oferecem novas oportunidades de trabalho, em particular para mulheres, pessoas com deficiência,

¹ Os homens brancos recebem salário 55,6% maior do que o da mulher negra, ainda que entre 1995 e 2015 o salário da mulher negra tenha aumentado 80% e do homem branco 11% (IBGE, 2019)

jovens e pessoas marginalizadas nos mercados de trabalho tradicionais. As plataformas também permitem que as empresas tenham acesso a uma força de trabalho ampla, flexível e com habilidades variadas, enquanto expandem sua base de clientes.

Segundo o Relatório em questão, para os trabalhadores, incluindo mulheres, pessoas com deficiência, jovens e trabalhadores migrantes, o desenvolvimento dessas plataformas digitais tem potencial para oferecer oportunidades e vantagens para geração de renda. Em países em desenvolvimento, em particular, essas plataformas são considerados uma fonte promissora de oportunidades de emprego, o que levou a muitos governos para investir no desenvolvimento de infraestruturas e competências digitais.

Todavia, sob o enfoque do Relatório (2021) a maioria dos trabalhadores da plataforma digitais são homens com alto nível de estudos. Embora as mulheres encontrem oportunidade de trabalho nessas plataformas digitais, apenas representam quatro em cada dez trabalhadores em plataformas baseadas na web e uma, em cada dez trabalhadores em plataformas baseadas em a localização.

A segregação ocupacional de tarefas por motivos de gênero é comum em plataformas que precisam de trabalhadores autônomos. As mulheres são mais propensas do que os homens a realizar serviços profissionais, como por exemplo, serviços jurídicos, tradução, redação e edição e tarefas relacionadas com serviços comerciais ou vendas e marketing, um número pouco expressivo de mulheres mencionou que executou tarefas relacionadas à tecnologia e análise de dados.

Os estudos do Relatório da OIT (2021) apontam que a preferência ou a necessidade de trabalhar em casa e até mesmo a flexibilidade de horários, torna-se especialmente significativo para as mulheres, tanto em países em desenvolvimento como nos desenvolvidos. No entanto, há de se considerar que flexibilidade de horários pode ser nocivo a saúde dessa trabalhadora, visto que a falta de regulamentação, tende a levar a jornas extenuantes e ininterruptas.

O desenvolvimento do trabalho em plataformas digitais é a principal fonte de renda de muitos trabalhadores, sobretudo em plataformas baseadas em localização. Cerca de um terço de trabalhadores de plataforma digital baseados na web observaram que seu trabalho em a plataforma era sua principal fonte de receita, uma proporção que aumentou no caso de países em desenvolvimento e entre as mulheres.

Quanto a disparidade salarial entre homens e mulheres nas plataformas de trabalho freelance, não há dados consubstanciados. Embora, é possível verificar diferenças de salários por hora:

Después de controlar las características básicas, como el nivel educativo y la experiencia laboral, a nivel global no se aprecian diferencias en los ingresos

por hora, mientras que a nivel de país hay una brecha salarial de género significativa en algunos casos. Em algunos países también se encuentra una brecha salarial de género en las plataformas basadas en la ubicación (OIT, 2021).

Devido à falta de regulamentação a maioria dos trabalhadores nas plataformas de trabalho digital não são cobertos pela segurança social. Há uma grande deficiência, quando se trata de auxílio doença e benefícios que dizem respeito a acidente de trabalho, bem como seguro desemprego, aposentadoria ou pensão por velhice.

Na esteira do Relatório da OIT (2021) apesar de ter um acesso limitado à proteção social, motoristas e os entregadores que trabalham nos aplicativos enfrentam vários riscos de saúde e segurança ocupacional, se são do sexo feminino torna-se mais complexo essa falta de proteção social, pois a gravidez e o pós parto são invisibilizados na proteção do trabalho de plataforma digital.

Concluindo a análise do referido Relatório, a maioria dos trabalhadores de plataforma diz ter sofrido ou testemunhado atos de discriminação ou assédio, frisando o recorte de gênero, recaindo em maior parte nas mulheres:

La discriminación en las plataformas basadas en la web está asociada a la imposibilidad de acceder a determinadas oportunidades de empleo y de cobrar tarifas elevadas por razón de la nacionalidad y el género de los trabajadores, lo cual fue manifestado principalmente por mujeres y trabajadores residentes de países en desarrollo. (OIT, 2021)

No Brasil a falta de cobertura de segurança social criou desafios significativos para todos os trabalhadores da plataforma durante a pandemia do COVID-19, especialmente para as mulheres.

No entanto, a sensação de uma tecnologia que traz inovações, inclusive no modo de se relacionar das pessoas, causa uma falsa impressão de se estar diante de novas desigualdades. Todavia, as mulheres, em sua maioria, quando estão inseridas no mercado de trabalho, precisam dividir seu tempo de trabalho formal e doméstico, ou seja, enfrentam uma jornada dupla. E no trabalho em home office não é diferente, por isso se está diante de uma nova velha desigualdade.

As mulheres estão trabalhando muito mais desde que entraram em home office. Para muito além do trabalho, incide sobre as mulheres os afazeres domésticos, como já dito acima, e, com os filhos. Pois, percebe-se que, segundo os dados da pesquisa Datafolha, 57% das mulheres que passaram a trabalhar remotamente acumularam a maior parte dos cuidados domésticos. Já entre os homens, esse percentual cai para 21%.

A pandemia evidenciou um cenário, que já existia outrora. Por outro, mostrou que o home office cobra um preço muito maior das mulheres. Definitivamente, o home office não funciona igual para homens e mulheres.

Vale ressaltar que a pandemia oportunizou a um percentual de mulheres a prática do trabalho remoto, que antes estava a margem de qualquer trabalho que pudesse auferir renda.

Ainda que a Organização das Nações Unidas (ONU), através do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS - 5) estabeleceu a divisão sexual de tarefas domésticas como meta para alcançar igualdade de gênero, com a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família.

Segundo os autores Sobrinho *et al* a pandemia acarretou mais serviços domésticos como cozinhar, limpeza dos ambientes, entre outros. Além disso, a mulher carrega sempre maior responsabilidade no cuidado geral dos filhos, no auxílio no aprendizado escolar e constantes desafios na busca de novas formas de entretenimento de acordo com a idade da criança.

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 156 sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e Recomendação relacionada nº 165, ambas de 1981, não ratificadas pelo Brasil, consideram a igualdade de oportunidades como o objetivo geral de todas as medidas de conciliação e oferecem orientações políticas para sua formulação.

Portanto, conclui-se que, perdura uma diferença abissal para um quadro coeso entre gêneros masculino e feminino, com igualdade substancial.

CONCLUSÃO

Desde a antiguidade, a mulher sofre a opressão da lógica patriarcal. Sempre visto como subcategoria, o gênero feminino até hoje não alçou igualdade de tratamento, sobretudo nas relações de trabalho.

A Revolução Industrial levou as mulheres, que até então detinham atividades exclusivamente domésticas, ao trabalho externo, mas ainda como mão-de-obra subvalorizada, seja no contexto machista, seja em razão da própria lógica capitalista.

Em todas as sociedades, seja ocidental ou oriental, existem diferenças entre o que é esperado, permitido e valorizado em uma mulher. Essas diferenças têm um impacto específico sobre mulheres e homens em todas as fases da vida e podem determinar, por exemplo, diferenças na saúde, educação, trabalho, vida familiar e no bem-estar geral de toda a sociedade.

Os dados científicos e estatísticos de gênero revelam as diferenças e desigualdades e a investigação de questões específicas que afetam a mulher mais do que o outro. No caso do Brasil, essas características assumem papel relevante, na medida em que as séries históricas de indicadores socioeconômicos, disponibilizadas pelo IBGE, Datafolha, mostram que ser mulher pode ter impactos significativos nas estatísticas, reforçando desigualdades.

Não à toa o mercado de trabalho desenvolvido nos moldes da economia de plataforma, segundo o Relatório da OIT também evidencia a mulher em posição inferior, e vários quesitos, seja da quantitativo de trabalhadoras em relação a trabalhadores, seja pelo valor do salário da mulher, inferior ao do homem, de mesma função.

A sociedade precisa desenvolver instrumentos, sejam eles jurídicos ou não, para não limitar a mulher pelo seu caráter puramente biológico. O aparato legal do Brasil e o trazido pelas Cortes Internacionais de Direitos Humanos interferem, substancialmente, no momento de violação de direitos humanos da mulher. Todavia, percebe-se que não é suficiente, no sentido de ser preventivo ou de erradicar a discriminação por gênero.

Paralelo a isso, a metodologia da pesquisa exploratória foi analisada com revisão da bibliografia sobre o tema, além da leitura de artigos científicos sobre o assunto.

Por isso, ao se tratar diferença abissal entre gênero masculino e feminino no mercado de trabalho das mulheres, identifica-se duas diferentes situações: a necessidade de uma ruptura cultural, no qual a mulher é subalternizada a ocupar o ambiente doméstico de trabalho, enquanto o homem adentra o mercado de trabalho formal, de maneira célere e natural, e a necessidade do Estado regulamentar, de forma efetiva, trazendo a diversidade para a normatividade a fim de enviar esforços para contribuir para a quebra desse paradigma.

Para tanto, pesquisadores apontam que é salutar a realização de diálogos, debates e discussões, dentro e fora do ambiente formal de trabalho, através de cartilhas, cursos, workshops, rodas de conversa, cursos de formação, capacitações continuadas, pois acrescentam relevância para o rompimento do caráter limitante da inserção da mulher no mercado de trabalho e inserem como protagonista da mudança o próprio capital humano.

A fim de que essa transformação seja efetiva, os instrumentos supramencionados também podem debater acerca do patriarcado, machismo, racismo estrutural e institucional, privilégios e representatividade, violências contra a mulher, através do diálogo equilibrado e mediado, não só no ambiente de trabalho, como também debatido com a sociedade civil no entorno da empresa extrativista.

Torna-se necessária a criação de novos dispositivos jurídicos e administrativos, nacionais e estrangeiros, como alterações das regras de contratação de empregada mulher e elaboração de políticas públicas que reduzam essa desigualdade, uma vez que propiciar condições para aumentar a empregabilidade de mulheres também é investir em desenvolvimento humano.

Portanto, a pesquisa verificou que não há igualdade de gênero no mercado de trabalho, baseado na economia de plataforma, o que deve ser retificado. O enfrentamento à discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho e

à desigualdade salarial, sobretudo no ambiente digital, extrapolam os anseios da empresa e requerem ações políticas de educação desde a idade escolar, com vistas a romper a cultura patriarcal e assim seja possível a mulher ter oportunidades de também ocupar o mercado de trabalho em todas as suas hierarquias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, C. G. de. **Mulheres na política e a divisão sexual do trabalho: retratos da sub-representação feminina na política do Estado do Pará**. 2019. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário do Pará, 2019. Disponível em: https://www.cesupa.br/MestradoDireito/dissertacoes/2019/Dissertacao_Camy-la_Galeao.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 fev. 2021

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 15 out 2020.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». In: **Conditions of work and employment series**. n. 71. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 18. dez. 2020.

GARRET, Filipe. **O que é algoritmo?** Entenda como funciona em apps e sites da internet. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/listas/2020/05/o-que-e-algoritmo-entenda-como-funciona-em-apps-e-sites-da-internet>. ghtml. Acesso em: 20. jul. 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas do Uber. São Paulo: LTr, 2019

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. **Pesquisa Think Tank FGV**, Rio de Janeiro, 26 jun. 2018. Disponível em <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 22 fev. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Panorama laboral 2003**: América Latina y El Caribe. Lima: Oficina Regional para a América Latina y El Caribe, 2003. 124p.

ONU. **Roteiro para a Localização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**: Implementação e Acompanhamento no nível subnacional. [S.I.]: ONU, 2019. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20181005074856/https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Roteiro-para-a-Localizacao-dos-ODS.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Mulheres no trabalho**: tendências 2016. Genebra: OIT, 2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Realizing Decent Work in the Platform Economy**. Genebra: OIT, 2024.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres**: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. 228 f. 2017. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/330990/1/Teixeira_MarilaneOliveira_D.pdf. Acesso em: 23 fev. 2021.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 156 sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e Recomendação relacionada nº 165, 1981.

CAPÍTULO 2

A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA ADVOCACIA NO BRASIL: DESAFIOS E AVANÇOS NA LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

Lorena Filgueira da Cruz

INTRODUÇÃO

A representatividade feminina na advocacia no Brasil tem se tornado uma questão cada vez mais relevante nos debates sobre igualdade de gênero e inclusão dentro do sistema jurídico. Essa crescente relevância reflete não apenas um aumento significativo na presença de mulheres nesse campo, mas também uma conscientização cada vez maior acerca das barreiras estruturais e culturais que ainda impedem a plena realização profissional das advogadas. Neste contexto, compreender as dinâmicas que perpetuam a desigualdade de gênero e identificar os avanços já alcançados são passos essenciais para o desenvolvimento de estratégias eficazes que promovam uma verdadeira equidade.

O interesse por este tema surge em um cenário onde, apesar dos progressos notáveis, como a maior presença feminina nas faculdades de direito e em algumas posições de destaque, a advocacia ainda se caracteriza por uma predominância masculina, especialmente nas esferas de poder. A necessidade de investigar e discutir os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da advocacia torna-se evidente diante da persistência de práticas discriminatórias, da disparidade salarial, e da sub-representação feminina em cargos de liderança. Essas questões não só afetam as mulheres individualmente, mas também comprometem a diversidade e a justiça dentro do sistema jurídico como um todo.

Este estudo se propõe a explorar, de forma abrangente, os desafios e os avanços relacionados à representatividade feminina na advocacia brasileira. Para isso, foi empregada uma abordagem metodológica qualitativa, baseada em uma revisão bibliográfica criteriosa de fontes acadêmicas, legislativas e institucionais. Tal metodologia possibilitou uma análise detalhada das condições

que perpetuam a desigualdade de gênero na advocacia, bem como das iniciativas que têm se mostrado eficazes na promoção da equidade.

Além disso, a pesquisa busca contextualizar o aumento da participação feminina na advocacia à luz das transformações sociais e das políticas públicas de inclusão. Apesar dos avanços observados, a simples presença numérica das mulheres não tem sido suficiente para garantir uma igualdade de condições e oportunidades. A persistência de fenômenos como o “teto de vidro”, que impede a ascensão das mulheres a posições de liderança, e a manutenção de estereótipos de gênero nas organizações jurídicas, evidenciam a complexidade do problema.

Outro aspecto relevante abordado neste estudo é a análise da trajetória de figuras emblemáticas como Maria Berenice Dias, cuja atuação pioneira serve como exemplo do impacto positivo que a representatividade feminina pode ter na transformação do campo jurídico. Por meio dessa análise, espera-se fornecer uma compreensão mais profunda dos desafios e das conquistas na busca por uma advocacia mais igualitária e inclusiva, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias que possam efetivamente promover a igualdade de gênero na profissão.

1. DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NA ADVOCACIA

O campo jurídico, historicamente dominado por homens, apresenta uma série de desafios significativos para as mulheres que buscam não apenas ingressar, mas também prosperar na advocacia. Entre os principais obstáculos enfrentados pelas advogadas, destacam-se a desigualdade salarial, a sub-representação em cargos de liderança, a sobrecarga decorrente da dupla jornada de trabalho e a persistência de estereótipos de gênero que limitam suas oportunidades de ascensão profissional.

A desigualdade salarial é uma das manifestações mais evidentes da disparidade de gênero na advocacia. Mesmo ocupando posições equivalentes, as advogadas continuam a receber, em média, salários inferiores aos de seus colegas homens. Este desequilíbrio reflete uma desvalorização sistêmica do trabalho feminino no campo jurídico, perpetuando a desigualdade e reforçando a necessidade de uma intervenção mais eficaz por parte das instituições. A literatura aponta que essa disparidade não se deve apenas a diferenças de negociação salarial ou tempo de experiência, mas também a preconceitos inconscientes e práticas discriminatórias que estão enraizadas na cultura organizacional dos escritórios de advocacia.

Além da questão salarial, as advogadas enfrentam dificuldades consideráveis para alcançar cargos de liderança. A sub-representação feminina em posições de poder, como sócias de grandes escritórios ou juízas de instâncias superiores,

é um fenômeno amplamente documentado. Diversos estudos apontam que a ausência de mulheres nesses cargos resulta de uma combinação de fatores culturais e estruturais que perpetuam a exclusão das advogadas dos círculos de poder. A falta de redes de apoio e programas de mentoria direcionados às mulheres é frequentemente citada como uma das principais barreiras, uma vez que essas redes, majoritariamente masculinas, tendem a favorecer a promoção e o desenvolvimento profissional dos homens.

“No contexto da advocacia, as mulheres frequentemente se deparam com uma estrutura hierárquica que as impede de progredir além de certos níveis, mesmo quando demonstram competência igual ou superior à dos homens. Esse bloqueio estrutural é reforçado por redes de influência predominantemente masculinas, que limitam o acesso das advogadas a posições de liderança” (Martins, 2020, p. 49).

A dupla jornada de trabalho é outro desafio que impacta desproporcionalmente as advogadas. Muitas mulheres se veem obrigadas a equilibrar as responsabilidades profissionais com as tarefas domésticas e de cuidado familiar, o que gera um desgaste físico e emocional significativo. Esse desequilíbrio não apenas limita o tempo e a energia que as advogadas podem dedicar ao desenvolvimento de suas carreiras, mas também reforça estereótipos prejudiciais que questionam o comprometimento das mulheres com sua vida profissional. O impacto desse fenômeno é evidente na menor presença de mulheres em cargos de liderança e na perpetuação da ideia de que as advogadas são menos disponíveis ou menos ambiciosas do que seus colegas homens.

O preconceito de gênero também se manifesta de maneiras variadas, desde atitudes sutis até formas mais explícitas de discriminação. No ambiente de trabalho, as advogadas frequentemente enfrentam comportamentos que questionam sua competência ou que as relegam a papéis subalternos, muitas vezes baseados em preconceitos profundamente enraizados na cultura organizacional. Essas experiências não apenas dificultam o avanço profissional das mulheres, mas também afetam negativamente seu bem-estar e autoestima. A literatura aponta que essa discriminação pode criar um ambiente hostil, onde as mulheres se sentem constantemente pressionadas a provar seu valor, o que, por sua vez, gera um ciclo de autocritica e insegurança.

“As mulheres na advocacia não enfrentam apenas desafios externos, mas também uma constante autocritica alimentada por uma cultura que questiona sua competência. Isso cria um ciclo vicioso, onde as advogadas sentem a necessidade de provar constantemente seu valor em um ambiente que, muitas vezes, não reconhece suas contribuições de forma justa” (Almeida, 2019, p. 56).

Para superar esses desafios, é necessário adotar uma abordagem multifacetada que envolva a reformulação das políticas organizacionais, a implementação de programas de mentoria direcionados especificamente para mulheres e a promoção de uma conscientização mais ampla sobre a importância da igualdade de gênero no campo jurídico. Além disso, as instituições jurídicas precisam tomar medidas concretas para garantir a equidade salarial e criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde as advogadas possam desenvolver todo o seu potencial, sem serem impedidas por barreiras culturais ou estruturais. Apenas por meio de esforços coordenados e sustentados será possível construir um campo jurídico que realmente reflete os valores de justiça e igualdade que a advocacia deve promover (Senado Federal, 2022, p. 22).

2. AVANÇOS NA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA ADVOCACIA

Apesar dos desafios enfrentados, as últimas décadas testemunharam avanços significativos na representatividade feminina na advocacia brasileira. Um dos sinais mais evidentes desse progresso é o aumento da presença de mulheres em cargos de liderança, tanto em grandes escritórios de advocacia quanto em órgãos de representação profissional, como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Esse avanço reflete a importância crescente da diversidade e inclusão no campo jurídico, sinalizando uma mudança gradual nas estruturas de poder anteriormente dominadas por homens.

A implementação de políticas afirmativas tem desempenhado um papel crucial na promoção da igualdade de gênero na advocacia. Programas de mentoria e redes de apoio, especificamente voltados para advogadas, têm sido fundamentais para criar um ambiente mais acolhedor e para fornecer as ferramentas necessárias para o desenvolvimento de carreiras de sucesso. Esses programas têm ajudado a diminuir o isolamento que muitas advogadas sentem em suas trajetórias profissionais, permitindo que elas se conectem e aprendam com outras mulheres que enfrentaram desafios semelhantes (Oliveira, 2022, p. 41).

Além das políticas afirmativas, a crescente conscientização sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho tem contribuído para mudanças positivas na advocacia. Eventos e debates sobre igualdade de gênero, organizados por universidades, associações e empresas, têm desempenhado um papel vital na promoção de um ambiente mais inclusivo. Esses eventos não apenas destacam as questões enfrentadas pelas mulheres, mas também incentivam a adoção de melhores práticas dentro do setor jurídico (Pereira, 2023, p. 23).

“A representatividade feminina na advocacia, embora tenha avançado, ainda enfrenta desafios significativos. A resistência estrutural presente em muitos ambientes jurídicos ainda impõe barreiras ao pleno desenvolvimento das advogadas, exigindo delas resiliência e uma constante luta por reconhecimento” (Santos, 2021, p. 58).

Outro avanço importante é a crescente visibilidade das mulheres em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como o direito empresarial e o direito penal. Essa presença feminina em áreas antes vistas como “masculinas” está ajudando a quebrar estereótipos e a demonstrar que as mulheres são tão capazes quanto os homens em todos os ramos do direito. Isso é especialmente relevante para as novas gerações de advogadas, que encontram em suas predecessoras exemplos inspiradores de sucesso e competência (Silva, 2023, p. 19).

Esses avanços são um reflexo do crescente reconhecimento da importância da diversidade e da inclusão na advocacia, sinalizando uma tendência positiva para a igualdade de gênero no sistema jurídico brasileiro. No entanto, é fundamental que essas conquistas sejam sustentadas e ampliadas por meio de políticas contínuas e de um compromisso coletivo com a transformação estrutural do campo jurídico (Dias, 2024, p. 17).

“A transformação das estruturas de poder na advocacia depende não só da inserção de mulheres em cargos de liderança, mas também da mudança cultural dentro das instituições jurídicas. Somente com um compromisso genuíno de todos os atores envolvidos será possível alcançar uma verdadeira igualdade de gênero no setor” (Almeida, 2022, p. 75).

Um aspecto relevante para fortalecer a representatividade feminina na advocacia é a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha. Esta legislação foi um marco na proteção dos direitos das mulheres no Brasil, especialmente no combate à violência doméstica e familiar. A criação e a aplicação dessa lei demonstram como a presença de mulheres em posições de poder pode influenciar positivamente a elaboração de políticas públicas que promovem a igualdade de gênero.

3. CASO CONCRETO: A ASCENSÃO DE MARIA BERENICE DIAS NA ADVOCACIA E NA DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES

Maria Berenice Dias é uma figura central na história da advocacia brasileira, especialmente na luta pelos direitos das mulheres e das minorias. Sua trajetória destaca a importância da representatividade feminina no sistema jurídico e serve como um exemplo poderoso de como as mulheres podem

influenciar positivamente as mudanças no campo do direito. Ingressando na magistratura do Rio Grande do Sul em 1973, Dias foi a primeira mulher a ocupar o cargo de desembargadora naquele estado, rompendo com barreiras significativas em um ambiente predominantemente masculino (Dias, 2024, p. 15).

Ao longo de sua carreira, Maria Berenice Dias se destacou pela defesa incansável dos direitos das mulheres, particularmente no campo do direito de família, onde suas contribuições ajudaram a moldar uma compreensão mais inclusiva e justa das questões de gênero. Ela foi uma das fundadoras do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM), uma instituição que tem desempenhado um papel crucial na promoção da igualdade de gênero no direito brasileiro. Sua atuação foi fundamental para a introdução de novas legislações que protegem os direitos das mulheres e das minorias, mostrando como a presença de mulheres em posições de liderança pode gerar impactos positivos e duradouros (Dias, 2024, p. 19).

“A ascensão de Maria Berenice Dias na magistratura é um marco na história do direito brasileiro, representando não apenas uma vitória pessoal, mas um avanço coletivo para todas as mulheres que lutam por igualdade de gênero em um campo historicamente dominado por homens” (Silva, 2022, p. 35).

Além de sua contribuição jurídica, Maria Berenice Dias tem sido uma voz ativa em outras esferas da sociedade, como na política e na academia, onde seu trabalho tem inspirado gerações de mulheres a lutar por seus direitos. Sua influência vai além do campo jurídico, alcançando um papel de destaque na promoção da igualdade de gênero em diversas áreas da vida pública e privada. Esse engajamento multifacetado mostra a importância de uma abordagem integrada na luta pelos direitos das mulheres, que abrange desde a formulação de políticas até a educação e a conscientização social (OAB, 2024, p. 12).

“O impacto de Maria Berenice Dias transcende os limites do direito; sua liderança no movimento de igualdade de gênero serve como um exemplo de como a representatividade feminina pode transformar não apenas as leis, mas também a cultura de uma sociedade” (Pereira, 2023, p. 48).

A contribuição de Maria Berenice Dias para o direito brasileiro vai além de sua atuação nos tribunais. Ela se tornou uma figura central na defesa dos direitos das mulheres, utilizando sua posição para influenciar a criação de políticas públicas que promovem a igualdade de gênero. Sua liderança inspirou mudanças significativas, não apenas no campo jurídico, mas também na sociedade como um todo (Dias, 2024, p. 22).

“O legado de Maria Berenice Dias é um testemunho do poder da liderança feminina no direito, mostrando que a determinação e a competência podem romper as barreiras impostas pelo preconceito de gênero” (Santos, 2022, p. 53).

A trajetória de Maria Berenice Dias é emblemática não apenas por suas realizações profissionais, mas também pelo impacto que sua liderança teve em outras mulheres. Sua história ilustra como a representatividade feminina na advocacia pode servir de inspiração e apoio para outras mulheres, criando um ciclo virtuoso de inclusão e igualdade. Ao enfrentar e superar os obstáculos de gênero em sua carreira, Dias abriu caminho para que outras mulheres seguissem seus passos, demonstrando que a igualdade de gênero no direito é uma meta alcançável (Dias, 2024, p. 25).

O caso de Maria Berenice Dias reforça a ideia de que a presença de mulheres em posições de liderança é crucial para promover a igualdade de gênero dentro do sistema jurídico. Sua carreira serve como um poderoso lembrete de que as mulheres, quando dadas as oportunidades e o apoio necessário, podem alcançar e superar suas metas, beneficiando não apenas a si mesmas, mas também a sociedade como um todo (Dias, 2024, p. 25).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da representatividade feminina na advocacia brasileira revela um panorama complexo, marcado por desafios históricos e avanços significativos. As mulheres, ao longo das últimas décadas, têm conquistado espaço em um campo tradicionalmente dominado por homens, mas ainda enfrentam barreiras que vão desde a desigualdade salarial até a persistência de estereótipos de gênero que limitam seu pleno desenvolvimento profissional. A dupla jornada de trabalho, que combina responsabilidades domésticas e profissionais, e o preconceito velado ou explícito que muitas enfrentam em suas carreiras, são desafios persistentes que demandam atenção contínua.

Entretanto, os avanços na inclusão e na representatividade são inegáveis e refletem um esforço coletivo para transformar a advocacia em um ambiente mais equitativo. A trajetória de Maria Berenice Dias é emblemática nesse contexto, exemplificando como a presença feminina em posições de destaque no campo jurídico pode gerar mudanças substanciais, não apenas na interpretação e aplicação do direito, mas também na sociedade como um todo. Sua atuação e liderança demonstram que as mulheres não são apenas participantes, mas agentes de transformação, capazes de redefinir as normas e práticas que governam o sistema jurídico.

Apesar dos progressos, é evidente que os desafios persistem. A implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, assim como programas de apoio e iniciativas de mentoria, têm se mostrado ferramentas eficazes na promoção de um ambiente mais inclusivo e justo. Essas iniciativas não apenas auxiliam na superação das barreiras impostas pelo preconceito de gênero, mas também são fundamentais para garantir que os

avanços conquistados até agora sejam sustentados e ampliados. O papel das lideranças femininas na advocacia, como o exemplo de Maria Berenice Dias, é crucial nesse processo de transformação. Sua presença e influência ajudam a desconstruir estruturas de poder tradicionalmente patriarcais, criando, assim, um ambiente mais inclusivo e receptivo para todos os profissionais.

A luta por um ambiente jurídico mais inclusivo e igualitário, portanto, continua sendo um desafio premente. É necessário um esforço coletivo, que inclua tanto homens quanto mulheres, para desafiar e reformular as normas tradicionais que perpetuam a desigualdade. A promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e que se comprometa com a equidade em todas as suas formas é essencial. Isso implica não apenas na adoção de políticas afirmativas, mas também na criação de um ambiente de trabalho onde a equidade seja a norma, e não a exceção.

Para que o sistema jurídico brasileiro continue a evoluir, é imperativo que incorpore práticas que reconheçam e valorizem as contribuições das mulheres na advocacia. Um sistema verdadeiramente justo e inclusivo é aquele que permite que todos, independentemente de gênero, possam alcançar seu pleno potencial. As futuras gerações de advogadas devem encontrar um ambiente de trabalho mais equitativo, onde possam crescer e prosperar sem as limitações impostas por preconceitos de gênero. A promoção de políticas de inclusão deve, portanto, ser vista não apenas como uma necessidade social, mas como uma estratégia fundamental para o fortalecimento da justiça no país.

Concluindo, a representatividade feminina na advocacia não é apenas uma questão de justiça, mas também de eficiência e inovação. Um sistema jurídico que valoriza e incorpora a diversidade de perspectivas está melhor equipado para enfrentar os desafios contemporâneos e para promover uma justiça que realmente atenda às necessidades de toda a sociedade. A continuidade e o fortalecimento das políticas de inclusão são, portanto, imperativos para o futuro da advocacia no Brasil. É apenas por meio de um compromisso inabalável com a equidade que será possível construir um sistema jurídico capaz de refletir e servir a totalidade da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

Almeida, J. (2019). Desafios de Gênero na Advocacia Brasileira. *Revista Jurídica*.

Dias, M. B. (2024). A mulher e o direito. Disponível em: <https://berenicedias.com.br/a-mulher-e-o-direito>. Acesso em: 05 de ago. 2024.

Fernandes, C. (2021). A Dupla Jornada da Mulher Advogada. São Paulo: Editora Jurídica.

IBDFAM. (2024). Cinco pontos importantes sobre o enfrentamento da violência de gênero. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/10434>. Acesso em: 05 de ago. 2024.

Martins, A. (2020). Desigualdade Salarial e Gênero na Advocacia. *Revista de Estudos Sociais*.

Oliveira, J. (2022). Políticas Afirmativas na Advocacia Brasileira. Rio de Janeiro: Ed. Jurídica.

OAB. (2024). Liderança Feminina na Advocacia e Igualdade de Gênero. Disponível em: <https://www.oabpa.org.br>. Acesso em: 10 de ago. 2024.

Pereira, L. (2023). Eventos e Debates sobre Igualdade de Gênero no Direito. Revista de Direito.

Senado Federal. (2022). Equidade de Gênero no Senado Federal - 2^a Edição. Brasília: Senado Federal.

Silva, R. (2021). Desigualdade de Gênero e Processo de Discriminação no Direito do Trabalho. Revista FT.

Souza, M., Moura, A., & Carvalho, L. (2022). A Cultura Organizacional e a Desigualdade de Gênero. CEBAPE. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 30 de ago. 2024

CAPÍTULO 3

A LEI MARIA DA PENHA, COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE, EM RELAÇÃO AO GÊNERO FEMININO, SEGUNDO A TEORIA DE JUSTIÇA DE JOHN RAWLS

*Eulina Maia Rodrigues
Maria Betânia de Carvalho Fidalgo Arroyo*

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe uma breve reflexão sobre de que forma o sistema de justiça criminal brasileiro constrói tratativas processuais diferenciadas em relação à mulher, compreendendo que, dentro do processo criminal, ainda que a mulher figure como vítima, há uma realidade latente que considera crenças, conceitos e modelos culturais que delineam uma atuação preponderantemente machista do poder jurisdicional estatal.

O direito não passa incólume ao simbolismo de gênero e menos ainda ao patriarcado. Por consequência, o modo de funcionamento dos sistemas de justiça criminal também não. Pelo contrário, o processo penal e o modo de funcionamento do sistema penal não só reproduzem desigualdades baseadas em gênero, mas produzem muitas destas próprias desigualdades. (Mendes e Santos, 2017 *apud* Mendes, 2021, p. 93).

Neste sentido, há que se discutir sobre a disparidade de tratamento em relação a situação apontada, bem como alicerçá-la em uma ideia de justiça com equidade a fim de que todos os indíviduos, homens ou mulheres, sejam tratados de forma equânime dentro do processo penal brasileiro. Para esta discussão, traremos o ideal de justiça de John Rawls como referencial teórico.

O Presente artigo, será dividido nos seguintes tópicos: 1. Introdução; 2. Contexto histórico social da mulher; 3. A Teoria de Justiça com Equidade de John Rawls: A posição original, as instituições e a Justiça e os princípios da justiça; 4. A Lei Maria da Penha; 5. Conclusão.

2. CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL DA MULHER

No Dossiê *“História das Mulheres no Ocidente”*, Perrot (1995) apresenta instigantes registros historiográficos e reflexões. É enfatizada pela autora a concepção de que há uma história sobre as mulheres, não sendo estas reproduutoras, mas agentes históricas e protagonistas de transformações. De acordo com autora, a relação entre os sexos tem uma historicidade, principalmente à luz da história francesa. A autora problematiza o silêncio da historiografia sobre as mulheres, da subalternização à ordem dominante.

Abordar a importância de discutir academicamente os discursos punitivos no contexto da cultura criminológica, requer uma visão panorâmica sobre a condição da mulher no Ocidente.

Ao abordar a luta por igualdade de mulheres no contexto das sociedades ocidentais, Braga (2019) apresenta uma linha do tempo categorizada em mulheres na sociedade primitiva, na sociedade barbárie, no estágio civilizatório, na sociedade feudal e na Idade Moderna. É apontado pela autora que o surgimento da antropologia de base evolucionista, desenvolvida principalmente no século XIX, possibilita o empreendimento de estudos sobre a mulher em sociedades primitivas e cita estudos de referência sobre tal período histórico da humanidade.

De igual forma, quando se estuda os períodos pelos quais passaram a humanidade, em termos do exercício do poder de punir, nota-se uma evolução que vai desde o período da Vingança Privada (caracterizada pela reação pessoal do ofendido contra o agressor), passando pela fase da Vingança Divina (Castigo imposto para purificar a alma e satisfação da divindade), Vingança Pública (punição aplicada pelo soberano, com o objetivo precípua de manter o seu poder), Período Humanitário e, finalmente o Período Criminológico.

Em todos esses períodos, para que se possa aplicar uma sanção penal ao violador de uma norma, há a necessidade de se construir um discurso legitimador. Esse discurso apresenta mutabilidade em sua justificativa, que pode ser a preservação de um interesse individual, aplacar a ira de alguma divindade, dar segurança ao representante do poder político que está no comando da sociedade etc.

No campo de estudo desenvolvido no presente trabalho, busca-se investigar que o tratamento dado à mulher apontada como autora de um ilícito penal, sofreu evolução no decorrer da história, tanto em função da mudança de perspectiva em que a pessoa do sexo feminino é vista na sociedade, mas também em relação ao modelo de justificação que se dá à punição.

Reed (2008) argumenta que a dita sociedade primitiva tinha sua centralidade no clã materno, em que a maternidade não se configurava como algo subjugado ou inferior, mas associada ao dom da natureza e posição de

prestígio por sua função procriadora. É considerado um tempo histórico em que não havia dominação entre os sexos. O papel da mulher naquele contexto foi fundamental para o descobrimento da agricultura, dado seu trabalho na garantia de alimentos pela colheita de vegetais, ao lado do homem, que se constituiu caçador (REED, 2008).

O patriarcado, na análise de Muraro (2000), não pode ser considerado natural e/ou biológico, mas derivação de circunstâncias históricas que favoreceram a emergência da dominação masculina na sociedade. Considera a autora que não se pode objetivar um tempo exato de marcação de sociedades patriarcais, posto ter sido um processo gradativo, resultante de um maior controle do homem sobre a natureza e a sexualidade da mulher, contribuindo para uma configuração de superioridade masculina sobre a feminina, mas ao mesmo tempo uma contradição moral e social pelo medo da posição feminina.

A configuração da família monogâmica abordada por Engels (2002), em sua clássica obra *“A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado”*, é reveladora de como a reorganização econômica e social vai transformar relações entre os sexos em práticas de poder, em que a herança e posse dos bens do pai passa a exigir a monogamia como base da sociedade. Criticada como uma abordagem economicista, esta será importante vetor de compreensão no capitalismo e sociedades sob égide do Estado-Nação.

Reconhecida como o berço da civilização ocidental, a mulher é abordada na literatura sobre a Grécia Antiga enquanto “um ser absolutamente passivo”, vista com inferioridade relativamente ao homem em diversos aspectos: anatômico, fisiológico e psicológico (BRANCO, 2013, p. 82). Aristóteles, segundo o autor, chegou a definir as mulheres como débeis e irracionais, detentoras de um cérebro menor que o masculino, a imperfeição e a incompletude do homem, refletindo tal debilidade no “corpo úmido, mole e inconsistente”. Platão, por outro lado, posicionava-se a favor da igualdade dos sexos – mas, com ressalvas: “desde que respeitado o potencial, talento, aptidão e limitações de cada um” pois, para ele, as mulheres eram inferiores naturalmente, sendo, portanto, “justa” a “igualdade” comandada pelos homens (BRANCO, 2013, p. 82-83).

É nos marcos da civilização ocidental que o patriarcado instaurado por juristas romanos, atendendo a interesses dos ricos, estabeleceu a descendência paterna, portanto, o pai como base do parentesco, e não a mãe (REED, 1980).

Na Idade Média essa condição não foi tão modificada. A dependência feminina a algum homem era tanta que as mulheres chegaram a ser descritas como “[...] um mero apêndice da raça humana”, pelo ensaísta Richard Steele (2010), Editor do *The Spectator*, periódico de absoluto sucesso no início do século XVIII, que, com um estilo instrutivo e de divertimento, com divulgação de ideias filosóficas, de literatura moderna, entre outras, e por não se vincular a questões políticas da época, agradava a burguesia e a classe média emergente.

No âmago da sociedade feudal, baseada em extensos latifúndios e concentração da posse de terras num único senhor, que teve nos séculos IX e XIII o seu apogeu, de acordo com Bauer (2001), é também um período da História que se estendeu por séculos, inclusive até os primórdios do século XX em alguns países europeus. Na análise do autor, o feudalismo representa um período expansionista e de crescimento econômico, de aumento da população e da produção agrícola, progressivo processo de nuclearização urbana, de produção manufatureira, entre outros elementos marcantes.

O poderio da Igreja Católica também é marcante neste tempo histórico, conforme analisa Bauer (2001), não apenas pela influência clerical na sociedade, mas também pela importância do catolicismo, inclusive na inculcação ideológica, o que vai se reproduzir, por exemplo, no Brasil, com o domínio de jesuítas na educação brasileira até meados do século XVIII.

Nos séculos XVII e XVIII, durante a Reforma Protestante, houve avanços quanto à condição feminina, posto que Lutero pregava a alfabetização de todos, possibilitando a leitura das Escrituras, dando início a um processo irreversível de alfabetização da mulher, apesar da valorização do modelo familiar patriarcal em voga, que subjugava as esposas.

Rohden (2001) menciona os ideais libertários e igualitários da Revolução Francesa, no final do século XVIII, e um contraponto: a preocupação de médicos, principalmente, quanto à diferença entre homens e mulheres, já que as ideias iluministas não revolucionaram também as representações médicas relativamente à natureza dos seres humanos. Conforme a autora, houve justamente o contrário, ou seja, “uma reafirmação sem precedentes da sua condição biológica e dos papéis sociais atribuídos a cada sexo”, o que pode ser observado na obra de Diderot e D'Alembert (1751-1772), *Encyclopédie*, editada em 35 volumes; eles são fíeis ao determinismo biológico (ROHDEN, 2001, p. 29).

A emergência da burguesia como classe social, do capitalismo como modo de produção econômica e do domínio político e cultural vai repercutir no papel da mulher na sociedade nestes últimos séculos, papéis estes que ainda perduram. O aprofundamento das desigualdades de classes sociais no capitalismo também repercutirá na condição da mulher.

É em meio à Revolução Francesa que as mulheres exercem sua liberdade e apresentam suas reivindicações, cuja “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, escrita por Olympe de Gouges, é um marco histórico, como argumentado por Miguel (2014). Reconhecedor do mérito da autora francesa e da declaração, o autor analisa que é com a filósofa Mary Wollstonecraft que se chegará à compreensão das raízes da opressão das mulheres.

O reordenamento econômico advindo com o capitalismo reposiciona o papel da mulher no mundo do trabalho, na sociedade, na política, no papel do Estado, no processo de políticas públicas, da educação. As desigualdades

de classes vão perpetrar desigualdades de gênero, no sentido do embate de direitos entre homens e mulheres, mas também da condição feminina em diferentes estratos sociais.

A intensificação da industrialização sob a égide do capitalismo vai impor nos séculos XIX e XX extensas jornadas de trabalho fabril a mulheres e crianças. As mulheres eram submetidas entre 12h a 14h em seis dias semanais, evidenciando um processo de exploração sem precedentes na História. A precarização das condições de trabalho, salários indignos, repressão a reivindicações por redução da jornada de trabalho, salário digno e eliminação do trabalho infantil era a tônica neste contexto. A cada conquista, novos patamares de reivindicação emergiam (BLAY, 2001).

É nesse processo de intensificação do capitalismo e exploração a ele inerente que as manifestações vão se proliferar. A emblemática data de 08 de março, alusivo ao Dia Internacional da Mulher, que marca a luta de mais de uma centena de mulheres queimadas vivas na fábrica ao reivindicarem melhores condições de trabalho nos Estados Unidos, evidencia o vigor do protagonismo feminino na defesa de direitos. Há controvérsias sobre a data, mas há consensos teóricos de que a luta de mulheres no embate com o capitalismo tem sua origem na organização de mulheres socialistas (BLAY, 2001).

O emprego e a divisão sexual do trabalho tiveram configurações diferentes no contexto da globalização, na análise de Hirata (2001/02), que argumenta sobre a estagnação do emprego masculino e o aumento do emprego e trabalho remunerado da mulher em nível mundial, excetuando na África Subsaariana, tanto em nível de ocupações formais ou informais. No entanto, a ampliação da participação da mulher neste processo é marcada principalmente pela precarização e vulnerabilidade dos postos de emprego. Beneria et al. (2000) em seus estudos sobre economia feminista reafirmam a análise de Hirata (2001/2002).

Aproximando o discurso ao contexto do tema tratado no presente artigo, verifica-se que, a dualidade feminino/masculino influencia o contexto e forma de atuação do Direito Penal, eis que ele busca regular as relações dos indivíduos em sociedade e as relações deles com essa mesma sociedade. Logo, os bens e interesses resguardados por esse Direito, por óbvio, não dizem respeito somente ao indivíduo em particular, mas também interessam a toda a coletividade. Mesmo a relação existente entre o autor de um ilícito penal e sua vítima é uma relação de segundo plano, dado o interesse maior da sociedade, nesse ato representada pelo Estado, que tem o interesse de manter a conduta do infrator dentro dos limites permitidos e tolerados pela lei, mesmo que para tanto tenha que lhe aplicar uma sanção penal.

É importante frisar que o conceito de bem jurídico – entendido como “todo valor da vida humana protegido pelo direito”, e sua proteção, como

fundamento do Direito Penal – encerra um critério material bastante seguro para a formação do tipo penal, pois, dessa forma, é possível diferenciar o delito de atitudes interiores e outras que, embora exteriorizadas, não violam ou ameaçam bem algum; em outras palavras, não representam lesão ou perigo de lesão de nenhum bem juridicamente protegido.

De qualquer sorte, nunca é demais repisar que o bem jurídico protegido pela norma penal não pode servir para respaldar desigualdades ou menos-prezos ao sexo feminino e, muito menos, reforçar ou justificar discursos que diminuam a mulher ou, até mesmo, a incriminem pela sua própria condição de pessoa do sexo feminino. Discursos discriminatórios, de exceção ou totalitários, travestidos de defensores do social, não podem jamais servir para legitimar sentenças condenatórias penais que carregam em seu bojo a mácula do controle, do pecado, da vergonha e da culpa que a sociedade machista/patriarcal busca impingir à mulher.

Controlar os corações e as mentes da sociedade, sob ameaça da sanção, atuando como verdadeira fonte reguladora e censora dos anseios coletivos, não é função legítima da norma penal, sobretudo quando essa norma está pautada em preconceitos há muito arraigados e que colocam a mulher em um patamar inferior, social, econômico e moral.

Somente se legitima o bem jurídico e a norma penal que o respalda, quando pautados pelos preceitos de um legítimo Estado Social e Democrático de Direito, com respeito aos direitos humanos e fundamentais e observância à igualdade de gênero. O Direito Penal exerce assim uma função ético-social, que se traduz obviamente na proteção dos bens jurídicos mais relevantes. Essa função tem por escopo proteger a sociedade, garantindo sua segurança e sua estabilidade, combatendo a violação do ordenamento jurídico-social, por meio da imposição da sanção correspondente. Não obstante, a sanção somente deve ser aplicada se seguir todos os procedimentos e garantias que o Direito Penal proporciona (garantias jurídico-constitucionais), como os princípios da igualdade, legalidade, da proporcionalidade, da culpabilidade, etc.

3. A TEORIA DE JUSTIÇA DE JOHN RAWLS

John Rawls foi um filósofo e professor de filosofia política na Universidade de Harvard, nos Estados Unidos e autor de Obras como, *Uma Teoria da Justiça* (1971), *Liberalismo Político* (*Political Liberalism*, 1993) e *O Direito dos Povos* (*The Law of Peoples*, 1999).

De forma simplificada, a ideia do autor se baseia nos princípios da liberdade igual e da igualdade democrática, os quais, basicamente, traduzem que os direitos e deveres fundamentais devem ser iguais para todos. Isto é, o Estado deve assegurar a liberdade máxima para cada indivíduo e que ela seja compatível

com a liberdade de todos os demais. No mesmo sentido, as desigualdades sociais e econômicas devem ser ordenadas de maneira que, possam beneficiar os membros menos favorecidos da sociedade, possibilitando que eles alcancem cargos e posições em condições igualitárias e justas de oportunidades.

Um dos pontos mais relevantes do século XX foi o debate acerca dos direitos do homem. O terror assistido pelo mundo inteiro durante as duas grandes guerras ensejou a preocupação por parte de organizações internacionais e Estados em estabelecerem o que é devido ao ser humano, independentemente de sua nacionalidade, raça, credo, cor, religião, gênero ou quaisquer outras peculiaridades.

Há a possibilidade de estudar os direitos do Homem, partindo de premissas estabelecidas pelos organismos internacionais, como a Carta da ONU de 1945, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Pacto International sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional (TPI), bem como, especificamente os direitos das mulheres como, Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, Convenção sobre todas as formas de discriminação contra a mulher - CEDAW 1979, Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher - convenção de Belém do Pará 1994, Declaração e plataforma de aforma de ação da IV conferência mundial sobre a mulher - pequim 1995 ou até mesmo no direito interno. No entanto, no presente artigo será apresentada a Teoria de Justiça, segundo o filósofo John Rawls¹. Nesse sentido, far-se-á uma abordagem sobre seus principais aspectos, como os princípios que a norteiam, a “posição original” e o “véu de ignorância” como premissas da referida teoria e, acima de tudo, abordar sobre o real ponto de partida da argumentação normativa da Teoria de Rawls que é a noção de igualdade humana fundamental ou de valor intrínseco igual dos seres humanos.

A teoria de justiça como equidade, pressupõe que os princípios que a norteiam seriam acordados em uma situação inicial de igualdade, ou seja, esses princípios seriam considerados o objeto de um acordo original em uma situação inicial adequadamente definida.

¹ Rawls se empenhou em articular a melhor justificação possível para uma concepção de justiça que foi formulada por meio de dois princípios e, mas que, de fato, é constituída por três componentes: um princípio de liberdades e direitos fundamentais que devem ser assegurados igualmente a todos e que abrange os direitos liberais clássicos (tais como: as liberdades de consciência, de pensamento, de associação e de expressão), os direitos e liberdades necessários à existência de uma estrutura democrática de autoridade política e as garantias e prerrogativas que estão associadas a uma noção de “império da lei” e de “devido processo legal”; um princípio de igualdade equitativa de oportunidades, segundo o qual as oportunidades para alcançar as posições ocupacionais e de autoridade mais valorizadas na sociedade deveriam ser iguais para aqueles que têm talentos similares e a mesma disposição de cultivá-los e exercê-los; e o “princípio da diferença”, ou critério *maximin* de justiça social, segundo o qual as desigualdades socioeconômicas só são moralmente legítimas se tiverem por objetivo maximizar o quinhão de recursos sociais escassos do quintil ou do terço mais desfavorecido da sociedade.

A escolha por essa teoria de justiça para o presente trabalho se justifica pela concepção desenvolvida por John Rawls que não admite que um ser humano obtenha vantagens sobre o outro, condenando-o, ainda, as desigualdades que importem em grandes prejuízos, principalmente àqueles mais desfavorecidos.

Busca-se uma delimitação do tema no sentido de demonstrar as bases dos direitos humanos, não se restringindo apenas em interpretações legais, e sim fazer compreender o porquê cada homem, pela simples pertença à espécie, deve receber determinados direitos de maneira equânime.

John Rawls é o idealizador da denominada “Justiça como Equidade”. A referida teoria considera que a concepção de justiça social oferece, primeiramente, um padrão por meio do qual os aspectos distributivos da estrutura básica da sociedade devem ser avaliados.

Para esse filósofo, o conceito de justiça é definido pelo papel de seus princípios na atribuição de direitos e deveres e na definição da divisão apropriada das vantagens sociais. A concepção de Justiça é uma interpretação desse papel (Rawls, 2008, p. 12).

Dentro de sua filosofia, John Rawls chama de Justiça como equidade, a maneira de encarar os princípios da justiça, sendo que esses princípios são escolhidos por trás de um véu de ignorância. Nesse passo, esta será a garantia de que ninguém será favorecido ou desfavorecido na escolha dos princípios pelo resultado do acaso natural ou pela contingência de circunstâncias sociais.

Rawls elege a “posição original” como o “*status quo*” apropriado, pois nela serão observados os consensos fundamentais alcançados e, portanto, considerados equitativos.

A posição original expressa uma ideia de que os princípios de justiça são definidos por acordo em uma situação inicial que é equitativa.

Os princípios que Rawls menciona devem reger todos os acordos subsequentes, especificando, assim, todos os tipos de cooperação social que se podem realizar e as formas de governo que poderão ser instituídas.

Não se pode olvidar que a justiça é a primeira virtude das instituições sociais. Logo, as leis e as instituições, por mais eficientes e bem estruturadas que sejam, devem ser reformuladas ou abolidas caso apresentem qualquer tipo de injustiça.

A única coisa que permite aquiescer a uma teoria errônea é a falta de uma melhor; de maneira análoga, a injustiça só é tolerável quando é necessária para evitar uma injustiça ainda maior (Rawls, 2008, p. 04).

É possível afirmar que a ideia central da concepção Rawlsiana, é que os princípios de justiça para a estrutura básica da sociedade constituem o objeto do acordo original proposto e esses princípios eleitos devem reger todos os acordos subsequentes.

A Teoria Rawlsiana afirma que a posição original é o *status quo* inicial apropriado para garantir que os acordos fundamentais nele alcançados sejam

equitativos. Esse fato gera a expressão “justiça com equidade”. Torna-se claro, então, que uma concepção de justiça é mais razoável que outra, ou mais justificável do que outra, quando pessoas racionais na situação inicial escolheriam seus princípios, e não outros, para o papel da justiça (Rawls, 2008, p. 21).

Insta ressaltar a importância em estabelecer quais indivíduos seriam esses que Rawls supõe na Posição Original. Para ele, esses indivíduos em sociedade são dotados de duas faculdades morais. Primeiramente a Racionalidade, que é a capacidade de ter uma concepção de bem, ou seja, do que é bom para si e perseguir-la fazendo as escolhas, empreendendo os meios adequados. Em seguida, a Razoabilidade que é a capacidade de ter um senso de justiça e de conviver, respeitando normas e critérios de justiça no trato com os demais indivíduos. Portanto, são os indivíduos que, além de racionais, também são razoáveis de maneira que torna possível que eles reconheçam e sigam os princípios de justiça depois que estes forem escolhidos na Posição Original.

Ao neutralizar os indivíduos em sua razoabilidade, somada à situação de escolha sob o “Véu da Ignorância”, poria os referidos indivíduos em uma posição de eleger quais os princípios de justiça prefeririam viver se, com base na rationalidade, quisessem perseguir suas respectivas concepções do que é o bem. No entanto, devido o “Véu de Ignorância”, não soubessem nem a concepção do bem e nem a sua posição original e não tampouco suas convicções substantivas. Portanto, Rawls supõe que os princípios escolhidos sob este panorama honrariam mais que quaisquer outros, as ideias de imparcialidade e equidade.

A finalidade dos princípios da justiça social, segundo Rawls, é a estrutura básica da sociedade, a organização das principais instituições sociais em um esquema único de cooperação. Nesse sentido, Rawls afirma que os princípios devem reger a atribuição de direitos e deveres dentro das referidas instituições, bem como definir e distribuir apropriadamente os benefícios e encargos da vida social.

Vale ressaltar que, dentro desse aspecto abordado por Rawls, não se pode confundir os princípios de justiça para instituições com aqueles que serão aplicados aos indivíduos e a seus atos em determinadas circunstâncias.

Para Rawls, instituição é um sistema público de normas que define cargos e funções com seus direitos e deveres, poderes e imunidades etc. Essas normas especificam que certas formas de ação são permissíveis e outras proibidas; e estipulam certas penalidades e defesas, e assim por diante, quando ocorrem transgressões. Como exemplo de instituição ou, de forma mais geral, de práticas sociais é possível citar jogos e ritos, julgamentos e parlamentos, mercados e sistemas de propriedades (Rawls, 2008, p. 66).

Alinhando a expectativa Rawlsiana com a discussão de gênero trazida no presente artigo, percebe-se que o acordo necessário em relação ao que seria equânime, que pudesse atender a Teoria de Justiça referida, em outras palavras, o que pode ser considerado justo no que diz respeito à mulher no âmbito do

Direito Penal e Processual Penal, é estabelecer parâmetros legais, Lei Maria da Penha, por exemplo, que permeie a relação entre as mulheres e a justiça de forma equitativa.

Ao combinar o princípio da igualdade equitativa de oportunidades com o princípio da diferença, Rawls chega à interpretação democrática. Notem-se, então, alguns aspectos importantes desse último princípio.

Com esse princípio é possível observar a preocupação de Rawls com a igualdade. Isso porque as desigualdades, para ele, devem estar justificadas, sobretudo para os que ocupam a pior posição na sociedade.

Em resumo, segundo o filósofo, o princípio da igual liberdade preocupa-se em garantir a todos a igualdade de *status*. A igual oportunidade franqueia o acesso de todos à posição de poder. O princípio da diferença radicaliza o igualitarismo: qualquer desigualdade que não seja a melhor opção distributiva para os menos favorecidos é injusta. Por esse princípio, ninguém deve querer mais do que já tem se não for para melhorar a situação dos que se encontram em pior posição (Jesus. 2011. P. 100).

Nesse diapasão, Rawls defende que o princípio da diferença prescreve uma igualdade democrática, ou seja, o fato de “A” nascer em família pobre não dispõe nenhuma razão (moral) para ele ter menos do que o “B”, apenas pelo motivo deste ter nascido em berço rico.

No mesmo sentido, se “C” tem um talento especial para uma profissão altamente remunerada, enquanto “D” só desempenha bem trabalhos braçais mal pagos, os diferentes talentos não são título para “C” requerer maior quinhão da riqueza coletiva do que “D”. Similarmente, “E” não merece ficar sem moradia porque o raio caiu em sua casa e não na de “F”. Origem familiar, talentos e sorte são fatores arbitrários de discriminação porque os agentes não têm poder sobre eles: ninguém escolhe nascer rico ou pobre, hábil ou inábil para profissões valorizadas pelo mercado, afortunado ou azarado. Se essas diferenças não são fruto da escolha pessoal, por que os resultados distributivos delas advindos seriam necessariamente legítimos?

John Rawls não vê a igualdade como algo dado pela natureza ou por contingências sociais, e sim algo que deve ser construído apesar da discrepância existente na natureza e nas discrepâncias sociais.

Vale ressaltar que o princípio da diferença fornece uma base social relevante para o auto respeito, ao estabelecer que todas as desigualdades precisam se justificar. Caso contrário, os que ocupam as piores posições são levados a crer, e com razão, que suas vidas possuem menos valor para a sociedade do que as vidas daqueles que são mais favorecidos. Nesse sentido, uma sociedade que não observa o princípio da diferença desestimula o auto respeito entre os de pior posição.

Pelos pontos discorridos, é que o presente trabalho apresenta a Teoria de Justiça como equidade como embasamento teórico para discussão em relação

à questão da mulher dentro do processo penal brasileiro. A leitura que se fez da referida Teoria de Justiça buscou uma melhor noção de justiça distributiva, mostrando que esta não é apenas justificada pelos direitos indispensáveis às pessoas, mas, também, e não menos importante, à proporção que esses direitos são disponibilizados face aos direitos e garantias protegidos no plano interno e externo ao ordenamento jurídico pátrio.

4. A LEI MARIA DA PENHA – LEI 11.340/2006

A Lei Maria da Penha, de iniciativa do Poder Executivo, foi elaborada por um consórcio de entidades feministas e encaminhada ao Congresso Nacional, pelo Presidente da República. Longe de se resumir a isso, o referido texto normativo nasce de uma história marcada pela dor de uma mulher chamada Maria da Penha Maia Fernandes.

É fato que o grande responsável pela eficácia da referida Lei, de fato, é o Poder Judiciário e, além das relevantes decisões de juízes e tribunais, tem sido o Supremo Tribunal Federal o grande artífice para que a Lei atenda à sua finalidade precípua, qual seja, buscar reduzir as estatísticas de qualquer violência contra a mulher, particularmente as de ordem doméstica e familiar.

Em que pese a patente necessidade da vigência da Lei Maria da Penha no ordenamento jurídico brasileiro, ratificando o que foi escrito anteriormente sobre a discriminação quanto ao gênero, os costumes patriarcais e machistas que marcam a violência sofrida pela mulher em sociedade, a referida lei sofreu uma série de questionamentos quanto à sua constitucionalidade, sendo necessário a propositura de uma Ação Direta de Constitucionalidade – ADC/19 -, pelo Presidente da República, através da Advocacia Geral da União.

Em 09/02/2012, o Supremo Tribunal Federal proferiu as mais emblemáticas decisões sobre a Lei Maria da Penha. Acoheu a Ação reconhecendo a constitucionalidade dos seus artigos 1º, 33 e 41. Na mesma oportunidade julgou procedente a ação intentada pela Procuradoria-Geral da República, que pleiteava atribuir interpretação conforme a Constituição aos seus arts. 12, I e 16 e 41.

Como a decisão foi exarada em sede de ação constitucional, dispõe de efeito vinculante. Não tendo havido a modulação dos efeitos do julgado, foi reconhecido que a decisão dispõe de eficácia *erga omnes* e seus efeitos operam retroativamente, tendo portanto o efeito *ex tunc*. Logo, o Supremo Tribunal Federal firmou tese de repercussão geral.

4.1. Principais Mecanismos de Garantias à Mulher na Lei 11.340/2006

A Lei Maria da Penha merece destaque em razão dos diversos mecanismos que instrumentalizam a efetivação de garantias de direito material e processual

à mulher, nas ações penais que envolvem violência doméstica e familiar. Tais mecanismos, asseguram a mulher em relação a diversos fatores, como por exemplo sua integridade física, patrimonial e o conforto e segurança de que tais medidas, uma vez deferidas pelo Estado, trarão certa tranquilidade para, inclusive, demandar judicialmente contra o agressor.

4.1.1. Audiência De Retratação

Prevista no art. 16 da lei, a realização do referido ato depende da iniciativa da vítima e deve ser designado um momento específico para tal fim. O objetivo da audiência de retratação é proporcionar à vitimada a possibilidade de reconsiderar a representação feita contra o seu agressor.

4.1.2. Competência Cumulativa, Esferas Cível E Criminal, Nas Varas De Violência Doméstica E Familiar Contra A Mulher

A referida amplitude tem como objetivo, chancelar ao mesmo magistrado, o conhecimento da situação de violência doméstica e familiar contra a mulher, permitindo-lhe sopesar as repercussões jurídicas nas ações civis e criminais advidas, direta ou indiretamente do contexto dessa violência.

4.1.3. Lesão Corporal Leve E Contravenção Penal

Temática recorrente perante o Superior Tribunal de Justiça, discutia sobre a necessidade ou não de representação da vítima nos casos de lesão corporal leve no âmbito da violência doméstica e familiar contra a mulher. Pois bem, a partir do reconhecimento da constitucionalidade do art 41 da Lei Maria da Penha, restou inaplicável o artigo 89 da Lei 9099/95 (Lei dos Juizados Especiais cíveis e criminais). Logo, com este entendimento, passou-se a reconhecer também a natureza da ação penal como pública incondicionada.

4.1.4. Garantia Do Trabalho

Ainda que não tenhamos previsão legal, é possível que a mulher vítima de violência tenha a manutenção do seu vínculo de trabalho, inclusive com direito à remuneração. Esta garantia parte de uma interpretação, por analogia, que, diante da ofensa à sua integridade física e psicológica, a mulher deve ter sua situação equiparada aos casos de doença da segurada. Deste modo, o empregador assegurará o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento, ficando sob responsabilidade do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz.

4.1.5. Inaplicabilidade Do Princípio Da Insignificância

Matéria sumulada (Súmula 589 do Superior Tribunal de Justiça), didiriu a controvérsia em relação a possibilidade de aplicação ou não do Princípio da insignificância ou bagatela, reconhecendo-o como impróprio aos crimes ou contravenções penais cometidos no âmbito da violência doméstica e familiar contra a mulher.

4.1.6. *Sursis* Processual E *Sursis* Penal

Ambos instrumentos servem para suspender, condicionalmente, o processo e a pena, respectivamente. No entanto, enquanto é possível que o agressor tenha direito à suspensão condicional da pena no âmbito da violência doméstica e familiar contra a mulher, frequência à programas de reeducação e recuperação, por exemplo, o mesmo não acontece com a suspensão condicional do processo, haja vista ser um instituto pertencente à Lei 9099/95 - Lei dos Juizados Especiais Criminais. Portanto, conforme dito anteriormente, inaplicável nas situações de violência que envolvem a Lei Maria da Penha.

4.1.7. Medidas Protetivas De Urgência

Sem dúvida, as medidas protetivas de urgência são, dentre todos os mecanismos, os mais importantes e eficazes para oferecer à Lei Maria da Penha uma maior eficácia quanto à sua aplicabilidade. O objetivo primordial é assegurar à mulher o direito a uma vida sem violência, garantindo sua segurança pessoal e patrimonial, afastando seu agressor.

Este dever não é apenas da polícia, mas também do judiciário e do Ministério Público. Afinal, todos precisam agir de forma imediata para conter a violência praticada contra a mulher e, através das medidas protetivas de urgência, não apenas as elencadas nos artigos 22 a 24 da Lei Maria da Penha, mas também outras medidas voltadas à proteção da mulher que estão constantes em toda a lei e que, por sua vez, também devem ser denominadas de protetivas.

Para garantir efetividade às medidas deferidas, a qualquer momento cabe substituí-las ou até conceder outras medidas. Estas medidas são divididas em, aquelas que obrigam o agressor a algo ou aquelas que protegem efetivamente a vítima.

As que obrigam o agressor, em sua grande maioria, restringem sua liberdade, limitando seu direito de ir e vir e, por isso, tem um caráter provisional e estão concentradas no art. 22 da lei, ressaltando que o seu descumprimento configura infração penal prevista no artigo 24 - A da Lei Maria da Penha, com sanção penal de detenção de três meses a dois anos.

Dentre as medidas estão a limitação ao uso de arma de fogo, separação de corpos e proibição de contato, restrição de contato com os filhos, obrigação alimentar, frequência a programas de recuperação e reeducação e acompanhamento psicossocial.

Em relação às medidas que protegem à vítima, elencadas no artigo 23 da lei, podemos citar as medidas de natureza patrimonial, como restituição de bens da vítima que lhes foram indevidamente subtraídos pelo agressor, encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento, dentre outras.

5. CONCLUSÃO

Em suma, essa é a reflexão que se buscava trazer. Primeiramente de demonstrar o quanto a sociedade atual ainda percorre caminhos com características machistas e patriarcais, através de um contexto histórico pautado em uma cultura social de violência contra a mulher, influenciada por condutas em desconformidade com os direitos e garantias constitucionais, que devem estar efetivamente presentes em um estado democrático e igualitário.

Por conseguinte, demonstrar o quanto essa sociedade influencia nas mais diversas relações, inclusive as de contexto judicial, destacando todas as relações institucionais inseridas nas ações penais que envolvem a mulher.

Neste sentido, observando esse contexto, faz-se necessário utilizar uma Teoria de Justiça com equidade para que se justifique como as tratativas em relação à mulher, dentro do processo penal, devem ser diferenciadas, a partir dos pressupostos sociais existentes.

Logo, a Teoria de Justiça como equidade de John Rawls foi utilizada como embasamento teórico para a presente discussão em relação à questão da mulher dentro do processo penal brasileiro, pois traz uma melhor noção de justiça distributiva, de direitos e garantias iguais, da equidade entre homens e mulheres, principalmente nas relações que envolvem a atuação da justiça como garantidora de direitos constitucionalmente protegidos, quer seja no plano interno ou externo ao ordenamento jurídico pátrio.

Por fim, para demonstrar o quanto se faz importante a efetivação destes direitos e garantias à mulher nestas relações, o presente artigo traz o exemplo da Lei Maria da Penha, que demonstra a sensibilidade cada vez maior do Estado em recepcionar e efetivar textos normativos, prevalecendo sempre a busca pela efetividade dos direitos e garantias fundamentais destas mulheres no contexto processual brasileiro.

REFERÊNCIAS

BAUER, C. **Breve História da Mulher no Mundo Ocidental**. São Paulo: Pulsar, 2001.

BENERIA, Lourdes; FLORO, Maria; GROWN, Caren; MACDONALD, Martha. Globalization and Gender, A Special Issue on Globalization. *Feminist Economics*, vol. 6, number 3, november 2000, pp.vii-xviii

BLAY, E. (2001). *Oito de março: Conquistas e controvérsias*. Estudos Feministas, 9, 2, 601-608.

BRAGA, G. As mulheres no contexto das sociedades ocidentais: uma luta por igualdade. *Revista Humanidade e Inovação*. Tocantins, 2019.

BRANCO, L. T. C. O feminino e o direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. In: FERRAZ, C. V. et al. (Coord.). *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. (Série IDP - Direito, Diversidade e Cidadania).

ENGELS, Friederich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Tradução de Ruth M. Klaus. São Paulo: Centauro, 2002.

JESUS, Carlos Frederico Ramos de. **John Rawls**: a concepção de ser humano e a fundamentação dos direitos do homem. Curitiba: Juruá, 2011.

MENDES, Soraia da Rosa. **Processo Penal Feminista**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MIGUEL, L. F. O feminismo e a política. In.: In.: MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 17 a 29.

MURARO, Rose Marie. **A mulher no terceiro milênio: uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro**. 6^a tiragem. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, 2000.

PERROT, M. Escrever uma história das mulheres: relato de uma experiência. *Cadernos Pagu*, 4: 9-28, 1995.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

REED, Evelyn. Sexo contra sexo ou classe contra classe. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

ROHDEN, F. A questão da diferença entre os sexos: redefinições no século XIX. In: *Uma ciência da diferença: sexo e gênero na medicina da mulher* [online]. 2. ed. rev. amp. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2001. **Antropologia & Saúde collection**, pp. 29-48. ISBN 978-85-7541-399-9. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/8m65/pdf/rohden-9788575413999-03.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2019.

SANTOS, V. C. dos. Indícios de sentidos e significados de feminilidade e de masculinidade em aulas de Educação Física. In: **Motriz: Revista de Educação Física** [Online]. v. 16, n. 4, Rio Claro, SP, Out./Dez., 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.5016/1980-6574.2010v16n4p841>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1980-65742010000400004. Acesso em: 12 dez. 2018.

STEELE, R. **The ladies library. ... Written by a lady. Published by Sir Richard Steele. The third edition. Volume 3 of 3 (Inglês)** Gale ECCO. 2010.

CAPÍTULO 4

A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA MULHER DIANTE DA NEGATIVA DO REGISTRO CIVIL DE PATERNIDADE: A DEFENSORIA PÚBLICA E O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E HISTÓRICA DA MULHER

*Eliana Magno Gomes Costa
Fernanda Marinho Corrêa de Almeida Paraguassú*

INTRODUÇÃO

A recusa do pai em reconhecer a paternidade não é um problema jurídico e social recente. Contudo, além de prejuízos nas esferas privadas, da mãe e do filho, bem como outras de viés comunitário, essa conduta pode acarretar humilhação, sofrimento emocional e severos impactos psicológicos, podendo vir a configurar uma das formas de violência doméstica ou de gênero contra a mulher. Sob a perspectiva jurídica e social, é imprescindível compreender os desdobramentos da recusa ao registro civil paterno e identificar os mecanismos legais para proteger as mulheres em situação de vulnerabilidade, assegurando, também, o direito da criança ao reconhecimento paterno.

Destaca-se, neste trabalho, a afronta à dignidade da criança e da mulher vítimas de atos baseados em estereótipos históricos e fugas às obrigações da parentalidade, atentando-se que a dignidade humana é elencada como um fundamento da República Federativa do Brasil, artigo 1º, inciso III, da Constituição Brasileira de 1988 e que a Defensoria Pública é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, que tem como fundamento a promoção dos direitos humanos e a defesa dos direitos individuais e coletivos dos necessitados (art.143, *caput*).

Dessa forma, o objeto de estudo neste trabalho é a violência ocasionada pela falta de registro do patronímico paterno com a direta intenção do pai/genitor em ofender a dignidade da mãe/genitora, sendo esta conduta considerada uma espécie de violência doméstica contra a mulher e o papel da Defensoria Pública como defensora dos direitos humanos básicos da mulher vítima.

A importância do trabalho se demonstra para informar em como o sistema jurídico, em especial a Defensoria Pública, pode e deve intervir para caracterizar e combater essa forma de abuso.

1. METODOLOGIA

Para atingir o objetivo proposto, utilizando-se do método de pesquisa dedutivo, qualitativo e quantitativo, analisar-se-á a doutrina e leis brasileiras, com viés exploratório, explicativo e interpretativo, com vistas a proporcionar ao leitor uma vasta gama de análises e reflexões sobre o tema, a partir da qual realizar-se-á uma sintética análise dos fundamentos e características sobre violência doméstica e familiar, em especial, a violência psicológica acarretada pela ausência do patronímico paterno, e, por fim, a Defensoria Pública do Estado do Pará nesse papel de suma importância para a sociedade paraense mais vulnerável.

O método o qual se pretende trabalhar será de levantamento bibliográfico de notícias, artigos, livros, dissertações e teses, com o objetivo de obter informações sobre dados já coletados, bem como subsidiar o alcance de soluções propostas.

2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO: UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA, CONCEITUAL E SUAS ESPÉCIES

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), violência é o uso da força física ou ainda do uso de determinado poder ou superioridade empregado para ameaçar alguém ou usado contra si mesmo ou ainda contra uma coletividade, sendo que tal ato possa resultar em morte, lesão, dano psicológico e outros (OMS, 2002). Por sua vez, a violência de gênero é a violência praticada contra a mulheres em razão da discriminação baseada no gênero, isto é, a violência sofrida pela mulher pelo simples fato de ser mulher. Essa discriminação do gênero feminino é uma construção social baseada no modelo falocêntrico (SILVA *et al.*, 2019), segundo o qual haveria uma pretensa superioridade do gênero masculino sobre o gênero feminino.

Essa violência de gênero alicerçada na suposta superioridade do gênero masculino sobre o feminino vem, ao longo da história mundial, servindo de base para a constituição de sociedades patriarcas em que é dado ao homem o domínio e controle do seu território, seja no âmbito da sociedade, da economia ou da família; nesse contexto social, o homem tem mais que um poder territorial, ele tem um poder simbólico (SAFFIOTI, 2015). Esse modelo discriminatório impinge, ao longo da história, sofrimento e morte a milhares de mulheres, por essa razão, a violência contra a mulher é considerada pela Organização Mundial de Saúde como um problema de saúde global (OMS, 2013).

Os ideais de igualdade de gênero iniciaram na Europa, no século XVIII, mas somente ganharam expressão no século XX (COLARES, 2021). No Brasil, a primeira onda feminista que reivindicava basicamente o direito ao voto. Já na segunda metade do século XX, os movimentos feministas ganham força nos Estados Unidos e, em 1979, culminaram com o primeiro tratado internacional sobre direitos humanos das mulheres, conhecido como Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (sendo traduzido para o inglês como *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) conhecida pela sigla CEDAW, que buscava promover a igualdade de gênero, bem como combater a discriminação (CEDAW, 1979).

No Brasil, a partir dos anos 80, os movimentos feministas passaram a se organizar e a exigir o direcionamento de políticas públicas voltadas à causa feminista e, somente em 1988, com o advento da Constituição Cidadã, foi que se reconheceu a igualdade de direitos entre homens e mulheres (BRASIL, 1988).

Em 2006, dada a repercussão internacional da trágica história de violência de gênero sofrida por Maria da Penha Fernandes, a Organização dos Estados Americanos (OEA) expediu relatório em que ficou constatado graves violações de direitos humanos pelo Estado brasileiro no julgamento das duas tentativas de homicídio sofridas por Maria da Penha, sendo o autor seu próprio marido; a OEA determinou ainda que o Brasil deveria promover mecanismos para eliminar a violência contra as mulheres (CUNHA; PINTO, 2019). Neste contexto, foi então promulgada, no Brasil, a Lei Nº 11.34/2006 (BRASIL, 2006), que, em razão do contexto, ficou conhecida como Lei Maria da Penha (LMP). A referida lei foi um marco na história do movimento feminista pela igualdade de gênero no país e trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro a previsão de diversos mecanismos de proteção à mulher, prevenção da violência, punição para os autores da violência, bem como mecanismos assistenciais às mulheres vítimas da violência de gênero.

Além disso, a LMP traz, em seu Artigo 7º, as definições das espécies da violência sofrida em razão do gênero, são elas:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação; (Redação dada pela Lei nº 13.772, de 2018)

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

2.1. A importância do registro civil de paternidade: consequências morais e patrimoniais para a criança e para a genitora materna

A dignidade é uma qualidade inerente à condição humana, conferindo a cada indivíduo um valor intrínseco e inalienável. Esse atributo, reconhecido como fundamento essencial dos direitos humanos, é independente de quaisquer características físicas, culturais, regionais ou ideológicas. Como preleciona Ingo Sarlet, é

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2011, p.73).

Nesse viés, o respeito à dignidade da pessoa humana não prescinde do reconhecimento como um fim em si mesma e portadora de direitos e garantias mínimas para a promoção de uma vida plena, sendo, assim, um princípio de suma importância na ordem jurídica brasileira. Com este intuito, o Poder Constituinte Originário brasileiro o consagrou como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, ainda estabelecendo, em seu artigo 5º, de forma inequívoca, que os direitos fundamentais devem ser interpretados sob sua luz.

Como observa a professora Flávia Piovesan (2012, p.83): “Infere-se desses dispositivos quão acentuada é a preocupação da Constituição em assegurar

os valores da dignidade e do bem-estar da pessoa humana, como imperativo de justiça social” e continua afirmando que “o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador de todo o ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional”

Com efeito e apesar do direito de família não estar formalmente elencado dentro do título da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 atinente aos direitos e garantias fundamentais, ele tem um especial olhar do Estado, visto que é o direito que rege a família, base da sociedade¹ brasileira e onde o indivíduo desenvolve sua personalidade e dignidade, sendo um dos eixos precursores de uma vida digna.

Como se observa

A dignidade da pessoa humana encontra na família o solo apropriado para florescer. A ordem constitucional dá-lhe especial proteção independente de sua origem. A multiplicação de entidades familiares preserva e desenvolve as qualidades mais relevantes entre os familiares – o afeto, a solidariedade, a união, o respeito, a confiança, o amor, o projeto de vida comum -, permitindo o pleno desenvolvimento pessoal e social de cada participante com base em ideias pluralistas, solidaristas, democráticos e humanistas. (DIAS, 2021, p.66)

Cumpre rememorar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, no mesmo sentido, estabelece em seu artigo XVI 3: “A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado”. Além disso, com a constitucionalização do Direito Civil, é “forçoso ao intérprete redesenhar o tecido do Direito Civil à luz da Constituição” (DIAS, 2021, p. 56-57).

Assim, se pode inferir que esse princípio tem especial lugar quando analisado dentro do contexto familiar, visto que a noção de dignidade ganha forma, contornos e desenvolvimento no seio das famílias. Ademais, por ser a dignidade um valor nuclear de toda ordem constitucional, carrega consigo os sentimentos e emoções experimentado ou não no plano dos afetos².

Dessa forma, não há de se olvidar que a ausência do nome do pai da Certidão de Nascimento de uma criança, traz consigo danos desastrosos ao pleno desenvolvimento de seu ser, maculando, quase na totalidade das vezes, a presença da figura paterna no dia a dia, que não desfruta da convivência, amor, afeto e segurança proporcionada por seu genitor, além de ocasionar prejuízos financeiros, como seu direito a alimentos e sua herança futura.

¹ Artigo 226 A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

² SARMENTO, Daniel. Ponderação de interesses na Constituição Federal. (2003).

Acrescente-se que os princípios da afetividade e a felicidade, princípios basilares do direito de família, também restam violados, quando da ausência de registro paterno. Isto ocorre visto que a afetividade estabiliza as relações entre os integrantes socioafetivos e na comunhão de vida entre estes, além de evidenciar a afeição entre as pessoas como elemento estruturante de uma nova sociedade: a família (DIAS, p.74). Por outro lado, a felicidade deve ser considerada como um direito pelo fato de ser um bem perseguido por toda pessoa individualmente considerada ou pela sua própria família.

Ademais, conforme noticiado no portal da transparência da Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais (Arpen-Brasil), em 2023, mais de 172 mil pessoas foram registradas sem o nome do pai, número maior do que o registrado em 2022 (162,8 mil). Cumpre destacar que o registro civil de nascimento é a porta de entrada para a cidadania brasileira, sendo fonte de informações para a elaboração de políticas públicas para o desenvolvimento de programas sociais e para a melhor gestão dos recursos públicos (CASSET-TARI, 2021, p.5).

Desde logo se observa a importância do nome do pai na Certidão de Nascimento de cada ser humano como sendo uma das formas aptas a promover a dignidade e bom desenvolvimento da personalidade do indivíduo.

No que diz respeito à mulher, o registro de paternidade de seu filho promove o sentimento de segurança emocional e financeira, pois assegura, à primeira vista, o compartilhamento na criação e formação do novo ser, proporcionando o cultivo do afeto apto a firmar vínculos familiares entre os mesmos, bem como a subsistência real. Ademais, se pode afirmar que o reconhecimento voluntário da paternidade está ligado ao princípio da confiança e boa-fé objetiva, fortemente ligado aos conceitos de lealdade e respeito à expectativa materna.

Como retrata Maria Berenice Dias

Trata-se de verdadeiro dever jurídico de não se comportar contrariamente às expectativas produzidas, obrigação que alcança não apenas as relações patrimoniais de família, mas também as relações de conteúdo pessoal, existencial. Caracteriza-se como regra de conduta externa, um dever das partes de se pautarem pela honestidade, lealdade e cooperação em suas relações jurídicas. A boa-fé é multifuncional. Quando se trata de relações existenciais, Cristiano Chaves diz que a confiança se materializa no afeto. (DIAS, 2021, p.87-88)

Dessa forma, como se observa, a ausência injustificada do registro paterno, atenta contra a dignidade e aos direitos básicos e fundamentais tanto do filho quanto da genitora materna, acarretando diversos prejuízos na esfera patrimonial e moral.

2.2. A violência psicológica decorrente da recusa do registro civil paterno

Conforme se viu, a LMP prevê cinco espécies de violência que podem ser praticadas contra a mulher em razão da discriminação de gênero, são elas: a violência física, a psicológica, a sexual, a moral e a patrimonial. Estes tipos de violência, quando praticadas, geram consequências à vítima que vão além dos danos à integridade física das mulheres, atingindo, principalmente, a sua integridade psicológica, gerando traumas mais profundos e, por vezes, mais graves que as cicatrizes físicas (FARIAS; CUNHA, 2024).

De acordo com o Inciso II, do Artigo 7º da LMP, a violência psicológica tem conceito amplo, contemplando qualquer conduta que cause dano emocional à mulher, bem como condutas baseada em ameaça, constrangimento, manipulação e humilhação, dentre outras. Dados oficiais apontam que a violência psicológica é um dos tipos de violência mais sofrida pelas mulheres. No período de 2017 a 2020, a violência psicológica representou 41,19% dos boletins de ocorrência policial registrados na Divisão Especializada em Atendimento à Mulher (DEAM), na cidade de Belém, Pará, tendo como causa presumível o ódio/vingança (NORAT *et al.*, 2021).

Diante do vasto conceito de violência psicológica em razão do gênero determinado no Artigo 7º, II, da Lei 11.340/2006, é possível fazer uma correlação entre a negativa do registro civil de paternidade e os possíveis efeitos nocivos à integridade psicológica da genitora, uma vez que ela vê seu filho e a si própria desamparados e desassistidos emocionalmente e, consequente financeiramente pelo genitor paterno.

Inegável, portanto, que a negativa de registro civil de paternidade também pode ser entendida como uma humilhação e/ou constrangimento imponidos pelo genitor paterno contra a genitora. Certamente, as angústias e medos ocasionados pela violência psicológica são potencializados com incertezas materiais às quais mãe e criança estarão submetidos (FARIAS; CUNHA, 2024).

Nesse contexto de penúria e incertezas, a fim de garantir o mínimo existencial, bem como minimizar os danos nefastos da violência é que a LMP prevê em seu Inciso V, do Artigo 22, a possibilidade da concessão de alimentos provisórios ou provisionais em favor da genitora e/ou dos filhos do casal. Assim, mesmo que o homem recuse o reconhecimento de paternidade, a genitora materna poderá, em razão do abalo emocional, ocasionado pela recusa do registro civil pelo genitor, ter a seu favor a concessão de alimentos (FARIAS; CUNHA, 2024).

2.3. A Defensoria Pública e o enfrentamento da discriminação estrutural da mulher. A Convenção CEDAW e o protocolo de atendimento especializado

Como já mencionado, “o princípio da dignidade da pessoa humana não apenas impõe um dever de abstenção (respeito), mas também condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a dignidade dos indivíduos” (SARLET, 2011, p.132), devendo o Estado, assim, atuar ativamente de modo a ajudar as pessoas “a realizarem seus projetos de realização, de preferências ou desejos legítimos” criando políticas públicas que contribuam com as aspirações de felicidade das pessoas (DIAS, 2021, p.74).

Sob este intuito, o Poder Constituinte Originário criou órgãos estatais com a premissa de salvaguardar e promover a dignidade e os direitos existenciais mínimos dos indivíduos, sendo a Defensoria Pública instituição que tem por finalidade a concretização de direitos e garantias fundamentais, aos necessitados (art. 134 da CF/88).

Dessa forma, a Defensoria Pública tem papel crucial na proteção dos direitos das mulheres vítimas de violência doméstica e psicológica, com vistas a garantir que elas tenham pleno acesso a um sistema de justiça sensível às suas específicas necessidades. Para a consecução deste objetivo, foi desenvolvido e proposto pela Defensoria Pública do Estado do Pará, um protocolo de atendimento especializado para fornecer suporte ao seu corpo funcional com a finalidade de orientação para as mulheres acerca de seus direitos legais, fornecendo, também, suporte na formalização de medidas protetivas e demandas judiciais de cunho criminal e cível.

As normas procedimentais previstas do “Protocolo para atendimento da mulher em situação de violência doméstica e familiar da Defensoria Pública do estado do Pará”, de junho de 2024, é fruto de um compromisso institucional no enfrentamento das mais comuns violências de gênero, sendo um desafio assumido e fundamentado pelos princípios previstos na CEDAW, que visa a implementação de medidas concretas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, promovendo educação e conscientização sobre direito das mulheres.

Essa atuação é fundamental para quebrar as barreiras que muitas vezes impedem as mulheres de buscar ajuda, como a vergonha, o medo de represálias e a falta de informação. A Defensoria atua, portanto, como órgão promovedor de empoderamento feminino, oferecendo não apenas a proteção legal, mas também um espaço seguro para a promoção e concretização dos direitos fundamentais das mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme visto no estudo, a discriminação de gênero contra as mulheres fere diretamente a dignidade da pessoa humana, um dos princípios básicos

para o pleno desenvolvimento saudável de qualquer ser humano, independentemente de sua raça, credo, gênero ou quaisquer outras diferenças entre os indivíduos. Desta forma, a violência de gênero deve ser enfrentada e combatida por toda a sociedade.

Neste sentido, a pesquisa procurou defender que a negativa do registro civil pelo genitor paterno pode configurar a violência psicológica, uma das espécies de violência doméstica em razão do gênero, descritas na Lei 11.340/2006. Assim, recusa em reconhecer a paternidade, quando deliberada e acompanhada de intenção de causar sofrimento à genitora, deve ser amplamente reconhecida como uma forma de violência psicológica. Essa prática não só fere os direitos da mulher, como também compromete o bem-estar da criança, que tem o direito à identidade e à convivência familiar.

Do estudo até o momento, se pode concluir que a negativa de registro civil de paternidade pode acarretar os danos psíquicos à genitora imensuráveis, além de danos nefastos ao pleno desenvolvimento saudável da criança, vez que, desde o seu nascimento, lhe foi negado ter o patronímico paterno, consequentemente, cerceados seus direitos aos alimentos e à herança futura.

Verificou-se ainda que a partir da Constituição Democrática de 1988, o Brasil passou a reconhecer a igualdade material entre homens e mulheres, todavia, diante da discriminação de gênero enraizadas na sociedade brasileira, que se desenvolveu sob os moldes do patriarcado, ainda se verificava a dificuldade das mulheres vítimas de violência em razão do gênero de verem seus algozes serem devidamente admoestados na esfera criminal.

A partir da edição da LMP, o cenário jurídico nacional começou a mudar e oportunizou às mulheres vítimas da violência de gênero o reconhecimento de seus direitos, bem como possibilitou que os autores da violência de gênero tivessem a devida condenação criminal. Diante da nova ordem legal, a Defensoria Pública passou a ter um papel ainda mais importante, de defesa das mulheres em situação de vulnerabilidade decorrente da violência de gênero.

Nesse passo, a Defensoria Pública do Pará, ao criar um protocolo especializado no enfrentamento da violência de gênero, aproxima a teoria da prática, criando bases para o melhor enfrentamento deste problema histórico-estrutural, tanto do ponto de vista institucional, pois traz bases e serem observadas por seus próprios membros e corpo técnico, quanto social.

Desta forma, é papel do sistema jurídico vigente no país atuar de forma enérgica para proteger as mulheres e assegurar que condutas abusivas não fiquem impunes. A integração entre medidas legais, acompanhamento psicosocial e políticas públicas efetivas é essencial para promover justiça e dignidade às mulheres e crianças em situação de vulnerabilidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 15 ago. 2021

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, v. 126, n. 191-A, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf. Acesso em: 18 de jun. 2024.

BRASIL registrou mais de 172,2 mil crianças sem o nome do pai em 2023. **ANOREG/PA**. 3 jan. 2024. Disponível em <https://cartoriosdopara.com.br/brasil-registrou-mais-de-1722-mil-criancas-sem-nome-do-pai-em-2023/>. Acesso em: 18 de jun. 2024.

(BRASIL, 2006): BRASIL. Lei Nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências, 2006.

CASSETTARI, Christiano. **Registro Civil das Pessoas Naturais**. 3 ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher (CEDAW). Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 31 jul. 2021.

COLARES, Danylo Pompeu. Reincidência dos agressores domésticos: um estudo do município de Castanhal, Pará. 2021. 87 f. **Dissertação (Mestrado em Segurança Pública)** – Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2021.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha - 11.340/2006: Comentada artigo por artigo**. 8.ed., Salvador: Editora Juspodivm, 2019.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 14.ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

FARIAS, Cristiano Chaves; CUNHA, Rogério Sanches. **Manual Prático das Medidas Protetivas**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

NORAT, Adriana Barros; ALMEIDA, Fernanda Marinho Corrêa de; ALMEIDA, Silvia dos Santos de; RAMOS, Edson Marcos Leal Soares; BERNARDO, Alethea Maria Carolina Sales. Violência doméstica e familiar contra a mulher, em Belém - Pará, durante o período da pandemia da Covid-19. **Rev. Susp. Brasília**, v. 1, n. 1, p. 65-77, 2021.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. Genebra, OMS, 2002.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Estimativas globais e regionais de violência contra as mulheres. Prevalência e efeitos sobre a saúde da violência**

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012. 768 p. ISBN 9786553621633.

SAFFIOTTI, Heleith. **Gênero, Patriarcado, Violência**. 2.ed., São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 9.ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011

SARMENTO, Daniel. Ponderação de interesses na Constituição Federal. 3. Ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2003.

SILVA, Andrey Ferreira da; GOMES, Nadirlene Pereira; ESTRELA, Fernanda Matheus; LÍRIO, Josinete Gonçalves dos Santos; LIMA, Vera Lúcia de Azevedo; PEREIRA, Álvaro. Implicações da vivência de prisão preventiva por violência conjugal: narrativas masculinas. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 23, p. e170958, 2019.

TOSTES, Larissa de Almeida Beltrão Rosas; NOGUEIRA, Larissa Machado Silva. **Protocolo de atendimento da mulher em situação de violência doméstica e familiar na Defensoria Pública do Estado do Pará** (livro eletrônico) / Larissa de Almeida Beltrão Rosas Tostes, Larissa Machado Silva Nogueira. Belém: Defensoria Pública do estado do Pará, 2024. PDF. Acesso em 31 dez.2024.

CAPÍTULO 5

AÇÕES AFIRMATIVAS E A BUSCA PELA EQUIDADE DE GÊNERO NO SISTEMA DE JUSTIÇA: UMA PERSPECTIVA FEMINISTA SOBRE CARREIRAS JURÍDICAS NO BRASIL

*Brenda Araújo Di Iorio Braga
Camila Lourinho Bouth*

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo parte da inquietação prática acerca da sub-representatividade feminina na ascensão das carreiras jurídicas e nas cadeiras de liderança/direção no sistema de justiça brasileiro. Para tanto, o questionamento norteador gira em torno de qual o impacto de políticas afirmativas como instrumento de transformação social para redistribuição de oportunidades de acesso pelo critério de gênero nesses espaços.

Nesse sentido, pontuamos que ao falar sobre a questão de gênero e a discriminação sexual de ocupação dos espaços públicos por mulheres, deve ser ressaltada justamente a noção de “mulheres” no plural, considerando os demais atravessamentos sociais e econômicos que se intercruzam na vida de cada uma, portanto, as discriminações baseadas na classe, raça, deficiência, e outros marcadores podem ainda mais potencializar a percepção de assimetrias e as dificuldades de acesso e permanência, principalmente em cargos de direção e liderança. No entanto, a discussão aqui traçada visa defender a representatividade no espaço público, com enfoque no sistema de justiça, como medida necessária de ações afirmativas inclinadas à concretização dos ideais democráticos, por uma perspectiva jurídica feminista.

Temos por hipótese que, independente das condições de ingresso nas carreiras jurídicas ainda incide a barreira do “teto de vidro” para que as mulheres alcancem a promoção e ocupação de cargos de liderança e chefia, por nomeação e principalmente em decorrência de processos eletivos que envolvem política classista. Seja em razão dos preconceitos e estruturas institucionais, seja por questões de cumulação das jornadas domésticas que consomem o tempo

produtivo, seja por discriminações interseccionais. Assim, desenvolvemos um estudo de caráter exploratório e descritivo por meio de pesquisa bibliográfica-documental, em análise quali-quantitativa.

As fontes documentais utilizadas são centradas em dados de relatórios institucionais recentemente produzidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por associações classistas da magistratura, além de informações institucionais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); bem como fontes normativas baseadas nas disposições constitucionais e em tratados internacionais sobre igualdade de gênero, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), a Convenção Interamericana para Prevenir, Erradicar e Punir a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994), e a plataforma de ação da IV Conferência Mundial das Nações Unidas (1995).

O desenvolvimento é dividido em três seções, passando primeiro sobre as estruturas institucionais e a cultura social de exclusão feminina do espaço público; em seguida, analisam-se os dados divulgados por informações institucionais sobre o tema; e então analisamos os impactos das ações afirmativas vigentes. Ao final, chega-se à consideração de que é imprescindível à discussão inclusiva e comprometida sobre a justiça e o acesso aos direitos fundamentais o aperfeiçoamento de ações afirmativas e do aprofundamento da discussão sobre equidade de gênero no sistema de justiça como medida democrática.

2.1 MULHERES COMO LÍDERES?

No ano de 2000, por ocasião da nomeação de Ellen Gracie Northfleet na qualidade de Ministra do Supremo Tribunal Federal (STF) durante a sabatina do Senado, dentre as falas proferidas, o então Senador José Agripino (PFL/RN) referiu a seguinte fala quanto a presença de uma mulher na Corte: esta agregaria “valores de elegância, docura e sensibilidade”. Cumpre ressaltar que naquele momento era nomeada a primeira Ministra da Corte Constitucional, depois dela só mais outras duas mulheres chegariam ao mesmo cargo na carreira da magistratura, todas elas brancas, em 132 anos de história do STF (Furtado; Simões, 2024).

Sabe-se que a presença de mulheres em espaços representativos das instituições públicas, por si só não é uma ferramenta suficiente para a efetividade do preceito de igualdade material, mas ainda assim é fundamental no cenário democrático, pois lá podem discutir os interesses da realidade e da vivência do grupo que representam sob um enfoque adequado (Furtado; Simões, 2024).

Mas a quem ou o que culpar pela notória falta de mulheres em posição de liderança ainda nos dias de hoje?

Cargos políticos, cargos de direção e de hierarquia decisória nas instituições públicas comportam e são aprimorados pela diversidade de perfis e personalidades daqueles que os ocupam. Apesar disso, a despeito do gradativo ingresso de mulheres no setor produtivo de trabalho, as assimetrias de acesso às iguais oportunidades e a mesma valoração de reconhecimento ainda persiste. O foco das teorias feministas da política não seria diretamente as mulheres, mas as relações de poder que historicamente inscrevem as mulheres em desvantagens, pela ausência de uma perspectiva de gênero, ou seja, pela preconcepção de uma neutralidade normativa e de práticas nas instituições (Biroli, 2017).

No que tange à compreensão antidiscriminatória do Direito, Adilson Moreira (2020) ao tratar sobre a discriminação sexual, leciona que esta é mais uma dimensão excludente baseada em sentidos culturais atribuídos às características físicas, enquanto o gênero seria uma performance social de acordo com as expectativas relacionadas à feminilidade ou à masculinidade. Sendo que atualmente ao falarmos no reequilíbrio para a equidade de acesso de direitos, um dos pressupostos é a tomada de medidas inclinadas à redistribuição de oportunidades.

Sob o ensinamento tradicional das Ciências Jurídicas o paradigma de neutralidade da lei seria aplicável a todos os sujeitos de maneira universal. Ocorre que essa neutralidade normativa, em realidade não existe. Para mulheres que aspiram posições de liderança de alto nível, os caminhos existem, mas estão cheios de reviravoltas, inesperadas e esperadas, é o que Alice Carli chamou de labirinto da liderança, pois transmite a ideia de uma jornada complexa em direção a um objetivo pelo qual vale a pena lutar. (Eagli; Carli, 2007).

Podemos considerar que insistir nessa pretensa neutralidade jurídica, ao revés, acentua as assimetrias materiais entre os sujeitos (Furtado; Simões, 2024), pois parte de um pressuposto de igualdade inexistente, sem considerar a realidade humana de cada pessoa destinatária do direito, sob pena de um resultado injusto. Nesse sentido, a falta de representatividade nas instituições públicas implica na estagnação nos debates sobre justiça contribui à persistência de paradigmas excludentes na aplicação do Direito (Furtado; Simões, 2024).

Historicamente, a sociedade (seu lar, sua coletividade, seu lazer, sua intimidade) é centrada e definida pela cultura dos valores do homem (Costa; D’Oliveira, 2012), por outro lado, a mulher, figurativamente representaria os sentimentos, a sensibilidade, a fragilidade física e emocional, o que acabou repercutindo na segregação de funções produtivas (de bens econômicos visíveis no espaço público) e reprodutivas (de manutenção da vida no espaço privado), supostamente fundamentada na diferenciação biológica e sexual de atributos entre os sexos para legitimar o poder dos homens, o que há muito já se provou inconsistente. Com o passar do tempo, esse paradigma cultural foi sendo rompido e, gradativamente, permitiu-se a inserção da mulher nos

espaços públicos. Apesar disso, ainda predomina um conjunto de associações mentais conscientes e inconscientes, estudos apontam que as pessoas associam mulheres e homens a diferentes traços e vinculam os homens a mais traços que conotam liderança (Eagly; Carli, 2007).

2.2. DADOS E NÚMEROS: EVIDÊNCIAS DE SUB-REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO SISTEMA DE JUSTIÇA

Quando se trata da ocupação de cargos políticos por mulheres, por observação empírica, o que demanda liderar grandes equipes, ampla exposição e abdicação de determinadas funções do lar ainda predominantemente femininas, a sub-representação feminina é notória em um contexto mundial, assim como nacional.

As pesquisas que buscam problematizar essa realidade e evidenciar dados numéricos sobre o assunto partem de iniciativas recentes. Os estudos de Jennifer Lawless e Richard Fox mostram que os incentivos sociais servem como um dos fatores mais fortes de predição da ambição política entre as mulheres, mas que mulheres e meninas recebem, ao longo de sua vida, menos incentivos que os homens (Lawless; Fox, 2013). Isso reforça a importância que o estímulo social possui na ambição política das mulheres.

Longe de pretender esgotar as causas e associações relacionadas a essa sub-representação, o escopo aqui se limita a traçar um panorama que se espelha no contexto jurídico, especialmente no Poder Judiciário, no Ministério Público e na advocacia, instituições públicas que representam funções essenciais à justiça e estão assim elencadas no capítulo IV da CRFB 1988, a todas essas é comum a preservação dos interesses sociais, o respeito à diversidade e a busca por garantia do acesso aos direitos fundamentais.

Avançando aos dados pertinentes a esta seção, como o primeiro relatório relevante na exposição de informações quantitativas sobre o tema estudado, o Departamento de Pesquisas Judiciárias promoveu o Censo do Poder Judiciário no ano de 2014 e publicou o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros no ano de 2018. Sequencialmente, em 2019 foi publicado o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, buscando ampliar o diagnóstico, a partir de um detalhamento da ocupação dos cargos por tribunal e por atribuições típicas de atividades de alta administração e de gestão, como forma de concretizar a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário instituída pela Resolução CNJ nº 255/2018¹.

¹ A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário propôs a adoção de medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, com expedientes

As referidas pesquisas identificaram que quanto maior o nível da carreira na Magistratura, menor era a participação feminina, sendo ela representada por 44% dos juízes substitutos, 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros de tribunais superiores². A título informativo, ressaltamos que a progressão na carreira da magistratura para instâncias mais elevadas em muito depende de processos eletivos em âmbito interno, que, portanto, está interligado à adoção de votos classistas.

Um dos estudos mais recentes, coordenado pela pesquisadora da Universidade de São Paulo Fabiana Cristina Severi (2016) analisou a problemática das assimetrias entre os gêneros na composição das instituições de Justiça no Brasil e as possíveis relações entre os arranjos organizacionais e os resultados da produção judicial. Após um diagnóstico com dados de 2014 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a pesquisadora já situou o debate em torno da predominância masculina e branca na magistratura brasileira (Severi, 2016). Esse perfil, ao contrário do esperado, não sofreu alteração conforme levantamento do mesmo órgão em 2018.

Porém, reproduzindo o cenário geral, o principal gargalo não se encontra no acesso à carreira, e sim na sua progressão e na ocupação de cargos de chefia – o “labirinto da liderança”. Há um verdadeiro escalonamento das mulheres nessas carreiras, concentradas nos cargos iniciais e escassas nos cargos mais altos e de melhor remuneração.

Há também os números publicados pelo relatório de pesquisa “Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais” de 2023, coordenado pela

Associação dos Magistrados Brasileiros em parceria com o Centro De Pesquisas Judiciais e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (AMB, 2023), que entrevistou 1.451 magistradas, universo no qual 79,7% se autodeclararam brancas, apenas 16 delas ingressaram por cotas instituídas em concursos para pessoas pretas e pardas e 01 em cotas para pessoas com deficiências.

Dentre os aspectos abordados pela pesquisa, destacamos as dificuldades para acesso e permanência na carreira: 27,6% das entrevistadas afirmaram ter sido vítima de assédio moral no exercício do cargo, destas, mais de 60% dos agressores seriam outros magistrados/as; além disso, 9,6% responderam ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho, em todos os casos a maioria

que incentivem a maior participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, nas bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

² A pesquisa considera dados do Poder Judiciário nos últimos 10 anos (entre 1º de Janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2018), com índice de participação de 76% dos órgãos do Poder Judiciário, o que equivale a 68 dos 90 tribunais brasileiros.

à época dos fatos optou por silenciar. E 54,7% já sofreram algum tipo de violência no exercício do cargo por ser mulher, sendo diversos os agentes dos constrangimentos. Ainda mais, 11,4% afirmaram ter se sentido persseguida ao concorrer a alguma posição em pleito eleitoral também disputada por um homem; e 55% das entrevistadas já teve a sensação de que precisava trabalhar mais e melhor para ter o mesmo reconhecimento que os seus pares.

Outro problema relatado girou em torno do tempo disponível para participar de eventos institucionais por conciliar as tarefas familiares, somado à proporção significativamente maior da nomeação de homens em cargos de direção e assessoramento até à prevalência masculina nos ambientes institucionais e a agregação de maior valor de percepção social ao trabalho realizado por homens, ponto no qual uma das entrevistadas chegou a declarar que “não sobra energia e disposição para concorrer a postos mais elevados” (AMB, 2023. P. 117).

No âmbito do Ministério Público, a pesquisa “Cenários de Gênero” realizada em 2018 (CNMP, 2018) buscou mapear possíveis discrepâncias de gênero na carreira identificou que, desde a promulgação da Constituição de 1988, com a institucionalização, em todo o Brasil houve 73 mandatos de mulheres como Procuradoras-Gerais ao passo em que 413 mandatos foram encabeçados por homens, o que representa – somente – 15% de lideranças femininas em contraposição a 85% de lideranças masculinas.

A advocacia, por sua vez, não goza de um cenário diferente, considerando que desde a criação da Ordem dos Advogados do Brasil em 1930 até o ano de 2020, por dados institucionais, apenas 10 mulheres foram eleitas para presidir Seccionais estaduais. Realidade que apenas começou a ser transformada em 2021, quando ocorreram as primeiras eleições paritárias para o triênio 2022-2024, ocasião em que dentre as 27 seccionais, para 05 destas foram eleitas mulheres na qualidade de presidentas, incluindo a maior seccional do país, do estado de São Paulo, que pela primeira vez esteve sob a presidência de uma mulher. Na Bahia, mais um fato inédito e histórico: presidência e vice-presidência sob o comando de duas advogadas.

As eleições paritárias que começaram a ser implementadas em 2021 foram provenientes do que foi disposto pela Resolução 05/2020-CFOAB que alterou o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB para estabelecer paridade de gênero (50%) e a política de cotas raciais para negros (pretos e pardos), no percentual de 30%, para habilitar as chapas a concorrerem nas eleições seccionais. Ambas as alterações foram aprovadas pelo Conselho Pleno, instância máxima da OAB Nacional, em dezembro de 2020, e valeram para as eleições do sistema já em 2021. Significa dizer que para obterem o registro nas eleições, as chapas em disputa deverão atender ao percentual de 50% para candidaturas de cada gênero, tanto para titulares como para suplentes, e 30% de negros, na composição da Diretoria, Conselhos Seccional e Federal, e Caixa de Assistência.

Essa política é compatível com o fato de termos hoje mais de 50% dos quadros da OAB preenchidos por advogadas³, muito embora a mesma representatividade tenha sido historicamente suprimida das mulheres pelo baixo acesso aos cargos de representação, direção e liderança conforme os dados apresentados.

Em consequência da ampliação dos efeitos dessa política afirmativa no âmbito institucional, em 2024 durante as eleições que elegeram as diretorias seccionais para o triênio 2025-2027, foram eleitas 06 mulheres presidentas de Diretorias estaduais da OAB, e em 22 estados a diretoria eleita é composta por mulheres na Vice-Presidência⁴.

Em uma análise qualitativa desses números, podemos verificar que em um lapso de 03 anos após a aplicação da Resolução 05/2020-CFOAB foram eleitos 11 cargos de presidência seccional representados por mulheres, número significativamente maior do que os 10 mandatos para os quais até então haviam sido eleitas presidentas nos 90 anos antecedentes da história da instituição.

Noutro passo, o Conselho Federal, órgão máximo na estrutura da OAB, que não foi abarcado pela política afirmativa em questão, em toda a sua história nunca teve uma mulher eleita para ocupar o cargo de presidente, sem que sobrevenham novas informações divulgadas até o momento em que este artigo estava sendo escrito.

2.3. AÇÕES AFIRMATIVAS E O IMPACTO DA REPRESENTATIVIDADE INSTITUCIONAL NO CENÁRIO DEMOCRÁTICO

A democracia inscrita em um regime político liberal está fundada na pretença autonomia dos sujeitos e, exatamente por isso, não é capaz de promover a igualdade de direitos entre mulheres e homens. A crítica feminista ao modelo de democracia liberal denuncia que as mulheres têm reduzida a capacidade de livremente fazer escolhas em uma sociedade racista, desigual e patriarcal, com assimetria de recursos das mulheres em relação aos homens, em decorrência dos papéis de gênero traduzidos em práticas sexistas (Biroli, 2016).

Logo, em razão dos regimes democráticos no ocidente terem sido edificados em sociedades patriarcais e escravocratas, os valores de igualdade democrática pautados na voluntariedade dos indivíduos encontram barreiras quando a distribuição de poder atende às memórias de uma diferença colonial. Para minimizar os efeitos negativos da discriminação e colocar essa

³ Lamentavelmente quanto ao número de pessoas pretas e pardas na composição da advocacia nacional, há um vácuo de dados oficiais.

⁴ Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/62776/saiba-quem-sao-os-presidentes-eleitos-pela-advocacia-em-todas-as-seccионаis>. Acesso em 25 dez.2024.

parcela da população em situação de equidade, o Estado vem se organizando na forma de ações afirmativas, as quais tiveram impulso significativo no Brasil após a Constituição de 1988. Atualmente, no Brasil, sua conceituação e aplicação alargou-se para representar ação não discriminatória, como forma de reprimir os discriminadores ou conscientizar aqueles que possam vir a discriminar; para a ideia de políticas que visam alocar recursos em benefício de pessoas que pertencem a grupos discriminados e vitimados pela exclusão social e econômica no passado e no presente.

Silva (2009) sustenta que as ações afirmativas são baseadas necessariamente em uma tríade conceitual, que leva em conta o caráter compensatório, distributivo e preventivo. Compensatório, como forma de compensar as injustiças históricas; distributivo, como forma de melhor distribuir as oportunidades e perceber uma nação condizente com sua população; e preventivo, no sentido de evitar conflitos sociais hoje latentes. Além disso, os beneficiários atuais das ações afirmativas, no futuro estarão em condições sociais melhores; portanto, seus descendentes não mais necessitarão beneficiar-se delas.

No que tange ao combate à discriminação de gênero, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), assim como a Constituição Federal brasileira (1988) expressam a igualdade de direitos entre mulheres e homens. Como consequência imediata dessa equiparação de direitos, o Brasil retirou as ressalvas realizadas durante a ditadura militar à Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), iniciando-se um verdadeiro ciclo virtuoso de políticas públicas em benefício das mulheres (Pitanguy, 2019).

O artigo 2º. da Convenção Internacional da Mulher (CEDAW, 1979) estabelece que os Estados-partes se comprometem a adotar medidas adequadas que proíbam todas as formas de discriminação contra a mulher, revogando, inclusive, leis, regulamentos e práticas que constituam ou acentuem a discriminação, tomando ainda medidas gerais para modificar os padrões socioculturais; já o artigo 3º estabelece aos Estados-parte, a obrigação de adotarem medidas nas esferas política, social, econômica e cultural, tomarão capazes de assegurar o pleno progresso das mulheres.

Já na Ordem dos Advogados do Brasil, a composição paritária das chapas só foi possível pela imposição de uma política afirmativa instituída pela Resolução n. 5/2020, anteriormente mencionada, passando a viger a partir das eleições que ocorreram em 2021. As políticas afirmativas no âmbito da OAB também podem vir a refletir na composição do Poder Judiciário, tendo em vista que pela regra do quinto constitucional (art. 94 da CF88), reservado à OAB e ao Ministério Público, para membros indicados em lista sétupla pelos órgãos de representação das respectivas classes. Nesse sentido tem-se percebido

um forte movimento pela composição paritária das listas sêxtuplas formadas no âmbito dos Conselhos Seccionais e Federal da OAB⁵.

Em 2022 a ONG Paridade de Verdade protocolou requerimento nesse sentido junto ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados, requerendo a regulamentação da paridade nas listas sêxtuplas em âmbito nacional. Este órgão, a despeito de ser composto por 81 conselheiros e 81 conselheiras – justamente em decorrência da regra de paridade nas eleições implementada a partir de 2021 -, mas presidido novamente por um homem, não apreciou ou sequer deu andamento ao pleito até o presente momento.

Sem dados precisos, por observação empírica, a eleição de mulheres advogadas para a composição da lista sêxtupla com vistas a concorrer para vagas do quinto constitucional pela OAB é muito deficitária, e que, menor ainda é o número de mulheres que efetivamente chegam a ser nomeadas. A exemplo, no Estado do Pará, onde o Tribunal de Justiça comporta 3 vagas da advocacia, nunca na história uma mulher foi nomeada, e apenas duas mulheres figuraram na lista sêxtupla em 3 ocasiões diferentes.

Na busca pela igualdade material e segurança jurídica, tramitam, no mesmo sentido, no Congresso Nacional, ambos por proposição da Senadora Soraya Thronicke (MS), o Projeto de Lei n. 985/2022, que altera o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994), a fim de fixar critério de paridade de gênero na elaboração, pelos Conselhos Federal e Seccionais da OAB, de listas constitucionalmente previstas para o preenchimento de cargos nos tribunais judiciários; e a proposta de Emenda à Constituição n. 6/22 que altera o art. 94 da Constituição Federal, para determinar que uma em cada duas das listas sêxtuplas de indicações para os tribunais sejam constituídas exclusivamente por indicações de mulheres.

Nesse último caso, a proposta de Emenda Constitucional inclui também as nomeações provenientes do Ministério Público e almeja dar concretude à política afirmativa, pois “amarra” o chefe do Poder Executivo que vai nomear o candidato à vaga pelo quinto, a fazê-lo promovendo necessariamente uma mulher a cada três nomeações, tendo em vista que uma em cada três listas deverão ser compostas exclusivamente por mulheres. De outra banda, se o critério paritário incide somente na composição das listas sêxtuplas, as mulheres podem – como têm sido – ser eliminadas nas etapas seguintes do processo (lista tríplice pelo tribunal respectivo e nomeação pelo chefe do poder executivo).

⁵ Vale menção à Resolução 525/2023-CNJ que dispõe sobre as ações afirmativas de gênero para acesso de magistradas ao 2º grau. Dentro as disposições inseridas, a principal inovação consiste na inserção das listas mistas destinadas a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos seja para inscrições mistas, de homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal.

Simbolicamente, as políticas de ação afirmativa são instrumentos de reconhecimento da sociedade em relação à discriminação, instrumentos de política pública que operam oficialmente, a sociedade reconhece que trata de maneira desigual determinado grupo e por isso desenvolve uma política a fim de acabar ou minimizar essa desigualdade, nesse sentido então é que deve agir justiça de gênero por meio do reconhecimento e da representação paritária nas instituições democráticas que compõe o sistema de justiça (Machado; Andrade, 2021).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presença de mulheres em todas as instâncias e ramos do Poder Judiciário é exigência de uma sociedade plural e condição da efetiva representatividade das decisões judiciais. [...] (Ministra Rosa Weber, então Presidente do STF e do CNJ, na abertura do evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255, em Brasília, no dia 17/11/2022)

Com base nos pressupostos expostos, vimos que a baixa representação feminina em posições de liderança nas carreiras jurídicas não é um problema baseado em habilidades inatas à feminilidade, tampouco à falta de competência para ingresso nas carreiras jurídicas. Isso porque o problema do “teto de vidro” aqui exposto esbarra no momento de progressão durante o exercício da carreira às posições hierarquicamente superiores de forma mais significativa, além das dificuldades de permanência nos cargos por variáveis tais como: sobrecarga de atividades reprodutivas à responsabilidade feminina, estereótipos e preconceito na ocasião de nomeações e eleições classistas, intersecções de raça e deficiência, e exemplo, perante a concorrência aos seus pares.

No entanto, vê-se que a representatividade da diversidade de perfis em cargos de liderança em instituições públicas, para os objetivos ora em discussão com destaque para mulheres, pode contribuir ao enfoque de debates com perspectiva crítica tendo por base o conhecimento e a realidade do grupo então representado. E assim pode contribuir para enriquecer o debate sobre direitos com perspectiva de gênero e suas interseccionalidades, portanto, as medidas de paridade não tem por finalidade tão somente equiparar um quantitativo de homens e mulheres em determinados cargos, mas, principalmente, o efeito reflexo de democratização dos direitos fundamentais como mecanismo de justiça material e equidade.

Assim, afirma-se o papel da manutenção e ampliação de políticas públicas baseadas em evidências científicas, o que envolve as cotas por paridade de gênero no pleito de cargos institucionais eletivos, como também, a difusão de pesquisas com recorte temático que exponham os dados pertinentes,

sensibilização e capacitação institucional sobre o assunto, dentre outras – sem o objetivo de esgotar aqui a discussão. Pois sabe-se, o caminho é longo, um labirinto, as barreiras são diversas, mas este é um objetivo democrático pelo qual vale a pena lutar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABELE, Andrea E. WOJCISZKE, Bogdan. Communal and Agentic Content in Social Cognition: A Dual Perspective Model, *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, Volume 50, 2014, Disponível em <<https://bitly.com/1ErSXTc>>. Acesso em 05 ago. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB). Relatório de Pesquisa. *Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas Rumo à Equidade de Gênero nos Tribunais*. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrado, 2023. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_RelatorioMagistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em 30 dez. 2024.

BEAUVIR, Simone de. *O segundo sexo*. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2015.

BIROLI, Flávia. *Teorias feministas da política, empiria e normatividade*. Lua Nova, São Paulo, n. 102, p. 173-210, dez. 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0102-173210/102>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

BIROLI, Flávia. *Autonomia, preferências e assimetria de recursos*. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 31, n. 90, p. 39-56, fev. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17666/319039-56/2016>. Acesso em: 13 ago. 2022

CARVALHO, José J. *Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior*. São Paulo: Attar, 2005.

CARVALHO, Débora J. A conquista da cidadania feminina. *Saber Acadêmico*, n.11. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://livrozilla.com/doc/636699/12.-aconquista-da-cidadania-feminina>> Acesso em: 02 jun. 2016.

CECCHIN, Airton J. Ações afirmativas: inclusão social das minorias. *Revista Ciência Jurídicas e Sociais da Unipar*. Umuarama, n.2, 2006. Disponível em: <http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/acoes_afirmativas_inclusao_social_das_minorias.pdf> Acesso em: 02 jun. 2016.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*. 2019. Disponível em: <cae277dd017bb4d4457755feb5eed9f.pdf (cnj.jus.br)>. Acesso em 01 de Agosto de 2022.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018*. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4433566/mod_resource/content/1/levantamento-perfilsociodemografico.pdf#:~:text=O%20relat%C3%83rio%20Perfil%20Sociodemogr%C3%A1fico%20dos%20Magistrados%20Brasileiros%20busca,disponibilizado%20de%20forma%20eletr%C3%83ica%20no%20s%C3%83o%20do%20Conselho>. Acesso em: 01 de Agosto de 2022.

CNMP - CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Cenários, reflexão, pesquisa e realidade. *Cenários de gênero*. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%83ANERO_v.FINAL_2.pdf>. Acesso em: 13. ago. 2022.

EAGLI, Alice. CARLI, Linda L. Career planning: women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*. Edição de setembro de 2007.

ELAS NO PODER. *Perfil da mulher na política*. 2020. Disponível em: <<https://elasnopoder.org/>>. Acesso em 01 ago. 2022.

FURTADO, Monalisa de Miranda et al. *Excelentíssima ministra*: um olhar sobre a representatividade feminina no STF à luz do Constitucionalismo Feminista. Belém: Universidade Federal do Pará (Monografia), 2024. Disponível em: <https://bdm.ufpa.br/handle/prefix/7477>. Acesso em 30 dez. 2024.

LAWLESS, Jennifer. FOX, Richard. *Girls just wanna not run: the gender gap in young americans political ambition*. Washington, DC: Women & Politics Institute. Disponível em <https://www.american.edu/spa/wpi/upload/girls-justwanna-not-run_policy-report.pdf>. Acesso em 19 de agosto de 2022.

MACHADO, Monica Sapucaia; DE ANDRADE, Denise Almeida. Políticas públicas e ações afirmativas: um caminho (ainda) possível na busca pela igualdade e justiça de gênero no Brasil?. *Espaço Jurídico Journal of Law*

[EJL], v. 22, n. 2, p. 351-376, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/27309>. Acesso em 30 dez. 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. Editora Contracorrente, 2020.

PITANGUY, Jacqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memórias para o futuro. In: **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. HOLLANDA, Heloísa B. (org.). Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 81-96

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito e Práxis**. vol. 7, no. 13, 2016. pp. 80-115. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350944882004>. Acesso em: 10 ago. 2022.

TRIVELINO, Alexandra de S. **Ação afirmativa e política social: focalização como instrumento de justiça social**. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-graduação em serviço social - SER. Brasília: Universidade de Brasília - UnB, 2006, 131p. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/8178>. Acesso em 29 jul. 2022.

SILVERIO *et al.* Ações afirmativas para equidade de gênero nas carreiras jurídicas. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v.7, n.1, p10755-10774 jan. 2021.

CAPÍTULO 6

UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO SOBRE A TRIBUTAÇÃO DO CONSUMO

Victor Corrêa Faraon

INTRODUÇÃO

Através do slogan “no taxation without representation”¹ as colônias inglesas na América protestaram, nas décadas de 1750 e 1760, por não terem assento no parlamento da metrópole, que as obrigava ao pagamento de tributos².

Anos depois, no século 19, a mesma frase foi utilizada dentro do próprio Reino Unido, mas para sinalizar a insatisfação de mulheres que, embora obrigadas ao pagamento de tributos, não possuíam direito ao voto.

Mas, se no passado a tributação serviu para questionar a discriminação de gênero na política, em seguida, a presença política das mulheres suscitou discussões relacionando a tributação à discriminação de gênero.

Provavelmente a primeira aproximação direta dos temas se deu pela cunhagem da expressão “pink tax”³.

Sua origem remota vem da década de 1990, na Califórnia, a partir da constatação de que diversas empresas cobravam preços mais elevados para lavar blusas femininas do que para blusas masculinas.

O fato levou à promulgação de leis proibindo a discriminação e impondo multas, desde que os bens e serviços tivessem o mesmo custo ou exigissem a mesma habilidade e tempo para entrega.

A partir de 2014 o termo passou a ser largamente utilizado em razão de uma campanha liderada pela francesa Georgette Sand em seu blog, denunciando o estabelecimento de preços discriminatórios para produtos em função do gênero. O movimento rapidamente atingiu outros países e ganhou ainda mais

¹ Nenhuma tributação sem representação.

² Este fato esteve relacionado à Revolução Americana que culminou na independência dos EUA.

³ Tributo rosa

notoriedade em 2015, quando o Departamento dos Consumidores da Cidade de Nova York divulgou um estudo mostrando que os produtos destinados às mulheres eram, em média, 7% mais caros que os equivalentes masculinos (YAZICIOĞLU, 2020).

Porém, naquele contexto, a expressão “tax” não se referia realmente à tributação, tendo sido utilizada de empréstimo para enfatizar a presença de um custo acrescido a certos serviços apenas por serem destinados às mulheres.

Embora em sua essência a discussão não tivesse cunho tributário, é verdade também que, com preços mais elevados, os serviços tinham sua base de cálculo ampliada, ocasionando um aumento do valor do tributo em comparação aos equivalentes masculinos, dada a incidência da mesma alíquota percentual.

Assim, as mulheres recolhiam mais impostos, ainda que a causa disso não estivesse explícita na legislação tributária.

A prática de incrementar o preço dos produtos ou serviços destinados ao público feminino infelizmente ainda é atual e, lamentavelmente, não é o único motivo - e nem o mais grave - pelo qual ainda se alega que as mulheres pagam mais tributos que os homens.

AS MULHERES PAGAM MAIS TRIBUTOS QUE OS HOMENS

Certa feita Jesus afirmou que uma viúva pobre, ao ofertar apenas duas pequenas moedas de cobre no Templo, havia entregue mais do que todos, pois não havia dado o que lhe tinha sobrado, e sim tudo o que possuía para viver (BÍBLIA, 1969).

O foco, portanto, é na perspectiva de quem paga, e não nos montantes envolvidos.

Segundo dados do IBGE (2022), a maior parte dos domicílios com rendimento até um salário-mínimo era chefiada por mulheres, enquanto os homens chefiavam a maior parte dos domicílios com renda mensal superior a um salário-mínimo.

55% do pessoal ocupado assalariado eram formados por homens e apenas 45% por mulheres, embora eles absorvessem 58% dos salários e outras remunerações e, elas, 42%, e ainda que as mulheres representassem 51,48% da população brasileira.

E, enquanto as mulheres recebiam, em média, R\$ 16,00 por hora trabalhada, os homens auferiam R\$ 18,00. No mesmo período, segundo o IBGE (2024), o salário médio das mulheres representou apenas 78,8% da remuneração masculina.

E ainda, segundo dados do MINISTÉRIO DAS MULHERES (2024), 82,9% dos responsáveis familiares que receberam o Bolsa Família em 2023 eram mulheres, que representaram 58% dos beneficiados pelo programa.

Em síntese, os dados indicam que as mulheres, em geral, possuem uma renda inferior à dos homens.

Por esta razão, as mulheres acabam destinando um percentual maior de suas rendas para adquirir os mesmos produtos que os homens; e como a tributação do consumo ocorre pela incidência de uma alíquota percentual sobre o preço, disso resulta que as mulheres também destinam um parcela maior das suas rendas para o pagamento de tributos sobre o consumo.

Mas, além de possuírem renda inferior e pagarem mais por certos produtos equivalentes, o padrão de consumo necessário feminino é agravado por algumas necessidades intrínsecas à condição de mulher.

GASTOS FEMININOS ESSENCIAIS

Embora cuidados estéticos com maquiagem e manicure, por exemplo, sejam adotados em diversos contextos onde poderiam ser considerados dispensáveis, interessa aqui destacar a sua importância para o acesso e manutenção da mulher no mercado de trabalho.

O processo nº 0021657-59.2014.5.04.0005, da Justiça do Trabalho de Porto Alegre, transitado em julgado em fevereiro de 2022, ilustra a questão.

Naquela demanda a companhia Gol Linhas Aéreas foi condenada a resarcir uma ex-comissária de voo por gastos com maquiagem e manicure exigidos pela empresa durante o período do contrato.

A autora alegou que a empresa cobrava sua apresentação “de forma impecável”, devidamente maquiada, com cabelo cuidado e as unhas pintadas, conforme um “guia de padronização”, “inclusive determinando a compra de produtos importados, caso necessário” (TRIBUNAL DO TRABALHO DA 4^a REGIÃO, 2022).

A explícita exigência da companhia fez com que a Justiça imputasse a ela os custos dos produtos. Mas, sendo costumeiramente velada a cobrança pela aparência, o preço acaba sendo inteiramente pago pela mulher.

Conforme estudo realizado pela The Body Shop em parceria com o INSTITUTO PLANO DE MENINA⁴ (2024), 69% das mulheres já sentiram pressão estética no ambiente de trabalho, estando entre as principais cobranças o fato de não estarem maquiadas⁵.

Esse fato ganhou destaque recente quando Melissa Weaver, uma mulher norte-americana, recebeu retorno negativo de uma entrevista de emprego realizada através da plataforma zoom, sob a justificativa de não haver se esforçado o suficiente na aparência, embora sua experiência profissional e seus valores

⁴ Projeto social que visa capacitar e conectar meninas periféricas a grandes oportunidades.

⁵ Ao lado de peso, idade e estilo de vestir.

pessoais estivessem alinhados às expectativas da companhia (NEWSWEEK, 2024). As imagens divulgadas demonstram que Melissa não usou maquiagem durante a entrevista.

Havendo, assim, uma cobrança – explícita ou não – pelo uso de maquiagens no ambiente profissional, ao menos nesse contexto esses bens passam ao patamar da essencialidade, dada sua ligação com a subsistência da mulher e de seus dependentes.

Mas, apesar disso, os Estados costumam tributar os cosméticos à alíquota de 25% a título de ICMS, e, a União, com mais 12% a 22% de IPI, tornando, assim, a busca e manutenção do emprego mais dispendiosa para as mulheres do que para os homens.

A maternidade traz mais um exemplo.

Conforme dados do DIEESE (2023), em 2022 “as famílias monoparentais com filhos e chefiadas por mulheres representaram cerca de 14,7% dos arranjos”, enquanto as chefiadas por homens totalizaram apenas cerca de 2,3%. E, conforme estudo publicado pelo Instituto Brasileiro de Economia da FGV, há no Brasil mais de 11 milhões de mães que criam seus filhos sozinhas, arcando sem qualquer ajuda com os custos – inclusive tributários - dessa criação (FEIJÓ, 2023).

E, mesmo antes do nascimento, a potencial maternidade já acarreta maiores gastos às mulheres, haja vista os planos de saúde com serviços de obstetrícia terem preços mais elevados.

Desta forma, quando não repartidas, as despesas com o cuidado relacionado à maternidade tendem a pesar mais sobre o orçamento da mulher do que o do homem, acrescidas, como visto, pelos custos tributários inerentes ao consumo.

Um outro dado foi trazido pelo INSTITUTO LOCOMOTIVA (2022), cujo estudo apontou que 63% das mulheres das classes D e E “têm medo de que seus produtos de higiene menstrual não durem até o final da menstruação” e 53% já precisaram pedir absorvente ou dinheiro emprestado para lidar com a higiene menstrual.

O mesmo estudo constatou que 33% de estudantes já faltaram na escola ou faculdade por falta de dinheiro para produtos de higiene menstrual, o que equivale a aproximadamente 2,9 milhões de mulheres. Seriam cerca de 14 milhões de faltas escolares por ano decorrentes desse motivo.

Semelhantemente, 19% das mulheres já faltaram ao trabalho por não terem dinheiro para produtos de higiene menstrual, o que equivale a cerca de 5,5 milhões de mulheres, número este inferior à população apenas de São Paulo e Rio de Janeiro, refletindo uma renda anual de R\$ 2,4 bilhões.

Novamente, trata-se de gasto evidentemente essencial, que pesa unicamente sobre as mulheres e que é sobrecarregado pela tributação, responsável por aproximadamente 27,25% do seu preço de comercialização (MENEZES, 2023).

A SOLUÇÃO: ORÇAMENTO, REGRESSIVIDADE E EFICÁCIA

Os tributos que mais interferem sobre as maquiagens e produtos de higiene menstrual são o estadual ICMS e o federal IPI⁶. Ambos têm previsão constitucional para incidirem em função da essencialidade das mercadorias e serviços.

Ao IPI o constituinte determinou que fosse “seletivo, em função da essencialidade do produto” (BRASIL, 1988, art. 153, § 3º, I), estabelecendo, entretanto, para o ICMS, que ele “poderá ser seletivo, em função da essencialidade das mercadorias e do serviço” (BRASIL, 1988, art. 155, § 2º, III).

Apesar da aparente facultatividade no caso do ICMS, o STF, por ocasião da discussão envolvendo a essencialidade da energia elétrica, fixou de forma vinculante o entendimento de que produtos ou serviços essenciais não podem ter alíquota superior à aplicável às operações em geral, conforme Tema nº 745 de Repercussão Geral.

Assim, seria possível cogitar a redução desses impostos sobre os produtos antes mencionados, dada a já demonstrada essencialidade deles para as mulheres.

Ocorre que a redução dos tributos incidentes sobre o consumo, ao argumento da essencialidade, acarreta inevitavelmente a desoneração também em favor das consumidoras de alta renda.

E embora, conforme vimos, o custo tributário impacte o orçamento das mulheres de baixa renda de forma proporcionalmente mais intensa, as mulheres das classes superiores consomem produtos mais caros e em quantidades superiores, sendo por isso responsáveis por uma parcela considerável da arrecadação.

Assim, a redução da alíquota, em que pese ajudar as mulheres vulneráveis, beneficia também as classes abastadas, tornando a tributação ainda mais regressiva, ou seja, contrária ao princípio da capacidade contributiva, além de impactar de forma relevante o orçamento estatal, reduzindo a disponibilidade de recursos que poderiam ser direcionados para ações sociais (PESSOA, 2023).

Além disso, a redução ou eliminação dos tributos não garante que os preços desses bens essenciais serão sensibilizados na mesma proporção ou mesmo que terão qualquer tipo de corte, pois o efeito prático depende do comportamento do mercado, que, como se sabe, visa sempre o aumento do lucro.

Um recente estudo, analisando o ICMS incidente sobre os alimentos nos Estados da Bahia, Rio de Janeiro, Minas Gerais e São Paulo constatou que, semelhantemente ao que se observa em outros países, a redução tributária não costuma ser repassada integral ou imediatamente ao preço, que, em média, tem uma redução limitada a 13% do valor da renúncia fiscal (PESSOA, 2023).

Em outro estudo no âmbito da União Europeia, oriundo de um experimento, constatou-se que, mesmo nos casos em que a redução tributária foi

⁶ À exceção dos absorventes menstruais, que possuem alíquota zero, incidindo, entretanto, PIS e COFINS.

repassada ao consumidor final, o efeito foi apenas temporário, dada a subsequente alta dos preços (FERIA, 2020).

O sacrifício arrecadatório, portanto, não chega nem perto de atingir o objetivo e o benefício pretendido acaba sendo internalizado não pelo consumidor fiscal, mas por terceiros que os antecedem na cadeia produtiva.

Há ainda evidências de que a redução de alíquotas dos tributos sobre o consumo, com o fim de diminuir a regressividade do sistema, costuma alcançar um resultado diametralmente oposto, acarretando uma tributação mais elevada de produtos muito inelásticos e com efeitos indesejados em mercados com concorrência imperfeita (FERIA, 2020).

Em razão desses efeitos, costuma-se apontar como mais adequado o atendimento da necessidade através das despesas, e não das receitas; ou seja, mediante gastos no orçamento, e não com a renúncias tributárias, tal como ocorre, por exemplo, com o programa bolsa família (PESSOA, 2023), ou como se pretende implementar com o *cashback* previsto na reforma tributária do consumo trazida pela Emenda Constitucional nº 132/2023.

Sob esse formato, a política tributária não teria participação ativa na realização da justiça social em favor das camadas mais pobres da sociedade, na medida em que seguiria impondo sua carga normal, mas isso unicamente em razão da existência de políticas públicas garantidores do acesso aos produtos essenciais pela população.

Assim, inexistindo renúncia de receita, o acréscimo arrecadatório poderia ser direcionado para políticas públicas em favor da população mais vulnerável, seja com a prestação de serviços e oferta de produtos gratuitos, ou mediante distribuição de renda, havendo estudos indicando a viabilidade orçamentária desse tipo de solução (FERIA, 2020).

Nesse sentido foi que a Lei nº 14.214/2021, regulamentada pelo Decreto nº 11.432/2023, criou o Programa de Proteção e Promoção da Saúde Menstrual, estabelecendo a “oferta gratuita de absorventes higiênicos e outros cuidados básicos de saúde menstrual” às mulheres de baixa renda.

Desta forma, mantendo inalteradas as alíquotas, as mulheres mais vulneráveis são atendidas em suas necessidades sem sentir o peso da tributação e sem os efeitos negativos da regressividade e do impacto arrecadatório. A mesma sistemática poderia ser considerada para as maquiagens e para as necessidades decorrentes da maternidade, por exemplo.

Entretanto, ainda assim, por ocasião da reforma tributária estabelecida pela Emenda Constitucional nº 132/2023, os produtos de higiene menstrual foram contemplados com a redução de 60% dos tributos incidentes e se encontram hoje previstos para terem a tributação zerada por ocasião da regulamentação do IBS e CBS.

Com isso, reabrem-se as mencionadas questões da regressividade ocasionada pela desoneração em favor das camadas mais ricas da sociedade e o impacto disso sobre a arrecadação de recursos para os cofres públicos.

Convém, entretanto, perceber que a relação entre tributação e gênero não está necessariamente atrelada aos aspectos da desigualdade social. A constatação de que as mulheres pagam mais tributos, proporcionalmente, em razão de possuírem, em média, uma remuneração mais baixa, segue verdadeira, bem como o fato de se sujeitarem a gastos essenciais - carregados de tributação - não experimentados pelos homens.

Disso surge a questão sobre o cabimento de renúncias fiscais não relacionadas à capacidade contributiva, mas unicamente à discriminação de gênero, certo que qualquer desoneração inevitavelmente acarreta um acréscimo na cobrança sobre outro setor. Devem todas as maquiagens e artigos de saúde menstrual ser desoneradas? Haverá redução dos preços em favor das mulheres ou a medida seria apenas simbólica? Deve o Estado fornecer gratuitamente esses produtos a todas as mulheres? Devem ser ponderadas as despesas essenciais restritas aos homens? Deve o Direito Tributário ser utilizado para esse fim ou a busca pela igualdade de remuneração seria a via mais adequada e suficiente?

Finalmente, importa registrar que, embora aqui se tenha focado na tributação sobre o consumo, o Estado dispõe ainda da tributação sobre a renda como ferramenta apta a interferir no equilíbrio das relações de gênero, embora ela traga seus próprios desafios em torno do mesmo tema.

CONCLUSÃO

Dentre tantas conquistas já obtidas e em meio a tantas lutas ainda travadas contra a discriminação de gênero, convivemos com evidências demonstrando que a prática comercial e as necessidades de consumo das mulheres lhes impõem uma carga tributária maior do que a suportada pelos homens.

Alguns aspectos dessa discriminação sequer foram ainda endereçados pelo Poder Público, enquanto outros obtiveram tratamento que, embora indubitavelmente caminhem no sentido desejado, abriram margem para questionamentos sobre justiça e eficiência arrecadatória que merecem ser investigados.

E embora o presente trabalho tenha focado na tributação sobre o consumo, os problemas identificados somente encontrarão solução adequada com análise e ponderações sobre a tributação da renda e sobre o próprio orçamento, sem descuidar de uma visão multidisciplinar, já que a tributação é apenas mais uma das muitas realidades atingidas pela histórica discriminação contra as mulheres.

BIBLIOGRAFIA

BÍBLIA. Lucas. Português. *In: A Bíblia sagrada: antigo e novo testamento. Tradução de João Ferreira de Almeida.* Brasília: Sociedade Bíblica do Brasil, 1969. Cap. 21, vers.2-4.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 6 nov. 2024.

BRASIL. IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 06 nov. 2024.

BRASIL. IBGE. Síntese de Indicadores Sociais, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 06 nov. 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO DAS MULHERES. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres_RASEAM_2024.pdf

DIEESE. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho, 2023. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.html>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

FEIJÓ, Janaína. Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos, 2023. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

FERIA, Rita de la; WALPOLE, Michael. Impacto das percepções públicas em impostos sobre o consumo em geral, 2020. Disponível em: <[RdelaFeria_MWalpole-VATPoliticalEconomy-Jul2020_CLEAN_Port.pdf](https://rdelaferia.mwalpole-VATPoliticalEconomy-Jul2020_CLEAN_Port.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2024.

INSTITUTO LOCOMOTIVA. A relação das brasileiras com o período menstrual e o fenômeno da pobreza menstrual, 2022. Disponível em: <<https://ilocomotiva.com.br/wp-content/uploads/2022/04/pobreza-menstrual-no-brasil-2022-locomotiva-PG-divulgacao.pdf>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

INSTITUTO PLANO DE MENINA. Por trás da aparência: um estudo sobre mulheres e os desafios dos padrões estéticos no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://cloud.mkt.thebodyshop.com/pesquisa-pressao-estetica-mulheres>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

MENEZES, Luiza Machado de Oliveira. Tributação e desigualdades de gênero e raça: vieses de gênero na tributação sobre produtos ligados ao trabalho de cuidado e à fisiologia feminina. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/53343>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

NEWSWEEK. Woman rejected from corporate job over makeup: 'it's wild', 2024. Disponível em: <<https://www.newsweek.com/woman-rejected-corporate-job-one-reason-slams-double-standard-1887206>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

PESSOA, L. C.; PINHEIRO, M. C.; ROCHA, M. (COORD.). Relatório da Pesquisa: Alíquota Única na Tributação sobre o Consumo, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/3c748abc-50d6-4655-af0b-231840596f8f>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

TRIBUNAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Processo nº 0021657-59.2014.5.04.0005, 2022. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021657-59.2014.5.04.0005/1#c13a37d>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

YAZICIOĞLU, Alara Efsun. Pink Tax and the Law: Discriminating Against Women Consumers, 2020. Routledge.

CAPÍTULO 7

DESBRAVANDO FRONTEIRAS: A LUTA PELA PARIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E NA ADVOCACIA

Anete Marques Penna de Carvalho

1. INTRODUÇÃO

A expressão “paridade de gênero” é polissêmica e seu significado varia conforme o contexto social e histórico. A luta pela paridade de gênero reflete transformações nas práticas sociais e jurídicas, que buscam garantir direitos iguais para homens e mulheres, especialmente no mercado de trabalho. A paridade não deve ser vista como um favor, mas como uma necessidade para justiça social.

Porém, os direitos hoje alcançados não foram conquistados sem lutas e derrotas. Pelo contrário. Os embates protagonizados por fortes mulheres na história ilustram a insistência em derrubar a opressão, o machismo, o sentimento de inferioridade, redundando posteriormente em vitórias jurídico-sociais jamais pensadas.

Calcadas nas lutas do passado e com a certeza de novos horizontes, dá-se contorno às perspectivas à paridade de gênero no mercado de trabalho, como forma de incentivar o constante esforço pela afirmação dos direitos femininos, atualmente, imparáveis.

O tratamento antinômico entre o masculino e o feminino só afasta a real igualdade material e a concretização da justiça social. Os termos devem ser lidos como complementos, pois se mesclam – quando não se confundem – por diversas vezes. Há conexão necessária, não uma conexão contingencial, haja vista não carecerem de implicações mútuas.

Fato é que a “paridade”, alinhada ao conceito de gênero, à noção de empoderamento e ao enfoque da transversalidade, vem deixando de ser promessa coadjuvante no Estado democrático de direito.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS: O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Historicamente, as mulheres enfrentaram desvalorização em diversas sociedades, desde o Código de Hamurabi até às legislações mais recentes. O patriarcado tem sido um padrão dominante que marginalizou as mulheres do espaço público e das decisões políticas.

Verifica-se que o paradigma dominante, aqui entendido como o instituto do patriarcado, principalmente quando se aborda o assunto trabalho, foi padrão, matriz de referência, traduzido na principal tese motriz que melhor respondia às exigências da sociedade da época, de modo que acabava por se constituir em um cânones falsamente legitimador e falaciosamente legitimado, regulador dos fatos sociais por ser a vertente de pensamento.

Nesse ponto, o debate teórico aproximou as análises sobre gênero e trabalho nas últimas décadas, ganhando maior atenção as abordagens feministas marxistas. Pensou-se: se a posição das mulheres nas relações de trabalho é vista com inferioridade, o debate está no cerne e traz a lume as formas de exploração que caracterizam, nelas mesmas, a dominação de gênero (ou o patriarcado). Tratava-se, em verdade, de um conjunto variado de abordagens, atravessado pelo problema da correlação trinária entre a divisão do trabalho doméstico não remunerado (1), a divisão do trabalho remunerado (2) e as relações de poder nas sociedades contemporâneas (3), segundo leciona (Biroli, 2016).

Nas relações de trabalho capitalistas, os papéis destinados ao homem e aqueles destinados à mulher são previamente definidos a partir das próprias experiências, fator este que se convencionou denominar “divisão sexual do trabalho”, expressão de natureza patriarcal. (Martins, Lima e Lemos, 2021)

Passando a buscar sua liberdade e sua igualdade femininas, o ápice dessa batalha por maior reconhecimento da condição como mulher veio, em 1789, com a Revolução Francesa, época que trouxe diferentes grupos que tentavam melhorar a situação feminina em variados aspectos sociais.

Na linha do tempo do século XX, mais especificamente em 1940, a Revolução Industrial facilitou às mulheres a libertação das amarras do interior de seus lares, rompendo, ainda que gradativamente, as barreiras jurídico-social-culturais que as impediam de ocupar espaço no mundo moderno.

Isso porque, com o surgimento das fábricas e com o avanço dos processos de industrialização, assim como com a triste explosão da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) que requereu muitos combatentes, a mão de obra passou a ficar escassa, quando então as mulheres foram chamadas a laborar, mas sempre recebendo salários inferiores e, por isso, até priorizadas por seu trabalho mais barato. Neste interregno, em virtude de os homens terem sido convocados à guerra, muitas delas tiveram ainda de assumir os negócios da família.

Pode-se dizer, categoricamente, que foi nesse período que houve o embrião da emancipação feminina. Entretanto, “os espaços públicos ocupados por elas eram sempre subalternos e pior remunerados. Havia grande resistência ao seu acesso às posições mais elevadas de mando ou comando” (TESSLER, 2013).

3. EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E DESAFIOS ATUAIS

No Brasil, as mulheres começaram a conquistar direitos trabalhistas com a Constituição de 1934.

Não obstante os notórios avanços trazidos pela Carta Magna de 1934, somente na década seguinte, por volta de 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que houve um crescimento das garantias às mulheres brasileiras. No período varguista, as normas trabalhistas consolidadas marcaram a conquista dos direitos de mesma espécie, essenciais em um país que cada vez mais se firmava como um Estado de população de maioria feminina.

Responsável por introduzir normas específicas de proteção do trabalho da mulher, a CLT buscou a salvaguarda de outros direitos dirigidos ao público feminino, cujo diploma legal federal ainda é alvo de aperfeiçoamento até os dias de hoje.

O movimento feminista dos anos 1960 e 1970 foi crucial para romper com paradigmas patriarcais, culminando na constituição de 1988, que estabeleceu princípios de igualdade e não discriminação. A propósito, foi nesse movimento que ficou marcado o ato da queima dos sutiãs pelas mulheres em praça pública, acontecimento de grande repercussão à época, o que “[...] demonstra a ruptura mais íntima do feminino com o masculino” (Godoy, 2015).

Por conta da estrutura social dominante, a mulher não tinha como prioridade o exercício de atividades remuneradas e para trabalhar fora de casa, as brasileiras precisavam de uma autorização dos maridos, no caso das mulheres casadas. Tal barreira foi rompida com a aprovação do Estatuto da Mulher Casada (Lei Federal nº 4.121/1962), início das conquistas normativas femininas.

Nessa mesma década, o Movimento Feminista eclodiu nos Estados Unidos e atingiu com notória força o Brasil, sempre acompanhado das incessantes discussões dele advindas. Gritos de liberdade, igualdade de gênero e direito das mulheres ecoavam por toda a América, dando início a um longo processo de lutas e (futuras) muitas conquistas.

Todavia, foi com a Constituição Federal 1988 que houve o estabelecimento do princípio da isonomia, pelo qual as mulheres tiveram os seus direitos trabalhistas devidamente firmados, com a instituição da equidade de gênero e da não discriminação. Referida carta política quis promover verdadeiro processo de transformação social, de concessão igualitária de oportunidades.

Com esse constitucionalismo e na crista legislativa, pautada em movimentos democráticos e republicanos, repensou-se a igualdade entre homens e mulheres, agora tratada expressa, e cuidadosamente, pela Carta Constitucional de 1988. No caso do Brasil, durante a Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, as legisladoras uniram-se no que ficou conhecido como “lobby do batom”, ao ampliarem uma série de direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais, trabalhistas e jurídicos destinados às mulheres (Della Costa, 2021).

Analisar todo esse panorama histórico conduz ao debate da promoção de paridade para, então, alcançar-se a tão desejada igualdade. Se a história deixa legados, é preciso olhá-la e, com mecanismos jurídicos, buscar reparos naquilo que necessita de ajuste. Reparos esses que não podem ser encarados como favores motivados por pena. Fala-se, deveras, de mudanças de paradigmas, com restauros de falhas cometidas no passado e que continuam impactando no presente, em verdadeira reforma da interpretação do papel da mulher na sociedade.

E, assim como outros grupos minoritários, que não tiveram oportunidades iguais ao longo da história, é fundamental falar de paridade de gênero, criar mecanismos de compensação e sedimentar ações afirmativas, tal qual aqueles que foram tratados de forma diferente pelas mais variadas questões, com urgente mudança do paradigma dominante.

Todavia, a sociedade brasileira ainda tem um longo caminho a seguir, considerando que são relativamente recentes a entrada e consolidação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro e o “grau de civilização de uma sociedade se mede pelo grau de liberdade da mulher”.¹

A paridade de gênero na estrutura institucional dos espaços públicos permitirá um olhar feminino em contraponto à visão androcêntrica, uma hermenêutica também feminina no exercício das funções, destacando-se, como exemplo, a constituinte chilena de 2020/2021, ao incorporar a paridade de gênero nesta dimensão política. O caso Chileno é um destaque positivo de paridade de gênero na política, pois a nova Constituição Chilena, resultante de um processo constituinte paritário, representa uma tentativa significativa de superar o patriarcado e garantir representação equitativa nas decisões políticas.

Detalhe interessante e curioso diz respeito ao fato de que, finalizadas as eleições, em se tratando de Constituinte paritária, tivera que ocorrer a cessão de 11 (onze) vagas de mulheres eleitas a homens que não tinham angariado votação suficiente, mas que necessitavam estar na Constituinte, justamente pelo fator da paridade. “A lei de paridade de gênero, criada para evitar um predomínio masculino, obrigou-as a ceder vagas aos homens” (Alvernaz, 2021).

¹ Frase atribuída ao pensador francês Charles Fourier (1772-1837).

Salta aos olhos um aspecto inusitado: geralmente, períodos de mudança ruptural, instrumentalizada por uma série de alterações que visam reformular a própria sociedade, são acompanhados de finais de guerras ou durante a passagem a um novo regime governamental. No entanto, o caso chileno redundou de reivindicações feitas por cidadãos, o que entra para a história – se não como pioneiro – como protagonista.

Uma maior paridade representa não só uma esfera de reconhecimento do trabalho feminino, como uma necessidade de redistribuição. A justiça social, inclusive no mundo do trabalho, se dá pela pauta distributiva da participação identitária das mulheres. A questão é estrutural.

A verdade é que reivindicações das mulheres por igualdade e participação nos espaços de poder não é recente. Foram anos, décadas e séculos para que fossem conquistados os direitos hoje garantidos às mulheres, bem como para que estes não retrocedam. De Margaret Cavendish à Mary Wollstonecraft, passando por Simone de Beauvoir até a nova Constituinte chilena, as mulheres lutaram pela garantia de direitos políticos, econômicos e civis.

A revisão da ótica do paradigma dominante, de índole patriarcalista, passou a ser revista a partir do século XVII com a união de mulheres em prol da igualdade. Esse grupo passou a questionar o papel feminino na sociedade.

Silenciadas, era necessária uma girada de chave. Em um dos mais famosos documentos fundadores do feminismo, escrito por Mary Wollstonecraft, foi tecida crítica à Constituição francesa de 1791, por não ter elevado as mulheres à categoria de cidadãs.

Ao denunciar a marginalização das mulheres pela Revolução francesa, ela desenvolveu legítimos fundamentos, a fim de que as mulheres fossem vistas como seres humanos merecedoras dos mesmos direitos fundamentais que os homens.

Convergindo com os ideais de sua antecessora, no mesmo ano, Olympe de Gouges redigiu a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, como resposta à pretensa universalidade presente na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Para Simone de Beauvoir, a qual aprofunda a ideia do feminismo, a (r) evolução deveria ser coletiva, cuja luta necessitaria abranger mulheres e homens lado a lado, com vistas à necessária libertação de gênero. O feminismo ressalta que os valores universais correspondem, na realidade, aos valores daqueles que estão em posição privilegiada na sociedade.

No Brasil, exemplos de mulheres que enfrentaram desafios e abriram caminho para outras, sobretudo na área jurídica, foram: Myrthes Gomes de Campos, pioneira na advocacia feminina brasileira; Maria Augusta Saraiva, que se consagrou como a primeira figura feminina a ingressar na Faculdade de Direito do Largo São Francisco e a atuar no Tribunal do Júri e a Ministra

Ellen Gracie, primeira mulher a integrar o Supremo Tribunal Federal (STF) e a presidi-lo, não obstante a primeira ministra a ser empossada nos Tribunais Superiores foi Cnéa Címini Moreira de Oliveira. Cabe especial registro à Helena Valdés, primeira advogada do Pará, inscrita em 15 de maio de 1934 na OAB/PA.

Muito embora a primeira mulher advogada tenha aberto a porta a outras, atualmente não teve ainda uma presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) em mais de 90 anos de sua existência.

Por óbvio que outras mulheres tiveram papel relevante no debate acerca da paridade de gênero, pois a vitória, após desgastantes lutas revolucionárias de ideais e de princípios, é conquistada por um grupo, uma coletividade, e não com um agir isolado.

O Estado, os mecanismos da democracia representativa e o mercado de trabalho operam de forma desfavorável às classes trabalhadoras, às mulheres ou à população negra. Logo, para os grupos tradicionalmente dominados, “os espaços preestabelecidos de ação política são brechas, conquistadas muitas vezes em embates anteriores, mas também em terreno desfavorável, orientado à reprodução das hierarquias existentes” (MIGUEL, 2017).

O estudo e pesquisa sobre discriminação das mulheres, nos mais diversos segmentos da vida em sociedade, são intensos, com intuito de achar medidas e proposições para reduzir a desigualdade de gênero. O cenário discriminatório que atravessa séculos ainda desafia uma atitude firme e de respeito em relação às mulheres. Entretanto, diversas normas, de nível internacional e nacional, trazem previsões igualitárias que merecem destaque.

A legislação brasileira tem avançado em direção à igualdade de gênero, com normas que garantem direitos trabalhistas e políticas públicas voltadas para inclusão feminina. Desde o princípio da isonomia (art. 5º, *caput* e inc. I, da CF/88), desembocando-se no arcabouço dos direitos sociais (art. 6º da CF/88), de observância obrigatória em um Estado sob a égide de democrático e social de direito, valores constitucionais principiológicos que possuem o invólucro da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, da CF/88) e da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inc. IV, da CF/88), respectivamente fundamento e objetivo da República Federativa do Brasil.

O art. 39, §3º, da Constituição Federal de 1988, estende aos ocupantes de cargos públicos, entre outras previsões, aquelas contidas nos incs. XX (proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei) e XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil), ambos do seu art. 7º.

Nesse espeque, caminha da mesma maneira a proteção internacional dos direitos humanos. Entre as inúmeras havidas pela Organização Internacional

do Trabalho (OIT), destacando-se 3 (três) por suas relevâncias quanto aos assuntos de paridade de gênero no mercado de trabalho. A Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (nº 100/1951), a Convenção de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (nº 111/1958) e a Convenção Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família (nº 156/1981).

Nesse contexto, muito já se avançou com diversas legislações supervenientes, merecendo destaque atual a Lei Júlia Matos, Lei nº 13.363/2020, que incluiu diversas proteções às advogadas no Estatuto da OAB e no Código de Processo Civil, merecendo destaque a possibilidade de suspensão do processo em caso de parto ou adoção, quando a advogada for a única constituída no processo, em nítida proteção à maternidade e à dignidade da mulher advogada.

Em 2021, propor e adotar políticas públicas que tratem a paridade de gênero como um direito universal e integrado foram ações experimentadas pela OAB, com a Resolução nº 5/2020, que altera o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB para estabelecer paridade de gênero em 50% (cinquenta por cento), e a política de cotas raciais para pretos e pardos no percentual de 30% (trinta por cento), nas eleições da entidade. No mesmo ano, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) alterou a Resolução nº 255/2018, que “Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário”, através da Resolução nº 418/2021, que aprimorou tal política, com a obrigatoriedade de criação, pelos Tribunais, de um “repositório *on-line* para cadastramento de dados de mulheres juristas com *expertise* nas diferentes áreas do Direito”, já tendo o TJPA seu próprio Comitê Deliberativo de Participação Feminina.

Mais recentemente, o mesmo CNJ fez publicar a Recomendação nº 128/2022, que “Recomenda a adoção do ‘Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero’ no âmbito do Poder Judiciário brasileiro”, instrumento de promoção de uma postura ativa de desconstrução e superação de desigualdades históricas de gênero.

Consoante a voz teórica de Mello (2022), a OAB, com paridade de gênero, pode criar e manter políticas institucionais que incentivem e favoreçam a indicação e a eleição de outras mulheres, seja em cargos de liderança, seja em eventos. Tudo isso significa contribuir com a redução da disparidade de gênero também encontrada, no Brasil, nos tribunais superiores.

Fazer com que metade dos postos de direção sejam ocupados por mulheres corrige uma distorção histórica, aproxima as decisões da OAB e dos tribunais das demandas femininas e incentiva a superação do machismo dentro da sociedade como um todo.

A paridade de gênero nas estruturas institucionais, a exemplo da OAB, é ferramenta com um potencial à redução da substancial desigualdade de

gênero na própria cúpula, já que a equidade é determinante à participação integral das mulheres em cargos eletivos. Mais do que prestígio, a composição paritária de instituições de cunho deliberativo, opinativo ou decisório torna as discussões mais sensíveis à pluralidade de atores envolvidos.

Esse é o compromisso de todos que visam ampliar a representação e tornar mais plurais as instituições. Uma composição colegiada paritária fortalece a classe, enriquece o debate e ratifica a heterogeneidade das decisões pelo elo da diversidade.

A igualdade de tratamento de gênero no ambiente profissional é uma meta a ser conquistada por uma sociedade mais democrática. A legislação é farta e inclusiva, é preciso efetivá-la, realizar materialmente a igualdade prevista no ordenamento jurídico, garantindo às mulheres um ambiente, público e privado, em que possam desenvolver suas atividades e personalidades de forma tranquila e respeitosa.

A emancipação feminina está relacionada à busca pela igualdade de gênero, com superação de preconceitos e discriminação em relação às mulheres, para que possam exercer os mesmos direitos que os homens, considerando ambos como seres humanos sujeitos de direitos iguais.

Nesse contexto, faz-se necessária a valorização das mulheres no mercado de trabalho, com todas as ferramentas normativas para que possam ter acesso ao emprego, bem como sua manutenção com a observância de todos os seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico.

Por outro lado, a aplicação direta e estritamente formal das normas igualitárias não assegura, de forma ampla, a igualdade material, gerando potências injustiças e iniquidades. A aplicação fria da lei para homens e mulheres gera, muitas vezes, situações de injustiças, pois não são iguais em sua origem, possuem diferenças biológicas e culturais, de responsabilidades, de cuidados com o outro, de forma que o tratamento de ambos deve ser pautado na equidade, em que suas diferenças sejam consideradas para, ao final, a igualdade material ser contemplada (HILL, 2019).

Importante reconhecer essas diferenças, ao invés de tentar evitá-las, e não perpetuar a perspectiva androcêntrica de visão social, processual e institucional, para que as desigualdades possam ser superadas (HILL, 2019).

Nesse sentido, os documentos normativos são igualitários, a igualdade formal, portanto, está contemplada. Precisa-se, porém, vivenciá-la e torná-la materialmente efetiva no âmbito do mercado de trabalho.

4. CONCLUSÃO

Apesar dos direitos já conquistados pelas mulheres, a sociedade brasileira ainda tem um longo caminho a percorrer, considerando que são relativamente

recentes a entrada e consolidação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro.

Historicamente, a mulher, inserida em um contexto patriarcal, era costumadamente relegada aos espaços privados. A divisão sexual do trabalho, nas condições econômico-sociais então vigentes, era dominante e perceptível, pois aos homens eram reservados cargos públicos e espaços de poder, com remuneração provedora e, às mulheres, atividades privadas, incumbências domésticas não monetizadas.

Com o início de um movimento questionador da divisão dos papéis sociais, verificou-se um avanço consistente na outorga às mulheres de espaço na esfera pública. Entretanto, os espaços públicos ocupados por elas eram mais mal remunerados e com grande resistência ao seu acesso às posições mais elevadas de mando ou comando.

Essa solidificação de estereótipos acaba por retardar a consolidação da mulher no mercado de trabalho e a participação em debates democráticos e em espaços de poder. Para tanto, a luta e a persistência ainda são necessárias. É de suma importância reivindicar, recuperar e potencializar as possibilidades ativas e positivas do direito, como fatores de mudança social e de transformações emancipatórias. Trata-se, aqui, de modificações tanto quantitativas quanto qualitativas, de maneira que o direito funcione como um arcabouço normativo impulsor de avanços coletivos calcado na normatividade e, consequentemente, na sua efetividade constitucional.

Não adianta só concordar e/ou aplaudir as mulheres que se arriscam a ocupar cargos ou exercer funções de liderança. A sociedade precisa absorver o conceito isonômico como ponto fundamental a fortalecer as instituições em um contexto paritário e plural.

Exatamente por isso, chega-se a 2025, ainda com pauta de colocar em prática a tão falada paridade de gênero. A igualdade numérica é, indubitavelmente, fundamental para despertar a importância das mulheres na sociedade, todavia, quebrar paradigmas e limitar abusos da sociedade patriarcal e racista é foco primordial, o que quase sempre constitui obstáculo para efetividade dos preceitos constitucionais da igualdade e não discriminação.

Uma composição plural das instâncias de poder é um pressuposto não apenas do princípio de igualdade, mas também imperativo democrático. As mulheres experienciam o mundo a partir de perspectivas distintas, e sua maior representatividade nas instâncias de poder agrupa novas concepções, o que traz repercussões em termos de pluralidade e legitimidade nas decisões, sejam jurídicas sejam políticas.

Daí porque, sem pretensão de esgotar a temática, para além das perspectivas à paridade de gênero no mercado de trabalho, a intercomunicação entre os vários ramos da Justiça é primordial para tornar visíveis necessidades das

mulheres nesse âmbito. Não à toa que a meta para o alcance da igualdade de gênero e do empoderamento de todas as mulheres e meninas está concentrada no ODS nº 5 da ONU e transversalizada em outros 12 (doze) objetivos globais (Agenda 2030), visando garantir o fim da discriminação contra as mulheres e meninas em todos os lugares até 2030.

Ainda que se esteja sempre em busca de derrubar de vez o estereótipo de gênero, as perspectivas do tema indicam um futuro promissor na expansão dos direitos da mulher, de modo a se romper cada vez mais com ideários retrógrados e alçar a mulher à condição igual do homem, máxime quando vem à tona a matéria alusiva ao mercado de trabalho.

Não são as mulheres que precisam de espaços no mercado de trabalho, é este quem delas precisa, inclusive, nos cargos de alto escalão. A utopia é do passado; a política, do agora; e o fazer urge e é emergente. *Sororidade!*

REFERÊNCIAS

ALVERNAZ, Mariana. A força das mulheres no Chile: a elaboração da primeira constituinte com paridade de gênero do mundo. *Revista 180 - Narrativas Femininas*, ago. 2021. Disponível em: <https://revistaumoitzero.com.br/a-forca-das-mulheres-no-chile-a-elaboracao-da-primeira-constituinte-com-paridade-de-genero-do-mundo/>. Acesso em: 27 jul. 2022.

AZEVEDO, André Freire. Dossiê: constituinte e desconstituinte – Poderes, potências e pensamento (des)instintuente. Contra a constituição da “democracia protegida”: a emergência do processo constituinte chileno 2021-2022. *Destroços - Revista de Pensamento Radical*, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 11-28, jul./dez. 2021.

BEAUDOUX, Virginia García. A liderança é uma espécie de armadilha para as mulheres. *Revista IHU On-Line*, mar. 2019. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/587338-a-lideranca-e-uma-especie-de-armadilha-para-as-mulheres-entre-vista-com-virginia-garcia-beaudoux>. Acesso em: 13 ago. 2022.

BEAUDOUX, Virginia García. Teaching little girls to lead. *The Conversation - Academic Rigour, Journalistic Flair*, jul. 2017. Disponível em: <https://theconversation.com/teaching-little-girls-to-lead-77146>. Acesso em: 13 ago. 2022.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. *DADOS - Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 719-681, 2016.

BIROLI, Flávia; QUINTELA, Débora Françolin. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. *Revista de Ciências Sociais*, João Pessoa, n. 53, p. 72-89, jun./dez. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*. Distrito Federal: CNJ, 2019.

BRASIL. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). *Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios*. Mar. 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em: 27 jul. 2022.

DELLA COSTA, Beatriz. A imaginação política das mulheres latino-americanas. *Instituto UPDATE*, fev. 2021. Disponível em: <https://www.institutoupdate.org.br/a-imaginacao-politica-das-mulheres-latinoamericanas/>. Acesso em: 26 jul. 2022.

FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira; ALMEIDA, Everton Vieira de; DIAS, Thaís Araújo. Dossiê: gênero e instituições judiciais – conexões teóricas e práticas. Igualdade de gênero nos tribunais pelo quinto constitucional: um caminho pela paridade no sistema eleitoral da OAB e a participação feminina nas cúpulas judiciais. *RDP*, Brasília, v. 18, n. 98, p. 256-283, mar./abr. 2021.

GODOY, Sandro Marcos. *A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade*. São Paulo: Boreal, 2015.

HOOKS, Bell. *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

JULIÃO, Helena Vicentini; DIB, Aline Michelle; OLIVEIRA, Letícia Trevisolli de. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, mar. 2021.

LUZ, Lohenna Cloches; SILVA, Jéferson Fernando Amaral. A mulher no mercado de trabalho e (des)igualde de gênero: um estudo normativo e estatístico no Brasil. *Migalhas*, mar. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/367001/a-mulher-no-mercado-de-trabalho-e-des-igualde-de-genero>. Acesso em: 27 jul. 2022.

MARTINS, Joyce Miranda Leão. Imagens do gênero nas disputas pelo poder na América Latina. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 27, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/tw7yTsf4SbQ8RfYTsBq79qt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 ago. 2022.

MARTINS, Luísa Lima Bastos; LIMA, Anne Floriane da Escóssia; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Igualdade de gênero como promessa do estado democrático de direito. *RDP*, Brasília, v. 18, n. 98, p. 338-369, mar./abr. 2021.

MELLO, Célia Cunha. Paridade de gênero nas instituições: a revolução do óbvio. *Associação Nacional dos Procuradores dos Estados e do Distrito Federal (ANAPE)*, Minas Gerais, ed. 259, mar. 2022. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/paridade-de-genero-nas-instituicoes-a-revolucao-do-obvio/>. Acesso em: 28 jul. 2022.

MIGUEL, Luis Felipe. *Consenso e conflito na democracia contemporânea*. São Paulo: Editora Unesp, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). Observatório da Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe. *Tempo médio destinado ao trabalho remunerado e não remunerado da população acima de 15 anos, por sexo, por país, último período disponível (média de horas semanais)*. 2021. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt>. Acesso em: 25 jul. 2022.

PORCARO, Nicole Gondim. Paridade de gênero na política: aprofundamento da democracia e realização dos direitos fundamentais da mulher. *Revista Populus*, Salvador, n. 6, p. 135-160, jun. 2019.

CAPÍTULO 8

ANÁLISE SOBRE A LEI GERAL DO CONCURSO PÚBLICO

Ana Maria Barata

INTRODUÇÃO

O Instituto Silvio Meira-ISM, dirigido por seu presidente Dr. André Meira, submeteu-nos ao desafio de organizar o livro em homenagem a Helena Valdés, que foi a primeira advogada do Pará.

O Presidente do ISM tem prestigiado as mulheres advogadas do Pará, pois, desde 2020, criou o Prêmio “MYRTES GOMES DE CAMPOS”, primeira advogada brasileira que lutou para ingressar numa faculdade de direito e, requerer sua inscrição no Instituto de Advogados Brasileiros-IAB, entre tantas outras lutas para exercer a profissão. Assim, anualmente é outorgada esse prêmio à mulher advogada e jurista paraense que se destaca na advocacia pública ou privada.

Agora, escolhe mulheres, advogadas e professoras para coordenar esta importante obra, homenageando a primeira advogada paraense, Helena Valdés, dando-lhe nome no livro, cujos temas versarão sobre o direito, mulheres e advocacia. A escolha deste ensaio recaiu sobre o direito, propondo análise sobre a novel lei que regula o concurso público.

O ordenamento jurídico brasileiro conta com a Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024, que dispõe sobre normas gerais do concurso público. Essa lei se aplica a todos os entes federativos, porque regulamenta o inciso II do art. 37 da Constituição Federal, sem prejuízo da autonomia dos demais entes em construir outras regras para complementar e melhor organizar este sistema de seleção de agentes públicos, conforme a peculiaridade de cada ente político (BRASIL, 2024).

O concurso público rege-se pelos princípios e demais regras constitucionais, leis específicas, regulamentos e respectivos editais, este, tido como norma interna dessa espécie de seleção. O concurso público é o instrumento legal,

impessoal, isonômico e democrático de seleção de candidatos que pretendam ter acesso ao serviço público, por meio de avaliação múltipla de conhecimentos, pelo o domínio de matérias e conteúdos necessários ao desenvolvimento das atribuições do cargo.

Há tempos, o ordenamento jurídico reclamava uma lei que trouxesse regras básicas reguladoras do concurso público, haja vista tantas incoerências que vinham ocorrendo nos certames, o que ensejaram ações judiciais, por vezes, prejudicial ao certame pela paralisia do processo.

A lei, em doze artigos, tratou do mérito do concurso público, mas, constata-se que alguns pontos essenciais ficaram de fora da lei, o que não impede que estados e municípios criem suas próprias leis e respectivos editais para promover a complementação de matérias ou de exigências para melhor desenvolvimento desse processo seletivo.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A Lei nº 14.965/24 regulamenta o inciso II do art. 37 da Constituição federal, portanto, é regra que se aplica a todos os entes federativos naquilo que se constitua regras gerais, e, como tal, aplica-se obrigatoriamente como norma geral ao ingresso no serviço público, e, subsidiariamente, aos concursos de carreira da advocacia pública, de que trata o art. 131 e 132 da Constituição, sem prejuízo de normas próprias das leis orgânicas respectivas (BRASIL, 1988).

Esta lei, em tese, não se aplica ao processo de seleção dos empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, tendo em vista a atividade e serviços de natureza econômica que exploram, tendentes a outros regramentos, peculiaridades e necessidades próprias dessas empresas. Entretanto, a lei terá aplicação quando esses mesmos entes utilizarem recursos públicos de qualquer ente público para pagamento de despesas com seu pessoal ou de custeio (BRASIL; 2024).

A lei também não se aplica ao concurso público para ingresso na magistratura, no ministério público, na defensoria pública, e nem ao ingresso nas forças armadas, pois esses órgãos regem-se por legislação própria, mediante suas leis orgânicas que regularão a forma de realização de seus concursos públicos, consoante o § 3º do art. 1º (BRASIL; 2024). Apesar disto, a lei faz uma ressalva, no § 4º do 1º, em que a autoridade poderá, facultativamente admiti-la no seu edital a utilização total ou parcial das regras desta lei aos concursos dessas carreiras, bem como, estende, subsidiariamente, sua aplicação aos agentes comunitários de saúde, servidores temporários e as carreiras de docência superior (BRASIL; 2024).

Cabe lembrar que a magistratura apresenta uma fase preliminar de exame ao sistema de Concurso Nacional Unificado (CNU), regulado pela Resolução

75/2009, que unifica e padroniza a seleção dos concursos públicos para cargos de magistrados. O CNU objetiva, então, instituir uma forma de habilitação nacional como pré-requisito para inscrição nos concursos da magistratura. Portanto, é prévio ao futuro concurso principal, de caráter eliminatório - não classificatório, no qual será considerado aprovado o candidato que obtiver pelo menos 70% de acertos na prova objetiva, e, sendo reprovado, o candidato não poderá participar do concurso principal. O concurso pode ser realizado uma vez por ano, com validade de dois anos (BRASIL, 2023).

Quanto ao sistema avaliativo do concurso público, esse se efetivará mediante provas ou provas e títulos, dependendo da função a ser exercida no cargo, e poderá, ainda, exigir curso de formação, conforme seja a natureza do cargo, objetivando avaliar a capacidade do candidato para exercer as funções (BRASIL, 2024). Isso ocorre em atuações que se mostrem necessárias um *plus* de formação para bem exercer a função, como casos de teste de aptidão física (TAF), em concurso para capatazia, investigadores, peritos, etc.

Aqui há dois aspectos a ser considerados. Além das provas, é possível que haja exigência de concorrência entre candidatos para avaliar esforço físico ou conhecimentos específicos, como no caso das Polícias (PRF, 2024). Outra situação que pode ocorrer é exigir que após o resultado dos classificados esses se submetam a cursos de formação especial para prepará-los com conhecimentos específicos, teóricos e práticos para exercer o cargo com eficiência, como ocorre com os cargos de carreira militar, bombeiros, segurança pública, receita federal, enfermagem, entre outros, cuja duração se estende conforme estabelecido em edital de cada carreira.

A lei, como em outros processos seletivos, veda, em qualquer fase ou etapa, promover discriminação ilegítima de candidatos, seja por idade, sexo, estado civil, condição física, deficiência, etnia, naturalidade, proveniência ou local de origem. Chama atenção, a inserção do termo 'ilegítima', isto porque poderá ocorrer que a seleção para um determinado cargo e possa provocar algum discriminante por um dado fator impeditivo de participação de uma categoria de pessoas, tornando legal a exclusão, cujas condições que agregam o exercício daquelas funções possam comprometer a condição de saúde física e mental de alguém (BRASIL, 2024).

Igualmente, a lei reforça as políticas de ações afirmativas, de modo a promover igualdade de oportunidades àqueles que apresentem dificuldades para ter acesso a determinadas políticas públicas, seja pela hipótese de isenção de taxa de inscrição ou o ingresso por meio de sistema de cotas, que, sem elas, determinados grupos estariam excluídos a determinada posição social, consoante estabelece o Decreto nº 11.785/23, pois haverá competição igual com a mesma prova, de forma que apenas aqueles grupos hipossuficientes concorrerão em uma cota de vagas, dentro de seu próprio grupo, no qual estão abrangido pelo

sistema de cotas, incluindo, negros, indígenas, quilombolas, entre outras pessoas (§ 4º, art. 2º) (BRASIL, 2024).

O concurso público se rege pelos princípios da isonomia, impessoalidade e legalidade, que tem como fundamento a avaliação de conhecimentos (art. 2º), que se constituiu pelo domínio das matérias ou conteúdos exigidos que estiverem relacionados ao cargo ou emprego público, expresso no conteúdo programático. Esses conteúdos serão definidos pelos organizadores do certame, com vínculos às atribuições do cargo e o nível de escolaridade exigível, devendo evitar situações incompatíveis com as funções do cargo, de modo a pretender que em um único cargo seja exigida atividades além daquelas necessárias ao cargo, de modo a inserir um conjunto de atuações inerentes a outro cargo, evitando assim desvio de funções (inc. I).

Outro atributo que compõe o concurso é a inserção de habilidades necessárias ao exercício do cargo ou emprego, de modo a avaliar as aptidões para a execução prática de atividades compatíveis com o cargo/emprego, hipótese que, além dos conhecimentos teóricos exigidos, a atividade comporte o desenvolvimento de habilidades que se mostrem compatíveis para bem desenvolver as atividades com eficiência e eficácia (inciso II).

A norma traz ainda como pressuposto do concurso a exigência de competências que são os aspectos inter-relacionados com o cargo/emprego, notadamente para cargos que apresentam atividades relacionadas a outros temas e atuações que normalmente são exigíveis para aquela atividade. Exemplo disso, são as atividades relacionadas à área de informática, língua portuguesa e conhecimentos gerais, que também estão presentes em algumas exigências no concurso público dessa natureza, entre outros (inciso III).

2. COMISSÃO ORGANIZADORA

Aqui temos duas situações distintas: a organização e a execução do concurso. A comissão organizadora é escolhida pelo órgão promotor do concurso, formada em caráter multidisciplinar, a depender da espécie de concurso a ser realizado, cuja composição deve atender as atividades e complexidades que constituem o cargo ou emprego. Portanto, considerando que ela precisa ser composta conforme o mérito de exigência de cada concurso, a lei exige que componha essa comissão um membro da área de recursos humanos (§ 1º, art. 5º). Essa comissão poderá ser de órgãos do mesmo ente federativo, mas excepcionalmente possa advir de ente diverso, que seja especializado nessa atuação, porém, o mais coerente é que a organização seja de ente público promotor do certame, salvo se este não tiver profissionais com a expertise desejada (BRASIL, 2024).

O planejamento deve ser efetivado pela comissão de organização do concurso, cujos membros podem deter múltiplos conhecimentos e especialidade

no assunto objeto do concurso, conforme seja a complexidade e o tipo de seleção. Vale lembrar também que a comissão organizadora certamente vai se deparar com questões jurídicas, o que pode se fazer necessário que um dos membros detenha conhecimento em direito, ou, caso contrário, a comissão deverá se utilizar bastante do órgão jurídico na ausência de profissional na comissão. Aliás, o edital, ainda na fase interna, deve ser submetido a parecer jurídico.

O planejamento envolve a comissão organizadora e a execução do concurso, que podem ser do mesmo ente federativo ou de ente diverso especializado nessa matéria (art. 4º, I, II) (BRASIL, 2024).

A comissão organizadora, portanto, deverá ser constituída por ocupantes de cargos efetivos e emprego público, de onde será escolhido o presidente, ser composta em número ímpar; ter atribuições de planejar as etapas do concurso público; decidir sobre os tipos de prova e critérios de avaliação; definir o conteúdo programático; identificar as atividades práticas, conhecimentos e as habilidades exigíveis necessários ao exercício de cargos ou empregos públicos; e, tudo o que for decidido deverá ser antecedido de debates entre os membros, devendo as reuniões e decisões serem objeto de atas (§ 4º) que espelhem os acontecimentos, com registro de voto vencido, se houver, salvo alguma informação sigilosa que não deva ser pública. Excepcionalmente, a comissão poderá ser constituída por membros fora do órgão, pois poderá existir órgão que seja formatado especificamente para a realização de concursos, inclusive os editais, cuja experiência e conhecimento dará melhor eficácia na condução dos trabalhos (§1º do art. 6º).

Na escolha da comissão organizadora, deve-se observar as questões de impedimento e suspeição, observado vínculo de parentesco com candidatos, consoante as leis que regulam a matéria (§ 3º do art. 5º).

O art. 6º elenca as competências da comissão organizadora, tais como: planejar o concurso; identificar as exigências de habilidades e competências necessárias ao exercício do cargo; identificar os tipos e quantidades de provas; definir o conteúdo programático; as provas práticas objeto do concurso; o regramento de avaliação de títulos; a publicação do edital, bem como designar avaliadores, etc.

As atividades contidas nos incisos de I a V do art. 6º são específicas dos organizadores, entretanto, a execução do concurso poderá ser delegada à instituição pública ou privada que detenha experiência e notório conhecimento na organização e execução do certame. Como dito, a comissão organizadora, em regra, deve ser sempre do órgão promotor, salvo em casos em que na esfera federativa haja órgão específico para essa atuação. Isso se extrai ao conferir os incisos II do art. 4º, com o disposto nos §§ 1º e 2º do mesmo art. 6º. Tanto é assim que o § 2º já determina as atribuições obrigatórias da comissão do concurso, podendo ser delegadas as demais competências dos incisos VI ao IX,

como a execução, por instituição especializada. Essa divisão de tarefas é salutar, porque desconcentra a execução do concurso, notadamente para estados e municípios, promovendo a imparcialidade. Aquele que executar o concurso está obrigado ao sigilo das provas (II do art. 6º).

3. BANCA EXAMINADORA E PROVAS

A lei, embora devesse, não trouxe regras específicas sobre a banca examinadora, assim, é preciso que o edital ou o contrato, preveja os critérios para escolha da banca e a vinculação ao grau de complexidade do concurso, notadamente aqueles que o concurso passa por diversas fases, como ocorre com as carreiras jurídicas, docência superior, diplomacia, entre outras.

Defende-se que em concursos mais complexos, como as de ensino superior em diversos graus, a banca seja constituída de forma mista em regime de colaboração entre as entidades de entes federativos, pois no caso de toda a banca ser da mesma cidade é possível que o conhecimento e a amizade entre pessoas possam comprometer a impessoalidade. Quando a execução do concurso é delegada a empresas de fora, a banca tende a obter maior afastamento geográfico do local de realização do concurso, o que é vantajoso.

A comissão organizadora deve ficar atenta na escolha dos membros da banca, seja quanto às situações de impedimentos ou de suspeição, quanto a eventuais parentescos, amizades íntimas ou inimizades com concorrentes, hipótese em que o membro que esteja nessa situação deve ser substituído (§§ 2º e 3º do art. 5º).

Outro ponto recomendável é a submissão das questões a alguém da área de pedagogia para avaliar a metodologia de elaboração das questões de prova, para que não se mostre confusas, contraditória ou repetitiva com o texto de alguma outra questão.

Também, deve ser observado o grau de complexidade do concurso para que a banca seja especializada nas temáticas exigidas e isso proporcione a boa elaboração das questões de prova e a eficiência na correção das provas. Ademais, deve estar à disposição dos candidatos a grade de correção de prova, constando os pontos que o candidato deveria ter abordado nas questões, o que enseja que esse saiba onde errou ou o que deixou de tratar nas questões (UNIFESP, 2018).

A elaboração das provas, provavelmente, seja a parte mais importante do concurso, principalmente quando a seleção envolver diversas fases, com a necessidade de se ter questões bem elaboradas, sem contradição entre elas, bem como de se extrair do candidato o tirocínio, o raciocínio, a interpretação, a demonstração de conhecimentos e o preparo para o cargo. O conteúdo programático deve ser observado com cuidado, evitando-se incluir questões além

do conteúdo definido. Assim, a escolha de banca competente, especializada, compromissada com o sigilo e livre de qualquer impedimento para bem realizar suas atividades é essencial para a segurança e bom andamento do certame.

O certame de avaliação se constituirá de provas ou provas e títulos (art. 37, II, CRFB), podendo incluir programa de formação ou provas de esforço físico, desde que justificada em razão da natureza das atribuições do cargo, respeitada as condições de candidatos, o que deve estar devidamente previsto no edital.

3.1. Avaliação das provas

As provas devem ser bem elaboradas de forma clara, sem “pegadinhas”, observando o conteúdo programático, identificando as peças processuais ou práticas exigidas, provas orais, sustentações e defesas necessárias às atribuições do cargo.

Além disso, as provas podem ser classificatórias, eliminatórias ou as duas formas conjuntas, cujas avaliações de conhecimentos podem se constituir em provas escritas, objetivas ou subjetivas/dissertativas, provas orais, exigíveis em conteúdos gerais ou específicos. As habilidades podem comportar elaboração de documentos, simulação de tarefas específicas do cargo ou emprego e testes físicos exigíveis para as atividades a ser desempenhadas no cargo ou emprego público. A avaliação de títulos terá caráter classificatório e levará em conta a demonstração do conhecimento obtido em cursos de pós-graduação, devidamente pontuado e comprovado no momento devido.

A prova poderá ser apenas objetiva de múltipla escolha, ou objetiva e subjetiva, exigindo questões que avaliem conhecimentos ampliados e complexos, que pode ocorrer para cargos de maior relevância na administração pública, em regra, cargos de carreira de estado. Ainda para esses cargos, existe a possibilidade de se exigir prova oral, sustentações e prova de títulos para avaliar a capacidade intelectual, produção, qualificação acadêmica e profissional do candidato, de modo a ensejar pontuações de caráter classificatório.

Assim, as exigências do quantitativo de provas e da qualidade nelas exigíveis dependerão muito da espécie do cargo a ser ocupado. Cargos de maior envergadura ensejam editais mais bem elaborados, porquanto ensejará critérios minudentes, envolvendo maior exigência na elaboração das provas.

Nos concursos para docência superior também será exigível, além das avaliações já mencionadas, a prova didática (aula prática) sobre determinado ponto objeto de sorteio entre os temas do conteúdo programático. Nessa espécie de concurso, a banca é outro fator importante, pois há vários outros sistemas de seleção conforme as categorias, como concurso para professor substituto, de caráter mais simplificado; para professor efetivo/doutor, que

exige a qualificação de o candidato portar o título de doutor; para professor associado (livre docente) e professor titular. Nessa espécie de concurso as provas serão exigidas conforme o regulamento de cada Universidade. Assim, poderá ter provas de arguição, julgamento de memorial, prova didática, defesa de tese ou de texto crítico, prova oral de erudição, etc (USP, 1988).

A Universidade de São Paulo-USP possui diversos sistemas de avaliação nos concursos para professor contratado por processo seletivo (substituto) e a categoria de professor de carreira: professor doutor, professor associado e professor titular (USP, 1988). As Universidades, por guardarem autonomia administrativa, de acordo com o artigo 207 da CFRB são livres para organizar seu concurso público, portanto, as bancas desses concursos devem guardar alta especialidade e nível de titulação compatível com o tipo de concurso, sendo prudente promover rodízio de professores da banca com outras Universidades de outros estados para garantir maior imparcialidade.

4. EDITAL

O edital é a lei interna do processo seletivo, seja na licitação quanto no concurso público, é nesse instrumento que estarão alojados todas as regras e diretrizes do certame (DI PIETRO, 2016). Um edital bem elaborado, objetivo, com boa previsibilidade das regras que regem o concurso e conteúdo programático necessário ao cargo/emprego, tem poucas chances de anulação. A comissão organizadora deve ter expertise nas áreas de elaboração do edital, pois haverá de ter bom planejamento de organização e execução, centrando-se na necessidade de o órgão avaliar o quantitativo de cargos ou empregos que precisa ofertar.

O edital deve descrever as atribuições dos cargos, os conhecimentos, as habilidades e as competências que os candidatos precisam apresentar, vinculados à natureza do cargo. Também devem constar as informações sobre a lei que criou os cargos e empregos, o valor do vencimento-base e as demais parcelas que compõem a remuneração. Identificar os procedimentos da inscrição, os documentos mínimos necessários e os demais apresentados por ocasião da posse, a taxa de inscrição, bem como as hipóteses de isenção, o quantitativo de provas, títulos a ser exigidos nos termos do conteúdo programático e a forma como serão avaliados com os respectivos pesos de cada etapa, informar qual a instituição especializada a executar o concurso, para que o candidato possa bem manejar os recursos que possam ocorrer (BRASIL, 2019).

Caso haja programa de formação ou provas de esforço físico, determinar os tipos e os critérios de avaliação, duração do curso, se haverá ou não pagamento de bolsa ou ajuda de custa.

Especificar os critérios de classificação, desempate, prorrogação, determinar as vagas destinadas a pessoas com deficiência ou nas hipóteses de ações

afirmativas com as respectivas comprovações; identificar sobre os procedimentos para realização de provas para candidatos com deficiência e em situações especiais; formas de divulgação dos resultados; prazo para interposição de recursos; prazo de validade do concurso e prorrogação, documentos exigíveis, requisitos para a nomeação, posse e exercício, entre outras. (BRASIL, 2019).

Esses são alguns dos procedimentos essenciais que o edital deve conter, sem prejuízo de outros que o órgão promotor entenda como necessários, pois o edital pode suprir e incluir outros pontos importantes necessários ao concurso público, pois esse instrumento convocatório foi por tanto tempo o maior balizador do concurso.

A lei, no art. 8º, trouxe regra que certamente ensejará discussões quando efetivada. A regra estabelece que o concurso poderá ser realizado total ou parcialmente à distância, de forma *on line* ou por plataforma eletrônica em ambiente controlado, com igualdade de acesso às ferramentas e dispositivo do ambiente virtual, observados os padrões de segurança da informação, conforme lei e regulamento.

Esse sistema de aplicação de provas poderá ser útil e rápido. Entretanto, o ambiente controlado a que se refere a lei é essencial para a individualidade da prova e para evitar que qualquer candidato possa ter acesso a respostas das questões, a fim de garantir a individualidade, confiabilidade, na realização das provas, pois é necessário que haja bloqueio do equipamento para evitar consulta sobre os temas exigidos nas provas, cuja realização deve ser em locais e equipamentos da administração pública. Esse procedimento poderá decorrer de consulta pública (BRASIL, 2024).

A regulamentação por lei ou decreto precisa ser efetivada por quem detenha notória especialização no assunto, notadamente em relação às ferramentas de controle, bloqueios e aos meios de evitar fraudes, principalmente como as novas ferramentas postas no mercado tecnológico.

A lei trouxe a previsão de curso e programa de formação, cuja realização pode ser facultativa ou obrigatória se a lei assim o exigir para certos tipos de cargos/empregos. Há determinados tipos de concurso que essa formação precisa ser exigida, quando a lei assim determinar, ou poderá ser facultativa, quando o órgão promotor entender como necessária para obter maior rendimento e eficácia no exercício da função, avaliando e pontuando o desempenho do candidato mediante provas, garantida a imparcialidade na avaliação (BRASIL, 2024).

Esse programa de formação pode se constituir por meio de cursos, treinamentos para atividades de rotina do cargo/emprego, aulas, palestras e outras dinâmicas pertinentes ao exercício do cargo, devendo ser evitadas dinâmicas que possam comprometer a saúde do candidato, podendo as avaliações serem presenciais ou à distância, cuja duração deve ser determinada no edital de

forma proporcional ao atingimento dos objetivos para o exercício do cargo/emprego (BRASIL, 2019).

Há determinados programas de formação prévios ao exercício de cargos, que já estão balizados por lei ou regulamento, notadamente para cargos de maior relevância e complexidade, como os da área militar, forças armadas, segurança pública, entre outras.

A lei se adaptou aos ditames da Lei de Introdução às Normas Brasileiras-LINDB, no art. 12, quanto às decisões de ordem controladora ou judicial, que devem observar e definir de forma eficiente normas de conteúdo de valores abstratos, quando ocorrerem impugnações de provas, avaliações e edital, devendo, na decisão, observar as consequências práticas da medida, notadamente quanto às exigências de conhecimentos, habilidades e competências, observando suas necessidades e compatibilidades com as atribuições do cargo ou emprego público (BRASIL, 1942).

Vê-se que todo o conteúdo da lei se destina ao preenchimento de cargo ou emprego público, logo o concurso público pode ser exigível tanto para cargo público no regime estatutário quanto para emprego público no regime de emprego celetista. Também se justifica essa previsão porque os entes federativos criam empresas públicas e sociedade de economia mista, cujos empregados são submetidos ao regime celetista. Assim, ao realizar concurso público para esses entes, quando pagos com recursos públicos, deverão observar as regras dessa lei, e para outras situações, caso os salários sejam pagos sem os recursos públicos, o concurso, facultativamente poderá ser regulado por essa lei, ou por outro normativo interno, em face dos conhecimentos e habilidades específicas. Porém, vale destacar que, enquanto viger o art. 37, inciso II, da CRFB, o concurso deverá nortear todo e qualquer acesso aos cargos ou empregos públicos (BRASIL, 1988).

No âmbito da administração pública, desde a Emenda Constitucional nº 19/98, a administração pública poderia contratar sob regime celetista, tanto é assim que o governo federal editou a Lei n. 9.962/2000, que disciplinou o regime de emprego público, convivendo, a administração com mais de um regime jurídico: estatutário, emprego público e temporário. Ocorre que, em razão da ADI 2.135, proposta por partidos políticos, foi concedida medida cautelar nessa ação, suspendendo a eficácia do art. 39, em face de vício de formalidade no processo legislativo, voltando a redação original da CRFB de 88. Entretanto, após mais de 20 anos, o julgamento da ADI foi pela constitucionalidade do artigo 39, alterado pela EC 19/98. Portanto, a administração pública não está mais obrigada a ter um único regime jurídico para seus servidores, ou seja, os servidores realizarão o mesmo serviço, mas terão direitos diferenciados (STF, 2024).

Dessa forma, a nova lei do concurso público atende tanto aos servidores submetidos ao regime de cargo público quanto aos submetidos ao regime de

emprego celetista, pois, apesar da decisão do STF, a exigência do concurso público para cargos e empregos continua fincada no art. 37, II da CRFB. Também, defende-se que o regime estatutário para cargos públicos não se extinguiu, o que foi extinta foi a obrigatoriedade de a administração pública possuir apenas um único regime jurídico para servidores.

A lei criou um outro problema quanto à sua vigência, pois, no art. 13, estabeleceu-se que a lei entra em vigor em 1º de janeiro do quarto ano após a sua publicação oficial, aparentando ser 1º de janeiro de 2028, porém, deixou a possibilidade de antecipação de vigência da lei, desde que haja ato de autoridade para esse fim, com vigência a partir de cada concurso público. No caso, bastava que estabelecesse que a vigência seria da data da publicação, respeitados os Editais já publicados, pois na nova lei não há nenhuma novidade que a administração pública não tenha já vivenciado em seus concursos.

Apesar de a lei regrar o concurso público, importa lembrar que há o Decreto nº 11.722/23, que regula o Concurso Público Nacional Unificado, que consiste em modelo de realização conjunta de concursos públicos para o provimento de cargos públicos efetivos no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, mediante a aplicação simultânea de provas em todos os Estados e no Distrito Federal. O decreto traça importantes regras sobre o procedimento do concurso unificado, que precisa ser avaliado conjuntamente com a nova lei do concurso, para evitar qualquer conflito entre os regramentos, o que, ocorrendo, a lei se sobrepõe (BRASIL, 2023).

Ainda nesse panorama legal, há também o Decreto nº 9.739/2019, que trata de medidas de eficiência organizacional, cujo capítulo IV trata de normas sobre de concurso público, com inúmeros regramentos, inclusive sobre cadastro de reserva, que a lei não menciona, regrando também sobre ponto de corte de candidatos para prosseguir nas demais fases. Assim, mesmo que estes obtenham a nota mínima de aprovação, poderão ser automaticamente eliminados, estabelecendo um quantitativo de vagas previstas no edital e um quantitativo máximo de candidatos aprovados. O decreto, além das avaliações geral e específica, traz previsão de outras formas avaliativas, como a prova de títulos, prova oral, defesa de memorial, prova de aptidão, prova prática, curso de formação, avaliação psicológica, descrevendo de forma minudente e explicativa os requisitos do edital (BRASIL, 2019).

Assim, lei geral do concurso público poderia ter sido mais minudente quanto ao regramento dessa matéria, diante de um arcabouço de situações vivenciadas sobre a matéria, mas, de qualquer modo, foi um bom começo como regras gerais, e, por certo, deixou para os demais entes federativos aperfeiçoarem seus processos seletivos, pois o concurso público é o meio mais democrático de acesso ao cargo ou emprego público, oportunizando que todos possam concorrer igualmente ao sistema de trabalho público, resolvendo sua

vida profissional- enquanto na ativa - buscando melhores oportunidades de condições de trabalho e remuneração.

CONCLUSÃO

A Lei nº 14.965/24 regulamenta o inciso II do art. 37 da CRFB, portanto se aplica a todos os entes federados, porém esses mantêm sua autonomia para complementar sua legislação na matéria, conforme seu peculiar interesse e autonomia administrativa.

A administração pública brasileira vem passando por transformações organizacionais, com o surgimento de diversas leis e normativos para modernizar seus institutos almejando eficiência e eficácia de seus resultados. Portanto, a lei trouxe regras balizadoras do concurso público, porém o gestor público deve avaliar não só a lei geral do concurso público, mas os decretos ainda existentes que versam sobre essa matéria no que lhe for compatível, em especial, após a decisão do STF sobre que regime (s) jurídico (s) de pessoal a administração pública vai adotar, e mais adiante, observar como ficarão essas questões com a aprovação da PEC 32/20 que trata da reforma administrativa brasileira.

Apesar de omissões em pontos relevantes, mas, de qualquer modo, o regramento legal do concurso público foi um marco importante para a administração pública e para os brasileiros que desejem ter acesso a cargos e empregos públicos e possam contar com processo seletivo seguro, democrático, imparcial e justo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao. Acesso em 17/12/2024

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, Diário Oficial da União, 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em 06 jan 2024.

BRASIL. Lei Nº 14.965, de 9 de Setembro de 2024. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Brasília, DF: Diário Oficial da União - Seção 1 - 10/9/2024, Página 1 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14965-9-setembro-2024-796212-publicacaooriginal-172961-pl.html>. Acesso em 06 jan 2025.

BRASIL. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 27 DE AGOSTO DE 2019a. Dispõe sobre critérios e procedimentos gerais para autorização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Ministério da Economia, Brasília, 2019b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-2-de-27-de-agosto-de-2019-213477322>. Acesso em 06 jan 2025.

BRASIL. Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019b. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIO-

Decreto Nº 9.739/2019a. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em 06 jan 2025.

BRASIL. Decreto nº 11.722/23. Dispõe sobre o Concurso Público Nacional Unificado e institui seus órgãos de governança. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2019. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2023/decreto-11722-28-setembro-2023-794762-norma-pe.html#:~:text=EMENTA%3A%20Dispõe%20sobre%20o%20Concurso,institui%20seus%20órgãos%20de%20governança.&text=Vide%20Norma\(s\)%3A,Executivo\)%20%2D%20\(Alteração\)](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2023/decreto-11722-28-setembro-2023-794762-norma-pe.html#:~:text=EMENTA%3A%20Dispõe%20sobre%20o%20Concurso,institui%20seus%20órgãos%20de%20governança.&text=Vide%20Norma(s)%3A,Executivo)%20%2D%20(Alteração).). Acesso em 06 jan 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 29 ed rev. Atual.ampl. Rio de Janeiro. Forense, 2016.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; FERREIRA, Tânia Maria Tavares Bessone da Cruz. **MYRTHES GOMES DE CAMPOS (1875-?): PIONEIRISMO NA LUTA PELO EXERCÍCIO DA ADVOCACIA E DEFESA DA EMANCIPAÇÃO FEMININA.** Rev. Gênero, Niterói, v. 9, n. 2, p. 135-151, 1. sem. 2009. Disponível em: <https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/27042011-02244612artigoguimaraesmpandferreiramtbc.pdf>. Acesso em 06 jan 2024.

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL. Anexo da IN PRF no 133, de 26 de julho de 2024. Regulamento do TAF. Disponível em: <https://www.gov.br/prf/pt-br/acesso-a-informacao/arquivos-dos-atos-normativos/sei-prf-58274968-instrucao-normativa.pdf>. Acesso em 06 jan 2025.

STF. Supremo Tribunal Federal. **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE ADI 2135.** Relator: Min. Cármem Lúcia. Reqte.(s) Partido dos Trabalhadores - PT. DJE 11/11/2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/servicos/dje/listarDiarioJustica.asp?tipoPesquisaDJ=AP&classe=ADI&numero=2135>. Acesso em 06 jan 2025.

UNIFESP. Manual para realização de Banca Examinadora de Concurso Público e Processo Seletivo Simplificado. Pró reitoria de Gestão de Pessoas, 2018. Disponível em: https://www.unifesp.br/reitoria/propessoas/images/Vagas/manual_banca-completo-jan18.pdf. Acesso em 06 jan 2025.

USP. Universidade de São Paulo. **RESOLUÇÃO 3461, DE 7 DE OUTUBRO DE 1988.** São Paulo, Diário Oficial do Estado de São Paulo.08/10/1988, 1988. Disponível em: https://leginf.usp.br/?post_type=resolucao&p=6314.

CAPÍTULO 9

O DIREITO, AS MULHERES, A ADVOCACIA CONDIÇÃO DA MULHER NA BÍBLIA SAGRADA: OPRESSÃO OU DIGNIDADE?

Maria Avelina Imbiriba Hesketh

INTRODUÇÃO

O maior sonho de uma mulher é ver respeitada a sua autonomia e sua liberdade. Sentir que sua existência é livre, e na verdade o é, porque a Criação teve o cuidado de o fazer assim, como também teve o cuidado de impor limites, para o exercício de tais atributos, que se podem chamar de Regras, de Lei ou Direito Divino, indispensáveis à organização e harmonia do grupo social que estava sendo formado.

A mulher é filha da Criação, portanto, filha de Deus. Aliás, mulheres e homens o são. Mas no mundo secular era, e é, muito difícil compreender o fenômeno da Criação, porque se enfrentam duas realidades antagônicas. A Realidade da Criação ou da Lei ou do Direito e a Realidade da Vida, descuprídora da Lei, cheia de paixões e interesses pessoais, em busca de felicidade unilateral voltada para o prazer e indiferente às necessidades do próximo.

Para provar que na vida era, e é, possível viver os direitos concedidos pela Criação, surgiram no mundo secular movimentos, lutas ou ondas voltadas para o reconhecimento desses direitos. À medida que a sociedade vai evoluindo são agregados outros direitos existentes que já faziam parte da Criação, como a igualdade, liberdade, solidariedade, fraternidade, emancipação, participação política e social, dentre outros.

Essa luta vem a atravessando a História até chegar ao denominado Movimento Feminista contemporâneo, hoje estudado como ciência, com objeto definido, identidade única e metodologia própria, instrumento pelo qual as mulheres conquistaram avanços significativos ao abordar questões de preconceito e discriminação, existentes pelo fato de ser simplesmente Mulher.

Apesar de suas lutas, a mulher vem sendo impedida de viver plenamente seu sonho de Criação e, ainda hoje, sofre o torpor da violência de toda ordem

em um universo de invisibilidade e de desrespeito. Num breve relato, destaco alguns momentos históricos significativos dessas lutas.

Na antiga Roma, com a revogação da Lei Ópia, que durante anos impusera às mulheres romanas, principalmente às casadas, uma série de restrições graves de opressões e submissões, no sentido de sujeições e subordinação. Tal situação as levaram a uma sublevação perante o Senado Romano, o qual acolhendo a proposta dos Tribunos da Plebe, fez vitoriosa a manifestação das mulheres.

Passando pela Revolução Francesa, que marcaria o fim da idade da moderna, a queda da monarquia e o início da contemporânea que trazia o “Mundo das Luzes”, o movimento social que surgia, com pontos femininos, era apontado como movimento inicial da luta em defesa das mulheres. Capi-taneado pela revolucionária Olympe de Gourges, autora da Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, que pugnava pelos mesmos direitos políticos do homem, contrapondo-se a Declaração dos Direitos do Homem e Cidadão, lançada pelo Poder Revolucionário, que não contemplava o direito da mulher em ter sua inserção política de forma igualitária a do homem, em participar, direta ou indiretamente, na formulação de leis e da política em geral.

Tal movimento se caracterizava simultaneamente por uma “reconstrução e desconstrução” da própria mulher porque não havia entre elas unidade de pensamento e de objetivo comum de luta.

Então, a Revolução que defendia princípios como a Liberdade, Igualdade, Fraternidade, postos pela Criação, condenaram a líder feminina à morte. Por essas divergências de pensamentos, perguntaram a Olympe de Gourges, ao ser conduzida à guilhotina, “Estarão as mulheres sempre divididas entre si? Nunca formarão elas um corpo?”. “O seu grito angustiado foi explicitamente retornado dois séculos mais tarde, quando as feministas ocidentais tentaram construir a já existente solidariedade e a unidade em vez da divisão” (PER-ROT; DUBY, 1991, p. 594), com o sonho de nunca mais ver mulheres condenadas ao holocausto da dor, porque isto não faz parte da Criação.

A luta pelo direito do voto feminino representou a primeira onda do movimento feminino. Compreendida entre o final do século XIX e a primeira metade do século XX, caracterizava-se por ser uma luta não apenas da mulher, mas pelo direito do voto em geral. Tomando como referência o movimento brasileiro, os apelos do movimento feminino de vanguarda eleitoral, já se fazia presente na época do Império, recrudescendo nos anos seguintes.

A primeira Constituição Republicana de 1891 assegurava a igualdade de todos perante a lei (art. 72, § 2º), mas quando dispunha que “os eleitores são os **cidadãos** maiores de 21 anos que se alistarem na forma da lei” (art. 70), a expressão masculina usada – **eleitores** – impedia o reconhecimento da mulher ao alistamento.

Nesse cenário, convém destacar a luta fantástica de três mulheres, não apenas em defesa do sufrágio feminino, mas pela igualdade de gênero: Leolinda de Figueiredo Daltro, Bertha Lutz e Celina Guimarães Viana. Essas mulheres, naquela época, já pregavam um “empoderamento solidário”, porque não lutavam sozinhas, mas irradiavam a possibilidade do poder para todas as mulheres.

Entretanto, perdurava uma diferença entre o voto do homem e o da mulher quanto à obrigatoriedade, pois o da mulher era facultativo, enquanto o do homem era obrigatório. Somente, com a Constituição de 1946 o movimento sufragista feminino fez-se vitorioso porque tornou a mulher brasileira cidadã.

A partir da década de 1960, iniciou o Movimento Feminino contemporâneo liderado por Betty Friedman, nos Estados Unidos da América, a qual publicou em 1963 o livro “A Mística Feminina”, que tinha como mote a liberação dos sutiãs, abordou a busca da libertação da mulher em relação à opressão sofrida pela família tradicional, e Mary Quant, na Inglaterra, revolucionando o vestir das mulheres, anunciando uma nova era, com a transgressora minissaia.

Sensível às dores femininas, a ONU realizou quatro Conferências Mundiais: no México, em 1975; em Copenhagen, em 1980; em Nairóbi, em 1985 e em Pequim, 1995, em busca dos mesmos objetivos, tratando-os com mais ênfase e definindo ações afirmativas mais corajosas para a eliminação do preconceito e da discriminação da mulher, para seu avanço social.

Entretanto, a Realidade da Vida foi em busca de um culpado por toda “infelicidade” das mulheres, e o encontrou pelo caminho mais fácil.

O DIREITO DIVINO COMO RESPONSÁVEL PELOS PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

Como consequência de todos esses questionamentos e movimentos, criou-se uma orientação feminina que atribuiria à Bíblia e, consequentemente, à Doutrina inspirada por ela, a responsabilidade por todo preconceito e discriminação existentes contra a mulher, pelos quais decorrem os demais flagelos.

A mulher era considerada com subproduto da Criação; Eva, portanto, a mulher, era culpada pelo pecado da desobediência e por todos os desacertos da queda. Assim, as mulheres deveriam usar véus para esconder os seus erros e pecados; deveriam andar como Evas, pesarosas e arrependidas; a mulher, pela menstruação, era considerada impura; relegada a sentar atrás nas sinagogas. Estes entendimentos foram, muitas vezes, atribuídos equívocadamente à Bíblia.

Apesar de católica praticante, durante anos, pensava e me posicionava nesta linha de raciocínio. Recentemente, com meu amadurecimento e caminhada na fé cristã católica, através de estudos bíblicos e leituras orantes e

meditadas, despertei para meus equívocos e a necessidade de repará-los, não só como cristã, mas especialmente como uma simples advogada, sem a pretensão de ser dona da verdade.

A Bíblia tem uma mensagem

A Bíblia contém as Sagradas Escrituras. São mensagens de Deus declarando o Seu amor pela humanidade, através das “Alianças”. Composta por 72 (setenta e dois) livros, divididos em Antigo e Novo Testamento. Na terminologia bíblica, “Testamento” quer dizer “aliança”, um acordo firmado entre Deus e seu povo, como forma de construir a história da salvação (LAWRENCE, 2008, p. 12).

O Antigo Testamento possui 42 (quarenta e dois) livros. Os cinco primeiros livros da Bíblia cristã são denominados Pentateuco, que para o povo judeu é a Sagrada Escritura, com o nome de Torá, e é considerada a Lei Judaica porque “conta a revelação da Lei de Moisés no Sinai, principalmente do Decálogo (os 10 Mandamentos)” (YOUCAT, 2017, p. 17).

O Antigo testamento era a “Bíblia que Jesus lia” (YANCEY, 2006), e é a revelação de Deus ao seu povo de Israel. Foi escrita por cerca de trinta autores ao longo do período de aproximadamente mil anos. Já “o Novo Testamento revela a presença de Deus encarnado na humanidade de Jesus, registrando a vida e o ministério de Jesus e conta a história da fundação da igreja” (LAWRENCE, 2008, p. 12) católica. Foi escrito em grego, na segunda metade do século I depois de Cristo.

O Novo Testamento foi iniciado por uma Mulher, de nome Maria. Simples pobre e humilde, mas com coragem de dizer o SIM, obedecendo à vontade do Deus Criador para que o Deus Encarnado de Humanidade viesse ao mundo, iniciando uma nova Era com o mesmo projeto de salvação

Padre Alex Nogueira (2024), recentemente, publicou na internet um estudo que aponta o Evangelho de São Mateus como ligação entre o Antigo e Novo Testamento. A Bíblia é um dos livros mais traduzidos e lidos de toda humanidade e é a fé que diz que a Bíblia é a palavra de Deus para o seu povo.

Foi falada e escrita com o esforço humano, sob inspiração divina, nos moldes de “mutirão”, demonstrando sua riqueza de conteúdo pois, no dizer de Frei Carlos Mesters (1993, p. 14):

Muita gente deu a sua contribuição: mulheres e homens; jovens e velhos; pais e mães de família; agricultores, pescadores e operários de várias profissões; gente instruída...e gente simples que só sabia contar histórias; gente viajada e gente que nunca saiu de casa; sacerdote e profetas, reis e pastores, apóstolos e evangelistas.

Primeiro, a palavra falada, para depois se apresentar através de rolos de papiro até chegar no formato que temos hoje. Esta palavra surgiu em diversos lugares e em tempos diferentes. Em seu conteúdo existem princípios, leis, ordens, profecias, conselhos, doutrinas, declarações, cânticos de amor, salmos, histórias de guerras, poesias, provérbios, cartas, parábolas, lamentações, bibliografias, genealogias, tratados, contratos, coisas alegres e tristes, situações do passado, fatos concretos e escatológicos e o grande amor de Deus pelo seu povo (MESTERS, 1993, p. 18).

Não existem dúvidas que a Bíblia Sagrada e o Cristianismo inspiraram o Direito Ocidental, pois muitos princípios, leis e institutos neles existentes foram absorvidos pelo Direito Romano. A título de exemplo, no campo Penal basta conferir os 10 Mandamentos: não matar, não furtar; no campo Constitucional: princípios da legalidade, igualdade, dignidade da pessoa humana; na esfera Civil: contratos, família; no campo Processual, a “Santa” Inquisição, de triste memória, ao permitir que a parte acusada e condenada pudesse recorrer à autoridade eclesiástica superior, deu origem ao que hoje se chama de segundo grau de jurisdição. Entretanto, como não é objeto do presente trabalho o estudo dessa influência, vale ressaltar a inspiração. E quando se refere à mulher, leva-se a crer, aos menos avisados, que existe uma “aura” de diminuição transformando a mulher num subproduto da Criação.

Antes, de entrar no tema central da reparação, convém fazer algumas observações. A primeira é que não sou teóloga, tampouco tenho conhecimento profundo da Bíblia. Atrevo-me a fazer esta reflexão pelo profundo amor e reverência pela Palavra de Deus e do Deus revestido de humanidade, inspiradas aos profetas, evangelistas e pessoas que a escreveram, constituindo a “Sagrada Escritura”.

A segunda aponta que “na Sagrada Escritura, Deus fala ao homem à maneira dos homens. Para bem interpretar a Escritura é preciso, portanto, estar atento àquilo que Deus quis manifestar-nos pelas palavras deles”, segundo o Catecismo da Igreja Católica, verbete 109.

A terceira observação diz respeito ao fato de que parte do princípio sobre o qual a Bíblia é inerrante, ou seja, a Bíblia não tem erro e, em sua forma original, está totalmente livre de contradições, incluindo suas partes históricas e científicas.

Todavia, o Catecismo da Igreja Católica, no verbete 110, ensina que:

para descobrir a intenção dos autores sagrados, há que levar em conta as condições de sua época e de sua cultura, os ‘gêneros literários’ em uso naquele tempo, os modos, então correntes, de sentir, falar e narrar. Pois a verdade é apresentada e expressa de maneiras diferentes nos textos que são, de vários modos históricos ou poéticos, ou nos demais, de outros gêneros de expressão.

Continuando, no verbete 111, o Catecismo da Igreja Católica ensina que

Por ser a Sagrada Escritura, há outro princípio de interpretação correta, não menos importante que o anterior, e sem o qual a Escritura permaneceria ‘letra morta’: a Sagrada Escritura deve também ser lida e interpretada com a ajuda daquele mesmo Espírito que a inspirou.

A quinta observação é que Jesus Cristo, quando começou sua vida pública, pregava na sinagoga e dizia, segundo o Evangelho de São Mateus 5,17: “não julgueis que vim abolir a lei ou os profetas. Não vim para os abolir, mas sim para levá-los à perfeição”.

Isso quer dizer que Jesus Cristo deu uma nova interpretação aos princípios que Ele próprio seguia das Escrituras. Em um sábado, Jesus entrou na sinagoga e ali estava um homem que tinha a mão seca. Os fariseus observavam o que Jesus iria fazer, pois estavam prontos para acusá-lo de descumprimento da lei do sábado. Então, “Jesus perguntou ‘se no sábado é permitido fazer o bem, ou o mal; salvar a vida ou deixá-la perecer’. [...] Relanceando os olhos sobre todos, disse ao homem: ‘Estende tua mão’ [...] e foi restabelecida a mão” Lc 6, 6-10.

Em outra oportunidade, permitiu que os apóstolos debulhassem o milho para comer porque estavam com fome e os fariseus o criticaram. Jesus disse, pelo relato do Evangelho de São Marcos 2. 27: “O sábado foi feito por causa do homem, e não o homem por causa do sábado”.

Então, toda lei é considerada má, injusta e contrária a vontade de Deus quando tira do homem o direito de viver com dignidade e de prover a sua existência e sobrevivência.

A reparação do erro de leitura

Deus criou o universo e todas as coisas e pessoas que existem nele. Muitos dirão que o Livro do Gênesis, que conta a origem da Criação, é uma fantasia, uma fábula e não merece crédito. Outros, com base na Teoria de *Big Bang*, dirão que o universo e tudo que nele contém é decorrente de uma grande explosão, ocorrida de partículas de alta densidade e temperatura concentradas em um átomo principal, havendo um deslocamento de matérias que até hoje estão em evolução.

Apesar de grande parte da comunidade científica endossar a Teoria do *Big Bang*, como é apenas uma teoria, contraposta por outras, sem nenhuma prova científica com exatidão. Assim, a Teoria do *Big Bang* não mereceria também crédito irrestrito.

Ademais fica uma interrogação. Será que explosão que os cientistas defendem não foi obra da Criação, quando Deus disse “Faça-se a Luz!”. “Faça-se o

firmamento!"? Então, para a doutrina católica, a base da Criação do Universo está na Sagrada Escritura, pois um Ser Superior chamou para si a autoria de toda Criação.

A partir de uma leitura atenta da Sagrada Escritura é possível ver que, a mulher não é colocada em um lugar de inferioridade ao homem. Eis algumas passagens que confirmam este entendimento:

Façamos o homem à nossa imagem e semelhança. [...] Deus criou o homem e a mulher. Deus os abençoou. Frutificai [...] e multiplicai-vos, enchei a terra e submetei-a. Gen. 1,2. 27-28.

O Senhor Deus formou o homem de barro da terra, e inspirou-lhe nas narinas um sopro de vida e o homem se tornou um ser vivente. [...] O Senhor Deus tomou o homem e o colocou no jardim de Edén para o cultivar e guardar. [...] Deu-lhe este preceito: 'Podes comer do fruto de todas as árvores do jardim; mas não comes do fruto da árvore da ciência do bem e do mal; porque no dia em que dele comerdes, morrerás indubitavelmente' Gen. 2,7.15-17.

O Senhor Deus disse: 'Não é bom que o homem esteja só; vou dar-lhe uma ajuda que lhe seja adequada' Gen. 2, 18.

Então o Senhor Deus mandou ao homem um profundo sono...tomou-lhe uma costela fechou com carne o seu lugar. [...] E da costela...fez a mulher, e levou-a para junto do homem. [...] disse o homem, o osso de meus ossos e a carne da minha carne [...] e chamou de Mulher, porque foi tomada do homem Gen. 2,21-23. A serpente tentou a mulher para que comesse do fruto proibido e disse a mulher: 'vós não morrerás'. [...] Mas Deus bem sabe que no dia em que dele comerdes, vossos olhos se abrirão, e serei como deuses, conhecedores do bem e do mal Gen. 3 4-5.

A mulher, vendo que o fruto era [...] apropriado para abrir a inteligência [...] comeu e o apresentou a seu marido, que comeu Gen. 3, 6.

Ao fim dessa narrativa, Deus os expulsou do Paraíso e eles foram condenados. Por causa da transgressão, Eva foi historicamente responsabilizada pelo pecado da desobediência e causadora da queda da humanidade.

Observa-se nesta narrativa, que Deus tratou com igualdade o homem e a mulher e deu a ambos a liberdade (livre arbítrio); ambos foram criados a Sua imagem e semelhança e ambos foram abençoados. A matéria prima do homem foi o barro, enquanto a da mulher foi muito melhor, a carne do próprio homem. A proibição de comer o fruto foi estipulada ao homem, que recebeu a ordem de Deus. A mulher, ao ouvir a serpente - esta entendida como a realidade da vida descumpridora dos preceitos legais, justificada pelo o exercício da liberdade conferida à mulher e ao homem, buscou o crescimento dela e do parceiro, demonstrando coragem, determinação e personalidade forte.. O homem poderia dizer o não, pois ele tinha recebido primeiro a ordem, mas transferiu a responsabilidade de sua própria transgressão para a mulher.

Para o começo daí a história do patriarcado. Tendo o conhecimento do bem e do mal, era mais fácil para o homem transferir a responsabilidade para a mulher. Não foi Deus que responsabilizou a mulher, pois Deus na sua infinita justiça deu o castigo aos dois.

Deus criou homem e mulher para se completarem. Vale a pena destacar um texto sobre a complementariedade neurológica entre homem e mulher, dos pesquisadores Raquel E. Gur e Ruben C. Gur, da Universidade da Pensilvânia, os quais publicaram um estudo, em 2017, com dados desde 1970, chegando a esta conclusão:

A pesquisa mostra que, embora existam semelhanças gerais entre os cérebros de homens e mulheres, as diferenças nas principais funções produzem uma complementariedade que enriquece a adaptação social e comportamental. Homens têm uma vantagem em tarefas espaciais e motoras, devido as maiores conexões no mesmo hemisfério cerebral enquanto mulheres tendem a se destacar em memória verbal, memória facial e cognição social, pois possuem maiores conexões inter-hemisféricas. Além disso, foi observado que nos exames de imagem, como a tomografia por emissão de pósitrons (PET), há diferenças sexuais no metabolismo cerebral em regiões específicas. Homens apresentaram maior metabolismo em áreas límbicas (envolvidas com emoções), enquanto mulheres mostraram maior atividade em componentes límbicos mais sofisticados, sugerindo diferenças no processamento emocional.

[...]

O entendimento das diferenças sexuais no cérebro e comportamento não deve ser interpretado como uma competição entre os sexos, mas sim como uma complementariedade evolutiva que promove uma sociedade mais adaptativa e diversificada. A ciência das diferenças sexuais não justifica tratamentos desiguais, mas, sim, pode levar a uma maior apreciação das semelhanças e diferenças, contribuindo para práticas igualitárias e inclusivas (GUR; GUR, 2017, p. 197).¹

Outros elementos da doutrina cristã e passagens bíblicas podem corroborar a posição de que a Bíblia trata as mulheres com igualdade e dignidade. Por exemplo, a história de Suzana.

Suzana, uma jovem de grande beleza e piedosa, era casada com Joaquim. Foi acusada de adultério, injustamente, por dois anciões do povo, que tinham sido nomeados juízes. Os juízes, que secretamente a desejava, armaram uma cilada com a intenção de possuí-la, mas o intento fracassou.

Na narrativa, os juízes foram a uma reunião na casa de Joaquim, convocaram Suzana e acusaram-na de flagrante adultério, perante a assembleia e seu marido, mediante fatos e testemunhas falsas. Suzana foi, então, condenada à morte.

¹ Texto traduzido pelo estudante de medicina Lucas Bernardes – CESUPA.

Deus, ouvindo os apelos de Suzana, inspirou um jovem profeta de nome Daniel para fazer sua defesa. Daniel, usando da palavra, demonstrou que se tratava de uma acusação falsa pela contradição dos acusadores quanto aos fatos e local do suposto delito.

No texto sagrado existem afirmações de igualdade, fidelidade, indissolubilidade e deveres conjugais entre homem e mulher com relação ao casamento (I Cor 7, 1-5). Desse modo, com relação ao casamento, os direitos e deveres conjugais são os mesmos para homens e mulheres, sem apontar qualquer discriminação.

Um elemento constantemente levantado para defender que a Bíblia fundamenta a opressão feminina, diz respeito à chamada submissão da mulher:

As mulheres sejam submissas a seus maridos, como ao Senhor, pois o marido é chefe da mulher, como Cristo é chefe da Igreja, seu corpo, da qual ele é o Salvador. Ora, assim como a igreja é submissa a Cristo, assim também o sejam em tudo as mulheres a seus maridos (Ef 5, 22-24).

Esta passagem de São Paulo é assustadora para as mulheres, se for entendida no conceito do mundo. No conceito bíblico, a submissão está dentro de um contexto mais amplo, não de subordinação e sujeição, mas de amor recíproco e respeitoso, de doação, de solidariedade e abnegação pois seus interesses são em favor e para ajudar o outro. É regra para todo o cristão o dever de submissão primeiro a Deus (Tg 4, 7), como também é regra para os esposos: “sujeitai-vos uns aos outros no temor de Cristo” (Ef 5, 21). Esta submissão não se estende as demais mulheres.

Adiante, São Paulo diz: “maridos, amai as vossas mulheres, como Cristo amou a Igreja e se entregou por ela, para santificá-la [...] assim os maridos devem amar suas mulheres, como a seu próprio corpo. Quem ama a sua mulher, ama-se a si mesmo” (Ef. 5, 25-26, 28).

O amor é um sentimento infinito, maior a qualquer outro, não se limitando a paixão sexual. O amor cristão é transcendente, é altruísta, não é egoísta, envolve a caridade que é um vínculo perfeito (Col., 3, 14).

O Direito da época dispunha que o marido era chefe casa e consequentemente da mulher, por isso que São Paulo, reproduzindo a Lei da sociedade da época, disse que o marido é chefe da mulher, comparando com Cristo que é chefe da Igreja. Mas, numa interpretação geral do texto bíblico observa-se que não há superioridade do homem sobre a mulher, porque Deus e o Deus Encarnado na Humanidade infinitamente justo.

Por fim, relembrmos o episódio da mulher adúltera. Os escribas e fariseus trouxeram a Jesus, que estava no templo, uma mulher que fora apanhada em adultério e a puseram no meio da multidão e disseram a Jesus: “Mestre, agora mesmo esta mulher foi apanhada em adultério. Moisés mandou-nos na

Lei que apedrejássemos tais mulheres. Que dizes tu a isso?”. Jesus então disse-lhes: “quem de vos estiver sem pecado, seja o primeiro a lhe atirar uma pedra.” Saíram um a um, e Jesus perguntou a mulher: “Ninguém te condenou?”, Ela respondeu: “Ninguém, Senhor”. Jesus então disse: “Nem eu te condeno. Vai e não tornes a pecar.” (Jo., 8-11).

CONCLUSÃO

O Cristianismo, incluindo todos os segmentos, como o maior grupo religioso do planeta, possui cerca de 2,18 bilhões de adeptos segundo relatório de 2017 do instituto de pesquisa americano *Pew Research Center*. A população católica, segundo o Vaticano no *Annuario Statisticum Ecclesiae* 2021 e o Anuário Pontifício 2024, editado pelo Escritório Central de Estatística da Igreja, é de 1,39 bilhões.

Para este universo de pessoas, por serem considerados povo de Deus, subtem-se que a Bíblia tem que ser seguida e obedecida, por conter princípios e ordens, portanto “leis”. A Sociedade de modo geral atribui à Bíblia, pelos seus conceitos e escritos, a responsabilidade pelo preconceito e discriminação da mulher.

Entretanto, essa vertente de pensamento, evapora-se, quando se demonstra o contraponto na própria Escritura Sagrada, que coloca homens e mulheres no mesmo patamar de igualdade e respeito. Penso, com a devida permissão, que a Realidade da Vida, ou seja, o pensamento e as contradições do mundo, o qual utiliza o texto Sagrado, a Igreja e a doutrina como “bodes expiatórios”, seja a responsável pelo preconceito e discriminação contra a mulher.

BIBLIOGRAFIA

BÍBLIA SAGRADA. Ave-Maria. Ed. rev. São Paulo: Editora Ave Maria, 2009.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de fevereiro de 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 29 nov. 2024.

CATECISMO da Igreja Católica. Disponível em: https://www.vatican.va/archive/cathechism_po/index_new/prima-pagina-cic_po.html. Acesso em: nov. 2024.

DUBY, Georges; PERROT, Michelle (Ed.). **História das mulheres no Ocidente**. Porto: Edições Afrontamento, 1991.

GUR, Ruben C.; GUR, Raquel E. Complementarity of sex differences in brain and behavior: From laterality to multimodal neuroimaging. *Journal of neuroscience research*, v. 95, n. 1-2, p. 189-199, 2017.

LAWRENCE, Paul. **Atlas histórico e geográfico da Bíblia**. São Paulo: SBB, 2008.

NOGUEIRA, Alex. **São Mateus – Um evangelho para entender o antigo testamento**, 2024. Disponível em: <https://www.padrealexnogueira.com/artigos/sao-mateus-um-evangelho-para-entender-o-antigo-testamento>. Acesso em: out. 2024.

YANCEY, Philip. **A Bíblia que Jesus lia**. São Paulo: Editora Vida, 2006.

YOUCHAT. **Bíblia jovem: seleção de textos**. São Paulo: Paulus, 2017.

CAPÍTULO 10

EMPODERAMENTO JURÍDICO E ADMINISTRATIVO DAS MULHERES NO AGRONEGÓCIO: PREPARANDO LÍDERES E SUCESSORAS PARA TRANSFORMAR O CAMPO BRASILEIR

Marina Pantoja

Paula Triacca

Pollyanna Kruger

Por AgroJudBr

Agropink

INTRODUÇÃO

A participação feminina no agronegócio brasileiro tem crescido de forma significativa, refletindo mudanças estruturais e sociais que vêm transformando o setor. Dados do IBGE revelam que o número de mulheres à frente de propriedades rurais aumentou expressivamente nos últimos anos: de 656 mil, em 2006, para 946 mil em 2017, com estimativas indicando mais de 1 milhão de fazendeiras atualmente¹. Essa expansão ocorre em um ambiente tradicionalmente dominado por homens, onde as mulheres, muitas vezes, assumem a liderança em momentos de transição, como o falecimento de pais ou cônjuges.

Apesar das adversidades, as mulheres têm demonstrado resiliência e competência ao introduzir práticas modernas de gestão, promover a adoção de tecnologias e impulsionar pautas de sustentabilidade e bem-estar animal. Grupos e associações liderados por mulheres, como o GPB Rosa² e a Associação

¹ PENTEADO, Claudia. Fazendeiras aprendem e inovam com grupos de apoio: células femininas dão suporte a novas proprietárias que assumem negócio da família. *Valor Económico*, São Paulo, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/especiais/mulheres-de-negocios/noticia/2024/03/08/fazendeiras-aprendem-e-inovam-com-grupos-de-apoio.ghtml>. Acesso em: 26 dez. 2024.

² <https://grupopecuarabrasil.com.br/gpb-rosa>

Mulheres do Agro de Catalão e Região³, têm desempenhado um papel crucial na integração, formação e empoderamento feminino no setor. Essas iniciativas não apenas oferecem suporte e trocas de conhecimento, mas também promovem mudanças culturais e estruturais dentro das fazendas e em suas cadeias produtivas.

Além de consolidar sua presença no agronegócio, as mulheres estão desafiando padrões históricos ao assumir funções de liderança e protagonizar mudanças importantes, como a luta por certificações de sustentabilidade e melhores práticas de bem-estar animal⁴. Essa transformação é marcada pela criação de um espaço de troca e fortalecimento mútuo, onde elas se sentem mais confiantes para enfrentar desafios e superar barreiras culturais. Assim, o movimento feminino no agro não apenas fortalece a posição das mulheres no setor, mas também contribui para um modelo de produção mais sustentável e inclusivo.

Esta pesquisa busca explorar os avanços, os desafios e as contribuições das mulheres no agronegócio brasileiro, destacando o impacto de suas ações em um contexto em constante evolução.

MARCO INICIAL DA SUCESSÃO: A TRANSMISSÃO DE BENS E SEUS EFEITOS LEGAIS

A sucessão familiar no Brasil, especialmente no contexto do agronegócio, apresenta desafios significativos no que diz respeito à transmissão de bens e à manutenção de direitos dos herdeiros, incluindo as mulheres.

A legislação sucessória brasileira regula aspectos tributários e patrimoniais da transferência de bens, destacando-se o imposto *causa mortis*, incidente sobre a transmissão decorrente do falecimento do titular⁵, e o imposto *inter vivos*⁶, aplicável a cessões realizadas em vida. Ambos variam conforme a

³ <https://www.sindictoruralcatalao.com.br/mulheresdoagro>

⁴ Vide Flávia Fontes médica-veterinária, idealizadora do movimento #BEBAMAISLEITE e CEO Fair Food, e a também médica veterinária e responsável pela Gestão dos Programas de Certificação VACAS A2A2, que permite no Brasil a produção e a comercialização do leite A2 e BEM-ESTAR ANIMAL, Helena Fagundes Karsburg.

⁵ “O ITCMD tem sua alíquota máxima fixada pelo Senado Federal (inc. IV, § 1.º, do art. 155, da CF/1988), entretanto, a alíquota variará de acordo com a legislação de cada Estado. Os tabeliões e serventuários, responsáveis pela lavratura de atos que importem em doação de bens, ficam obrigados a exigir dos contratantes a apresentação da respectiva guia de recolhimento do imposto, cujos dados devem constar do instrumento de transmissão. No contrato de doação por instrumento particular, os contratantes também ficam obrigados a efetuar o recolhimento antes da celebração e mencionar, em seu contexto, a data, valor e demais dados da guia respectiva.” (JESUS, Isabela Bonfá de; JESUS, Fernando Bonfá de; JESUS, Ricardo Bonfá. Manual de Direito e Processo Tributário. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019).

⁶ Art. 1.245 do Código Civil: “Transfere-se entre vivos a propriedade mediante o registro do título translativo no Registro de Imóveis.

legislação estadual e municipal, enfatizando a importância de planejamento e conformidade legal no processo sucessório⁷.

No agronegócio, a sucessão é especialmente complexa, considerando que não somente aspectos legais impactam na herança e continuidade do negócio. Questões envolvendo elementos como valores culturais, crenças familiares e a gestão de propriedades rurais têm papel estratégico na continuidade do negócio.

A reforma trazida pelo Código Civil de 2002 foi um marco ao garantir igualdade jurídica às mulheres herdeiras, assegurando-lhes os mesmos direitos que os homens na divisão patrimonial. Tal mudança trouxe maior equidade ao sistema sucessório, mas não eliminou os desafios relacionados à gestão do patrimônio, capacitação dos sucessores e conflitos familiares. Mais do que isso, tampouco foi capaz de trazer a revolução latente e necessária em relação aos direitos das mulheres: a autoconsciência e a busca por conhecimento jurídico, administrativo, e redes de apoio entre mulheres atuantes no campo e sucessoras de propriedades rurais.

A preparação do sucessor é um elemento central no sucesso da transição, exigindo competências específicas como liderança, organização e tino empresarial. No agronegócio, o fator terra, sendo meio de produção, demanda cuidados adicionais, incluindo a análise da divisão física, infraestrutura e escala produtiva, conhecimentos específicos envolvendo regulamentação relacionada a importação e exportação de produtos-meio e produtos finais, de forma a garantir a manutenção da viabilidade do negócio após a sucessão.

Adicionalmente, o regime de bens no casamento ou na união estável impacta diretamente os direitos sucessórios, com destaque para o regime de comunhão parcial, que define a partilha dos bens adquiridos durante a união. A reforma do Código Civil também introduziu flexibilidade na escolha e alteração do regime de bens, permitindo adaptações conforme as necessidades dos cônjuges e herdeiros.

Embora haja uma cadeia de possibilidades ligadas à adaptação do regime de casamento mais adequado, questionamentos em torno dos efeitos de um casamento na gestão e continuidade das atividades de uma propriedade rural sempre geram dúvidas que precisam ser esclarecidas, para a própria estabilidade negocial entre a família sucessora.

Por fim, o planejamento sucessório, embora muitas vezes negligenciado, é crucial não somente para a preservação do patrimônio, como também para

⁷ § 1º. Enquanto não se registrar o título translativo, o alienante continua a ser havido como dono do imóvel.

§ 2º. Enquanto não se promover, por meio de ação própria, a decretação de invalidade do registro, e o respectivo cancelamento, o adquirente continua a ser havido como dono do imóvel.”

⁷ ROSA, Conrado Paulino da. *Planejamento Sucessório: teoria e prática*. 4. ed. [Local de publicação]: Editora Jus Podium, 2025. 320 p.

evitar conflitos familiares. Empresas do setor agropecuário têm buscado consultorias especializadas para identificar perfis vocacionais e capacitar sucessores, antecipando-se a possíveis dificuldades e promovendo a sustentabilidade do negócio.

A profissionalização e a atenção ao planejamento são, portanto, estratégias essenciais para equilibrar interesses familiares e garantir a continuidade do patrimônio no contexto das sucessões no Brasil, assim como para garantir, igualmente, segurança jurídica e incentivo às jovens sucessoras que buscam, desde cedo, entender as demandas da atividade rural, adquirir conhecimento especializado e, principalmente, sentirem-se seguras no momento da sucessão definitiva,

FERRAMENTAS JURÍDICAS DE TRANSMISSÃO DE BENS NO BRASIL

A sucessão, no direito brasileiro, é o processo que regula a transferência do patrimônio de uma pessoa após seu falecimento. Esse processo inicia-se no momento da morte, sendo aberto no último domicílio do falecido. A partir desse momento, a herança é automaticamente transmitida aos herdeiros legítimos e testamentários (Art. 1.784 e 1.785).

Existem dois tipos de sucessão: a sucessão legal, que ocorre de acordo com as regras previstas em lei, e a sucessão testamentária, que decorre de uma manifestação de última vontade do falecido, expressa em testamento (Art. 1.786).

Na ausência de testamento, aplica-se a sucessão legítima. Nesse caso, os herdeiros necessários, como descendentes e ascendentes, têm direito à legítima, uma parte da herança correspondente à metade do patrimônio do falecido (Art. 1.788 e 1.789).

Especificamente no caso de companheiros em união estável, a participação na herança dependerá dos bens adquiridos durante a união e de sua concorrência com descendentes ou outros parentes⁸. Por exemplo, o companheiro terá direitos diferentes se concorrer com filhos comuns, descendentes exclusivos do falecido ou parentes mais distantes (Art. 1.790).

A ordem de sucessão legítima é clara: primeiro, os descendentes; na ausência destes, os ascendentes; em seguida, o cônjuge sobrevivente; e, por último, os

⁸ Art. 1.790 do Código Civil: “A companheira ou o companheiro participará da sucessão do outro, quanto aos bens adquiridos onerosamente na vigência da união estável, nas condições seguintes:

I - se concorrer com filhos comuns, terá direito a uma quota equivalente à que por lei for atribuída ao filho;
II - se concorrer com descendentes só do autor da herança, tocar-lhe-á a metade do que couber a cada um daqueles;
III - se concorrer com outros parentes sucessíveis, terá direito a um terço da herança;
IV - não havendo parentes sucessíveis, terá direito à totalidade da herança.”

colaterais, como irmãos, sobrinhos e tios. Caso não haja herdeiros, a herança será destinada ao Município, Distrito Federal ou União, conforme a localização dos bens (Art. 1.829 a 1.844). O cônjuge sobrevivente também possui direitos especiais, como o direito real de habitação do imóvel familiar, desde que seja o único bem dessa natureza (Art. 1.831).

Antes da partilha, a herança permanece indivisível, sendo regulada pelas normas de condomínio. Além disso, o herdeiro não pode ser responsabilizado por dívidas superiores ao valor do patrimônio recebido (Art. 1.791 e 1.792).⁹

Os herdeiros podem, se desejarem, ceder seus direitos hereditários por escritura pública¹⁰. Contudo, essa cessão está sujeita a restrições, como a preferência de outros coerdeiros, que têm o direito de adquirir a parte cedida nas mesmas condições oferecidas a terceiros (Art. 1.793 a 1.795)¹¹.

Quanto ao testamento, ele é um ato personalíssimo, podendo ser alterado a qualquer momento, desde que respeite a legítima dos herdeiros necessários¹². Além disso, disposições de caráter não patrimonial também podem ser incluídas no testamento (Art. 1.857 e 1.858)¹³. Existem três formas ordinárias de testamento: o público, o cerrado e o particular (Art. 1.862).

Por fim, caso não haja herdeiros sucessíveis ou todos renunciem à herança, esta será destinada ao poder público, conforme a localização dos bens (Art. 1.844).

Esse conjunto de regras visa garantir uma distribuição justa dos bens e assegurar segurança jurídica nas relações sucessórias, e é o primeiro passo a ser considerado quando falamos de sucessão de propriedades rurais, guarda dos direitos dos herdeiros e efeitos legais de cada tipo sucessório disponível no Brasil.

HERANÇA E SUCESSÃO DOS NEGÓCIOS NO CAMPO: A ESCOLHA DAS MULHERES

A escolha das mulheres pela permanência na atividade rural está atrelada a diversos fatores, como a valorização da propriedade como um legado familiar e a importância atribuída à continuidade dos negócios rurais.

⁹ RODRIGUES, Silvio. Direito civil: dos contratos e das declarações unilaterais de vontade. 28.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

¹⁰ Art. 108 do Código Civil: “Não dispondo a lei em contrário, a escritura pública é essencial à validade dos negócios jurídicos que visem à constituição, transferência, modificação ou renúncia de direitos reais sobre imóveis de valor superior a trinta vezes o maior salário-mínimo vigente no País.”

¹¹ DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. Curso de direito civil. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 523.

¹² SIMÃO, José Fernando. Contrato de doação e testamento como formas de planejamento sucessório. In: TEIXEIRA, Daniele Chaves. Arquitetura do planejamento sucessório. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 506.

¹³ FARIA, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de direito civil: sucessões. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 71.

Em pesquisa realizada entre mulheres trabalhadoras na zona rural de Paragominas, no Pará, 73% das mulheres entrevistadas declararam que incentivam seus filhos a estudarem e permanecer na propriedade¹⁴, visando torná-los futuros gestores, enquanto uma pequena parcela (9%) não incentiva a sucessão.

Os desafios enfrentados incluem o desinteresse dos jovens em continuar os negócios por falta de compatibilidade vocacional com a produção campestre, retorno financeiro condicionado ao investimento, questões políticas e climáticas; êxodo rural e a ausência de políticas públicas adequadas¹⁵.

Estratégias utilizadas pelas famílias para a formação de sucessores destacam estímulos emocionais em uma margem de (73%), o que significa dizer que a permanência no campo está ligada ao pertencimento e a profissionalização dos filhos (18%).

Além disso, no que tange às sucessoras, existe ainda o papel crucial de transmitir valores, tradições e conhecimentos técnicos às mulheres, percebendo-as como agentes ativas no fortalecimento e perpetuação das práticas familiares.

Frente às inúmeras possibilidades oferecidas a quem é herdeiro, a sucessão no campo está ligada a valores adquiridos ao longo de uma educação familiar voltada para o trabalho e valorização da terra.

No que concerne às mulheres, além da educação voltada para o trabalho no campo, o encorajamento moral para a atuação das sucessoras também é um desafio atual para que haja interação entre a vontade de dar continuidade ao negócio da família, e a adequação do meio cultural para receber as sucessoras que serão as novas cabeças no campo¹⁶.

Apesar de reconhecerem preconceitos de gênero no campo, mulheres também sublinham avanços no empoderamento feminino e na ampliação de

¹⁴ PONTES, A. P. I.; ALENCAR, K. R. de C.; E SOUZA, S. M.; MONTEIRO, E. P.; DE ARAÚJO, J. G.; LOPES, M. L. B.; BRABO, M. F.; DOS SANTOS, M. A. S. Percepção de mulheres sobre sucessão familiar rural no município de Paragominas, estado do Pará. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, [S. l.], v. 17, n. 2, p. e4818, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.2-381. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4818>. Acesso em: 8 jan. 2025.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ “**Dar nome às coisas para torná-las concretas.** Foi esta uma das estratégias da pesquisa #MulheresQueInovamOAgro, organizada pelo AgTech Garage, para ampliar o mapeamento de casos de machismo sofrido por mulheres no agronegócio. [...]”; “Muitas vezes a gente só percebe que passamos por uma situação quando damos nome a essas práticas”, afirma Dalana de Matos, estratégia de inovação do AgTech Garage. “É tão comum que não consideramos como machismo”, complementa. MACIEL, Julia; FLORENTINO, José. Machismo afeta nove em cada 10 mulheres que trabalham no agro: pesquisa da AgTech Garage mapeia situações constrangedoras sofridas por trabalhadoras. *Globo Rural*, São Paulo, 11 out. 2023. Disponível em: <https://globorural.globo.com/inovacao/noticia/2023/10/machismo-afeta-nove-em-cada-10-mulheres-que-trabalham-no-agro.ghml>. Acesso em: 26 dez. 2024.

seu protagonismo no setor agrícola como fator decisivo para garantir a continuidade da atividade rural pelas sucessoras¹⁷.

O PROTAGONISMO FEMININO NO CAMPO E AS EXIGÊNCIAS CLIMÁTICAS NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE RURAL

A crescente participação das mulheres no setor rural brasileiro marca uma nova era na gestão e sustentabilidade das propriedades agrícolas. O protagonismo feminino no campo não apenas redefine a estrutura das práticas agrárias, mas também responde às urgências climáticas que desafiam o agronegócio contemporâneo.

Essa relação entre a presença ativa das mulheres e as exigências ambientais reflete uma transformação que é, ao mesmo tempo, social e econômica, ancorada em valores de inovação, preservação e justiça ambiental.¹⁸

Historicamente, o meio rural foi um espaço predominantemente masculino, onde o papel das mulheres era limitado a atividades secundárias e à gestão doméstica. Contudo, mudanças culturais e estruturais, impulsionadas por fatores como a reforma do Código Civil de 2002 e o fortalecimento de movimentos femininos, ampliaram as oportunidades para que as mulheres assumissem posições de liderança no setor.

Dados recentes apontam que mulheres lideram mais de 1,7 milhões de propriedades rurais no Brasil, promovendo uma gestão marcada pela adoção de práticas sustentáveis e inovadoras¹⁹.

A presença feminina no agronegócio tem se destacado pela busca por capacitação técnica e pela disposição em implementar tecnologias que aliam produtividade e sustentabilidade. Estudos mostram que mulheres no campo são mais propensas a adotar certificações ambientais e práticas que conciliam

¹⁷ Alkire, S., Malapit, H., Meinzen-Dick, R., Peterman, A., Quisumbing, A. R., Seymour, G., & Vaz, A. (2013b). *Instructional guide on the Women's Empowerment in Agriculture Index*. Washington: International Food Policy Research Institute. Recuperado em 5 de janeiro de 2020, de https://www.ifpri.org/sites/default/files/Basic%20Page/weai_instructionalguide1.pdf

¹⁸ A Organização das Nações Unidas (ONU) já reconheceu durante a **Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim**, onde estabeleceram-se três objetivos estratégicos referentes à mulher e ao meio ambiente: a participação ativa das mulheres em todos os níveis de adoção de decisões sobre o meio ambiente; a integração e suas preocupações e perspectivas em políticas e programas relacionados com o meio ambiente; a implantação de métodos de avaliação da repercussão das políticas de desenvolvimento e ambientais nas mulheres. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf, acesso em 30/12/2024.

¹⁹ MULHERES dirigem 1,7 milhão de propriedades rurais no Brasil e continuam quase invisíveis: publicação Mulheres na Pecuária traz histórias femininas na gestão de fazendas pelo Brasil. AgênciaGov, 13 dez. 2023. Disponível em <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202312/mulheres-dirigem-1-7-milhao-de-propriedades-rurais-no-brasil-e-continuam-quase-invisiveis>. Acesso em: 26 dez. 2024.

eficiência econômica com responsabilidade socioambiental. Essa postura reflete não apenas a necessidade de atender às exigências do mercado, mas também um compromisso ético com a preservação dos recursos naturais.

AS EXIGÊNCIAS CLIMÁTICAS E O PAPEL DAS MULHERES DO CAMPO

As mudanças climáticas representam um dos maiores desafios para a agricultura no século XXI, impactando diretamente a produtividade, a qualidade dos solos e a disponibilidade hídrica. Nesse contexto, a atuação feminina tem se mostrado fundamental para a adaptação às novas condições climáticas. Pesquisas indicam que mulheres gestoras de propriedades rurais tendem a valorizar práticas como o uso de tecnologias de precisão, a diversificação de cultivos e a recuperação de áreas degradadas.²⁰

Além disso, a habilidade feminina em gerenciar múltiplas demandas simultaneamente contribui para a integração de estratégias climáticas no planejamento agrícola. A implementação de sistemas agroflorestais, a adoção de energias renováveis nas propriedades e a promoção do manejo sustentável da água são exemplos de ações lideradas por mulheres que buscam mitigar os impactos das mudanças climáticas e garantir a resiliência das atividades rurais.

INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE NO AGRO

A transição para uma agricultura mais sustentável exige não apenas conhecimento técnico, mas também a sensibilidade para equilibrar interesses econômicos, sociais e ambientais²¹. Nesse cenário, a liderança feminina no campo tem promovido soluções inovadoras, como o uso de aplicativos de gestão agrícola, a automatização de processos produtivos e a integração de dados climáticos em tempo real. Essas práticas não apenas aumentam a eficiência produtiva, mas também reduzem a emissão de gases de efeito estufa e contribuem para a regeneração dos ecossistemas²².

²⁰ ABREU, L. S. de; WATANABE, M. A. Rede multiconectada envolvendo as mulheres agricultoras do sudoeste da Amazônia para a soberania alimentar. In: ARZABE, C.; COSTA, V. C. (ed.). Igualdade de gênero: contribuições da Embrapa. Brasília: Embrapa, 2018. p. 64-70. (Embrapa/ Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, 5).

²¹ Maule, R. F. (2020). Método multidisciplinar de análise territorial para o fortalecimento da agricultura irrigada: Aplicação em políticas públicas (Tese de doutorado em Ciências - Fitotecnia, Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo).

²² United Nations Conference on Trade and Development (Unctad). (2021). Technology and innovation report 2021. UN; Schroeder, K., Lampiotti, J., & Elabed, G. (2021). What's cooking: Digital transformation of the agrifood system. World Bank; Cisco. (2020). Cisco global digital readiness index 2019. Whi-

A atenção das mulheres às comunidades locais também desempenha um papel crucial no enfrentamento das exigências climáticas. A promoção de bem-estar social, por meio do cuidado com os funcionários e suas famílias, reforça a importância de um modelo de agronegócio que valoriza o capital humano como parte essencial da sustentabilidade.²³

A nova era da atuação das mulheres no campo representa uma oportunidade singular para responder aos desafios climáticos que impactam o setor agrícola. Combinando inovação, sensibilidade e compromisso com a preservação ambiental, as mulheres lideram a transição para uma agricultura mais sustentável e resiliente. Reconhecer e fortalecer o papel feminino no agronegócio é essencial não apenas para o desenvolvimento rural, mas também para a construção de um futuro mais justo e equilibrado, onde produtividade e sustentabilidade caminham lado a lado.

CONCLUSÃO

O papel das mulheres no agronegócio brasileiro consolida-se como uma força transformadora, refletindo mudanças culturais, sociais e econômicas que permeiam o setor. Apesar dos desafios impostos por um ambiente historicamente dominado por homens, mulheres têm demonstrado resiliência e competência, assumindo a liderança em propriedades rurais e impulsionando práticas inovadoras e sustentáveis.

A busca constante por capacitação técnica e a criação de redes de apoio têm sido estratégias fundamentais para que as sucessoras enfrentem barreiras culturais, promovam a continuidade dos negócios familiares e, ao mesmo tempo, respondam às exigências climáticas que demandam ações responsáveis e estratégicas.

A relevância das mulheres vai além da gestão econômica; elas desempenham um papel crucial na introdução de valores de sustentabilidade, justiça social e preservação ambiental, essenciais para o futuro do agronegócio.

Persistem, no entanto, desafios significativos, como questões de gênero, falta de políticas públicas inclusivas e a necessidade de um apoio institucional mais robusto para incentivar a formação de sucessoras e a adoção de práticas climáticas inovadoras.

É preciso reconhecer que o caminho para a equidade no campo não está isento de obstáculos. Ainda assim, o protagonismo feminino no campo é uma

te Paper Cisco Public, 2020; Ziegler, S., Segura, J. A., Bosio, M., & Camacho, K. (2020). Conectividad rural en América Latina y el Caribe. IICA, BID, Microsoft; Trendov et al. (2019); World Bank (2019).

²³ ABREU, L. S. de; SANTOS, A. da S. dos; WATANABE, M. A. A contribuição dos agricultores familiares da região sul da Amazônia brasileira à crise ecológica global. In: CANUTO, J. C. (ed.). Sistemas agroflorestais: experiências e reflexões. Brasília: Embrapa, 2017. p. 107-121

força que ressignifica o conceito de liderança, promovendo mudanças que impactam positivamente a sociedade como um todo.

Ao vislumbrarmos o futuro, é essencial continuar incentivando políticas que valorizem e empoderem as mulheres no agronegócio. Que cada propriedade liderada por elas se torne um exemplo de superação e inovação, inspirando novas gerações a darem continuidade ao legado familiar com excelência e justiça. O cenário atual é promissor, e as sucessoras de hoje são a garantia de um amanhã mais próspero e sustentável.

BIBLIOGRAFIA

- 1- ABREU, L. S. de; SANTOS, A. da S. dos; WATANABE, M. A. A contribuição dos agricultores familiares da região sul da Amazônia brasileira à crise ecológica global. In: CANUTO, J. C. (ed.). Sistemas agroflorestais: experiências e reflexões. Brasília: Embrapa, 2017. p. 107-121.
- 2 ABREU, L. S. de; WATANABE, M. A. Rede multiconectada envolvendo as mulheres agricultoras do sudoeste da Amazônia para a soberania alimentar. In: ARZABE, C.; COSTA, V. C. (ed.). Igualdade de gênero: contribuições da Embrapa. Brasília: Embrapa, 2018. p. 64-70. (Embrapa/Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, 5).
- 3 ALKIRE, S., MALAPIT, H., MEINZEN-DICK, R., PETERMAN, A., QUISUMBING, A. R., SEYMOUR, G., & VAZ, A. (2013b). Instructional guide on the Women's Empowerment in Agriculture Index. Washington: International Food Policy Research Institute. Recuperado em 5 de janeiro de 2020, de https://www.ifpri.org/sites/default/files/Basic%20Page/weai_instructionalguide1.pdf.
- 4 ART. 1.245 do Código Civil: “Transfere-se entre vivos a propriedade mediante o registro do título translativo no Registro de Imóveis...”
- 5 ART. 1.790 do Código Civil: “A companheira ou o companheiro participará da sucessão do outro...”
- 6 ART. 108 do Código Civil: “Não dispondo a lei em contrário, a escritura pública é essencial à validade dos negócios jurídicos que visem à constituição...”
- 7 DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. Curso de direito civil. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 523.
- 8 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de direito civil: sucessões. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 71.
- 9 FLORENTINO, José; MACIEL, Julia. Machismo afeta nove em cada 10 mulheres que trabalham no agro: pesquisa da AgTech Garage mapeia situações constrangedoras sofridas por trabalhadoras. Globo Rural, São Paulo, 11 out. 2023. Disponível em: <https://globorural.globo.com/innovacao/noticia/2023/10/machismo-afeta-nove-em-cada-10-mulheres-que-trabalham-no-agro.ghtml>. Acesso em: 26 dez. 2024.
- 10 JESUS, Isabela Bonfá de; JESUS, Fernando Bonfá de; JESUS, Ricardo Bonfá de. Manual de Direito e Processo Tributário. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.
- 11 MAULE, R. F. (2020). Método multidisciplinar de análise territorial para o fortalecimento da agricultura irrigada: Aplicação em políticas públicas (Tese de doutorado em Ciências - Fitotecnia, Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo).
- 12 MACIEL, Julia; FLORENTINO, José. Machismo afeta nove em cada 10 mulheres que trabalham no agro: pesquisa da AgTech Garage mapeia situações constrangedoras sofridas por trabalhadoras. Globo Rural, São Paulo, 11 out. 2023. Disponível em: <https://globorural.globo.com/innovacao/noticia/2023/10/machismo-afeta-nove-em-cada-10-mulheres-que-trabalham-no-agro.ghtml>. Acesso em: 26 dez. 2024.
- 13 MULHERES dirigem 1,7 milhões de propriedades rurais no Brasil e continuam quase invisíveis: publicação Mulheres na Pecuária traz histórias femininas na gestão de fazendas pelo Brasil. AgênciaGov, 13 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202312/mulheres-dirigem-1-7-milhao-de-propriedades-rurais-no-brasil-e-continuam-quase-invisiveis>. Acesso em: 26 dez. 2024.
- 14 ONU. Declaração de Pequim. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 30/12/2024.

15 PENTEADO, Claudia. Fazendeiras aprendem e inovam com grupos de apoio: células femininas dão suporte a novas proprietárias que assumem negócio da família. *Valor Econômico*, São Paulo, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/especiais/mulheres-de-negocios/noticia/2024/03/08/fazendeiras-aprendem-e-inovam-com-grupos-de-apoio.ghtml>. Acesso em: 26 dez. 2024.

16 PONTES, A. P. I.; ALENCAR, K. R. de C.; E SOUZA, S. M.; MONTEIRO, E. P.; DE ARAÚJO, J. G.; LOPES, M. L. B.; BRABO, M. F.; DOS SANTOS, M. A. S. Percepção de mulheres sobre sucessão familiar rural no município de Paragominas, estado do Pará. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES*, [S. l.], v. 17, n. 2, p. e4818, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.2-381. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4818>. Acesso em: 8 jan. 2025.

17 ROSA, Conrado Paulino da. *Planejamento Sucessório: teoria e prática*. 4. ed. [Local de publicação]: Editora Jus Podium, 2025. 320 p.

18 RODRIGUES, Silvio. *Direito civil: dos contratos e das declarações unilaterais de vontade*. 28.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

19 SIMÃO, José Fernando. Contrato de doação e testamento como formas de planejamento sucessório. In: TEIXEIRA, Daniele Chaves. *Arquitetura do planejamento sucessório*. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 506.

20 United Nations Conference on Trade and Development (Unctad). (2021). *Technology and innovation report 2021*. UN; Schroeder, K., Lampietti, J., & Elabed, G. (2021). *What's cooking: Digital transformation of the agrifood system*. World Bank; Cisco. (2020). *Cisco global digital readiness index 2019*. White Paper Cisco Public, 2020; Ziegler, S., Segura, J. A., Bosio, M., & Camacho, K. (2020). *Conectividad rural en América Latina y el Caribe*. IICA, BID, Microsoft; Trendov et al. (2019); World Bank (2019).

21 Vide Flávia Fontes médica-veterinária, idealizadora do movimento #BEBAMAISELITE e CEO Fair Food, e a também médica veterinária e responsável pela Gestão dos Programas de Certificação VACAS A2A2, que permite no Brasil a produção e a comercialização do leite A2 e BEM-ESTAR ANIMAL, Helena Fagundes Karsburg.

CAPÍTULO 11

ESPERANÇA GARCIA: A ESCRAVIDÃO E O DIREITO DE PETIÇÃO DOS SUBALTERNOS

*Celine Cunha Eiró Alves
José Maria Eiró Alves
Fabrício Vasconcelos de Oliveira*

INTRODUÇÃO

No ensejo de obra dedicada à memória de Helena Valdés, a primeira advogada do Pará, referência de pioneirismo e da força feminina no exercício dos direitos, apresentamos um estudo sobre outra pioneira e, também, outra referência da coragem e da força feminina: Esperança Garcia.

Esperança Garcia foi recentemente homenageada pela seccional paraense com a aprovação na 11^a Sessão Ordinária do Conselho Seccional da OAB, realizada no dia 05 de dezembro de 2024, da instalação de um busto de Esperança Garcia na Praça Barão do Rio Branco (Largo da Trindade), em Belém, em frente à sede da instituição (que será instalada em conjunto com a Prefeitura Municipal de Belém/PA).

Mas, quem foi Esperança Garcia e por que ela é merecedora de tal galardão?

Natural do Piauí, no final do século XVIII ela foi uma prócer na resistência e insurgência contra o regime escravocrata ao qual estava submetida, ao denunciar as inúmeras violências que sofria juntamente com seus filhos, familiares e demais cativos.

A literatura consultada consta ao final do presente artigo e constitui o referencial teórico. A metodologia é qualitativa e o método é revisão da literatura consultada. Os objetivos são revisitar algumas das características do regime escravocrata brasileiro, conhecer a história de Esperança Garcia e compreender a importância de sua carta-denúncia como precursora do direito de petição.

Será abordado o contexto cultural da escravidão no Brasil, sua justificativa econômica, o referencial eurocêntrico, a quantidade de pessoas que foram

trazidas para o Brasil à força até o final do século XVIII, e a formação da educação jurídica nacional. Breve biografia de Esperança Garcia, sobretudo a sua atuação na denúncia aos maus-tratos, a ausência de educação formal de Esperança Garcia como mais um marco de sua pujança e destemor na defesa dos direitos inalienáveis da pessoa humana, expressos por alguém que foi capaz de influenciar o instituto jurídico do direito de petição e requerer das autoridades públicas uma resposta ao seu petitório.

1. A ESCRAVIDÃO BRASILEIRA EM POCAS LINHAS

O ato de escravizar foi permitido, no Brasil, durante quase três séculos. Tal base econômica cambiou em decorrência do exaurimento das condições estruturantes e isso permitiu que um sopro lento de liberdade, acolhimento, respeito, educação, cidadania e oportunidades para os libertos, como uma utopia que precisa de ação pública e educação para o respeito à história dessas pessoas.

Ainda estamos caminhando para encontrar um lugar onde tais premissas básicas para a construção de uma sociedade mais fraterna não se limite a mera retórica ou simplesmente aforismos teóricos na cultura jurídica eurocêntrica, cuja base foi utilizada para estabelecer um tipo de escravismo baseado na cor da pele. É preciso dar um sentido efetivamente prático para implementar direitos humanos em sociedades tão desiguais e com enorme concentração de renda como a nossa.

O pressuposto eurocêntrico criou um estereótipo catalisador das necessidades econômicas e estabeleceu as bases para que determinadas pessoas passassem a receber toda sorte de mazelas físicas, emocionais e psíquicas e constituíssem as bases de uma sociedade preconceituosa, discriminatória e agressiva às manifestações e modo de ser da população afrodescendente e tornou-a marginal.

Os libertos foram obrigados a conviver com uma elite que se baseava no grande latifúndio, na acumulação de grandes capitais e na manutenção de um modo de vida que anteriormente era sustentado na exploração absurda do trabalho de pessoas subjugadas, em situação de escravidão e sujeitas às inúmeras barbáries. Não houve grande melhora na condição estruturante da vida material dessas famílias, salvo as que já eram acolhidas, por mera obrigação moral.

Houve enriquecimento daqueles que faziam o tráfico de pessoas, face o valor que era conferido à “mercadoria” colocada à disposição nos diversos mercados regionais que eram postos de entrada das pessoas escravizadas. O infame comércio lucrava muito, a partir do estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE: Brasil, 500 anos de povoamento, segundo o qual, de 1531 até 1780, o Brasil teve ingresso de quase dois milhões

de pessoas escravizadas, provenientes do continente Africano, conforme explícita a tabela¹ abaixo:

Periodos	No período
1531-1575	10000
1576-1600	40000
1601-1625	100000
1626-1650	100000
1651-1670	185000
1676-1700	175000
1701-1710	153700
1711-1720	139000
1721-1730	146300
1731-1740	166100
1741-1750	185100
1751-1760	169400
1761-1770	164600
1771-1780	161300
Total	1895500

[Voltar ao gráfico](#)

Fonte: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Brasil: 500 anos de povoamento*. Rio de Janeiro, 2000.

Isso dá bem a dimensão do flagelo social que a escravidão trouxe para a população escravizada, tolhida dos mais elementares direitos, a partir de um raciocínio desumanizador que pretendia e assim agia, a partir da voz das instituições que ditavam as regras econômicas e jurídicas para justificar um cenário aterrador para aqueles que sofriam diretamente os efeitos desse modo de exploração absurdo.

Não havia limites para os castigos físicos. Importava a vontade do senhor da casa grande, o desejo do feitor em manter a satisfação dos poderosos, ao aplicar terríveis sanções. Os escravizados eram considerados instrumentos de manutenção de uma ordem desigual e absurdamente violenta e deveriam gerar a alienação ao seu trabalho e ausência da reflexão e crítica acerca da realidade circundante.

A ideologia dominante acreditava nos supostos males que a população negra poderia trazer e na descrença de que sua cultura não tinha nada de positivo a

¹ <https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros#:~:text=Entre%20os%20s%C3%A9culos%20XVI%20e,%C3%A9%20exatamente%20para%20ser%20comemorada>.

oferecer, face às diferenças com o mundo branco, que alocava os sujeitos negros num espaço de negação da sua condição inata de seres humanos.

Era fundamental manter em voga os mecanismos psíquicos de aculturação do negro. Sua linhagem não era reconhecida, posto que ao filho de um casal negro não era garantido conhecer seu pai; já o filho de casal branco saberia obrigatoriamente quem era seu pai. Isso acarretava o surgimento do patriarca branco como a figura paterna, pois a criança negra escravizada interiorizava o pai branco que poderia, inclusive, deitar-se com sua mãe.

Isso visava o não reconhecimento de aquisição de direitos, pois uma das tarefas mais relevantes para o ser humano é propiciar que sua linhagem se perpetue pela procriação e garanta, para o direito, a certeza da sucessão relacionada aos bens pertencentes ao espólio.

Crianças, adultos e velhos sofriam com os efeitos de um sistema doente e que, desde o início, os viam como seres humanos em condições de sofrerem uma *capitis diminutivo* que autorizava todo tipo de violência física e moral, abusos sexuais de todo tipo e castigos extremamente violentos que poderiam levar um ser humano à morte, tudo com base em estereótipos que legitimavam e legalizavam um modelo de exploração que afirmava que vidas negras não importavam.

Em meio a esse cenário degradante, percebe-se relevante, no cenário relativo à educação jurídica da época do Brasil-Colônia, o fato dos filhos da casagrande irem até à Europa, mais precisamente Coimbra, em Portugal e se formavam em direito, abastecendo a Colônia de novos bacharéis que seguiriam administrando os negócios paternos ou iriam se aventurar como prováveis lideranças políticas.

Essa intenção direcionada a uma intenção egoísta e de simples manutenção do *status quo*, também gerou a revolta de alguns jovens, que passaram a observar a realidade da Colônia com um filtro que permitia condenar a pujança financeira familiar dos latifundiários a partir de ideias e fundamentos baseados no absurdo que era a escravização de seres humanos.

Tais questionamentos ocorrem a partir da liberdade de pensamentos acerca das bases do sistema de produção de riquezas em voga, a pretensão das velhas oligarquias em manter aceitável o descaso e a desconsideração dos seres humanos explorados em rotinas cruéis.

Em 1829, o Brasil ganha as primeiras faculdades de direito: uma em Olinda e outra em São Paulo. É nítida a divisão de destinação desses jovens, considerando que os oriundos de Pernambuco eram mais estimulados ao direito científico, de crítica e reflexão às estruturas e aos critérios de validade do sistema, enquanto São Paulo tinha como finalidade forjar novos burocratas para a missão de dotar o estado e o país de futuros profissionais alinhados com o papel do Estado.

Começa-se a questionar o modo de produzir riqueza em solo brasileiro, tanto por bacharéis formados em Coimbra, como por aqueles que obtiveram o grau em solo brasileiro. As leis abolicionistas, como a Lei do Ventre Livre (1871) e a Lei dos Sexagenários (1885) ainda eram incapazes de impedir a alienação do sujeito com a cultura africana, pois essa recebia a pecha de ilícitas, face à marginalização que se conferia, diante das tentativas de questionar o sistema em vigor.

Não era nenhum pouco absurdo acreditar que o sistema político-jurídico, ou seja, a superestrutura era derivada da força de uma economia baseada na exploração, na discriminação, no menosprezo e na evidente desconsideração da condição inata de toda pessoa como um sujeito de direitos. Elas não podem ser dissociadas do modelo de produzir riqueza.

A infraestrutura econômica patriarcal, machista, misógina e mantinha a velha maneira de compreender o mundo a partir de uma lente míope, na qual somente o colonizador era sujeito pleno de direitos influenciou a formação de um direito de mesmas bases e motivado pela hegemonia de classes dominantes.

Há de se ressaltar que as fugas eram muito frequentes e geravam contradições, pois as polícias e as forças armadas se recusavam a procurar os fugitivos e a pressão popular era grande para que se efetivasse a abolição desse regime e para que fosse evitada uma guerra civil, como ocorreu em diversas colônias espanholas.

A paulatina busca pelo enfrentamento dessa situação de desequilíbrio só alcançou seu objetivo parcial no final do século XIX, quando tardivamente, o Brasil se viu livre, do ponto de vista institucional, dessa mazela. E, mesmo no século XXI ainda vivemos com exemplos destacados de violência e racismo estrutural, tanto que precisamos da Lei de Cotas 12.711/2012 para fixar, com base em diversos argumentos históricos, morais, mas, sobretudo, a nosso ver, baseado, na diversidade, um argumento importante para a defesa desse tipo de ação afirmativa.

A defesa é feita por SANDEL (2013) ao dizer que “a diversidade se justifica em nome do bem comum” e, na exata medida, pode-se perceber que um “corpo estudantil com diversidade racial permite que os estudantes aprendam mais entre si do que todos os seus antecedentes semelhantes, diferentemente de um corpo estudantil que refletisse homogeneidade da raça, etnia e classe social” (SANDEL, 2013).

Isso soa razoável e lógico, diante do cenário no qual universidade traduz-se como um local destinado a reconhecer-se diferente de todas as outras pessoas, mas cumprindo as exigências formais relativas à área de concentração escolhida e as especificidades de cada curso. A convivência em lugares destinados a acolher estudantes de diversas origens e histórias, respeitando suas idiossincrasias e valorizando suas diferenças, ao invés de produzir estigmas ou acentuar os já existentes, é uma missão importante da universidade no tempo atual.

Ademais SANDEL (2013) defende que “as minorias deveriam assumir posições de liderança na vida pública e profissional, porque isso viria ao encontro do propósito cívico da universidade e contribuiria para o bem comum”.

Logo, encarar com naturalidade a origem humilde de uma Ministra do TST, de um Senador, de um Empresário, ou mesmo uma ancestralidade italiana, mexicana ou etíope, deveria ser lugar comum num cenário de respeito à diversidade étnica, visando, exatamente, o respeito às diferenças.

2. A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO FORMAL NO SÉCULO XXI E A IMPORTÂNCIA DE ESPERANÇA GARCIA COMO UMA DAS PRECURSORAS DO DIREITO DE PETIÇÃO

Estamos em pleno Século XXI, berço temporal da comunicação plena, da velocidade medida em *megabits*, da estruturação de profissões a partir de protocolos rígidos que fazem com que seus destinatários acumulem educação formal sem que exista a democratização das sociedades, entretanto como uma das formas de manter e legitimar os privilégios sociais, como nos ensina o sociólogo BOURDIEU.

Ainda assim, é fenômeno catalisador para o tempo contemporâneo, que se exija a devida preparação para o exercício de toda e qualquer profissão, desde as mais simples até as mais complexas e isso vai formando o capital social e cultural que constituem um verniz que amplifica as camadas, à medida que o ser passa a ser alimentado pelas diversas formações que escolher.

São essas oportunidades de crescimento, vinculados à aderência necessária a uma militância incessante no sentido de tornar-se um dinamizador efetivo das possibilidades geracionais para que o processo educativo se desenvolva e amplifique a educação para os direitos humanos.

É interessante que DELORS (1996) estabeleceu, em meados dos anos 90 do século passado, um estudo que significou um marco importante para a educação no mundo, destacando a importância do desejo de descobrir, de fazer diferente. É essa centelha que encontramos no fogo ardente que irrompeu a partir das ações de nossa homenageada, e que encontra ressonância em todas as demais mulheres advogadas.

Esperança Garcia foi escravizada em Oeiras, cidade localizada no Sul do Piauí, e seu destaque deu-se em virtude de ter escrito, em 1770, uma petição ao então Governador da Capitania na qual denunciava as situações de violência a que estavam submetidas crianças, mulheres e requeria providências da autoridade. Narrava uma série de maus-tratos perpetrados pelo administrador da fazenda em que vivia.

Essa importante e incomum manifestação deu-se a partir de uma mulher escravizada que se dirigia à “principal autoridade do Piauí colonial setecentista”,

como destaca SOUZA (2024). O autor e pesquisador sustenta que “do ponto de vista literário, pretende-se classificar a Carta como uma verdadeira crônica social da escravidão”. Isso ocorreu dezessete anos antes da Revolução Francesa, se constituindo em um dos escritos mais antigos da escravidão no Brasil.

A importância, portanto, é reconhecer a centralidade da cultura e o reconhecimento da vez e da voz dos subalternos (SPIVAK, 2010), que passam a ser considerados a partir de seu relato autobiográfico de experiências pessoais que fogem ao cânon euro-ocidental na literatura brasileira, que remontam à invasão estabelecida pelos portugueses, na descrição do Brasil por Pero Vaz de Caminha, a partir de sua visão de mundo e suas vivências.

A sua carta-denúncia foi objeto de documentação pelo historiador Luiz Mott, em 1979 e, nesse período, o caráter meramente mitológico da convivência pacífica e da democracia racial, apregoado em *Casa Grande e Senzala*, de Roberto Freyre. Esperança significava a resistência escrava no Piauí, não apenas para si, mas para todos aqueles que passavam por semelhantes situações.

Encontra-se paralelo, guardadas as diferenças de tempo e lugar, Esperança Garcia e Carolina de Jesus. Esta última, escritora do Século XX, radicada em São Paulo e moradora literalmente de um quarto de favela, onde denunciava, em sua poesia, a insurgência contra um estado de coisas que permite, em pleno século XXI, a acumulação estrema de capital em detrimento de grande parcela da população que não tem acesso aos mais elementares direitos.

Ambas são exemplos de manifestações que se originaram da insatisfação com os horrores da escravidão e da pobreza extrema, sendo interessante perceber que, do ponto de vista da norma posta nos encontramos em uma fase onde a dignidade humana é o centro irradiador do comando constitucional, a movimentar-se como a luz de um grande farol a iluminar a vida das pessoas.

Como subtema derradeiro destas breves considerações acerca do impacto da atitude de Esperança Garcia, é preciso perceber a necessária ligação com o consagrado direito de petição, hodiernamente constante do art. 5º, inciso XXXIV, alínea “a” da CRFB, mas que teve seu ápice na troca de paradigma, notadamente pós-Revolução Francesa, para o reconhecimento de que somos todos cidadãos e cidadãs, e que o Estado precisa tratar a todos com o devido respeito e consideração, baseando as avaliações da autoridade na CRFB e nas Leis da República.

SILVA (1996) salienta que a origem do direito de petição é remota e encontram referências desde a Magna Carta de 1215, vindo a se consolidar com a Revolução de 1689 e a declaração de direitos. Não foi previsto na Declaração Francesa de 1789, mas a partir da Constituição Francesa de 1791.

Segundo SILVA (1996), o referido instituto jurídico se define como “o direito que pertence a uma pessoa de invocar a atenção dos poderes públicos sobre uma questão ou situação”, na expressão desenvolvida por Claude-Albert

Colear, e este cabe a todas as pessoas, no sentido de sobreviver, podendo se materializar como uma queixa, uma reclamação, ou a solicitação de informações ou aspirações, dirigidas à autoridade.

CONCLUSÃO

A biografia de Esperança Garcia já rendeu inúmeros estudos, notadamente na área antropológica, das letras e também da história do direito, sempre âmbito de análise que permite que as causas e consequências de um determinado fato histórico sejam apreciadas por inúmeras vertentes e possam oxigenar os diversos modos de contar a história, revelando personagens importantes e fazendo com que todas as vidas importem.

Percebe-se um grande importante com as condições sub-humanas e a origem ilícita da apreensão das pessoas escravizadas, que como outros povos, estavam apenas exercendo a liberdade de que suas vidas pudessem ser reguladas por suas próprias convicções, e não como engrenagem descartável de um projeto que visava tão somente o desenvolvimento de grandes latifúndios sem nenhuma melhoria para a condição geral dessas pessoas.

É preciso destacar que as consequências posteriores já denotam o absurdo do ato originário de escravização, o que é reforçado em termos não apenas de avaliação moral e jurídica da conduta dos traficantes, mercadores e senhores de escravos, mas também pelo quantitativo das pessoas escravizadas e transportadas contra vontade para servirem de mão-de-obra gratuita.

O petitório de Esperança Garcia ocorreu em data anterior à Revolução Francesa, decorreu da fibra de uma mulher que estava à frente de seu tempo, e que, mesmo com as limitações relacionadas ao domínio escorreito da palavra, realizou o direito de instar a autoridade a responder-lhe sua súplica pela vida, pelo direito natural de resistir a qualquer forma de violação, sendo um espelho em pleno século XXI, onde nos encontramos cada vez mais conectados, do ponto de vista tecnológico, mas afastados de nossa condição humana.

REFERÊNCIAS

<https://abralic.org.br/anais-artigos/?id=822>. A “CARTA” DA ESCRAVA ESPERANÇA GARCIA DO PIAUÍ: UMA NARRATIVA PRECURSORA DA LITERATURA AFRO-BRASILEIRA. Elio Ferreira de Souza

CERQUEIRA, Daniel. 180 anos do ensino jurídico no Brasil. Organizadores: Daniel Cerqueira, Angélica Carlini e José Almeida Filho. Campinas: Ed. Millennium, 2007.

CRISTIANI, Cláudio Valentim. O direito no Brasil colonial. Capítulo 18, da obra Fundamentos da História do Direito, organizada por Antônio Carlos Wolkmer, Belo Horizonte, Ed. Del Rey, 2014.

Dôssie Esperança Garcia: símbolo de resistência na luta pelo direito / organizadores Maria Sueli Rodrigues de Sousa, Mairton Celestino da Silva. Teresina: EDUFPI, 2023.

SABADELL, Ana Lúcia. Manual de Sociologia Jurídica. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

SALLES, Vicente. *O negro na formação da sociedade paraense*. Belém: Editora Pakatatu, 2004.

SANDEL, Michael. *Justiça - O que é fazer a coisa certa?* Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 10^a edição. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2013.

SLENES, Robert W. *Na senzala uma flor - esperanças e recordações da família escrava: Brasil Sudeste, século XIX*. Campinas-SP, Editora da Unicamp, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

SPIVAK, Gayatri Chavkravorty. *Pode o subalterno falar?* Tradução de Sandra Regina Goulart Almeida, Marcos Pereira Feitosa e André Pereira Feitosa. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2010.

CAPÍTULO 12

IMPORTÂNCIA DOS PROTOCOLOS DE JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO COM ACENTO NA INTERSECCIONALIDADE

Paula Frassinetti Mattos

“O silêncio é o que permite que as pessoas sofram sem remédio, o que permite que as mentiras e hipocrisias cresçam e floresçam, que os crimes passem impunes.

*Se nossas vozes são aspectos essenciais de nossa humanidade, ser privado de voz é ser desumanizado ou excluído da sua humanidade. E a história do silêncio é central na história das mulheres”.*¹

A isonomia entre homens e mulheres constitui pauta sempre presente no debate sobre efetividade dos direitos fundamentais. Assentada no princípio da não discriminação o direito a igualdade tem sido palco de diversos compromissos resultantes da incessante luta pela paridade de gêneros.

Há uma agenda positiva de conquistas, fruto direto da dinâmica da resistência feminina que vai desde a independência biológica, capaz de cindir a função reprodutiva da vida sexual das mulheres, o aumento significativo na escolarização e a participação efetiva no mercado de trabalho.

Essencial fazer o tributo à caminhada deste imenso coletivo que constitui a luta pela igualdade, e o empoderamento feminino que resultou do reconhecimento de seus direitos civis, como o acesso ao voto e ao trabalho sem a chancela do marido, dentre outros.

Na experiência brasileira, esta jornada se reflete mais recentemente no processo que culminou com a Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes, que trouxe as principais bandeiras do movimento e resultou na promulgação de vasta proteção legal como reivindicado.

¹ Rebecca Solnit, “A mãe de todas as perguntas”

Em destaque para a igualdade de condições dentro da família e entre os filhos, a proteção a maternidade, a união estável como entidade familiar, o direito a igual tratamento no mercado de trabalho independente do sexo ou estado civil (e a regulamentações que daí advieram como a proibição de teste de gravidez e atestados de esterilização) no ambiente dos contratos de trabalho, o direito ao planejamento familiar em igualdade de condições ao homem, o dever do Estado de proteção contra a violência.

Seguiu-se vasta legislação protetiva e a Lei Maria da Penha destaca-se como marco de combate à violência contra a mulher e a tipificação do crime de assédio sexual.

É de se reconhecer que temos um arcabouço normativo senão satisfatório, mas vigoroso em favor da igualdade feminina e proteção dos direitos da mulher. Tem-se um sistema constitucional protetivo que associa parâmetros antidiscriminatórios com o princípio da igualdade.

E é a igualdade substancial que a Constituição tutela e se aplica a pessoas diferenciadas.

Ao lado destas razoáveis condições formais civilizatórias, o que se constata é uma distância para com a efetividade prometida pelo mundo normativo.

Há um vácuo de efetividade entre o que a lei assegura e a cultura mundana em que as relações humanas se desenvolvem. Ademais, o descumprimento das normas é julgado sob uma batuta ainda preponderantemente masculina e sob o olhar de uma sociedade machista.

As convenções internacionais atestam pela necessidade de mudar esta realidade.

Em 2013, a Convenção Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) já determinava a formulação de Protocolos de julgamento sobre a perspectiva de gênero, o que se repete em 2021 por ocasião do julgamento do caso *Marcia Barbosa de Souza e outros vs Brasil* em que foi reconhecida a responsabilidade do Estado brasileiro por violação do direito às garantias judiciais, à igualdade perante a lei e à proteção judicial.

Em dezembro/2021, a Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe) concebeu cartilha para orientação de julgamento com perspectiva de gênero², objetivando orientar juízes e juízas federais a considerar as questões de gênero, raça e classe nos seus julgados. Trata-se de crucial documento que reconhece a necessidade de se ultrapassar a postura de neutralidade nos julgamentos, na medida em que considera a essência real das condições de vida das partes em julgamento.

E o Poder Judiciário é reflexo de um pensamento ortodoxo que se pretende único. O Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário de

² Disponível em https://www.ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf

2023 (ano base 2022) atestou uma composição majoritariamente masculina (62% homens diante de 38% de mulheres) nas Cortes judiciais com significativa diminuição nos postos mais altos (25% de Desembargadoras) e 25% de Ministras nos Tribunais Superiores.

O diagnóstico étnico-racial aponta que dentre as mulheres presentes no 2º grau de jurisdição, 87,4% são brancas, 9,7% negras-pardas e 1,5% negras-pretas.³

Na Justiça do Trabalho a presença feminina é mais marcante e segundo dados de 2023 havia 49% de mulheres magistradas na Especializada trabalhista.

No entanto, segundo a mesma fonte, ainda no Judiciário Trabalhista, quando se analisa a composição dos Tribunais Regionais a participação feminina cai para 41,3%. E, no Tribunal Superior do Trabalho, apenas 27% das vagas é ocupada por ministras, no STF apenas 1 mulher ocupada a vaga de Ministra.

Se ao Judiciário cabe dar efetividade às leis e, como já demonstrado, há um vigoroso acervo em vigor, é de se verificar que a dicção das leis protetivas provém em sua maioria de uma perspectiva androcêntrica. E basta pairar o olhar sobre o Congresso Nacional e constatar que também lá o mundo da gravata ainda é maioria.

A formulação de Protocolos, portanto, é benvinda e tem o relevante papel de apresentar olhares que ultrapassam narrativas hegemônicas e, portanto, mais próximos do pluriverso que caracteriza o mundo real.

As diretrizes contidas na Cartilha da Ajufe partem da adoção de uma pergunta feminista, que questiona a concepção da legislação aplicável ante o caso concreto das mulheres, apartando a ideia masculina do universal – daí a referência ao pluriverso, e, nesta perspectiva considera não somente a natureza feminina isoladamente, atentando para as condições de raça de modo a observar e dar-lhe o assento que a interseccionalidade⁴ exige.

Cabe ter em consideração que o parâmetro mulher e negra considerados isoladamente são insuficientes para atender satisfatoriamente a pauta de igualdade cuja efetividade se está a procurar.⁵

A Cartilha da Ajufe contém 7 critérios objetivos de julgamento sob perspectiva de gênero, a saber: análise do contexto social, político e cultural; apreciação dos fatos; valoração das provas; verificação dos procedimentos da

³ Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário, finalizado pelo CNJ em 2023.

⁴ *A interseccionalidade foi concebida para dar conta da experiência simultânea das opressões de raça e gênero e delas não pode prescindir. (...) o que lhe interessa é a identidade coletivamente constituída que se traduz em desigualdade.* in Maeda, Patrícia. Trabalhadoras do Brasil, uni-vos. A participação das mulheres na construção de direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988. B. Horizonte. Casa do Direito, 2021, p.81

⁵ Mulheres negras – empregadas domésticas (segundo dados do IPEA – 2019 do universo de domésticas 92% são mulheres e 63% negras, baixa escolaridade e família de baixa renda)

investigação administrativa; identificação dos níveis de discriminação/ interseccionalidade; identificação de preconceito e estereótipos de gênero; fixação de medidas de reparação, elementos que estão minudenciados na referida cartilha.

No que se refere à apreciação dos fatos, por exemplo, em julgamento que considere a perspectiva de gênero, em demanda que se busca saber se houve discriminação na falta de promoção da mulher reclamante, a orientação da Cartilha é no sentido de, ao analisar a postulação, compete ao julgador não somente ouvir as testemunhas, mas considerar o meio social em que a relação de trabalho de desenhou, como saber quantas empregadas foram promovidas nos últimos anos e quantos na data do julgamento ocupam cargos de gestão. Pode ainda ampliar sua indagação para se utilizar de dados que demonstrem a ocupação por mulheres em cargos de direção naquela região. Ou ainda perquirir quantas mulheres em idade fértil ocupam cargos de chefia.

O CNJ publicou em 2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero⁶ e propõe as seguintes orientações aos magistrados da Justiça do Trabalho:

“O ambiente de trabalho pode ser hostil em termos de gênero. A participação das mulheres em reuniões, por exemplo, é cerceada por interrupções de sua fala (“maninterrupting”); por explicações desnecessárias como se elas no fossem capazes de compreender (“mansplaining”); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito (“bropriating”).

A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho (“slut shaming”). E, para desqualificar a sanidade mental da mulher, o/a agressor/a manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas (“gaslighting”).

Todas estas formas de micro agressões, violências ou assédios possuem um claro viés de gênero e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas (“cantadas”, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero.

Nesse caso, a depender da prevalência ou no do caráter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral.

Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta” (Protocolo CNJ p.114)

⁶ <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf> acessado em 06.01.2025

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT - publicou ao final da gestão em 2023, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória⁷ que junto com o Protocolo de Atuação e Julgamento com perspectiva da Infância de Adolescência e com o Protocolo para Atuação e Julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo compõem significativa contribuição da Justiça do Trabalho no esforço para minimizar a desigualdade real que se apresenta a despeito da igualdade formal já assegurada nos instrumentos normativos disponíveis, a partir da atuação do Judiciário Trabalhista.

O documento apresenta o perfil do magistrado e da magistrada trabalhista como:

Portanto, o(a) magistrado(a) antidiscriminatório, interseccional e inclusivo deve ser capaz de examinar o direito sem partir de um perfil de humanidade dado (o “sujeito neutro e universal”) e, levando em conta as especificidades do corpo em questão, indagar o sentido do texto positivado a partir de uma cosmovisão das estruturas de opressão que o interseccionam. Assim, na condução do processo e na solução do caso, seja capaz de corrigir a violência normativa do texto legal, seja em sua omissão ou, ainda, no tratamento inadequado dado em razão da desconsideração das múltiplas formas de existir enquanto humano, para além da branquitude, da ciganeridade, da heterossexualidade ou da condição de pessoa jovem e sem deficiência. (p.180)

Rico em informações, o Protocolo oferece um roteiro que a seguir se resume, ressalvando que, neste artigo, dá-se destaque aos parâmetros que interessam preponderante a questão de gênero com o viés da interseccionalidade, e, portanto, de raça:

- Para identificação de vulnerabilidade (identidade de gênero, raça ou etnia, orientação sexual, classe), possibilita ao magistrado refletir, a partir da resposta obtida em depoimento da parte, se estão presentes hipóteses de sexismo ou transfobia e considerar tais vulnerabilidades.

Ao indagar como uma pessoa se identifica – e deve fazê-lo sempre protegendo a sua privacidade – é possível vislumbrar sinais de discriminação que podem conduzir a investigação probatória do feito.

No que se refere à raça ou etnia, cabe ao magistrado verificar se há pressuposições de racismo ou xenofobia. A classe em que a pessoa se reconhece abre caminhos para uma visão da vulnerabilidade social que o caso possa conter.

⁷ <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072> acessado em 06.01.2025

Além de encaminhamentos aos magistrados o Protocolo oferece direções para a advocacia, o que ocorre quando orienta sobre a necessária indicação do nome social quando se tratar de pessoas trans desde a petição de ingresso e, na hipótese de pessoa indígena, referir o nome do povo a que pertence em seguida do prenome.

De igual modo, orienta que cabe ao advogado relatar práticas que possam indicar discriminação ainda que vistas socialmente como naturais, mas que sob o ponto de vista antidiscriminatório possam demandar o tratamento inclusivo.

No despacho que recebe a petição inicial, o juízo antidiscriminatório, interseccional e inclusivo deve agir de forma diligente, solicitando, se for o caso, que a parte informe dados que são sensíveis para a percepção das violências estruturais, principalmente em situações envolvendo discriminação no acesso ao emprego, assédio moral e sexual, submissão à condição análoga à escravidão, equiparação salarial, proteção à pessoa gestante e à pessoa lactante, estabilidade no emprego, rescisão indireta, preterição em promoções e transferências, dispensa discriminatória, dentre outras situações potencialmente discriminatórias (Protocolo p.197)

- **Condução do Processo livre de Opressões** (escuta ativa e empática principalmente com pessoas historicamente estigmatizadas). Neste aspecto, o objetivo consiste em evitar que o “processo não seja instrumento de reprodução de violências estruturais, oferecendo ambiente seguro e acolhedor para a produção probatória livre de opressão” (p.196)

- **Decidindo o caso com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva**, o que envolve o reconhecimento das estruturas de violência e a consideração das vivências em que os fatos que lhe foram postos ocorreram, considerando os marcadores de gênero, raça e etnia, de modo a identificar hipóteses de discriminação. Cabe ao magistrado se utilizar do acervo normativo inclusivo como são os precedentes da Corte Internacional de Direitos Humanos.

Os Protocolos de julgamento sob a perspectiva de gênero e raça constituem ferramenta poderosa para a mitigação da discriminação e consistem em mecanismo de freio a discriminação que atinge a condição feminina.

Há que se considerar, em especial, a condição da mulher empregada, e o Direito do Trabalho - onde se abriga a discussão sobre discriminação - é gestado na assimetria entre o capital e o trabalho e está assentado numa relação igualmente assimétrica de poder que é intrínseca a todo contrato de trabalho.

Nesta relação, o trabalhar - obrigação contratual de uma das partes - concretiza-se na entrega da força de trabalho, na entrega de si mesmo e está

infastavelmente ligada a condição humana e, portanto, a dignidade da trabalhadora e do trabalhador.

Contudo, mesmo esta rede protetiva foi historicamente construída por homens, brancos, pertencentes em sua maioria a classe dominante. Trata-se, ainda, de tutela seletiva que alcança apenas uma parte dos trabalhadores e trabalhadoras: aqueles que estão sob o manto do contrato de trabalho formal.⁸

Baseada numa compreensão sob a perspectiva de gênero e raça, a partir dos Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e Raça, da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (Convenção de Belém do Pará), da Convenção 100/OIT que assegura igualdade salarial, da Convenção 101/OIT que veda discriminação no trabalho com base em raça, sexo, cor e religião, dentre outros instrumentos, há que se considerar a demanda para além da perspectiva individual, focando no caráter estrutural da violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

Trata-se de construir caminhos para a redução do um processo estrutural de perpetuação da desigualdade com relação a mulher a partir de caminhos que enfrentam a questão sob a perspectiva estrutural, desvendando as hierarquias que a sustentam.

A despeito das garantias de proteção para tratamento igual ao homem e a mulher, deve se considerar que a desigualdade não se apresenta como fruto da diferença de tratamento, mas em decorrência da condição de subordinação em que a mulher se encontra.

Portanto, enquanto as mulheres estiverem ocupadas na base da cadeia de subordinação, mais subordinadas que todos aos quadros de poder, ocupando postos de menor expressão no processo decisório, a desigualdade permanecerá.

Desmantelar hierarquias estruturalmente consolidadas implica enfrentar a condição de subordinação que a mulher se encontrar, em todas as instâncias, para possibilitar sua realocação em postos superiores e de poder decisório

A quebra da hierarquização entre homens e mulheres, e não apenas a garantia da igualdade jurídica, consiste em ferramenta de enfrentamento e mitigação da desigualdade, pois a violência de gênero é aquela que ocorre em razão de desigualdades estruturais de gênero.

E estas - as desigualdades estruturais - como obstáculos que são, precisam ser atacadas.

Enquanto as mulheres estiverem sub-representadas nas esferas de poder, o olhar feminino não adentra nas estruturas decisórias.

Como retrato desta situação, o Brasil ocupa a 134^a posição (de 193 nações) no ranking de representatividade feminina no Parlamento. Em 2018, 81

⁸ Segundo pesquisa do Pnad Contínua do IBGE, no segundo trimestre 2022, 40% dos trabalhadores brasileiros estavam no mercado informal, ou seja, “vendendo” a sua força de trabalho, sem nenhum direito trabalhista.

senadores foram eleitos e apenas 12 são mulheres. Na câmara, 513 deputados foram eleitos, mas apenas 77 são mulheres. (dados de 2021)

No Judiciário como já demonstrado não é diferente e a sub representação feminina é uma constante.

Na esfera privada, segundo os Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil (IBGE), embora as mulheres representam mais da metade da população brasileira, são minoria até mesmo nos cargos gerenciais (37,4%) e, de forma geral, ganham 77% do rendimento dos homens.

É imperativo o enfretamento da questão pelo viés coletivo como bem manejado nos Protocolos. Neste sentido as demandadas ainda que ajuizadas individualmente devem ser analisadas sob a perspectiva social. Não se pensar que a mulher negra, sozinha, dentro da fábrica, vá lograr êxito *solo* vem uma demanda judicial.

É capital que se estabeleçam práticas que condenem a violência contra a mulher, capaz de fazer frente ao **arcabouço** social hierárquico que molda o Direito do Trabalho, para fazer dele uma estrutura apta a intermediar e propor soluções de afastamento da desigualdade neste ambiente e resgatar o papel de vanguarda que cabe à Justiça do Trabalho.

Esta tarefa, contudo, não é atribuída apenas à magistratura. À advocacia trabalhista cabe papel de destaque e em contribuição a este construto emancipatório diversas associações representativas da advocacia trabalhista vêm elaborando seus Protocolos de atuação profissional sob a perspectiva de gênero.

No desempenho deste compromisso, a Associação Baiana da Advocacia Trabalhista - ABAT - elaborou sua Cartilha Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - Manual Prático da advocacia trabalhista onde destaca:

A advocacia tem uma função importantíssima no sentido de provocar o judiciário a abandonar seus dogmas e os estereótipos de gênero, que em que pese não estejam explícitos na legislação, acabam por fundamentar muitas decisões judiciais. Um caso frequente é o das mulheres trabalhadoras grávidas.

O direito das trabalhadoras gestantes é visto, regra geral, como um tratamento especial dado à mulher, porque o padrão normativo atribui à mulher a obrigação do cuidado familiar (como se família e mulher fossem sinônimas). Aqui, direito é visto como destinado à mulher e não à família, o que acaba consolidando o estereótipo da mulher-mãe, ou da mulher-cuidadora, ou ainda, da não responsabilidade do homem com encargos familiares.

No documento baiano, há enumeração de critérios objetivos para procedimentos quanto à trabalhadora despedida em face de sua condição feminina, tais como saber quantas empregadas mães a empresa mantém em cargos de direção, ou se o local de trabalho estimula a linguagem inclusiva. Orienta, ainda, sobre a imperiosa compreensão pela advocacia acerca da produção do

conteúdo normativo clássico, oriundo majoritariamente a partir de estereótipos discriminatórios, calcado na binariedade da identidade sexo e gênero.

O documento dedica parágrafo relevante no sentido da necessidade da advocacia se utilizar das Convenções internacionais, prática não corrente neste setor, uma vez que lavradas com o padrão normativo dos Direitos Humanos.

O manejo de controle de convencionalidade é prática recente, embora desde 2008 o Supremo Tribunal Federal haja reconhecido o caráter normativo cogente de tais normas a partir do conceito de supralegalidade.

A Cartilha contém ainda orientações à prática da advocacia no que se refere ao atendimento da vítima de violência de gênero oferecendo caminhos interpretativos que permitem a constatação da violência de gênero, muita vez obscurecida pelo silêncio da lei.

É o caso exemplificado no documento sobre a mãe de criança especial que necessita de adequação e muitas vezes de redução de jornada para que possa dedicar-se ao cuidado da prole e a manutenção de seu emprego.

Tal omissão legislativa - diz a Cartilha - acerca da possibilidade de redução de jornada para assistência de filho portador de deficiência, o art. 8º. da CLT autoriza o julgamento com base em princípios e normas gerais de direito, analogia e jurisprudência' (p.16). O documento é rico em orientações, no que se refere à violência e ao assédio, segurança de medicina do trabalho, segregação horizontal e vertical e, o mais importante, convida a advocacia trabalhista a desafiar criticamente as interpretações herméticas, inclusive de índole processual, que desconsideram a condição feminina. Aqui como ali já dito, é necessário fazer a pergunta feminina.

E finaliza:

“Esta é uma cartilha destinada à toda advocacia trabalhista, mulheres e homens, que entendem necessário portanto cumprir com esta obrigação jurídica constitucional e convencional de realizar o princípio da igualdade, aprimorando sua atuação, se capacitando ao uso do Protocolo e direcionando sua atuação sempre à finalidade de realização da justiça social” (p.18)

CONCLUSÃO

A despeito do rico arcabouço normativo, há uma funesta distância entre a vivência das mulheres e a proteção legal que lhes é dedicada. O esforço contido nos diversos Protocolos para julgamento com perspectiva de gênero e dos manuais práticos consistem numa iniciativa importante para diminuição da distância entre a letra da lei e o mundo real.

Para além de uma mudança hermenêutica, os Protocolos e Manuais objetivam expor as hierarquias estruturais existentes e que engessam o direito à

igualdade para em seguida vergá-los. Aplicar os Protocolos é levantar o véu da invisibilidade, fazendo surgir a cultura de respeito à diferença.

O processo judicial é convidado a entrar no baile e cumprir o seu papel inclusivo, permeando de trajes contemporâneos que viabilizem a prevalência do princípio da igualdade real, afastando a divisão sexista do trabalho.

Desigualdades são frutos não do tratamento diferenciado entre indivíduos e grupos, mas, sim, da existência de hierarquias estruturais.

Para tanto é fundamental que se invista no conhecimento acerca das desigualdades estruturais, propiciando a todos os atores do mundo do direito - mas não somente deles - visões concretas dessa desigualdade, de modo a que todos reflitam e constatem a desigualdade estrutural que permeia o próprio processo.

É salutar recomendar-se algumas posturas que contribuem para a mitigação da condição de vulnerabilidade da mulher, e que como contribuição ao debate se sugere.

- Expor a condição humana da trabalhadora, trazendo fotos de sua humanidade aos autos, de modo a confrontar a frieza do papel - ou da dela - com aquela figura humana e sua família.
- Demonstrar a mulher trabalhadora exercendo suas atividades domésticas de modo a ressaltar as razões de sua exaustão e destacar a dupla responsabilidade e tripla jornada a que é submetida.
- Postulação a igualdade de remuneração utilizando parâmetros salariais da empresa e não da trabalhadora.
- Garantir a proteção da identidade da vítima e suas testemunhas.
- Utilizar tratados e convenções internacionais na fundamentação das peças processuais.
- Requerer redistribuição do ônus da prova e consideração do depoimento pessoal como prova indireta considerando que o assédio é uma atitude clandestina
- Despertar o olhar atento do magistrado e da magistrada e de todos os envolvidos no processo.

Enfim, refletir o direito no contexto que demonstre que as desigualdades estruturais têm relevância na controvérsia, que a sociedade impõe mais horas de trabalho às mulheres porque tem mais afazeres do que o seu parceiro, o obriga a subcontratação de domésticas, ratificando o modelo de submissão feminina

Este é uma tarefa que pode ser libertadora para todos os que se comprometem com a construção de uma sociedade mais justa em que a dignidade do homem e da mulher sejam respeitadas em condições de igualdade.

Há que se registrar que esta é um embate que não finda, sendo indispensavelmente abastecido pelo caminhar coletivo que é a luta pela igualdade feminina.

CAPÍTULO 13

BREVES COMENTÁRIOS AO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E O INTERESSANTE AVANÇO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA ACERCA DA TEMÁTICA

*Bárbara Portes Rodrigues de Carvalho
Caio Mário Lana Cavalcanti*

I. O QUE É O JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO?

Em linhas gerais, o julgamento em tela é uma metodologia que leva efetivamente em consideração as especificidades e peculiaridades do gênero das pessoas envolvidas na lide, de modo a evitar discriminações, preconceitos e revitimizações, especialmente no tocante às mulheres, historicamente violentadas e discriminadas, à luz de um machismo de caráter estruturante. Nesse sentido, o julgamento com perspectiva de gênero propicia uma atividade jurisdicional mais justa, um acesso à justiça mais qualificado e, mais que isso, contribui para a promoção do bem de todos, sem preconceitos e discriminações, objetivo fundamental da República Federativa do Brasil.

Em tal contexto, considerando que a magistratura ainda é composta majoritariamente por homens, bem como tendo em vista que o exercício jurisdicional totalmente neutro é uma utopia e um mito, o julgamento com perspectiva de gênero impõe diretrizes que intentam, ao menos, suavizar a construção de um processo discriminatório e, no caso das mulheres, por vezes, misógino. Busca-se, assim, o aprimoramento da jurisdição, sob a ótica do desapego constante às raízes do patriarcado, no afã de privilegiar valores constitucionalmente postos, a exemplo da dignidade da pessoa humana, da igualdade material, da atuação democrática antidiscriminatória, dentre outros.

Não que todos os juízes homens - e, por vezes, algumas juízas -, de forma consciente e deliberada, atuem propositalmente de maneira a reproduzir o machismo e a misoginia em âmbito jurisdicional. Não é sempre assim. Tal atuação, na maioria das vezes, é totalmente inconsciente e involuntária, fruto do machismo histórico e do longo período patriarcal, ainda existente e enraizado;

todavia, ainda assim, há uma perpetuação de atos e decisões judiciais que contribuem para a manutenção de certos e determinados estereótipos, preconceitos, discriminações e imagens sociais, realidade que não condiz com os baluartes reais do Estado Democrático de Direito, que tem na igualdade material, na não discriminação, na diversidade e na dignidade plena nota distintivas.

Daí exsurge a importância de reflexão acerca de um julgamento também sob a perspectiva dos gêneros dos envolvidos, máxime quando há o envolvimento de minorias historicamente reprimidas, não mediante uma única atuação estanque, mas enquanto uma diretriz principiológica, um fazer constante, um caminhar permanente. Acredita-se ser utópico o exercício jurisdicional totalmente isento, afinal, a magistratura é composta por seres humanos que, claro, têm seus conceitos e preconceitos; em contrapartida, é possível e necessário que existam medidas que privilegiem, sobretudo em médio e longo prazo, a suavização e a minoração dos referidos vícios da jurisdição.

Um exemplo comum, até já clássico, acerca da necessidade das reflexões ora postas é a usual – e ainda existente, deve ser frisado – tentativa de imputar à mulher a culpa, ainda que concorrente, pelo assédio sexual/estupros/abusos sexuais/importunações, baseado nas vestimentas utilizadas pela vítima; outro exemplo, igualmente hodierno, é a justificativa do feminicídio fundamentada na denominada legítima defesa da honra, tese que, em que pese comum, já foi declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF n.º 779, “vez que se mostra dissonante da dignidade da pessoa humana, da proteção à vida e da igualdade de gênero.”¹

Tudo isso a indicar e a corroborar que o machismo, a misoginia e as pre-judiciais raízes do patriarcado, frutos do desenvolvimento histórico e social, também naturalmente respingam efeitos na jurisdição, a corroborar a extrema importância das reflexões afetas ao julgamento sob a perspectiva de gênero. Não se trata, pois, como pensam alguns, de frescura e de vitimismo, mas de pauta que merece as devidas análises, ponderações e averiguações, a fim de que a democracia brasileira possa, sempre, estar em contínuos aprimoramento e evolução. Trata-se, enfim, de tema que merece estudo sério.

II. A ATUAÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Sobre a temática, importa registrar que, em 2018, o Conselho Nacional de Justiça já havia instituído, por intermédio da Resolução n.º 254/2018, a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher; bem como, por meio da Resolução n.º 255/2018, a Política Nacional de Incentivo

¹ FAUCZ, Rodrigo; VANZOLINI, Patrícia. Legítima defesa da honra de quem? **Revista Consultor Jurídico**, 18 de dezembro de 2023.

à Participação Feminina no Poder Judiciário. São, sem dúvidas, instrumentos que, respectivamente, contribuíram de maneira relevante para o combate às mais diversas formas de violência contra a mulher e para propiciar a participação real, substancial e efetiva das mulheres no Poder Judiciário, finalidades que dialogam com intentos de um julgamento pautado também pela perspectiva de gênero.

Em 2021, objetivando também a adequação de pautas inerentes à Agenda 2030, o CNJ, pela Portaria n.º 27/2021, instituiu Grupo de Trabalho que, por sua vez, elaborou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que foi efetivamente aprovado por intermédio da Resolução n.º 492/2023, instrumento já existente, com as devidas adaptações, por exemplo, no Chile, na Bolívia, na Colômbia e no Uruguai – o que denota a força do feminismo jurídico latino-americano². O objetivo, em consonância com os termos já afirmados no tópico anterior, de acordo com Andressa Felix Lisboa, Danilo de Oliveira e Marcelo Lamy, é “*direcionar o Poder Judiciário para promover uma atividade jurisdicional mais justa e equitativa.*”³

Dentre as suas diretrizes, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero promove reflexões no âmbito do poder de decisão, que, para além dos métodos decisórios já tradicionais – por exemplo, dedutivo, indutivo, literal e dogmático –, deve ser guiado e complementado por argumentos pragmáticos, consequencialistas e realistas, ideias que garantem a consideração dos vícios estruturantes da sociedade brasileira. Assim, a interseccionalidade é marca essencial do método em comento, que considera não apenas a legalidade estrita, mas as estruturas da sociedade, a realidade, as consequências práticas, os fatos sociais e a complexidade do mundo contemporâneo, ideias privilegiadas também pela Lei n.º 13.655/2018, que alterou substancialmente a LINDB.

Visando à erradicação de costumes que alicerçam a violência de gênero, são necessários a formação e o aprimoramento de todos os agentes do sistema de justiça. Nesse sentido, a Resolução n.º 492/2023 instituiu a obrigatoriedade de capacitação, de magistrados e magistradas, a respeito de direitos humanos, gênero, raça e etnia, em uma perspectiva interseccional⁴.

² Sobre o feminismo jurídico, conferir: SILVA, Salete Maria. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero:** uma análise decolonial e interseccional. João Pessoa: Periodicos, 2024.

³ LISBOA, Andressa Felix; OLIVEIRA, Danilo de; LAMY, Marcelo. Elementos para avaliar a eficiência do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, **UNISANTA Law and Social Science**, v. 13, n. 1, 2024, ISSN 2317-1308.

⁴ Art. 2º Os tribunais, em colaboração com as escolas da magistratura, promoverão cursos de formação inicial e formação continuada que incluam, obrigatoriamente, os conteúdos relativos aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme as diretrizes previstas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, os quais deverão ser disponibilizados com periodicidade mínima anual.

A supracitada resolução também prevê a criação do Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário, o qual terá caráter nacional e permanente, e, dentre outras atribuições, deverá elaborar estudos e propor medidas que visem ao aprimoramento do sistema de justiça em relação às causas que envolvam direitos humanos, gênero, raça e etnia.

Assim, a elaboração de tal documento pelo Conselho Nacional de Justiça traduz um amadurecimento por parte do Poder Judiciário, que avança no reconhecimento de que as influências do patriarcado, do machismo, do racismo e da homofobia permeiam todos os ramos do Direito, não se limitando apenas aos casos de violência doméstica, mas também impactando a interpretação e a aplicação do Direito em diversas áreas, como o Direito Penal, Trabalhista, Civil, dentre outros.

Isso porque, a violência de gênero, em que pese comumente ocorra no ambiente doméstico, não se restringe a ele, uma vez que é marcada por desigualdades estruturais que permeiam a realidade como um todo, podendo ocorrer, não raro, no âmbito do Poder Judiciário e demais instituições, caracterizando o que se denomina de violência institucional, que perpetua condições de vulnerabilidade, opressão e revitimização.

Nesse sentido, o Direito deve se tornar um instrumento emancipatório, para a promoção de mudanças estruturais na sociedade, no que diz respeito à opressão de grupos historicamente marginalizados, sendo uma ferramenta ativa para possibilitar a liberdade, a justiça e a igualdade, em uma perspectiva aristotélica do já conhecido brocardo que aduz que se deve “*tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade*”.

À vista disso, um julgamento imparcial reclama não um magistrado neutro e equidistante, mas sim uma postura ativa de desconstrução de desigualdades históricas. Dessa forma, “*a identificação de estereótipos e o esforço para afastar eventuais prejulgamentos decorrentes de vieses inconscientes auxiliam, portanto, na percepção de uma realidade mais complexa e na construção da racionalidade jurídica mais próxima do ideal de justiça*.”⁵

III. CONCLUSÃO

O protocolo de julgamento com perspectiva de gênero visa à consideração de questões de gênero para a garantia de decisões judiciais mais justas e sensíveis às desigualdades que afetam as pessoas, em função de seu sexo e de seu gênero, de modo a evitar revitimização, bem como a perpetuação de assimetrias e estereótipos.

⁵ Conferir: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado18063720220217620e8ead960f4.pdf>>

Trata-se, destarte, de um conjunto de mecanismos que propiciam uma atuação jurisdicional mais justa e condizente com as bases principiológicas do Estado Democrático de Direito, que, sem dúvidas, à luz da concepção material de isonomia, propugna por uma jurisdição que considere, efetivamente, as mazelas que por anos foram sedimentadas na sociedade brasileira – realidade que, claro, afetou e afeta todos os agentes envolvidos na prestação jurisdicional, a exemplo de magistrados, advogados e promotores de justiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FAUCZ, Rodrigo; Vanzolini, Patrícia. Legítima defesa da honra de quem? *Revista Consultor Jurídico*, 18 de dezembro de 2023.

LISBOA, Andressa Felix; OLIVEIRA, Danilo de; LAMY, Marcelo. Elementos para avaliar a eficiência do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, *UNISANTA Law and Social Science*, v. 13, n. 1, 2024, ISSN 2317-1308.

SILVA, Salete Maria. *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero: uma análise decolonial e interseccional*. João Pessoa: Periodicojs, 2024.

CAPÍTULO 14

A PROTEÇÃO LEGAL DA DIGNIDADE E LIBERDADE SEXUAL DA MULHER: O ASSÉDIO SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Ana Maria Barata

INTRODUÇÃO

O tema escolhido envolve o direito público e o sistema legal protetivo da mulher no serviço público pelo regime sancionatório disciplinar. O direito administrativo há algum tempo se ressente de legislação para o enfrentamento do assédio sexual no serviço público. Entretanto, o direito público do Pará conta com a nova Lei n. 10.560, de 10 de julho de 2024, que, entre outras modificações, promoveu alterações no regime administrativo sancionador disciplinar estadual e, na temática de direito público, insere proteção à dignidade e liberdade sexual da mulher no serviço público. É nesse tema que se pretende promover abordagens sobre o **assédio sexual** como infração administrativa incluída no inciso XXI do rol de infrações previstas no art. 190 da Lei n. 5.810/94, sendo tipificada no § 4º, inciso II, com pena de demissão para a conduta do infrator.

No mérito, a abordagem recai sobre as disposições da Lei n. 10.560/24, que altera o regime disciplinar dos servidores públicos do Estado do Pará, e, em especial, a inclusão do assédio sexual como ilícito administrativo, fornecendo a taxatividade explicativa dessa infração.

A prática de assédio em todas as suas modalidades e outras formas de discriminação, independentemente do gênero, tem sido realidade no serviço público, notadamente contra as servidoras mulheres, em especial na modalidade de assédio sexual, o que impacta negativamente na vida privada, no funcional e no psicológico da servidora.

Poucos são os estatutos que trazem essa previsão, o que mostra um atraso entre o fato e a norma, apresentando dificuldade de enquadramento por falta de expressa previsão legal e, em algumas situações, poderá ocorrer dificuldades

em promover conexidade com alguma regra de textura aberta, que possa, com segurança, servir de tipificação, ficando a vítima à espera de ação penal contra o agressor para promover vínculos sancionatórios com repercussão administrativa-disciplinar.

Assim, a nova lei paraense trouxe propósitos preventivos e repressivos contra o assédio sexual sofrido por servidoras públicas, em face da possibilidade de enquadramento funcional desse ilícito de natureza grave a essa deplorável e preocupante conduta, recorrente no âmbito do serviço público, em órgãos, escolas, universidades, empresas etc.

1. O ASSÉDIO SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO COMO INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA NO REGIME DISCIPLINAR DO ESTADO DO PARÁ

O assédio moral e sexual foram contemplados como infrações administrativas no processo de atualização do regime disciplinar por meio da Lei n. 10.560//24, que incluiu o inciso XXI no art. 190 da Lei n. 5.810/94,¹, tornando essas novas infrações taxativas no serviço público. Entre tantas alterações ocorridas no regime disciplinar, o Estado do Pará, em boa hora, incluiu essas infrações administrativas consideradas graves e apenadas com demissão. Este estudo se concentrará no assédio sexual contra a mulher no âmbito do serviço público.

A lei estatutária, pelo § 4º, do mesmo artigo, inciso I², tipificou o assédio moral, fazendo-o de modo preciso e significativo, preenchendo uma lacuna existente por tanto tempo no serviço público, com tantos casos, causando tristeza e sofrimento às vítimas que precisam manter seu trabalho em ambiente tóxico, em grande parte advindo de chefias, apresentando maior dificuldade de apuração.

Com essas alterações, a lei também pelo § 2º do art. 177, traz a possibilidade de a vítima denunciar ou representar contra o agressor, sem que essa conduta envolva afronta à hierarquia, lembrando que essa proteção se dirige a qualquer agente público que pratique a conduta de assédio, em qualquer modalidade, e, uma vez comprovada, há o dever de a autoridade superior exonerar a chefia e tomar, de imediato, as providências apuratórias e sancionatórias, com todos os reflexos dela decorrentes.

¹ Pratica de assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

² Assédio moral: a conduta praticada no exercício das atribuições do cargo ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham outro servidor ou cidadão a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de exclui-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional”;

O inciso II do § 4º do art. 190, objeto deste estudo, definiu assédio sexual como:

“a conduta de conotação sexual praticada no exercício das atribuições do cargo ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

Margarete Pedroso assim conceitua:

Assédio pode ser definido etimologicamente como: “insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc”. Em termos legais, o assédio sexual consiste numa manifestação sexual, alheia à vontade da vítima, sem seu consentimento, que lhe cause algum constrangimento, humilhação ou medo. Há, portanto, uma finalidade de cunho sexual para os atos de perseguição ou perturbação. (PEDROSO,2022).

O assédio sexual contra a mulher no serviço público tem viés de combate preventivo e repressivo. O caráter preventivo compreende a possibilidade de, havendo a previsão do assédio como infração administrativa com consequências apuratórias e sancionatórias, a pretensão é de que o possível agressor repense em materializar a conduta. No plano repressivo, uma vez ocorrida a conduta, a lei traz a reprimenda grave de demissão, expulsando do serviço público alguém com comportamento indigno à moral administrativa, servindo a prática sancionatória como meio pedagógico exemplar para outras pretensões de mesmo jaez.

A lei envolve como assediante e vítima qualquer pessoa que atue na administração pública e no serviço público, envolvendo as diversas espécies de gênero, porém, na condição de vítima mais constante, está a mulher nas relações de trabalho, e, para fins disciplinares, alcança o agente público agressor, independentemente do vínculo que possam ter.

Significa que, ao praticar assédio sexual contra servidora ocupante de vínculo funcional, a conduta ilegal do agressor/servidor será apurada. O acusado terá garantidas todas as proteções legais do devido processo legal, incluindo o contraditório, a ampla defesa e julgamento justo. Se for o caso, serão aplicadas as penalidades expressas no art. 183, incisos III a VII, que se constituem em penas expulsivas, uma vez que a lei considera o assédio sexual infração gravíssima.

Portanto, se o servidor/agressor praticar assédio sexual contra servidora ocupante de cargo efetivo, cargo em comissão, regime de emprego ou regime temporário, ele sofrerá as cominações legais. Entretanto, a administração pública não se limita a esses vínculos, mas também atua por meio de contratos,

ajustes, convênios, entre outros. No serviço público, há trabalhadoras com vínculos precários, tais como: serviços de estágio, terceirização, pesquisa, consultorias, serviços prestados em regime de cessão e outros tipos de ajustes.

Nesse perfil, indaga-se: é possível o servidor público assediador vir a perder o cargo por demissão se o assédio se efetivar contra mulher que atue na administração pública mediante vínculos precários? Ou o sistema sancionatório para esses casos migra apenas para o âmbito criminal?

A administração pública, ao estabelecer relações jurídicas com terceiros, ainda que por meio de vínculos precários, assume a obrigação de garantir a segurança e a integridade física e moral dos indivíduos envolvidos em suas atividades. A responsabilização civil e administrativa da administração decorre do princípio da legalidade e da necessidade de reparar os danos causados por atos ilícitos ou omissões praticadas por seus agentes, independentemente da natureza do vínculo que os une à entidade.

No âmbito civil, dependendo da gravidade e dos reflexos da conduta praticada por agente público, o Estado poderá responder por danos materiais e morais causados à vítima no plano indenizatório.

Além disso, há dificuldades de comprovação de condutas assediantes, em razão de a prática da infração se constituir de modo sorrateiro, disfarçado, dissimulado, podendo reduzir o entrave quando o assédio está registrado por gravações, filmagens, entre outras mídias, caso estas façam parte do contexto do assédio.

A responsabilidade administrativa consiste no dever de a autoridade instaurar processo administrativo disciplinar contra o servidor assediante, e, caso este seja responsável, o órgão acusador deve aplicar as penalidades previstas em lei, independentemente de a vítima ter ou não vínculo permanente com a administração pública, pois a lei pune o assédio praticado no âmbito das atribuições do cargo ou em razão dele.

Outro reforço a essa interpretação é que o assediante não poderá ficar impune em face da conduta grave praticada, por não ter a vítima vínculos de permanência com a administração pública, pois acabaria por legitimar a impunidade, o que poderia ser motivo para que a situação venha a se repetir. Portanto, o assediador responde administrativamente por conduta de assédio sexual, independentemente do vínculo que a vítima detenha com a administração pública.

Muitas outras situações ocorrerão envolvendo hipóteses de assédio sexual com repercussões de externalidades e que precisam ser mais bem delimitadas, apuradas e comprovadas, de modo que o assediador não se aproveite de alguma omissão ou imperfeição redacional da regra para pretender se livrar do PAD e da demissão.

Em outro contexto, a lei estadual não trouxe expressamente a configuração de tipificação no caso de estupro, importunação sexual, registro não

autorizado da intimidade sexual, entre outros, que possam ocorrer no âmbito do serviço público, especialmente em escolas públicas tendo como vítimas crianças e adolescentes com alta carga de vulnerabilidade e dificuldade de se defender desses ataques. Este, sendo o mais doloroso problema a ser enfrentado, exigindo breves soluções.

Para estas hipóteses, defende-se a interpretação de que a lei contemplou essas condutas dentro ou fora do ambiente de trabalho quando envoltas em vínculos de trabalho, pois essas infrações também estão tipificadas como crimes, mesmo que não estejam previstas de modo preciso na lei. Desse modo, passam, também, a configurar violação ética, porquanto as condutas se mostram incompatíveis com a função pública, podendo as mesmas ser alcançadas pelo direito administrativo sancionador disciplinar pelas alterações contidas no art. 190, inciso I, da Lei n. 5.810/94³. Portanto, é uma hipótese de, por essa regra, ser possível responder aos problemas acima identificados, pois o estupro e a importunação sexual são crimes previstos no art. 213 do CPB com conexão na lei estadual.

Em outras condutas ocorridas fora do serviço público, mas que se configure como crime, embora possa não ter relação direta com o exercício das atribuições do servidor, porém configure violação ética que o torne incompatível com a função pública, é possível a responsabilidade, conforme o § 3º, inciso I do art. 190⁴.

Para melhor precisão de aplicação da lei e segurança jurídica, é preciso ampliar o âmbito interpretativo da norma, ainda que a regra sancionadora não tenha abrangido explicitamente algumas situações externas, mas que estas tenham relação direta com o conteúdo e finalidade da norma, marcadas pelo vínculo funcional, devendo a administração pública, por meio de suas procuradorias, elaborar súmulas, orientações normativas, pareceres vinculativos, conforme bem expressou a Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro-LINDB em seu art. 30⁵ objetivando a melhor interpretação e aplicação da norma, em favor da dignidade e liberdade sexual da mulher, para a eficácia do direito administrativo sancionador disciplinar neste particular.

Para todos os casos, a apuração e o sancionamento se fazem necessários porque a administração pública precisa recompor a ilegalidade praticada, mediante instrumentos legais, evitando, entre outros, o agravamento de suas

³ I- prática de atos também tipificados em lei como crime, vitimando a Administração Pública, seu patrimônio, o administrado ou servidores no exercício de suas funções.

⁴ I- prática de atos também tipificados em lei como crime que não tenham relação direta com o exercício das atribuições do servidor, mas que configurem violação ética que o torne incompatível com a função pública;

⁵ As autoridades públicas devem atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas, inclusive por meio de regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas.

responsabilidades em situações omissivas, de culpa *in eligendo e in vigilando*, ou mesmo por prevaricação ou condescendência criminosa.

Analisando especificamente a regra que tipifica o assédio sexual no serviço público, vê-se que o assediante é servidor público com vínculo funcional com a administração pública, cuja conduta apresenta conotação sexual contra a assediada, servidora pública. A conduta é praticada no âmbito da repartição pública, manifestada por atuação física com ou sem violência, podendo estar representada por palavras, gestos, ou outros meios, propondo ou impondo conduta ilegal vexatória, contra a vontade da assediada, mediante sua recusa ou repulsa, violentando sua liberdade sexual, causando-lhe constrangimento, traumas e sofrimentos.

A autoridade, tomando conhecimento de práticas contra a liberdade sexual de servidora pública, e, uma vez exercido o juízo de admissibilidade, deve imediatamente, instaurar processo administrativo disciplinar, para apurar os fatos, com as garantias constitucionais e legais, e, comprovada a responsabilidade do indiciado, aplicar-lhe as penalidades cabíveis.

Entre as penalidades aplicadas ao assediante estão a pena de demissão, aplicável ao indiciado ocupante de cargo efetivo. Sendo o assediante ocupante apenas de cargo em comissão ou de função gratificada, a penalidade será de destituição de cargo em comissão ou de função gratificada, respectivamente. Entretanto, sendo o infrator ocupante de função temporária, a pena é de demissão, conforme expressa o art. 183, incisos de III a VII da lei estadual.

Defende-se que o assediante com vínculos precários, de imediato a administração deve rompê-los, pela perda da confiança, sem prejuízo do processo administrativo disciplinar.

Entretanto, poderão ocorrer situações em que o assediante solicite seu desligamento do serviço público, antes que a conduta seja do conhecimento da autoridade superior, imaginando que, por isso, ficará imune ao PAD. Para esse fim, a lei tratou de impedir situações que ainda não estavam contempladas na lei.

Desse modo, nas hipóteses em que haja pedido de exoneração, mesmo que os assediantes já estejam fora dos quadros administrativos, deve ser instaurado processo administrativo disciplinar e havendo condenação; para o servidor efetivo, a exoneração será convertida em demissão; para o servidor comissionado, a exoneração será convertida em destituição do cargo em comissão ou de função gratificada; para o servidor temporário, o distrato será convertido em demissão, para que estes suportem os efeitos das condenações.

Lembrando que a pena de demissão e as demais de mesma natureza, em qualquer hipótese, incompatibilizam o servidor para nova investidura em cargo público estadual pelo prazo de 10(dez) anos, a teor da alteração havida no

art. 195 do RJU estadual, tendo em vista que não há no direito brasileiro pena perpétua, a lei atendeu ao que decidiu o Supremo Tribunal Federal⁶.

Importa esclarecer que essas sanções gravíssimas de cunho expulsivas não ingressam na dosimetria para a comutação da pena, no sentido de minorá-la, porque o § 2º do art. 184 do regime disciplinar estadual veda a aplicação de atenuantes previstas no art. 183, devendo a autoridade julgadora ater-se à vinculação das penas previstas nos arts. 189 (suspensão) e 190 (penas expulsivas) da mesma lei, ou seja, o julgador não poderá migrar da pena de demissão para a suspensão e nem de suspensão para a demissão. A regra atende ao que decidiu o STJ pela Súmula 650⁷, para a pena de demissão e suas equivalências de perda do cargo, emprego ou função.

Entretanto, para as demais penas, a dosimetria prevista no art. 184 deve ser aplicada, especialmente para a pena de suspensão. Esta admite certa dose de discricionariedade entre o limite de 1 (um) a 90 (noventa) dias, conforme a gravidade do fato e considerando atenuantes, agravantes, reincidência na vida funcional e o acervo do art. 28 da LINDB.

Aqueles que atuam no processo disciplinar que apura o assédio sexual devem adotar algumas cautelas na condução do caso, tais como: decretar sigilo para não expor a assediada; possibilidade de suspender cautelarmente o assediante para evitar contato com a vítima ou com testemunhas que vão depor no processo. Caso isso não seja possível, poderá, justificadamente, promover sua relotação para outro departamento, evitando a proximidade com a assediada; garantir o direito de a vítima, durante seu depoimento, de não contar com a presença do acusado, aplicando-se por analogia o art. 217 do CPP, podendo o depoimento da vítima ser tomado por videoconferência; ou, não sendo possível, impedir a presença do acusado, desde que isto lhe cause sentimentos de humilhação, temor ou constrangimento, embora a presença do defensor seja garantida, devendo ser concedido tratamento prioritário à vítima, impedindo estratégias de defesa que promovam constrangimentos, assegurando a preservação da dignidade e intimidade da depoente.

Nesse aspecto, Margarete Pedroso lembra que devem ser evitadas algumas situações no PAD, tais como:

Inadmissíveis, portanto, as narrativas ou provas, no bojo do processo disciplinar, que reforçam estereótipos morais e de gênero, que revitimizem a vítima de assédio sexual ou de qualquer outro ato atentatório à dignidade sexual, sob pena de se constituir em nova violência de gênero, travestida de violência processual (PEDROSO, 2022).

⁶ ADI 2975-STF.

⁷ A autoridade administrativa não dispõe de discricionariedade para aplicar pena diversa da demissão quando caracterizadas as hipóteses prevista no art. 132 da Lei nº 8.112/90.

Essas precauções e garantias promovem segurança na condução do processo disciplinar e confiança da vítima que o processo será conduzido de forma protetiva e imparcial.

A autora chama atenção para a aplicação do art. 400-A, do Código de Processo Penal, como: zelo pela integridade física e psicológica da vítima, circunstâncias alheias ao fato em apuração, utilização de linguagem, informações, material que ofendam a dignidade da vítima ou de testemunhas. Essas precauções são bons exemplos a ser seguido no PAD.

Demonstrando as consequências que o assédio sexual ou o estupro podem causar na vida da mulher vítima dessa conduta, Margarete Pedroso aponta que:

O assédio gera na vítima um grande sofrimento, em alguns casos provoca danos físicos e psicológicos incalculáveis, como alterações no sono, palpitações, sentimento de vergonha, isolamento, irritabilidade, redução da autoestima, hipertensão arterial, depressão, síndrome do pânico, e reflexos na vida familiar, social e afetiva, por isso o assédio é tratado como uma violência grave. Os reflexos na saúde da vítima de assédio podem ocasionar incapacidade laborativa temporária ou permanente ou até mesmo a morte (índices de suicídio). (PEDROSO, 2022).

Assim, no serviço público, o Estado precisa proteger a mulher implementando programas de enfrentamento à prevenção ao assédio sexual, que é a medida mais eficaz para a paz social, de modo a evitar danos dos mais diversos tipos, não só para a assediada, mas também para a administração pública que precisa lidar com a falta de credibilidade, desconfiança, tumulto na rotina de trabalho, abalo à moral administrativa, desconforto, cobranças sociais, e despesas com a instauração de PAD, sem contar com a possibilidade de ações indenizatórias por danos, principalmente quando há omissão e protelação na tomada de providências.

Nesse mesmo sentido, defende aquela autora:

Entendemos que o Estado deva atuar, também, no aperfeiçoamento das políticas públicas que garantam a educação, a informação aos agentes públicos e a prevenção do assédio sexual no serviço público, bem como na criação de estruturas de acolhimento que assegurem que as mulheres/vítimas tenham acesso a canais de denúncia e, posteriormente, encontrem pontos de apoio em seus locais de trabalho, de estudo ou de atendimento ao cidadão. (PEDROSO 2022).

Dante desse panorama, extrai-se que a previsão e a tipicidade da regra sancionatória se mostram necessárias e relevantes, devendo a administração interpretar, aplicar a lei e conduzir o processo sancionador disciplinar com seriedade, devendo ofertar treinamentos à comissão disciplinar, preferentemente

constituída de mulheres, presidida por quem detenha conhecimentos jurídicos, atentando, especialmente, para os procedimentos protetivos da integridade e dignidade da vítima.

CONCLUSÃO

O assédio sexual é tema que deve ser enfrentado por toda a sociedade exigindo-se medidas de proteção à dignidade e liberdade sexual da mulher. No âmbito do serviço público, o Estado precisa de políticas de enfrentamento a essa realidade, por ser no ambiente de trabalho onde a mulher desenvolverá, por muito tempo, sua vida profissional, e não poderá, diante de agressões por assédio sexual, conviver em ambientes hostis, de violência dos mais variados tipos, provocando sofrimentos prolongados, causando debilidade à sua saúde física e mental, para que a administração não tenha que conviver com grandes impactos negativos no serviço público e perante a sociedade, pois tem como dever manter a ordem, a paz e eficiência no serviço público.

Abre-se destaque especial para o serviço público educacional em todos os níveis, notadamente no ensino fundamental e médio, necessitando dever de proteção contra agressões daqueles, que, de algum modo, detêm parcela de poder e vínculo de hierarquia perante alunos e alunas, para que estes não desenvolvam traumas físicos, emocionais e psíquicos, que certamente desaguará em responsabilidade estatal, logo, o assédio sexual, estupros e outros crimes sexuais no âmbito escolar, praticado por agente público contra meninos e meninas, devem ser a maior preocupação estatal.

O Brasil precisa transformar os séculos de exclusão e violência contra a mulher, especialmente a mulher negra, com políticas públicas de enfrentamento preventivo e repressivo eficaz contra o assediador. Diante do panorama machista e misógino ainda existente, pesquisas mostram avanços significativos de violência contra a mulher, com dados alarmantes. Os governos precisam assumir compromissos de enfrentamento dessa abjeta conduta criminosa, com ações positivas e afirmativas voltadas à extinção ou redução desse vergonhoso quadro de violência.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)] *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jul. 2024. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 15 out 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.655, de 25 de abril de 2018*. Inclui no Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), disposições sobre segurança jurídica e eficiência na criação e na aplicação do direito público. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13655.htm. Acesso em: 24 jul 2024.

BRASIL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 2975/STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2159610>. Acesso em: 12 jul 2024.

BRASIL. SÚMULA 660/STJ. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?b=SUMU&sumula=660>. Acesso em: 12 jul 2024.

DIAS, Isabel (2008), “Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual”. Sociologia, problemas e práticas, n.º 57, 2008, pp.11-23.

PARÁ. Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará. Pará, PA. Disponível em: <http://lex.pge.pa.gov.br/atos/view/979>. Acesso em: 20 jul 2024.

PEDROSO, Margarete Gonçalves. O assédio sexual como infração disciplinar. R. Proc. Geral Est. São Paulo, São Paulo, n. 95: 225-258, jan./jun. 2022. Disponível em <https://doi.org/10.22491/0102-8065.2022.v95.1318>, acesso 18.jul.2024, pp.227-237-253-254.

CAPÍTULO 15

O CAMPO JURÍDICO, AS QUESTÕES DE GÊNERO E A ADVOCACIA FEMININA SOB A PERSPECTIVA PSICOSSOCIAL DA TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

*Alexandra Rodrigues de Souza Cruz
Raysa Antonia Alves Alves*

1. INTRODUÇÃO

As representações sociais sobre gênero no Brasil, estruturadas a partir do compartilhamento de sentidos em contextos socioantropológicos marcados por práticas orientadas patriarcais e sexistas, desempenham um papel crucial na forma como as mulheres advogadas são percebidas e tratadas no âmbito do Poder Judiciário.

Parte-se da premissa de que a dinâmica das relações sociais no âmbito jurídico e as representações sociais são profundamente interligadas, pois, as representações sociais desempenham um papel crucial na organização e compreensão da realidade jurídica, política e social. Diante da necessidade de uma maior delimitação do campo de estudo em questão, este trabalho está orientado à resposta do seguinte problema de pesquisa: As teorias das representações sociais podem servir de referencial teórico para compreensão das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no exercício da advocacia?

Aqui, o Poder Judiciário será compreendido a partir das lentes de Pierre Bourdieu e sua teoria sobre o mundo social. O sociólogo francês concebe o Direito como um campo de forças estruturado, no qual dinâmicas comportamentais são influenciadas por fatores externos à própria lógica jurídica. Esta perspectiva direciona a análise aqui empreendida e conduz à necessidade de adotar uma postura que, ao lidar com um campo onde ocorrem relações sociais concretas e dinâmicas, não permite uma avaliação restrita à dogmática jurídica.

E é com o intuito de compreender o direito para além de suas próprias razões, como um produto das relações sociais subjacentes a ele, que a TRS desporta enquanto um instrumental capaz de trazer à tona outros elementos

que permitam a compreensão da complexidade do direito e de suas formas. Por sua vez, Jodelet (2009) nos permite entender que as representações sociais de gênero afetam tanto o comportamento dos agentes do direito quanto os resultados dos processos judiciais, contribuindo para desigualdades estruturais que muitas vezes não são explicitamente reconhecidas, mas estão enraizadas nas práticas da advocacia feminina.

A hipótese levantada é a de que a abordagem metodológica com base nas representações sociais permitiria entender como o conhecimento do senso comum sobre gênero influencia no exercício da advocacia pelas mulheres advogadas. Sobretudo pela potencialidade deste referencial em revelar quais conhecimentos práticos orientam o processo de interpretação e tomada de decisão no campo jurídico.

Será executada pesquisa do tipo pura ou básica, posto que seu objetivo geral é entender como a TRS pode servir como instrumental teórico aplicado à análise das relações de gênero no Poder Judiciário brasileiro. Ainda, a investigação será em nível exploratório¹, posto que a literatura sobre o tema disponível nas bases de dados consultadas é exígua.

Por fim, será conduzida pesquisa bibliográfica, por meio da qual seja possível reunir e sistematizar trabalhos científicos já publicados em língua portuguesa sobre o tema, com o fim último de esclarecer e sistematizar quais as conclusões já encontradas sobre o problema formulado ou quais serão possíveis elaborar a partir das contribuições científicas já existente sobre as temáticas que se entre cruzam nesta investigação (Marconi; Lakatos, 2020).

2. IMPLICAÇÕES DAS QUESTÕES DE GÊNERO NA ADVOCACIA FEMININA

A história das mulheres é sempre uma história de luta. Muito além da luta por direitos, trata-se da luta pela sobrevivência em um mundo quase sempre dominado por homens. A vida feminina representa a busca de um lugar ao sol; de afirmação na família, na profissão e no mundo. Não é o objetivo específico deste trabalho abordar o histórico feminino na construção da sociedade, mas é necessário ressaltar, desde já, o mérito das mulheres que, desde os tempos mais remotos, buscam o direito e os meios para exercer sua intelectualidade e construir sua independência através do exercício profissional.

¹ Nos termos propostos por Antonio Carlos Gil, a pesquisa exploratória tem o objetivo de “proporcionar visão geral, do tipo aproximativo, acerca de determinado fato.” (1999, p. 43). Para o autor, este tipo de pesquisa é adequado a investigações cujo tema escolhido é bastante abrangente e quando sobre ele deseja-se oferecer um panorama geral sobre os principais fatores que conduzem a necessidade e ou possibilidade de revisão de ideias e conceitos, tal como no presente estudo (GIL, 1999, p. 43).

Em 1929, na obra “Um teto todo seu”, a escritora Virginia Woolf relata que recebeu convite para palestrar em duas famosas faculdades para mulheres em Londres acerca do tema “Mulheres e Ficção”. Em seus estudos e pesquisas para a palestra, a autora concluiu que para que uma mulher da época pudesse realizar qualquer tipo de produção profissional necessitava, no mínimo, de “um quarto todo seu e 500 libras por ano”. Dessa forma, a autora traça o enlace indissociável entre gênero e sociedade e estabelece, do ponto de vista metodológico, a relação entre feminismo e materialismo. O domínio ideológico subordinado ao domínio econômico.

Durante muitos séculos a mulher não pôde ter o mesmo desenvolvimento profissional que o homem, simplesmente porque não tinha os mesmos direitos materiais que ele: não possuía dentro do lar um quarto, um canto, um refúgio sossegado para trabalhar sem a interrupção dos filhos, do marido e dos afazeres domésticos. Não possuía a mínima base financeira para investir em si mesma: comprar livros, realizar cursos ou participar de eventos universitários.

Em uma analogia do trabalho de Woolf com a autora contemporânea Soraia da Rosa Mendes (2021, p.01), no que compete ao papel da mulher no campo jurídico, o “teto” ou “quarto” reservado é prioritariamente o banco dos réus. A exclusão das mulheres das profissões jurídicas foi precedida pela exclusão do campo acadêmico e literário; como já desenhado por Woolf; e, é só no século XIX que o exercício da advocacia pelas mulheres se torna uma possibilidade (Mendes, 2021, p.01).

Reputa-se que a primeira advogada brasileira, Myrthes Gomes de Campos, somente tenha conseguido ingressar no quadro de sócios de um Escritório de Advocacia no ano de 1906. Daí, foram necessários mais 55 anos para que a primeira Juíza brasileira fosse empossada, e mais 46 anos até que Ellen Gracie passasse a integrar o quadro de ministros do STF, já em 2000 (Mendes, 2021, p.03).

Atualmente, segundo dados da OAB nacional, divulgados neste ano de 2024, na advocacia brasileira existem 50% de mulheres, 49% de homens e 1% pertencente a outras identidades de gênero. Seria, portanto, uma profissão majoritariamente feminina. Contudo, embora já existam diversas mudanças no contexto atual do mercado de trabalho feminino e, como mencionado, especialmente no campo jurídico; a maior representatividade feminina na carreira não significa vitória completa quando se observa que os discursos jurídicos, no mais das vezes machistas, não se alteraram.

O Poder Judiciário é exercido por homens, os quais perpetuam os estereótipos que já estão presentes no meio social de maneira enraizada. Consoante a isso, a última pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2019), apontou por meio do Diagnóstico de participação feminina no Poder Judiciário, que o Poder Judiciário brasileiro é composto em sua maioria por magistrados do sexo masculino, com apenas 38,8% de magistradas em atividade.

Como bem coloca Mendes (2017), no mundo jurídico, as mulheres sempre foram mais “faladas” do que efetivamente puderam falar. Ou seja, são muito mais objeto e, de certa forma, reféns, dos discursos jurídicos do que seus sujeitos. De nada adianta um quantitativo de mais mulheres na advocacia do que homens se as delimitações da carreira forem impostas pelo sexo masculino. De nada adianta ter números e não ter voz.

Assim, não se pode olvidar que a advocacia feminina no Brasil ainda está intrinsecamente ligada a questões sociais de gênero que são produzidas e reproduzidas nas entranhas do Poder Judiciário não apenas pelos sujeitos masculinos que o compõem, mas também pelas próprias mulheres.

3. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO NO CAMPO JURÍDICO

O sociólogo francês Pierre Bourdieu concebe o Direito como um campo de forças estruturado, no qual dinâmicas comportamentais são influenciadas por fatores externos à própria lógica jurídica. Nelas, os sujeitos autorizados a participarem deste campo dizem o direito, a despeito daqueles que não são agentes especializados vinculados ao Poder Judiciário (Bourdieu, 1989, p.253). Dentre a vasta possibilidade de relações sociais que exsurgem no âmbito do Poder Judiciário, este trabalho dará destaque às relações de gênero, com especificidade para aquelas constituídas em torno da mulher advogada.

Conforme afirma Bourdieu (1989) existe uma “realidade sexuada” criada pela sociedade, onde a diferenciação entre os sexos biológicos é construída e, em razão dela, o entendimento mítico da existência de relação de dominação dos homens sobre as mulheres, torna-se algo enraizado. Descreve também o autor que o homem aprende a lógica da dominação e superioridade masculina enquanto a mulher aprende a silenciar e aceitá-la. A desigual distribuição de poder entre gêneros sustenta-se, portanto, numa extensa rede de representações sociais que os indivíduos vão tecendo no dia-a-dia, ainda que de forma inconsciente, para compreenderem a si e aos outros, bem como, se organizarem socialmente.

Tal dominação masculina mencionada por Bourdieu e que, hodiernamente denomina-se de machismo; funciona como uma espécie de “máquina simbólica”, a qual é frequentemente reafirmada e legitimada por meio dos mais variados ambientes, formas e peculiaridades, como em divisões de trabalho, o espaço na política e papéis sociais em geral. Por se identificar em um lugar de superioridade hierárquica o homem se vê na necessidade de diminuir a mulher, e acaba por fazê-lo nas mais variadas esferas.

Desta forma a mulher aprende que diante dos homens ela deve silenciar, aprende a duvidar de si mesma e, consequentemente, muita das vezes deixa o

homem decidir. A obra de Rebeca Solnit (2017), na qual publicou o trecho transrito acima, se intitula: “os homens explicam tudo para mim”; e nela a autora coloca que, tamanhão é o sentimento de superioridade masculina que ao se deparar com mulheres estudadas e empoderadas de conhecimento o homem se porta de modo a querer explicar a ela o assunto que esteja em pauta.

Por isso, quando a mulher profissional se coloca a questionar ou contestar seus colegas de profissão do sexo oposto, especialmente quando estes ocupam algum tipo de cargo de poder; a reação masculina vem questionar não apenas o conteúdo debatido, mas também a capacidade e o desempenho da mulher ao falar (Solnit, 2017, p.136). A mulher é colocada como símbolo de irracionalidade, impulsividade e inexperiência; o que gera descrédito e uma representação social pejorativa acerca das profissionais do meio jurídico e; principalmente acerca daquela que não ocupa cargo de Poder: a advogada.

3.1. OS SUJEITOS DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE AS MULHERES ADVOGADAS

De acordo com a teoria das representações sociais (Jodelet, 2009), toda representação social é relacionada a um objeto e a um sujeito. Nesta análise o objeto são as mulheres advogadas e os sujeitos correspondem aos atores do campo jurídico. Assim, segundo a autora, as representações sociais podem ser relacionadas a três esferas de pertença: a da subjetividade, a da intersubjetividade e a da transsubjetividade.

A esfera de intersubjetividade remete às situações que contribuem para o estabelecimento de representações elaboradas na interação entre os sujeitos, nos discursos formulados e nos diálogos compartilhados; comumente de forma verbal e direta. São modos de transmissão de informação, construção de saberes e, consequentemente, do estabelecimento de poderes. Esse tipo de troca é bastante característica no campo jurídico, levando-se em consideração seu contexto comunitário e organizacional (Jodelet, p.26).

Este senso comum teórico dos juristas na verdade se constitui como um conjunto de ideologias, às quais são colocadas em prática quando do exercício do trabalho profissional destes sujeitos. A partir destas ideologias, serão produzidos atos judiciais e significados socialmente legitimáveis os quais, na imensa maioria das vezes, não tem a pretensão de construir um objeto de conhecimento sobre a realidade social, mas apenas de justificá-la por meio de um conhecimento pré-estabelecido (Mendes, 2021, p.36).

Infelizmente para as mulheres advogadas, a linha de conhecimento preestabelecida é a do patriarcado, o qual impõe o domínio masculino nas mais diversas Instituições e, inclusive no Judiciário. Assim, como já corroborado acima pelos dados atuais do CNJ, os homens assumem os espaços públicos

de poder e para as mulheres sobram as profissões e ofícios privados (Mendes, 2021, p.92).

O patriarcado, conforme Mendes (2021, p.92): “qualifica as relações entre os sexos ao evidenciar o vetor de dominação e exploração do homem sobre a mulher presente em sociedade”. Ou seja, ao se falar sobre a construção social de gênero, necessariamente há de se esbarrar nas representações sociais, posto que é necessário fazer referência a espaços, papéis e estígmas (Mendes, 2021, p.92).

A proposta de utilização da Teoria das Representações Sociais como instrumental teórico aplicado à análise dos desafios, limitações e preconceitos enfrentados pelas advogadas no jurídico brasileiro vem justamente com o escopo de inverter papéis, fazendo com que está mulher que, até então é objeto dos mais variados tipos de representação pelos homens do meio jurídico; assuma seu legítimo lugar de sujeito e faça ouvir sua voz.

4. A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS ENQUANTO INSTRUMENTO TEÓRICO PARA COMPREENSÃO DOS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES ADVOGADAS

Objetiva-se, portanto, que o estudo, a percepção e compreensão das representações sociais existentes no campo jurídico se oriente para as relações entre pensamento e mudança social, a fim de proporcionar efetiva realização dos direitos profissionais das mulheres. Para tanto, no que se refere aos aspectos psicossociais, é necessário que os atores da relação jurídica deixem de ser meros sujeitos passivos receptores das representações sociais e assumam o papel de agentes (Jodelet, 2009, p.16).

Ou seja, a implantação dos estudos realizados acerca da Teoria das representações sociais no campo jurídico precisa considerar não apenas o contexto social da representações mas também os indivíduos que estão inseridos em e são influenciados pelas redes e contextos sociais; justamente porque, como explicita Jodelet (2009, p.16), o sujeito não pode ser visto como indivíduo isolado em suas perspectivas, mas sim como ser autenticamente social, o qual não apenas se deixa influenciar pelas representações mas também influencia na construção destas.

Neste mesmo sentido, Guattari também entende pela possibilidade de mudanças pois, afirma que ainda que a subjetividade humana seja, no dias atuais, fortemente controlada por dispositivos de poder e de saber, que os deixam reféns das figuras mais retrógradas da sociabilidade; existem “formas alternativas de reapropriação existencial e de autovalorização que podem se tornar amanhã a razão de vida das coletividades humanas e dos indivíduos que se recusam a se abandonar à entropia mortal característica do período que nós atravessamos” (Guattari, 1986, p. 18).

Novos modos de subjetividade permitem aos atores dos campos de forças a possibilidade de escolhas racionais e a capacidade de oposição aos constrangimentos do sistema (Jodelet, 2009, p.16). No campo de forças jurídico, compete aos sujeitos com as ideologias que fomentam as representações sociais que lhes são impostas através dos dogmas do Direito e intervir, de maneira autônoma, no sistema das relações sociais, como detentor de suas decisões e senhor de suas ações.

Este “retorno do sujeito” vai requerer, portanto, um reconhecimento – no campo jurídico – da reivindicação identitária das mulheres advogadas. Elas almejam liberdade, afirmação de suas singularidades e particularidades de modo real, e não apenas na lei escrita. Desejam reconhecimento perante os outros e por si mesmas. Como bem resume Jodelet (2009, p.11): “A nova demanda social é aquela “do direito a ter direitos”; a ideia de sujeito é convocada pela “transformação de uma consciência de si que se torna mais forte do que a consciência das regras, das normas e das exigências dos sistemas em que se vive e age”.

Reconhecer a importância das reivindicações identitárias nas lutas pela dominação e reconhecimento social significa conceder efetivamente às mulheres os Direitos Humanos e, principalmente, à igualdade material; que a lei tanto afirma que já lhes foram atribuídos. As leis que amparam profissionalmente as mulheres somente deixarão de ser símbolo e ganharão concretude quanto estas mesmas mulheres desenvolverem uma percepção de si constitutiva da sua identidade (Chartier, 1989).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo pretende lançar luzes no campo científico e acadêmico acerca da relevância da teoria psicológica das representações sociais para a análise das questões psicossociais que envolvem o gênero no exercício da advocacia pelas mulheres.

Tal necessidade desponta uma vez que as representações sociais sobre gênero no Brasil, estruturadas a partir do compartilhamento de sentidos em contextos socioantropológicos marcados por práticas orientadas patriarcas e sexistas, compreendidas como sistemas de valores cujos elementos integrados possuem ordem cognitivo e afetiva, ideias e práticas que servem para interpretar e estruturar a realidade social; desempenham um papel crucial na forma como as mulheres são percebidas e tratadas na sociedade e, principalmente no meio jurídico.

Isto conduz a compreensão de que os papéis socialmente atribuídos aos gêneros e as representações sociais são profundamente interligados, pois, as representações sociais desempenham um papel crucial na organização e compreensão da realidade jurídica e social. Delimitando o campo de estudo, este

trabalho se voltou para a verificação da aplicação da Teoria das Representações Sociais à prática da advocacia por mulheres.

Assim, primeiramente, foi preciso buscar dados aptos a confirmar que as questões psicossociais de gênero efetivamente impactam no exercício da advocacia pelas mulheres. Verificou-se que, segundo dados atuais da Ordem dos Advogados do Brasil, o exercício da advocacia nacional se dá majoritariamente por meio de mulheres advogadas. Contudo, em análise de dados também atuais do Conselho Nacional de Justiça, verifica-se que a ocupação dos cargos públicos por mulheres no Poder Judiciário Nacional ultrapassa pouco mais de 1/3 das vagas.

De posse de tais informações, foi de fácil constatação que, em que pese nos dias atuais exista ampla participação das mulheres na advocacia; isto não significa, por si só, que o exercício profissional delas seja pleno, posto que, em diversos momentos profissionais ficam submissas à extensa dominação masculina e a representações sociais de cunho machista que são propagadas no Judiciário. Desse modo, o quantitativo numérico de advogadas não pode ser analisado como dado exclusivo, sem levar em conta a influência das representações sociais elaboradas pelos outros sujeitos do campo jurídico acerca dessas mulheres.

Por sua vez, o campo jurídico representa, na sociologia de Bourdieu (1989), um campo estruturado de atuação de forças sociais. Portanto, quando se fala no Direito ou Poder Judiciário, não se pode levar em conta apenas as questões legais e de dogmática jurídica pois, é certo que outras forças ali atuam e interferem; como o fazem as representações sociais. E, no que se refere ao gênero, tais representações vêm com bastante força, não apenas no que se refere às réis ou vítimas, mas também sobre as advogadas representantes das partes.

Sobre as advogadas vai incidir o verbo “silenciar”, ainda que não de maneira expressa. Falar “demais” ou atuar com muita militância implica que sejam vistas pelos demais sujeitos processuais como exageradas, histéricas e entre outras representações pejorativas. Por outro lado, até mesmo o não falar pode gerar a simbologia de incapacidade, falta de conhecimento e experiência. Os homens precisarão explicar e decidir tudo para elas.

Desta feita, verificou-se, por fim, que a Teoria das Representações Sociais, oriunda da Psicologia Social, constitui-se como forte instrumento teórico apto a melhor elucidar os reais desafios enfrentados pelas mulheres advogadas em suas práticas profissionais. Pois, é fundamental perceber que as limitações impostas à advocacia feminina não se restringem a questões de dogmática jurídica; em verdade, o grande desafio diz respeito às representações sociais que os sujeitos jurídicos masculinos elaboram acerca delas, bem como a capacidade de propagação e o alcance que tais representações alcançam.

A saída a ser perseguida, ao menos pelo que se constata neste breve estudo, é retomar a voz e a identidade do sujeito dessas representações: a mulher

advogada. Ser vista, reconhecida e, sobretudo, respeitada em sua lide profissional não poderá mais depender de “um teto todo seu” ou de “500 libras”; é necessário compreender os aspectos psicossociais do campo jurídico e nele se fazer representar de maneira diversa. Caberá a elas explicar aos homens.

REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. Lisboa/Rio de Janeiro: Difel/Bertrand Brasil, 1989.

CHARTIER, R. *Le monde comme représentation*. Annales ESC, n. 6, p. 1505-1520, 1989.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*. 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755feb5eed9f.pdf>>. Acesso em: 10, out, 2024.

GUATTARI, F. De la production de subjectivité. *Revue Chimères*, n. 4, p. 1-19, 1986.

JODELET, Denise. *Sociedade e Estado*, Brasilia, v.24, n.3. set/dez, 2009.

MENDES, Soraia da Rosa. *Criminologia feminista: novos paradigmas*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MENDES, Soraia da Rosa. *Processo Penal Feminista*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2021.

OAB NACIONAL. *Perfil ADV*. mai, 2024. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/62211/perfil-adv-pesquisa-mostra-que-advocacia-brasileira-e-majoritariamente-feminina>>. Acesso em: out, 2024.

SOLNIT, Rebeca. *Os homens explicam tudo para mim*. São Paulo: Cultrix, 2017.

WOOLF, Virginia. *Um teto todo seu*. Rio de Janeiro: Antofágica, 1929.

CAPÍTULO 16

AS PRESIDENTES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ: DAS PIONEIRAS ÀS CONSOLIDADORAS

*Jeferson Bacelar
Giussepp Mendes*

INTRODUÇÃO

Neste texto destacam-se as trajetórias de quatro Desembargadoras que presidiram o Tribunal de Justiça do Estado do Pará: Desa. Lydia Fernandes, Desa. Maria Lúcia dos Santos, Desa. Climenié Pontes e Desa. Nazareth Brabo. As duas primeiras são pioneiras na gestão superior do Judiciário paraense, com inegável destaque nacional, tamanha a raridade de se encontrar mulheres presidindo tribunais durante o Século XX. As duas últimas, que já assumiram suas missões no início do Século XXI, podem ser consideradas consolidadoras deste processo, que levou o TJPA a uma condição de primazia dentre todas as cortes brasileiras, tanto pela presença majoritariamente feminina em sua composição, como pela ocupação de cargos na alta gestão.

Interessante perceber como suas histórias são parecidas, as vezes entrelaçadas, mas também se revelam vivências únicas. São narrativas que valem a pena ser contadas e conhecidas, pois inspiram outras mulheres a sonharem com o sucesso nas profissões do Sistema de Justiça.

1. LYDIA FERNANDES E MARIA LÚCIA: AS PIONEIRAS DO SÉCULO XX

A história do Tribunal de Justiça do Pará - TJPA, que comemora seu sesquicentenário em 2024, é repleta de mulheres ilustres que, com coragem e pioneirismo, desbravaram caminhos e ocuparam espaços outrora restritos a homens, não menos ilustres. No que concerne à presença feminina no Judiciário brasileiro e paraense são figuras icônicas as Desembargadoras Lydia Fernandes e a

Desembargadora Maria Lúcia Gomes Marcos dos Santos, pioneiras na busca por igualdade de gênero e reconhecimento profissional.

O legado dessas duas mulheres é uma inspiração contínua para as presentes e futuras gerações, demonstrando que as conquistas de gênero não podem sofrer com retrocessos, devem avançar, por serem elementos fundamentais para a construção de um Sistema de Justiça realmente representativo, legítimo e democrático.

Lydia Dias Fernandes, mereceu diversas homenagens registrando sua iluminada jornada. Nascida em Belém do Pará, em 1922, aos 26 anos concluiu sua graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito do Pará, já assumindo por nomeação a Pretoria da Comarca de Chaves, no ano seguinte, 1949. Sobre o início de sua caminhada como Pretora, apresentou o seguinte registro:

[...] quando as primeiras estrelas surgiram no firmamento, partia eu para a grande jornada. Atravessando baías e rios, lá estava, cheia de esperança e com muita fé em Deus para iniciar a trajetória como integrante do Poder Judiciário. O destino era a maravilhosa e fulgurante Ilha do Marajó, situada na foz do Rio Amazonas. Foi dessa Ilha que, dentre outras Pretorias vagas, escolhi a da Comarca de Chaves, situada no Município do mesmo nome. Chaves era e é um Município privilegiado, mas abandonado pelos Poderes Públícos. Lá, naquele tempo, não havia nada, a não ser a exuberante beleza natural, primitiva e cheia de mistérios¹.

Sua posse na magistratura deu-se na Comarca de Muaná, em 1954, chegando à capital no início da década de 1960. Seis anos mais tarde, em 29 de setembro de 1967, tornou-se a primeira Desembargadora do TJPA e a primeira Desembargadora do Brasil. Tal vanguardismo seria responsável por preparar o terreno para que o TJPA se tornasse, nas décadas seguintes, a Corte Estadual com maior presença feminina, dentre todas as suas congêneres.

A Desa. Lydia Fernandes alcançou outras marcas indeléveis na história da magistratura brasileira e paraense. No TJPA foi Corregedora Geral de Justiça no período de 1968 a 1975 e Presidente do Tribunal no período de 1979 a 1981. Também foi Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Pará, no período de 1989 a 1991. Sendo assim, foi a primeira mulher a presidir um Tribunal de Justiça estadual e um Tribunal Regional Eleitoral no Brasil.

Sua jornada na Justiça tem relatos pitorescos, como o narrado pela Desembargadora Maria Lucia Marcos dos Santos:

¹ PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Desembargadora Lydia Dias Fernandes**. Belém: T.J.E., 2003, p. 127.

Quando nossa colega homenageada assumiu o Juizado em Muaná, passou mais de ano sem receber seus vencimentos. Jovem, inexperiente, retraída, ouvia calada as desculpas do Coletor. E para prover sua subsistência dedicou-se a lecionar, sem deixar, contudo, de administrar a Justiça numa manifestação de alto senso de responsabilidade.²

Analizando o fato de a Desa. Lydia Fernandes ter se aposentada compulsoriamente, por ter atingido o limite de idade, o Des. Manoel Christo Alves Filho, destacava que “[...] bem que merecia a exceção de permanecer conosco por mais tempo, pela lucidez de sua inteligência e segurança de seu entendimento, tão necessários à prestação jurisdicional”³. Da mesma forma a Desa. Nazareth Brabo, no prefácio do número 10, da Série Perfil dos Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, escreveu: “Lydia Fernandes é, no Pará, um marco indelével na histórica conquista do poder pelas mulheres, notadamente como pioneira no enfrentamento dos percalços em busca desse ideal”⁴.

Em 1980, a Desa. Lydia Fernandes foi escolhida uma das “Dez mulheres do ano”, por iniciativa do “Conselho Nacional de Mulheres do Brasil”, na categoria “Magistratura”. Falando em nome das homenageadas, deixou registrado este pensamento esperançoso:

Antevejo, com incontida ansiedade, o alcançar de uma sociedade ideal, onde homens e mulheres compartilhem das mesmas oportunidades, do mesmo respeito e do justo reconhecimento; onde as mulheres, de musas inspiradoras, tenham-se convertido em partícipes igualitárias, e. na união de seus esforços aos dos homens, seja a um só tempo veneradoras e veneradas, razão e instrumento de um mundo de harmonia e pleno de felicidades, a todos distribuídas, sem discriminações ou preconceitos sociais⁵.

Lydia Fernandes se aposentou em 1992, depois de cinquenta e seis anos de serviços dedicados ao povo do Pará, por intermédio da magistratura. Ela que foi tão homenageada e merecedora de tantas medalhas e comendas, acabou ofertando seu nome para uma das medalhas mais importantes do TJPA.

Por intermédio da Resolução nº 26, de 15 de dezembro de 2021⁶, foi instituída a Medalha Desembargadora Lydia Dias Fernandes, com o objetivo

² PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Desembargadora Lydia Dias Fernandes**. Belém; T.J.E., 2003, p. 108.

³ PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Desembargadora Lydia Dias Fernandes**. Belém; T.J.E., 2003, p. 115.

⁴ PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Desembargadora Lydia Dias Fernandes**. Belém; T.J.E., 2003, p. 8.

⁵ PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Desembargadora Lydia Dias Fernandes**. Belém; T.J.E., 2003, p. 119.

⁶ A Medalha Desembargadora Lydia Dias Fernandes foi instituída na Presidência da Desa. Célia Regina de Lima Pinheiro. Diz o § 1º, do Art. 3º, da Resolução nº 26/2021: “A Medalha ora instituída faz reve-

de homenagear e preservar, na memória do Poder Judiciário paraense, as mulheres que sejam merecedoras de tal reconhecimento, por suas contribuições em diversas áreas de atuação. A entrega da Medalha ocorre em sessão solene do Tribunal de Justiça, no dia 8 de março de cada ano, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher.

Sua trajetória de vida, sublinhada por imensos desafios, mas também por vitórias, honrarias e reconhecimento, foi a semente para trazer mudanças a um Sistema de Justiça que ainda caminha em direção à igualdade e ao respeito mútuo entre gêneros. O legado da trigésima sexta Presidente do TJPA, a primeira mulher, é uma divisa indelével na história do Poder Judiciário paraense e brasileiro.

A segunda Desembargadora que presidiu o TJPA tem um percurso pessoal e profissional repleto de momentos marcantes, seja na magistratura que abraçou por 44 anos, seja nas letras e artes como poetisa, cronista e pintora. Foi também membro e fundadora da Academia Paraense de Letras Jurídicas - APIJ, onde ocupou a cadeira de nº 19, cujo patrono é o Desembargador Henrique Jorge Hurley (1934 e 1953)⁷.

Maria Lúcia Gomes Marcos dos Santos, nasceu em Belém do Pará, no dia 11 de abril de 1932. Concluiu o bacharelado em Direito na antiga Faculdade de Direito do Pará e logo foi nomeada Pretora em diversas comarcas como: Conceição do Araguaia, Irituia e mesmo na Capital. Em 1963 foi empossada na magistratura, na Comarca de Capanema, seguindo para a Capital, no final da mesma década. Em 1984 foi nomeada, pelo critério de merecimento, para o cargo de Desembargadora do TJPA.

Em poucos anos a Desa. Maria Lucia assumiria os mais importantes cargos no TJPA. Em 1987 ocorreu sua posse na Corregedoria Geral de Justiça (1987-1989), em 1991 foi eleita para Vice-Presidente do Tribunal (1991 - 1993) e em 1993 assumiu a Presidência da Corte Estadual de Justiça (1993 - 1995).

Em sua gestão se instituiu a Comissão Estadual Judiciária de Adoção Internacional -CEJAI (Resolução nº 014/1994-GP), e foram implantados os primeiros Juizados Especiais de Pequenas Causas (Resolução nº 020/1994-GP)⁸,

rência à Desembargadora Lydia Dias Fernandes, primeira mulher a presidir um Tribunal de Justiça no Poder Judiciário nacional, tornando-se um símbolo histórico das conquistas femininas em todas as áreas de atividades, tendo Sua Excelência rompido paradigmas com sua atuação honrada no desempenho da chefia do PJPA". Cf. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Resolução nº 26**, de 15 de dezembro de 2021. Institui o Regulamento Geral para a outorga de condecorações no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará. Disponível em: <https://apps.tjpa.jus.br/atosnormativos/rest/documento/7048>

⁷ O atual ocupante da referida Cadeira na APIJ é organizador desta obra, o professor Jeferson Antonio Fernandes Bacelar.

⁸ PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Desa. Maria Lúcia Gomes Marcos dos Santos**. Belém: TJE, 2006, p. 12.

além de outros avanços significativos. Há um peculiar registro no Relatório Geral de sua gestão, no qual dizia que sendo o Tribunal um templo, ele era uma humilde e dedicada levita, e prescrevia: “Se temos certeza do cumprimento de nossa missão, temos esperança de que nossos seguidores saibam compreender os rumos da história, lutando para que o Poder Judiciário desempenhe seu papel a altura das transformações que estão a exigir a modernidade do Estado.”⁹

Teve destacada atuação na Escola Superior da Magistratura do Estado do Pará - ESM/PA (atual Escola Judicial), onde foi a segunda diretora e a primeira mulher a assumir este cargo, fazendo-o por duas vezes (1990 - 1991/1999-2001). Também foi a primeira mulher a assumir a Presidência da Associação dos Magistrados do Estado do Pará - AMEPA, em dois períodos (1972- 1973 e 1988-1989).

Uma curiosidade, por oito vezes no ano de 1994, assumiu o exercício do cargo de Governador do Estado do Pará, na ausência do Governador Carlos José Oliveira Santos. Até neste ponto, foi pioneira!

Aposentou-se em 7 de outubro de 2002 e faleceu no dia 18 de março de 2016.

Sua presença no Poder Judiciário do Pará foi tão destacada que seu nome foi eternizado no Auditório do Anexo ao Prédio Sede do TJPA, inaugurado na gestão da Desa. Célia Regina de Lima Pinheiro, um belo e moderno espaço que recebe os mais importantes eventos do Tribunal. No biênio 2023-2025, na Presidência da Desa. Maria de Nazaré Gouveia dos Santos, o TJPA lançou uma coletânea que registra a profícua atividade da Desa. Maria Lucia nas letras, em especial na poesia. Trata-se da obra Lús, da qual se extrai uma poesia dedicada à JUSTIÇA, de sua autoria.

JUSTIÇA¹⁰

Meu povo!

Meu povo humilde da minha cidade!

Meu povo humilde dos bairros miseráveis da Vila da Barca, do Bengui da Estrada Nova...

Meu povo sofrido, que luta, lamenta, gême, e vive -

num espaço tão pequeno,

num horizonte tão limitado,

porque só pensa em sobreviver...

sobreviver...

sobreviver...

⁹ PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Desa. Maria Lúcia Gomes Marcos dos Santos.** Belém: TJE, 2006, p. 12.

¹⁰ SANTOS, Maria Lúcia Gomes Marcos dos,1932-2016. **Lús** [recurso eletrônico] / Maria Ruth Gomes Green, coordenadora; Tribunal de Justiça do Estado do Pará, Departamento de Documentação e Informação, Serviço de Museu e Documentação Histórica, organizador. Belém: TJPA, 2023, p. 91.

A vocês todos
feridos, lesados, espoliados,
ofereço a Justiça!
Quero dar a Justiça!
Um dom, uma graça, uma benção!
A Justiça!
Porque com ela
a vida não lhes parecerá tão turva,
nem o desespero tão denso...
Porque a Justiça,
só ela,
iluminará com seu fulgor de prata,
toda uma vida!
Eu dou a vocês a JUSTIÇA.

As Desembargadoras Lydia Fernandes e Maria Lucia dos Santos foram realmente desbravadoras, em um mundo dominado por homens, mas no qual souberam ocupar o espaço que sempre foi delas. Para se ter ideia, Lydia Fernandes ficou durante 18 anos como única mulher no TJPA. Já entre Maria Lucia e a terceira Desembargadora Climenié Pontes foram apenas dois anos. Por outro lado, entre a primeira Presidência feminina no TJPA (1979) e a segunda (1993) transcorreram 14 anos, espaço que foi sendo reduzido, com ascensão de diversas Desembargadoras na Década de 1990.

O Século XXI representou a consolidação do TJPA como o Tribunal de maior representatividade feminina do Brasil, seja em número de membros, seja pela presença de mulheres na sua alta gestão.

2. CLIMENIÉ PONTES E DA NAZARETH BRABO: AS CONSOLIDADORAS DO INÍCIO DO SÉCULO XXI

Climeníé Bernadette de Araújo Pontes, nasceu em Belém do Pará, em 1936, e construiu uma carreira ímpar na magistratura paraense, de 1º e de 2º Graus. Foi professora, e depois de formada em Direito tomou posse como Pretora no Município de Santo Antônio do Tauá, em 1962, portanto aos 26 anos. Três anos após iniciou sua carreira na magistratura assumindo a Comarca de Monte Alegre, atuando, ainda, nas Comarcas de Tucuruí e Curuçá, antes de chegar à capital.

Algumas de suas lembranças do período de atividade no interior do Pará estão registradas no perfil que o TJPA preparou em sua homenagem, no qual se lê a respeito da falta de infraestrutura e das dificuldades que enfrentava. Por exemplo, para receber seus vencimentos “[...] tinha que se deslocar para a cidade mais próxima que possuísse sede dos Correios, para então, receber

um vale. Esse processo consumia alguns dias de trabalho”¹¹. Além disso, um registro interessante:

[...] conta que sempre soube se impor nos ambientes de trabalho, que eram dominados, em sua maioria, pelos homens. Conta que sempre tinha que tratar a todos pela forma senhor, mesmo conhecendo bem a pessoa. Era uma estratégia para manter o respeito. Encontrou como um grande desafio a conciliação de ser magistrada, vivendo no interior, e ser mãe e esposa. O desafio foi vencido com grande dedicação e amor e, mais importante, com a ajuda de seu marido e companheiro.¹²

Se ainda persistem imensos contratemplos para as mulheres no/do século XXI, imagine-se no contexto temporal e cultural retratado por nossa homenageada. Em 1987 tomou posse no Desembargo, ocupando diversos cargos de liderança, incluindo a Presidência do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA) de 1990 a 1993. Em 1994, foi designada Diretora da Escola Superior da Magistratura do Pará, contribuindo para a formação e capacitação de novos magistrados. Como Vice-presidente e a seguir Presidente do TJPA, entre 2001 e 2003, a Desa. Climenié implementou uma série de inovações que modernizaram e aprimoraram o funcionamento da Corte¹³.

Em seu discurso de posse, denominado: “Novo Milênio, Novo Judiciário”, refletiu sobre a conjuntura sociojurídica nacional e sua repercussão em nosso Estado e firmou ter como meta: “[...] aparelhar o judiciário para atender, a contento, os que buscam justiça, reduzindo, no que for possível, a burocracia hoje existente, instalando novas varas, em especial, as que lidam com os mais carentes [...]”, e, dizendo-se movida pelo ideal da “A humanização do Poder Judiciário”, declarou que pretendia:

[...] inaugurar uma nova forma de contato entre o judiciário e a sociedade civil, em especial nas comarcas de 1^ª e 2^ª entrâncias, promovendo encontros periódicos em comarcas – polo, como forma de avaliar e medir a eficácia do serviço para o qual somos todos remunerados.¹⁴

Os registros do TJPA comprovam que a Desa. Climenié cumpriu o que se propôs a fazer. Entre suas realizações destacam-se a criação da Unidade de Arrecadação Judicial (UNAJ), a implementação da gestão compartilhada, a

¹¹ Pará. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Climenié Bernadette de Araújo Pontes**. Tribunal de Justiça do Estado do Pará: Belém, 2014, p. 27.

¹² Pará. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Climenié Bernadette de Araújo Pontes**. Tribunal de Justiça do Estado do Pará: Belém, 2014, p. 25.

¹³ Pará. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Climenié Bernadette de Araújo Pontes**. Tribunal de Justiça do Estado do Pará: Belém, 2014, p. 25-29.

¹⁴ PARÁ. Tribunal de Justiça, 2014, p. 63-64.

modernização do parque de informática, e a criação das Varas Agrárias e da Ouvidoria Agrária, iniciativas que trouxeram maior eficiência e transparência ao Judiciário.

Após mais de 50 anos de serviço público, Climenié Bernadette de Araújo Pontes aposentou-se compulsoriamente em 2006, deixando como principal legado uma gestão eficiente e moderna, mas acima de tudo humanizada.

Sobre a quarta mulher Presidente do TJP, Maria de Nazareth Brabo de Souza, o Des. Leonardo de Noronha Tavares, no Perfil dos Magistrados em sua homenagem escreveu que ela parecia: “[...]haver vindo ao mundo predestinada para a magistratura, pelo relacionamento, desde cedo, a atividade judicante”, já que em sua cidade natal, Muaná, na Ilha do Marajó, havia conhecido e convivido com nossa primeira homenageada a Desembargadora Lydia Fernandes.¹⁵

Como outras magistradas formou-se no Magistério, em 1960, antes de alcançar o bacharelado em Direito, em 1965. Logo no ano seguinte foi nomeada Pretora do município de Bonito, e, depois de aprovada em concurso tomou posse como Juíza de Direito na Comarca de Tucuruí. Bela trajetória: do magistério à magistratura! Sobre o início de sua carreira e a atuação como Pretora, compartilhava uma visão peculiar:

A magistratura é um sacerdócio.

Nós começávamos pelo interior, como Pretora, aprendendo com os nossos colegas mais idosos que já tinham mais prática na vida forense. Lidávamos com justiça e direitos do cidadão. E a isso eu me dediquei muito, porque foi minha vocação¹⁶.

Depois de atuar em Belém por alguns anos, foi empossada no Desembargo paraense, em 1987, marcando o início de uma fase ainda mais brilhante de sua carreira. Em 1993 assumiu o cargo de Diretora de Ensino da antiga Escola Superior da Magistratura, deixando-o para assumir a Presidência do Tribunal Regional Eleitoral - TRE/PA¹⁷. Foi Corregedora Geral de Justiça (1998 - 2001), Vice-presidente do Tribunal (2001 - 2003) e Presidente do TJP (2003 - 2005).

¹⁵ PARÁ. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Maria de Nazareth Brabo de Souza**. Tribunal de Justiça do Estado do Pará. (Série Perfil dos Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado do Pará; 27). Belém, 2020, p. 15.

¹⁶ PARÁ. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Maria de Nazareth Brabo de Souza**. Tribunal de Justiça do Estado do Pará. (Série Perfil dos Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado do Pará; 27). Belém, 2020, p. 20.

¹⁷ Na sua gestão no TRE/PA foi implantado o sistema de voto eletrônico. Pará. Tribunal de Justiça. Desembargadora Maria de Nazareth Brabo de Souza /Tribunal de Justiça do Estado do Pará.-Belém, 2020. 91p. p. 36.

Um testemunho importante sobre suas qualidades na Alta Gestão do TJPA, veio do Desembargador Milton Nobre, que foi seu Vice-presidente (2003-2005) e a sucedeu na Presidência (2005-2007). Escreveu que, interessado em conhecer aspectos da estrutura administrativa, encontrou da Desa. Nazareth Brabo “[...] uma timoneira segura e conchedora dos meandros da burocracia forense e seus desdobramentos na concepção macro deste Poder”¹⁸.

Ela própria, em seu Relatório de Atividades do biênio que presidiu explicou que procurou pautar-se “[...] pelo bom senso, pela sinceridade e pela convicção das ações adquiridas no decorrer da minha história pessoal e profissional”. Quanto ao seu Plano de Gestão informou que foi desenvolvido a partir de duas dimensões: “a do Tribunal, na perspectiva da gestão e a da sociedade, como destinatária da prestação jurisdicional”. E completou dizendo que em relação ao Tribunal se empenhou para cumprir as metas estabelecidas, “[...] superando os obstáculos burocráticos, financeiros e culturais, através de uma gestão atualizada e transparente ao público” e na dimensão da sociedade dedicou-se à “[...] prestação de serviços como também pela realização dos direitos civis, sociais, econômicos e humanos da pessoa”, incentivando a proximidade entre o Poder Judiciário e os cidadãos, pelo que afirmou:

É gratificante ver um Juiz bem próximo da comunidade, auscultando os cidadãos, buscando a sabedoria da justiça e compartilhando as angústias, os dilemas e até mesmo as injustiças que podem e devem ser mitigadas pela autoridade de quem associa a um processo judicial, o significado de vida de um cidadão¹⁹.

Registre-se também sua preocupação com o resgate da memória do Judiciário paraense, pelo que promoveu a reabertura do Museu Judiciário, deixando registrada uma fala sua: “Durante minha trajetória na judicatura paraense sempre procurei conhecer a história do Tribunal, tendo presente a importância de preservá-la como fonte de conhecimento e pesquisa”²⁰.

Aposentada em 2005²¹, foram 39 anos na judicatura, sendo 18 como Desembargadora do TJPA. A Desa. Célia Regina de Lima Pinheiro no livro em sua homenagem, publicado pelo TJPA, escreveu:

¹⁸ Pará. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Maria de Nazareth Brabo de Souza** /Tribunal de Justiça do Estado do Pará.-Belém, 2020. p. 89.

¹⁹ PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. **Relatório de Atividades Biênio 2003/2004**: Belém, TJE, 2005, p. 07-08.

²⁰ PARÁ. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Maria de Nazareth Brabo de Souza**. Tribunal de Justiça do Estado do Pará. Belém, 2020. 91p. (Série Perfil dos Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado do Pará; 27). p. 53.

²¹ Depois de aposentada, assumiu a Secretaria de Estado, Trabalho e promoção Social do Pará (SETEPS).

Uma homenagem que se estende à sua condição de mulher de fibra, guerreira nas ações que foi chamada a desenvolver e nas decisões que lhe foram proporcionadas a prolatar, com o equilíbrio e a serenidade com que sempre se houve e é apanágio dos que exercem com a dignidade, como ela exerceu, as funções judicantes, desde os tempos de Juíza, percorrendo diversas Comarcas por onde passou, coroados com o cargo máximo da Magistratura paraense²².

Sem dúvida, a vida e as obras da Desa. Maria de Nazareth Brabo de Souza são exemplos de como a dedicação, a competência e o compromisso com a Justiça podem transformar o destino de uma pessoa, mas também impactam a sociedade e promovem o bem-estar coletivo.

CONCLUSÃO

As Desembargadoras Presidentes do Tribunal de Justiça do Estado do Pará construíram, e constroem, histórias marcadas por coragem, renúncia, dedicação, competência, liderança e compromisso inexorável com a Justiça e com os jurisdicionados. São verdadeiras estadistas!

Suas gestões não apenas impactaram, mas transformaram o TJPA e preparam o caminho para futuras gerações de mulheres no Sistema de Justiça, pois cada uma e todas elas deixaram legados duradouros de vocação, inovação, eficiência e humanização, valores fundamentais para a prestação de serviços públicos na contemporaneidade, especialmente os judiciais.

A metodologia adotada neste artigo, baseada em documentos e bibliografia, permitiu que pudéssemos louvar as trajetórias das Desembargadoras Presidentes de maneira fundamentada, fornecendo uma base incontestável para a compreensão do impacto positivo e duradouro dessas mulheres no Judiciário paraense e brasileiro.

REFERÊNCIAS

PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. *Desembargadora Maria Lúcia Gomes Marcos dos Santos*. Belém: TJE, 2006.

PARÁ. Tribunal de Justiça do Estado. *Desembargadora Lydia Dias Fernandes*. Belém; T.J.E., 2003.

Pará. Tribunal de Justiça do Estado. *Relatório de Atividades Biênio 2003/2004*. Belém, TJE, 2005.

Pará. Tribunal de Justiça. *Desembargadora Climeniê Bernadette de Araújo Pontes*. Tribunal de Justiça do Estado do Pará: Belém, 2014.

PARÁ. Tribunal de Justiça. *Desembargadora Maria de Nazareth Brabo de Souza*. Tribunal de Justiça do Estado do Pará. (Série Perfil dos Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado do Pará; 27). Belém, 2020.

²² PARÁ. Tribunal de Justiça. **Desembargadora Maria de Nazareth Brabo de Souza**. Tribunal de Justiça do Estado do Pará. Belém, 2020. 91p. (Série Perfil dos Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado do Pará; 27). p. 88.

PARÁ. Tribunal de Justiça. **Memória do Judiciário – Composições. 1995-1997.** Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/memoria-judiciario/index.xhtml#/mandatos/1995-02>

PARÁ. Tribunal de Justiça. **Memória do Judiciário – Composições. 1997-1999.** Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/memoria-judiciario/index.xhtml#/mandatos/1997-02>

PARÁ. Tribunal de Justiça. **Memória do Judiciário – Composições. 1989-2001.** Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/memoria-judiciario/index.xhtml#/mandatos/1999-02>.

SANTOS, Maria Lúcia Gomes Marcos dos,1932-2016. **Lús** [recurso eletrônico] / Maria Ruth Gomes Green, coordenadora; Tribunal de Justiça do Estado do Pará, Departamento de Documentação e Informação, Serviço de Museu e Documentação Histórica, organizador. Belém: TJPA, 2023.

CAPÍTULO 17

O PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DAS MULHERES: BREVES NOTAS

Célia Regina de Lima Pinheiro

INTRODUÇÃO

Em breves notas o presente texto trata sobre a atuação do Poder Judiciário do Estado do Pará no combate à violência e na promoção da igualdade de gênero, explicitando iniciativas desenvolvidas por alguns de seus órgãos, com destaque para a Coordenadoria Estadual das Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar (CEVID), o Comitê Deliberativo de Participação Feminina e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

O principal objetivo do artigo é demonstrar como o TJPA tem implementado iniciativas eficazes para proteger e promover os direitos das mulheres. Ao examinar tais ações deseja-se contribuir para o avanço do conhecimento sobre o tema e revelar como as estruturas judiciais podem atuar como agentes de mudança social, para além de seu objetivo prioritário de oferecer a prestação jurisdicional.

1. A ATUAÇÃO DA CEVID: PATRULHA MARIA DA PENHA E OUVIDORIA DA MULHER

A Resolução nº 006/2012-GP, editada na gestão da Desembargadora Presidente Raimunda do Carmo Gomes Noronha, foi responsável pela criação da Coordenadoria Estadual das Mulheres em situação de Violência Doméstica e Familiar - CEVID, em cumprimento à Resolução nº 128 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. É verdade, que o TJPA já possuía, desde 2008, um “Grupo Interinstitucional” coordenado, entre 2008 e 2011, pela Desembargadora Vânia Lúcia Carvalho da Silveira, mas a criação da CEVID e o trabalho que vem

desenvolvendo desde então tem construído um verdadeiro legado, em âmbito regional, com reconhecimento nacional.

Importante lembrar que um documento fulcral para as ações estatais de combate à violência contra as mulheres, foi concebido em Belém do Pará, em 1994. Refiro-me à Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, denominada “Convenção de Belém do Pará”¹, que completou trinta anos em 2024, da qual podem ser extraídos os trechos:

DEVERES DOS ESTADOS

Artigo 7 Os Estados Partes condenam todas as formas de violência contra a mulher e convêm em adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência e a empenhar-se em:
[...]

d. adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade;

e. estabelecer mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes;

Artigo 8 Os Estados Partes convêm em adotar, progressivamente, medidas específicas, inclusive programas destinados a:
[...]

c. promover a educação e treinamento de todo o pessoal judiciário e policial e demais funcionários responsáveis pela aplicação da lei, bem como do pessoal encarregado da implementação de políticas de prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher; (grifos meus)

A CEVID, como órgão permanente de assessoramento da Presidência do TJPA, tem cuidado de efetivar, no âmbito do PJPA e em parcerias com diversos protagonistas do sistema/rede de combate à violência de gênero, os preceitos da Convenção de Belém.

Dentre as atividades da CEVID, além da realização de importantes eventos anuais com repercussão regional e nacional, merecem reconhecimento as Patrulhas Maria da Penha e a Campanha Nacional Justiça pela Paz em Casa².

¹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher: Convenção de Belém do Pará. Disponível em: <https://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm#:~:text=Os%20Estados%20Partes%20condenam%20todas,a>. Acessado em: 20 de jun. 2024.

² Já ocorreram vinte e cinco edições do Programa “Justiça pela Paz em Casa”, durante o qual ocorre um esforço concentrado para movimentação e julgamento das ações relativas à violência doméstica e familiar contra a mulher, além de casos de feminicídio. Também são realizadas ações de fortalecimento da rede de prevenção e enfrentamento à violência de gênero, com realização de seminários, palestras e outras formações promovidas pela equipe técnica da CEVID.

O Programa “Patrulha Maria da Penha” é ao mesmo tempo uma estrutura e um espaço de grande repercussão sociojurídica, tendo como objetivo fiscalizar o cumprimento das medidas protetivas em processos de violência doméstica e familiar contra mulheres. Ele se operacionaliza por intermédio de acordos de cooperação técnica, com diversos órgãos e instituições estatais e da sociedade civil, como Polícia Militar, Polícia Civil, Prefeituras, Secretarias Municipais, Ministério Público, Defensoria Pública, entre outras. Além do acompanhamento das vítimas inseridas no Programa, a equipe da “Patrulha”, realiza capacitação, na capital e no interior do Pará, de Policiais Militares, Policiais Civis e do corpo técnico da rede de atendimento que apoia e atua no projeto.

Os Municípios paraenses que já aderiram ao Programa “Patrulha Maria da Penha” são: Belém, Parauapebas, Itaituba, Canaã dos Carajás, Belterra, Mojuí dos Campos, Ananindeua, Abaetetuba, São Félix do Xingu, Santarém, Marituba, Castanhal, Marabá, Novo Repartimento, Vigia e Colares. Em cada uma dessas cidades, existe uma equipe treinada e compromissada para empreender a proteção às mulheres vítimas de violência, que tem em seu favor medidas protetivas deferidas por um membro do Poder Judiciário do Pará.

Já atuaram como coordenadoras da CEVID as seguintes desembargadoras: Des^a Maria de Nazare Saavedra Guimarães, Des^a Vera Araujo de Souza, Des^a Maria Elvina Gemaque Taveira, Des^a Diracy Nunes Alves, Des^a Celia Regina de Lima Pinheiro, Des^a Rosi Maria Gomes de Farias e novamente a Des^a Maria de Nazare Saavedra Guimarães³. São mulheres e magistradas de grande valor, que assumiram esta espinhosa missão, de proteger mulheres em situação de vulnerabilidade, que muitas vezes acreditam no Judiciário como seu último refúgio de esperança.

Associada à atuação da CEVID foi instituída, em 2022, a **Ouvidoria da Mulher**, no âmbito da Ouvidoria de Justiça do Estado do Pará, por intermédio da Portaria nº 3740/2022 – GP, subscrita na gestão que tive a honra de presidir, com uma equipe comprometida e atuante. A estrutura teve como base a Ouvidoria Nacional da Mulher, do CNJ, criada pela Resolução CNJ n. 33/2022.

O acesso à Ouvidoria da Mulher ocorre por múltiplos meios: e-mail, telefone, formulário eletrônico, balcão virtual ou presencialmente, pois já possui endereço próprio, em região central e de fácil acesso na capital paraense. Por fim, considera-se de suma importância, de acordo com o Art. 7º da Portaria, a possibilidade de atuação da Ouvidora em casos de comprovada “morosidade na tramitação de processos judiciais relativos a atos de violência

³ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Covid completa 10 anos no combate à violência contra a mulher.** Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1351152-cevid-completa-dez-anos-de-combate-a-violencia-domestica-contra-a-mulher.xhtml>.

contra a mulher”, admitindo-se que além de solicitar informações ao juiz, possa exortado “[...] a conferir a necessária prioridade ao feito”⁴.

Também, pela Portaria nº 2836/2024-GP, oriunda da Presidência do TJPA, na gestão da Desembargadora Maria de Nazaré Gouveia dos Santos, foi criado o “Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada Contra Magistradas e Servidoras, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará. A abordagem é, sem dúvida, tanto inovadora como preocupante, pois, infelizmente, constata-se que independentemente de sua posição social ou profissional, as mulheres são vítimas de violência de gênero. É, portanto, uma questão estrutural e sistêmica dramática, presente em todas as esferas da sociedade, que o PJPA decide enfrentar e combater.

Alguns pontos da norma interna merecem realce. Estabelece, por exemplo, que o atendimento às vítimas “[...] deve ser realizado, preferencialmente, por mulheres de equipe multidisciplinar do Serviço de Apoio Psicossocial de Magistrados e Servidores [...]” (Art. 3º), e que, se o risco de violência for iminente tanto a Comissão Permanente de Segurança Institucional como a Coordenadoria Militar do TJPA, dois importantes órgãos do Tribunal podem ser acionadas, a fim de serem tomadas medidas urgentes necessárias para salvaguardar a integridade da vítima” (Art. 4º)⁵.

Neste contexto, uma das principais inovações apresentadas é o “botão do pânico” que “poderá ser acionado caso a vítima esteja na iminência de risco, durante ou logo após a ocorrência da violência” (Art. 6º), além de e-mail e telefone celular que ficará com um “fiscal de plantão”, vinculado à Coordenadoria Militar do TJPA. É, um protocolo que esperamos seja eficaz em seus propósitos e quem sabe sirva de exemplo a ser replicado em outros Poderes estatais e sem seus órgãos, bem como nas empresas e instituições. Reitera-se: a violência contra a mulher não escolhe lugar, raça, religião, profissão ou condição social.

Não se pode esquecer de fazer referência a outro projeto inovador, instituído por intermédio da Portaria nº 2526/2024-GP, qual seja, o Programa Manas, que tem como objetivo⁶ promover prevenção, orientação e apoio a magistradas, servidoras, colaboradoras e estagiárias do Poder Judiciário do Estado do

⁴ Idem.

⁵ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Portaria nº 2836/2024-GP.** Dispõe sobre a criação e a implementação do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada Contra Magistradas e Servidoras, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará. https://memoriadigital.tjpa.jus.br/uploads/r/tribunal-de-justica-do-estado-do-pará-2/9/b/a/9ba7f2a16c1c73dafa66c852c8c554023174e19a85ba6360a13a01f342ded0a9/60f9e282-4757-429e-b637-7fa32f2b879d-DJ7858_2024-DISPONIBILIZADO.pdf

⁶ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Portaria nº 2526/2024-GP.** Instituir o Programa Manas voltado à prevenção, à orientação e ao apoio de magistradas, servidoras, colaboradoras e estagiárias do Poder Judiciário do Estado do Pará, em situação de violência doméstica e familiar. Disponível

Pará, em situação de violência doméstica e familiar, com um extenso rol de competências que coloca o Comitê do Programa como grande responsável pela implementação do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada Contra Magistradas e Servidoras, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará.

Cuidando da promoção de ações preventivas e de enfrentamento; da divulgação dos canais de comunicação disponíveis, internos e externos; da constituição de uma rede interna articulada de acolhimento, atendimento e acompanhamento; da criação de ferramentas para acompanhamento, avaliação e aprimoramento do Programa; da capacitação dos(das) profissionais das unidades competentes para atuação no Programa Manas em temáticas diversificadas, com apoio da EJPA; da criação de fluxos de acolhimento, atendimento e acompanhamento às magistradas, servidoras, colaboradoras e estagiárias em situação de violência doméstica e familiar⁷.

Quanto às diretrizes que devem ser observadas pelas agentes articuladoras do Programa, são essas: escuta acolhedora, protetiva e humanizada; acolhimento em espaço seguro, capaz de gerar a confiança, preferencialmente com atendimento por profissionais do gênero feminino; análise da situação sob perspectiva de gênero; garantia do sigilo das informações e dados pessoais sensíveis; execução de seus objetivos em consonância com o Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar⁸.

Por fim, cita-se o Projeto “Ação para meninas e mulheres do Marajó” (Portaria nº 2238/2024-GP), visa: melhorar o acesso das vítimas de violência e exploração sexual à serviços de apoio e assistência jurídica; auxiliar unidades judiciárias no julgamento e nas baixas processuais dos casos de violência doméstica e familiar contra mulheres, crimes contra crianças e adolescentes e infância e juventude; além de promover capacitações diversas, dos profissionais do sistema de justiça e do sistema de garantia de direitos locais, bem como de magistrados e magistradas.

Em suma, o Poder Judiciário do Estado do Pará tem se mostrado um exemplo de inclusão e respeito aos direitos das mulheres, implementando políticas inovadoras e eficazes que promovem a igualdade de gênero e combatem a violência e o assédio. A continuidade dessas ações e a promoção de uma cultura institucional de igualdade são essenciais para garantir um ambiente mais justo, seguro e inclusivo para todas e todos, começando em nossos espaços institucionais e reverberando para cada lar paraense.

⁷ em: <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1606635>. Acessado em 25 de junho de 2024.

⁸ Idem.

⁸ Idem

2. PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL E O COMBATE AO ASSÉDIO NO PJPA

Outro importante conjunto de ações foi introduzido no PJPA por influência do CNJ, via Resolução nº 255/2018, que instituiu, em 2018, a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, fundamentada em dados que revelavam a assimetria na ocupação de cargos no Poder Judiciário entre homens e mulheres, e buscando efetivar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher⁹, ratificada pelo Brasil, bem como o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas - ONU, qual seja “alcançar a igualdade de gênero”, constante da Agenda 2030.¹⁰

No Judiciário paraense foi a Portaria nº 3493/2019-GP, publicada na gestão do Des. Leonardo Tavares, em um período no qual eu estava no exercício da Presidência, que se estabeleceu o Comitê Deliberativo de participação feminina no Poder Judiciário do Estado do Pará, com objetivos diversificados, cuidando desde a proposição de políticas institucionais internas de valorização da mulher, passando pelo incentivo à participação feminina em cargos de chefia e assessoramento no âmbito do PJPA, bem como o enfrentamento dos graves problemas de assédio, violência ou discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Sem descuidar do investimento em educação e conscientização, tarefa delegada e realizada por nossa Escola Judicial¹¹.

Algumas ações podem ser listadas, que demonstram a materializada atuação do Comitê:

⁹ A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) é um tratado internacional adotado pela ONU em 1979, considerada o principal instrumento internacional na luta pela igualdade de gênero. O Congresso Nacional do Brasil aprovou pelo Decreto Legislativo nº 93/1983 a Convenção que foi assinada já em 1981, mas com reservas em alguns artigos 15, parágrafos e alíneas. Em 1994 um novo Decreto Legislativo, nº 93/1994, aprovou o texto integral da CEDAW. Pelo Decreto nº 4.377/2002, a Convenção foi promulgado, determinando-se que seja “[...] executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém”. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 15 de junho de 2024.direitos das mulheres”.

¹⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução Nº 255 de 04/09/2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 15 de junho de 2024.

¹¹ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Portaria nº 3493/2019-GP**. Institui Comitê Deliberativo para, mediante estudo, elaborar plano de ações e medidas que visem a incentivar e viabilizar a participação feminina no âmbito institucional do Poder Judiciário do Estado do Pará, a fim de assegurar a equidade de gênero. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br//CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=856267>. Acesso em 01 de julho de 2024.

- a) Repositório de Mulheres Juristas do Poder Judiciário do Pará, que disponibiliza tanto nos sites da Biblioteca do TJPA e da Escola Judicial do PJPA o currículo de professoras, pesquisadoras, cultoras do Direito, facilitando a contratação de mulheres em formações promovidas pelo PJPA ou mesmo por interessados externos, já que o acesso aos dados é público;
- b) Repositório de Publicações de Mulheres na Biblioteca Digital, vinculado novamente à Biblioteca do TJPA e à EJPA, que reúne produções científicas de juristas mulheres e as disponibiliza para consulta pública;
- c) publicação, desde 2019, do Diagnóstico da participação feminina no PJPA¹², pesquisa anual que socializa e atualiza dados a respeito do espaço feminina na força de trabalho do Judiciário paraense;
- d) promoção da flexão de gênero na comunicação social e institucional do Judiciário paraense;
- e) incremente à paridade de gênero na docência dos cursos ofertados pela Escola Judicial do Poder Judiciário do Pará - EJPA.

Em 2024 a Alta Administração do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, composta pela Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria Geral de Justiça, subscreveu a denominada “Carta de compromisso de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário do Estado do Pará”, na qual se lê, *in verbis*:

Assumimos o compromisso de promover a participação institucional feminina, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, observando e fazendo observar fielmente, sem prejuízo de outras normas cogentes sobre a matéria, os direitos fundamentais e os princípios da Administração Pública, especialmente os previstos nos arts. 1º, III; 30, IV; 40, II e VIII; 5º, I; e 37, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5/10/1988; os arts. 77, III, 88, 89 e 90 da Lei n° 5.810/1994, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único

¹² TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. Comitê Deliberativo de Participação Feminina no Poder Judiciário do Estado do Pará. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário do Pará Ano 2023**. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br//CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1551723>. Acessado em 15 de junho de 2024. Na edição de 2023 as seguintes informações são apresentadas: **Força de trabalho no TJPA**: 49,9% da força de trabalho total do TJPA é composta por mulheres. De um total de 5.594 servidores(as) e magistrados(as), 2.792 são do sexo feminino (49,91%), enquanto que 2.802 são do sexo masculino (50,09%); **Magistrados(as)**: Na categoria magistrados(as), do universo de 382 juízes(as) e desembargadores(as), 35,86% são do sexo feminino, o que representa 137 magistradas, enquanto que 64,14% são do sexo masculino, representando 245 magistrados. No 2º Grau, o quantitativo de Desembargadoras é de 16 (53,33%) e o de Desembargadores é de 14 (46,67%); **Servidores(as)**: na categoria servidores(as), a participação feminina é de 50,94%. Do total de 5.212 servidores(as), 2.655 são mulheres, enquanto 2.557 são homens, ou seja, 49,06%. **Estagiários(as)**: na categoria estagiários(as), do total de 571, tem-se 372 estagiárias (65,15%) e 199 estagiários (34,85%).

dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará¹³.

A Carta lista os principais textos normativos que fundamentam a atuação do Sistema de Justiça e que devem vincular a atuação de todos os órgãos do Poder Judiciário paraense, podendo ser destacadas àquelas que tem objeto direcionado às questões de gênero: Lei n° 11.340/2006; Lei n° 14.583/2023; Lei n° 13.642/2018; Lei n° 10.224/2001, Lei n° 14.132/2021; Lei n° 14.540/2023. Além das Resoluções do Conselho Nacional de Justiça: Resolução CNJ n° 255/2018, Resolução CNJ n° 492/2023, Recomendação CNJ n° 102/2021, Resolução CNJ n° 525/2023, Resolução CNJ n° 376/2021, Resolução CNJ n° 351/2020.¹⁴

Nosso PJPA tem enfrentado com seriedade, dedicação e coragem outro assunto premente que revela um viés de gênero: o assédio moral e sexual. Seguindo as diretrizes da Resolução n° 351/2020, do CNJ, foram instituídas pela Portaria n° 2611/2021-GP, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará. São duas Comissões, pois enquanto uma cuida da prevenção e do enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito do Tribunal (2º Grau) e a outra, com a mesma missão, atua nos órgãos de 1º Grau.

É verdade que tal desvio comportamental, moral e jurídico, não se direciona apenas às mulheres, contudo, além do senso comum pesquisas indicam que são elas as vítimas mais comuns¹⁵. A título de comprovação, a primeira pesquisa sobre o assunto, publicada em 2023, pelo Grupo de Pesquisas Judiciárias do TJ, constatou que:

A vitimização das mulheres fica explicitada ainda na análise dos dados com relação ao gênero, sendo o sexo feminino preponderante dentre as pessoas que relatam terem vivido situações de assédio e discriminação dentro e fora do Judiciário (grifo meu)¹⁶

¹³ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Carta de compromisso de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário do Estado do Pará**. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1595604>. Acesso em 01 de julho de 2024.

¹⁴ Idem..

¹⁵ Ver: INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. Instituto Locomotiva/Instituto Patrícia Galvão, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contramulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acessado em: 20 de junho de 2024; Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Visível e invisível**: a vitimização de mulheres no Brasil - 4ª edição – 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acessado em: 20 de junho de 2024.

¹⁶ PARÁ. Tribunal de Justiça. **1ª pesquisa**: assédio e discriminação no Tribunal de Justiça do Pará [recurso eletrônico] Tribunal de Justiça do Estado do Pará. Belém: TJPA, 2023, p. 27.

O TJPA tem ampliado os meios para que as denúncias de assédio moral e sexual sejam encaminhadas, avaliadas e, quando comprovadas, punidas na forma da legislação. Em 2024, um novo espaço foi inaugurado nas dependências do Judiciário paraense: a sala para escuta e acolhimento para vítimas de assédio, que atende às recomendações da Resolução nº 351/2020 do CNJ. O compromisso do TJPA é garantir que as atividades profissionais de magistrados e magistradas, servidores e servidoras, colaboradores e colaboradoras sejam desenvolvidos de maneira respeitosa, saudável e segura. O assédio é uma chaga que precisa ser combatida e erradicada através de medidas rigorosas, sempre privilegiando os direitos e interesses das vítimas.

BREVE CONCLUSÃO

É satisfatório perceber que esses textos normativos têm encontrado no Poder Judiciário do Estado do Pará um *locus* qualificado de efetivação, promoção e até aperfeiçoamento, pois algumas iniciativas inovadoras têm sido implementadas, para além daquelas impostas, especialmente pela ação do CNJ.

O que se espera é a atuação conjunta dos diversos comitês e comissões, sempre em prol dos direitos das mulheres, o que se justifica pela complexidade e pela abrangência dos desafios enfrentados. Somente com a eficácia das políticas implementadas e com a promoção de uma cultura institucional de igualdade, de respeito, de combate à violência e ao assédio é que as transformações estruturais serão alcançadas, garantindo-se uma sociedade e um Poder Judiciário mais inclusivos, mais representativos, para todas e todos.

REFERÊNCIAS

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 15 de junho de 2024. direitos das mulheres”.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/lei/l11340.htm.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 255 de 04/09/2018.** Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 15 de junho de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 525 de 27/09/2023.** Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispendo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acessado em: 25 de junho de 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil - 4ª edição - 2023.** Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acessado em: 20 de junho de 2024.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho.** Instituto Locomotiva/Instituto Patrícia Galvão, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acessado em: 20 de junho de 2024;

MARCONDES, Mariana Mazzini ... [et al.]. **Dossiê mulheres negras:** retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher:** Convenção de Belém do Pará. Disponível em: <https://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm#:~:text=Os%20Estados%20Partes%20condenam%20todas,a>. Acessado em: 20 de jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Carta de compromisso de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário do Estado do Pará.** Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMS-Portal/VisualizarArquivo?idArquivo=1595604>. Acesso em 01 de julho de 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Portaria nº 2526/2024-GP.** Instituir o Programa Manas voltado à prevenção, à orientação e ao apoio de magistradas, servidoras, colaboradoras e estagiárias do Poder Judiciário do Estado do Pará, em situação de violência doméstica e familiar. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMS-Portal/VisualizarArquivo?idArquivo=1606635>. Acessado em 25 de junho de 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Portaria nº 2836/2024-GP.** Dispõe sobre a criação e a implementação do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada Contra Magistradas e Servidoras, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará. https://memoriadigital.tjpa.jus.br/uploads/r/tribunal-de-justica-do-estado-do-pará-2/9/b/a/9ba7f2a16c1c73da-fa66c852c8c554023174e19a85ba6360a13a01f342ded0a9/60f9e282-4757-429e-b637-7fa32f2b879d-DJ7858_2024-DISPONIBILIZADO.pdf

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Covid completa 10 anos no combate à violência contra a mulher.** Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1351152-cevid-completa-dez-anos-de-combate-a-violencia-domestica-contra-a-mulher.xhtml>.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. Comitê Deliberativo de Participação Feminina no Poder Judiciário do Estado do Pará. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário do Pará Ano 2023.** Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br//CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1551723>. Acessado em 15 de junho de 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Portaria n. 3740/2022-GP,** de 05 de outubro de 2022. Institui a Ouvidoria da Mulher no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará e dá outras providências. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMS-Portal/VisualizarArquivo?idArquivo=1606635>. Acessado em 25 de junho de 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Portaria n° 3493/2019-GP.** Institui Comitê Deliberativo para, mediante estudo, elaborar plano de ações e medidas que visem a incentivar e viabilizar a participação feminina no âmbito institucional do Poder Judiciário do Estado do Pará, a fim de assegurar a equidade de gênero. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br//CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=856267>. Acesso em 01 de julho de 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ. **Resolução nº 06/2012-GP.** Cria a Coordenadoria Estadual das Mulheres em situação de Violência Doméstica e Familiar, nos termos da Resolução nº 128 do CNJ. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMS-Portal/VisualizarArquivo?idArquivo=8602>

CAPÍTULO 18

A ELEGANTE E AUDACIOSA TRAJETÓRIA DE HELENA VALDÉS E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO DIREITOS DAS MULHERES

Magda Abou El Hosn

1. INTRODUÇÃO

Helena Valdés, a primeira mulher a exercer a advocacia no estado do Pará, destacou-se em uma época em que o espaço feminino na sociedade, especialmente no mundo jurídico, era extremamente limitado. Sua trajetória foi marcada pela coragem e determinação de romper com barreiras impostas por uma estrutura social predominantemente masculina, tornando-se uma referência não apenas para as mulheres de sua geração, mas também para as futuras advogadas que seguiriam seus passos. Em um cenário onde os direitos das mulheres ainda eram uma questão marginalizada, Helena Valdés assumiu a importante missão de defender e garantir a justiça em diversas esferas, contribuindo de maneira significativa para a inclusão feminina no universo do direito, que até então era inexistente na região Norte. Assim, sua presença pioneira no Pará é um símbolo da luta constante pela paridade de gênero na advocacia e na sociedade.

Este artigo busca prestar uma justa homenagem a Helena Valdés, explorando sua trajetória e o impacto de sua atuação na promoção dos direitos das mulheres no campo jurídico. Além disso, será discutido o papel das mulheres na advocacia ao longo dos anos, a evolução das suas conquistas, e os desafios enfrentados tanto por ela quanto por outras advogadas que, inspiradas em seu exemplo, dedicaram suas vidas à defesa da justiça e dos direitos humanos.

Tendo desempenhado um papel fundamental na história do direito no Brasil, não apenas por suas conquistas pessoais, mas também por abrir caminhos para futuras gerações de advogadas, sua trajetória desafiou normas sociais. Temos registros históricos que a primeira advogada no Brasil foi Myrthes de Gomes Campos, em 1898, mas infelizmente os registros no Norte do país ficaram prejudicados, restando poucos a serem consultados sobre Helena.

Ao se formar e atuar como advogada, Helena tornou-se um exemplo de determinação e competência. Seu trabalho não apenas desafiou preconceitos, mas também mostrou que as mulheres poderiam ocupar espaços tradicionalmente dominados por homens.

Helena Valdés, como precursora da advocacia feminina no Estado do Pará, atraiu muitas mulheres para seguirem seus passos, incentivando-as a buscar educação e autonomia justiça e igualdade no exercício da advocacia. Atualmente, lidamos com uma Ordem dos Advogados do Brasil que tem 50% do quadro de advogados composto por mulheres, inclusive na seccional do Pará (OAB NACIONAL, 2024a). Ora, sabemos que sem o pioneirismo de mulheres como Helena Valdés o número poderia ser menor.

Sua presença no campo jurídico ajudou a criar um ambiente mais inclusivo, onde novas advogadas puderam se destacar e lutar por seus direitos na tentativa de se impor a uma sociedade totalmente machista. Através de sua coragem e persistência, ela não só pavimentou o caminho para a inclusão feminina no direito, mas também deixou um enorme legado que ressoa até hoje. As defensoras contemporâneas devem muito a pioneiras como ela, que abriram portas e mostraram que o talento e a determinação não têm gênero. Dessa forma, seu trabalho continua a inspirar e transformar não só o cenário jurídico paraense, assim como seu grito ecoou o mundo ao lado de outras desbravadoras como Myrthes Gomes de Campos, que também demonstrou seu interesse pelas leis numa época em que era impensável, que uma mulher construísse uma vida fora do casamento. E assim seguiram as iniciantes da carreira jurídica em seus Estados promovendo a igualdade entre as mulheres (OAB NACIONAL, 2022).

Vale destacar que, apesar de já existem mulheres formadas em Direito, como Maria Coelho da Silva Sobrinha, Maria Fragoso e Delmira Secundina a Costa, em Pernambuco, em 1888 (BARRETO, 2019), Myrthes foi a primeira mulher a atuar na advocacia brasileira, uma vez que para se tornar tal, era necessário ingressar no quadro de sócios efetivos do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB), precursor da Ordem dos Advogados do Brasil. Além disso, também não havia legislação vigente na época que impedia a inscrição de mulheres no quadro ou que a impedissem de exercer o ofício (OAB NACIONAL, 2022). Contudo, somente em 1932 as mulheres obtiveram direito ao voto, o que consequentemente permitiu ingresso delas na advocacia.

A advocacia passou por transformações significativas com a Proclamação da República (1889) e também com a promulgação da Constituição Federal, especialmente sobre a igualdade entre cidadãos (BRASIL, 1988). Verificou-se que, com a consolidação do sistema jurídico legislativo avançando para o período imperial, a advocacia foi considerada uma profissão para poucos, acessível apenas à elite, predominantemente masculina, e com acesso à educação superior. A formalização da profissão de advogado, com a criação da Ordem

dos Advogados do Brasil (OAB) (antes chamada de Instituto dos Advogados do Brasil) em 1843, consolidou um modelo jurídico que, até o final do século XIX e início do século XX, continuou a ser dominado por homens. Assim, esse período também foi marcado pela exclusão das mulheres em muitas áreas, incluindo a jurídica.

Não bastasse o machismo disseminado no Século XVIII até o final do século XIX, eis que surge o Código Civil de 1916, que vigorou até 2002, refletindo uma visão patriarcal da sociedade e não reconhecia a mulher como plenamente capaz, impondo-lhe limitações jurídicas em várias esferas, inclusive no campo profissional, conforme artigo 6º, especialmente, o artigo 233, IV, que dava ao marido a capacidade de conceder autorização para profissão da mulher e a sua residência fora do teto conjugal (BRASIL, 1916). O ingresso de mulheres na advocacia era, portanto, uma realidade rara e inovadora, principalmente nos estados do Norte e Nordeste, onde o conservadorismo era mais acentuado.

Embora o presente artigo possa destacar conquistas de figuras como Helena Valdés, é importante que se faça uma reflexão sobre os desafios atuais enfrentados pelas mulheres na advocacia. Em muitos países, a presença de mulheres nas faculdades de direito já supera a dos homens, como no Brasil, mas ainda há uma escassez de mulheres em cargos de liderança e em tribunais superiores (BUSCH, 2024). Além disso, as mulheres enfrentam desafios diáriamente que, aos olhos de quem não conhece a evolução dos direitos das mulheres, passam a impressão de que ser mãe e administradora do lar as impedem de ocupar espaços onde elas quiserem.

Não restará dúvida ao final do presente artigo, analisando direitos que envolvem as mulheres, que ainda temos muitos obstáculos que ainda precisam ser enfrentados, como a violência de gênero, o acesso limitado a recursos legais por parte de mulheres em situação de vulnerabilidade e as dificuldades na aplicação de leis que garantem a igualdade. Observa-se até os dias de hoje, a relevância do curso de direito como um instrumento poderoso para modificar essa realidade, porém todo o progresso vai depender da vigilância constante e da luta contínua para que direitos sejam garantidos.

2. A REALIDADE DAS MULHERES NO CONTEXTO HISTÓRICO DE HELENA VALDÉS

Considerando uma perspectiva no contexto social e jurídico das mulheres na época de Helena Valdés, destaca-se a relevância histórica de sua trajetória no impacto das barreiras enfrentadas pelas mulheres que ajudaram a alterar esse cenário. Além disso, as leis da época eram claramente excludentes, a exemplo do Código Civil de 1916, que trazia em seus artigos contexto e predominância do pátrio poder, ou seja, do patriarcalismo estrutural, definindo que as mulheres

casadas, não podiam exercer a plena administração de seus bens, precisando da autorização do marido, o que chamamos de outorga uxória para uma série de atos jurídicos (BRASIL, 1916; DIAS 2009).

A questão do voto feminino, que só seria conquistada em 1932, era apenas uma das várias projeções da desigualdade institucionalizada vivida pelas mulheres brasileiras. Diante desse quadro, Helena Valdés, ao conquistar o direito de advogar em um contexto tão restritivo, especialmente no paraense, representou uma exceção rara. Ela não apenas resistiu à resistência social à presença feminina no mercado de trabalho, mas também desafiou as normas e convenções da época, tornando-se um símbolo de perseverança e coragem. Sua trajetória refletiu a luta das mulheres não apenas para se inserirem no mercado de trabalho, mas para conquistar uma voz ativa na transformação das estruturas sociais.

A trajetória de Valdés foi marcada por um contexto de resistência de mulheres que, ao longo do século XIX e início do século XX, buscaram conquistar o direito de acesso ao conhecimento, à educação e à participação política e profissional, uma vez que o governo imperial só permitiu o ingresso de mulheres no ensino superior em 1879, de forma condicional. A verdadeira ocupação nas faculdades e universidades aconteceu já no século XX, especialmente a partir da entrada da mulher no mercado de trabalho (FERNANDES, 2019).

A ascensão de Helena Valdés à advocacia foi um marco importante, pois afirmou que uma mulher poderia, sim, ocupar vagas antes reservadas aos homens, mesmo em um período de tantas restrições. Essa conquista não apenas desafiou o *status quo*, mas também representou um passo significativo para a luta por direitos mais amplos, como o direito ao voto, à educação e à liberdade de ação. Portanto, a realidade das mulheres no contexto histórico de Helena era, de fato, um cenário de desafios imensos. A sociedade da época foi estruturada para manter as mulheres em um papel secundário, sem acesso às mesmas oportunidades que os homens (JUNQUEIRA, 2001). No entanto, a coragem e a determinação das mulheres da “era Helena” foram fundamentais para quebrar essas barreiras, mostrando que, apesar de todas as dificuldades, as mulheres puderam conquistar o que lhes era negado até as conquistas dos dias de hoje.

Ao conquistar o direito de advogar no Estado do Pará, Valdés tornou-se um símbolo de resistência e inovação. Sua trajetória será sempre lembrada pela coragem e determinação, ao inserir a mulher no cenário jurídico de uma sociedade que ainda lhe impunha limites severos.

3. A ADVOCACIA FEMININA SUPERANDO PRECONCEITOS E BARREIRAS

No Pará, como em muitas outras partes do Brasil, por muito tempo a presença feminina na advocacia era praticamente inexistente. A sociedade,

na época, considerava o exercício da advocacia uma função masculina, não apenas pelo histórico de exclusão das mulheres do campo profissional, mas também devido ao estigma social que associava as mulheres à esfera doméstica, o que também é perceptível na majoritária presença masculina nos anúncios de advogados nos jornais da época (RODRIGUES, 2021).

Helena Valdés enfrentou o duplo desafio de ser mulher e defendida em um ambiente hostil. A dificuldade de ser aceita na profissão não se limitava ao acesso ao mercado de trabalho, mas também ao reconhecimento profissional. As mulheres advogadas, nesse período, eram muitas vezes vistas com desconfiança, e seu trabalho frequentemente desvalorizado.

Ao se estabelecer como uma advogada respeitada no Pará, Helena Valdés abriu caminho para outras mulheres que, mais tarde, se inspiraram em sua trajetória e seguiram na carreira jurídica. Além de sua contribuição para a profissionalização da advocacia feminina no Pará, Helena Valdés teve um papel significativo na luta pelos direitos das mulheres em um contexto de exclusão social. Sua jornada sempre refletia na busca pela igualdade de gênero, especialmente no campo do direito.

Ao iniciar no exercício da advocacia seu exemplo de dedicação abriram portas para outras mulheres que, influenciadas por seu exemplo, passaram a buscar direitos, não apenas na advocacia, mas também na educação, no trabalho e na participação política. Assim, a vitória de Valdés não foi apenas uma conquista individual, mas uma pequena revolução silenciosa que reverberou no Pará e em outras regiões, contribuindo para o avanço da luta das mulheres no Brasil, que hoje já consagram a presença feminina como essencial no mercado de trabalho, especialmente na advocacia (IBGE, 2022). Sua carreira, marcada pela competência e pela coragem, ajudou a transformar o entendimento sobre o papel da mulher na sociedade, particularmente no meio jurídico.

A ascensão de Helena Valdés afirmou que uma mulher poderia, sim, ocupar vagas antes reservadas aos homens, mesmo em um período de tantas restrições. Essa conquista não apenas desafiou o *status quo*, mas também representou um passo significativo para a luta por direitos mais amplos, como o direito ao voto, à educação e à liberdade de ação, até então restritas (BRASIL, 1916).

Portanto, a realidade das mulheres no contexto histórico de Helena Valdés era, de fato, um cenário de desafios imensos. A sociedade da época foi estruturada para manter as mulheres em um papel secundário, sem acesso às mesmas oportunidades que os homens. No entanto, a coragem e a determinação de Valdés foram fundamentais para romper essas barreiras, mostrando que, apesar de todas as dificuldades, as mulheres poderiam conquistar o que lhes era negado.

A Advocacia no Brasil, ao longo de sua história, foi marcada por profundas transformações, refletindo as mudanças políticas, sociais e culturais do país, embora a profissão jurídica no final do século XIX inicio do XX ter sido

predominantemente uma “era masculina”, com poucas vagas disponíveis para mulheres, além de enfrentarem barreiras culturais, ainda lidavam com uma legislação que as restringia, especialmente no campo profissional e educacional (BRASIL, 1916).

Helena Valdés na condição de primeira mulher a exercer a advocacia no estado do Pará, emergiu como um marco dessa resistência, tendo sido destacada em uma época em que o espaço feminino era extremamente limitado, especialmente nas áreas de poder, como o Direito. Sem sombra de dúvidas Helena Valdés, foi grande inspiração para todas as mulheres que viveram sua época ao conquistar o direito de advogar no Estado do Pará, tornou-se um símbolo de resistência e inovação, o que se mantém necessários até hoje, uma vez que Lideranças femininas da Advocacia paraense, em 2024, se comprometeram inclusive avaliar a possibilidade de criação de uma Diretoria de equidade de Gênero na OAB/PA (OAB/PA, 2024).

Iniciando sua carreira numa época em que as mulheres enfrentavam grandes dificuldades para acessar informações sobre o que estava acontecendo no mundo, somente a educação formal, dificultava o direito de exercer profissões em especial a Advocacia. Contudo, Valdes não desistiu da luta, tendo sido a pioneira ao conquistar a formação de Ciências Jurídicas, num contexto de exclusão social e legal, o seu diploma de direito e, posteriormente, a sua inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil, não apenas representou um avanço para as mulheres da região, mas também se tornou um marco histórico para a Advocacia feminina no Brasil.

4. OS DESAFIOS DE SER A PRIMEIRA MULHER ADVOGADA NO ESTADO DO PARÁ

Considerada uma das figuras mais importantes de seu século, mas com pouca bibliografia produzida, é importante destacar que a representatividade de Valdés reflete até aos dias de hoje sobre os desafios por ela enfrentados. Se obtivemos significantes avanços na carreira jurídica feminina, em outras searas de direitos, as mulheres ainda são um grupo minoritário, não por número, mas por vulnerabilidade. São portanto, alvo de crimes meramente por seu sexo, como no caso do feminicídio, por exemplo.

Com todo enfrentamento vivido por Valdes no final do século XIX, ressalte-se ao longo desse estudo sobre a vida da homenageada, as obras escassas sobre sua vida, o que deveras, a coletânea será alvo de pioneirismo. Presume-se que a Advocacia da era de Valdés se tornou um instrumento poderoso para modificar essa realidade machista que ainda vimos nos dias atuais, não mais para o ingresso em Universidades, mas sim para carreiras políticas e de tribunais e participação mais significativa em sociedades advocatícias, onde

nesse último cenário, 35 % dos sócios são mulheres, que é ainda menor na perspectiva de raça.

Ainda somos uma enorme quantidade de mulheres que, embora em alguns Estados sejamos em números maiores nos assentos das Instituições Governamentais e até mesmo chefes do legislativo, como nas por 727 comandadas por mulheres em 2025, ainda falta muito para alcançar a paridade no Cenário Jurídico e Político, uma vez que isso representa apenas 13% do total de prefeituras, por exemplo (DINIZ, 2024).

A vitória de Helena Valdés não foi apenas uma conquista individual, mas o início de uma revolução silenciosa que contribuiu para a evolução dos direitos das mulheres no Brasil. Sua história não só representa as barreiras da exclusão social e profissional, mas também foi aprimorada e continua a inspirar mulheres na luta por seus direitos e pela igualdade de oportunidades. Com as conquistas de Valdés, as mulheres passaram a serem profissionais respeitadas, o que abriu novos caminhos para outras mulheres que, mais tarde, seguiram seu exemplo.

5. A IMPORTÂNCIA DAS MULHERES PIONEIRAS NA ADVOCACIA, SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO BRASIL

A história das mulheres na Advocacia no Brasil é marcada por uma longa trajetória de lutas, pioneirismo e superação de barreiras (WOMEN IN LAW MENTORING, 2023). Desde o século XVIII, quando as mulheres eram amplamente excluídas de espaços profissionais e acadêmicos, até os dias de hoje, elas desempenharam um papel fundamental na construção de um sistema jurídico mais justo e na defesa dos direitos das mulheres.

No século XVIII, o Brasil ainda era uma sociedade profundamente patriarcal, e as mulheres enfrentavam severas restrições para acessar a educação e participar ativamente da vida pública. A presença feminina no campo jurídico era praticamente inexistente. No entanto, as primeiras mulheres que se destacaram em áreas como a advocacia precisou, além de demonstrar grande competência, desafiar as convenções sociais e as normas legais da época (BEZERRA; SILVA, 2022).

No século XIX, as mulheres começaram a ganhar espaço, ainda que de maneira muito tímida, na sociedade brasileira. Com a criação de cursos jurídicos no Brasil, surgiram algumas figuras femininas que, mesmo sem a possibilidade formal de exercer a advocacia, começaram a se engajar nas questões jurídicas, como a escritora e militante feminista Nísia Floresta, que discutiu a desigualdade de gênero e os direitos das mulheres em seus escritos (BEZERRA; SILVA, 2022).

A grande mudança e conquista no espaço da advocacia ocorreu no início do século XX. A primeira mulher a conquistar o direito de exercer a profissão

de advogada no ano de 1898 no Brasil foi Myrthes Campos, foi uma das figuras mais importantes na história da advocacia no Brasil e um marco significativo na luta das mulheres pela conquista do direito à profissão. Ela é reconhecida como a primeira mulher a se formar em Direito na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e, mais tarde, como a primeira mulher a exercer a advocacia no país, tendo sido uma pioneira no campo jurídico, ressaltando que outras mulheres, já haviam se formado, porém nenhuma chegou a exercer a advocacia. Esse marco histórico foi um divisor de águas para as mulheres no direito, uma vez que elas começaram a se inserir formalmente em um campo dominado por homens (GUIMARÃES; FERREIRA, 2009).

No entanto, as mulheres advogadas ainda enfrentaram muitos desafios, não só pela desconfiança da sociedade, mas também pelas dificuldades impostas pelas próprias instituições jurídicas, que eram predominantemente masculinas. A conquista do direito de exercer a advocacia foi, portanto, uma vitória significativa, mas longe de ser definitiva. As mulheres precisavam provar constantemente seu valor profissional, enquanto enfrentavam o preconceito de não serem consideradas “sérias” ou “competentes” para atuar em tribunais, ou ainda, sofrem assédio e até discriminação racial (CONJUR, 2021).

Nas décadas seguintes, realmente vieram as conquistas de direitos das mulheres advogadas começaram a se organizar e a lutar por uma sociedade mais igualitária. Elas participaram ativamente das discussões sobre os direitos das mulheres, abordando questões como o voto feminino, a igualdade salarial, a proteção à maternidade, o direito ao trabalho e, mais tarde, a luta contra a violência doméstica e a discriminação no mercado de trabalho. (COELHO, 2022)

Um dos marcos dessa luta que destacamos nesse artigo foi a lei do voto feminino (1932), que permitiu que as mulheres passassem a participar da vida política do país. Muitas advogadas como Bertha Lutz, se destacaram nesse período, promovendo e defendendo o direito de igualdade política e social para as mulheres (COELHO, 2022).

Final do século XX e início do século XXI, consolidando conquistas e desafiando novos horizontes vimos enfim nascer a Constituição de 1988, bem recepcionada pela sociedade que andava sem parâmetros de direitos fundamentais. Considerada a Carta Magna dos Pais assegurou a igualdade de direitos entre homens e mulheres, as advogadas puderam atuar de forma mais autônoma e com mais representatividade no campo jurídico. Enfim pode-se ver o fim de normas discriminatórias, como a exigência de que as mulheres fossem casadas ou tivessem a autorização do marido para atuar em determinadas profissões, abriu novas portas para as advogadas (BRASIL, 1988).

Além disso, movimentos de mulheres, como o feminismo e a luta pelos direitos humanos, continuaram a pressionar por avanços legais. Advogadas mulheres se destacaram em diversas áreas, como a defesa de direitos das mulheres

vítimas de violência doméstica, o trabalho com questões de gênero e o incentivo a políticas públicas de igualdade.

E com a evolução e avanço dos direitos das mulheres temos mulheres hoje advogadas em altos cargos, como Ministra do Supremo Tribunal Federal (como a Ministra Carmen Lúcia), representando a mulher no mais alto nível do Judiciário. O número de mulheres em posições de liderança nos direitos continua a crescer, e elas têm sido fundamentais para a transformação das leis e políticas públicas, sempre pautando a luta pela igualdade de gênero, liberdade, e a proteção dos direitos das mulheres no Brasil (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2016).

Dado importante e necessário abordar para o presente artigo é o que Pimentel (1978, p. 178) em sua obra “A Evolução do Direito da Mulheres” constatou, juntamente com as amigas também filosofas do Direito; Dras Beatriz Di Giorgi e Flávia Piovesan; Segundo Pimentel, existe uma presença muito forte dos estereótipos e preconceitos em relação a mulheres pelos operadores do direito. Segue a autora dizendo que: “os estereótipos e preconceitos de gênero existem universalmente e estão presentes em todas as culturas. São, portanto, absorvidos pelos operadores e refletidos em sua prática jurídica”.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A trajetória das mulheres na advocacia no Brasil reflete as lutas por igualdade, justiça e liberdade. O que não se pode negar é que as pioneiras dessa jornada a exemplo de algumas citadas no presente artigo, não só trilharam, mas abriram caminhos para as gerações subsequentes, desempenhando um papel vital na evolução dos direitos das mulheres. Com sua coragem, dedicação e inteligência, essas mulheres não apenas conquistaram seu lugar no direito, mas também contribuíram decisivamente para a construção de um Brasil mais justo e igualitário para todos, independentemente do gênero.

Contudo a jornada da homenageada, foi e continua sendo de grande relevância pelo que atribuiu a advocacia e direitos das mulheres. Mereceu destaque no presente artigo rever alguns passos do seu legado de Valdes, onde desbravamos suas bandeiras de lutas, que a partir de então, estarão registrados nessa coletânea coordenada também por mulheres fantásticas, membros do Instituto Silvio Meira. Em um contexto de reflexão de tantas outras mulheres que surgiram pós Valdés e que até hoje seguem inspiradas em suas histórias e de outras grandes mulheres como Myrtes Campos, jamais serão esquecidas como símbolos de resistência e transformação, inspirando outras mulheres a ocupar espaços de poder, influência e empoderamento feminino.

Ao olharmos para o futuro, é essencial que as Advogados de nosso Estado continuem a lutar por uma sociedade mais justa e igualitária, onde os direitos das mulheres sejam garantidos e respeitados em todos os níveis exigindo uma

advocacia que não apenas interprete leis, mas também transformá-las de acordo com interesse da sociedade.

Não é fácil hoje e nem foi fácil para primeira mulher advogada paraense a exercer a advocacia no Estado do Pará, destacando sua importância histórica em um período no qual mulheres enfrentavam inúmeras barreiras para acessar a educação e o mercado de trabalho, especialmente na área jurídica. Valdés se tornou uma referência para as mulheres de sua geração e para as futuras advogadas, rompendo com as estruturas sociais predominantemente masculinas e contribuindo para a inclusão feminina em universo totalmente machista e tudo isso vivido numa época de grande restrição para as mulheres no Brasil, especialmente nas profissões liberais.

Refletimos, então, não só sobre os avanços, mas também sobre os desafios que ainda existem, ressaltando a importância da continuidade da luta pelos direitos das mulheres dentro da advocacia que até hoje encontram dificuldades em especial na discriminação de gênero no enfrentamento de lutas pelo direito de ser mulher Advogada.

Concluindo, não poderia deixar de enaltecer o Instituto Silvio Meira presidido pelo Dr André Meira, que teve excelente iniciativa do lançamento de um edital para publicação de artigos homenageando com a temática; “Helena Valdés, a 1^a advogada do Pará e o Direito das Mulheres”, nos dando oportunidade de viajar por histórias de mulheres fantásticas, que representaram mulheres contemporâneas em suas memoráveis histórias percorrendo toda evolução histórica e avanço nos Direito das Mulheres. Encerro o presente estudo que floresceu este artigo citando Maria Berenice Dias (2009, p. 1):

O lugar dado pelo Direito à mulher sempre foi um não-lugar. Sua presença na História é uma história de ausência. Era subordinada ao marido, a quem precisava obedecer. Estava excluída do poder e do mundo jurídico, econômico e científico. Relegada da cena pública e política, sua força produtiva sempre foi desconsiderada. Não se emprestava valor econômico aos afazeres domésticos.

Que possamos, cada vez mais, romper com essas amarras que nos aprisionam.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEZERRA, Gleire Belchior de Aguiar; SILVA, Elisiane. **Nísia Floresta Brasileira Augusta: Uma mulher à frente do seu tempo.** São Paulo: Fundação Ulysses Guimarães, 2022. Disponível em: <https://fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2022/08/Nisia-Floresta-Completo.pdf>. Acesso em 06 jan 2025.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html. Acesso em 17/12/2024

BRASIL. LEI Nº 3.071, DE 1º DE JANEIRO DE 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro. Diário Oficial da União, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em 06 jan 2025.

BUSCH, Ana. Mulheres são maioria no direito, mas escritórios têm poucas sócias no capital. **Mais que Direito**, [S. I.], 2024. Disponível em: <https://maisquedireito.com.br/columnistas/escritorios-tem-poucas-sociais/#:~:text=Hoje%2C%20a%20maioria%20dos%20estudantes,maioria%20nos%20escritorios%20de%20advocacia..> Acesso em 06 jan 2025.

COELHO, Renata. **A EVOLUÇÃO JURÍDICA DA CIDADANIA DA MULHER BRASILEIRA** – breves notas para marcar o dia 24 de fevereiro, quando publicado o Código Eleitoral de 1932 e os 90 anos do voto precursor de Celina Viana . MPF, 2022. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/Evoluojuridicacidadaniadamulherbrasileira_RenataCoelho.pdf. ACESSO EM 06 JAN 2025.

DINIZ. Marcela. 727 municípios serão governados por mulheres em 2025. **Rádio Senado**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/10/27/727-municipios-serao-governados-por-mulheres-em-2025>. Acesso em 06 jan 2025.

DIAS, Maria Berenice. **A mulher e o Direito**. MARIA BERENICE: OBRAS, [S. I.], 2009. disponível em <https://berenicedias.com.br/a-mulher-e-o-direito/?print=print> acesso em 12/12/2024

FERNANDES, Fernanda. **A história da educação feminina**. MultiRio, Rio de janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.multirio.rj.gov.br/index.php/reportagens/14812-a-historia-da-educacao-feminina#:~:text=As%20moças%20foram%20liberadas%20para,natural%20da%20mulher%20ao%20magistério..> Acesso em 06 jan 2025.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; FERREIRA, Tânia Maria Tavares Bessone da Cruz. **MYRTHES GOMES DE CAMPOS (1875-?): PIONEIRISMO NA LUTA PELO EXERCÍCIO DA ADVOCACIA E DEFESA DA EMANCIPAÇÃO FEMININA**. Rev. Gênero, Niterói, v. 9, n. 2, p. 135-151, 1. sem. 2009. Disponível em: <https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/27042011-02244612artigoguimaraeslmpandferreiramtbc.pdf>. Acesso em 06 jan 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. CENSO 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em 06 jan 2025.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Mulheres advogadas: espaços ocupados, In: BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Celi Regina (Org.). **Tempos e lugares de gênero**. São Paulo: FCC, 34, 2001. p. 185-216.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Helena Valdés e a luta pela igualdade de gênero na advocacia**. Disponível em <https://www.org.br/hele-valdes>. Acesso em 10/12/24

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Perfil ADV: pesquisa mostra que advocacia brasileira é majoritariamente feminina**. 2024a. Disponível em: [http://www.oab.org.br/noticia/62211/perfil-adv-pesquisa-mostra-que-advocacia-brasileira-e-majoritariamente-feminina#:~:text=Segundo%20o%20levantamento%20divulgado%20no,outras%20\(0%2C1%25\)..](http://www.oab.org.br/noticia/62211/perfil-adv-pesquisa-mostra-que-advocacia-brasileira-e-majoritariamente-feminina#:~:text=Segundo%20o%20levantamento%20divulgado%20no,outras%20(0%2C1%25)..) Acesso em 6 jan 2025.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **IV Encontro de Lideranças Femininas**. OAB-PA, Belém, 2024b. Disponível em: <https://www.oabpa.org.br/arquivos/CARTA-IV-ENCONTRO-DE-LIDERANCAS-FEMININAS-DA-OAB-PARA.pdf>. Acesso em 06 jan 2025.

PESQUISA revela assédio sexual e discriminação racial em ambientes jurídicos. CONJUR, [S.I.], 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-29/pesquisa-revela-assedio-discriminacao-ambientes-juridicos/>. Acesso em 06 jan 2025.

PIMENTEL, Silvia. **Evolução dos Direitos da Mulher**. São Paulo: Editora RT, 1978.

RODRIGUES, Victor Russo Froés. **Do Código ao Cânone**: cultura jurídica e modernismo literário no Pará nos anos de 1950. Dissertação de Mestrado (Mestrado em História). Universidade Federal do Pará, Programa de Pós Graduação em História Social da Amazônia, 2021. Disponível em: https://pphist.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/dissertacoes/2021/RODRIGUES_Victor_Dissertacao.pdf. Acesso em 06 jan 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF**: ministra Cármem Lúcia assume compromisso com o povo brasileiro. TRT8: Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/stf-ministra-carmen-lucia-assume-compromisso-com-povo-brasileiro>. Acesso em 06 jan 2025.

WOMEN IN LAW MENTORING. **RELATÓRIO EXECUTIVO: PESQUISA SOBRE DIVERSIDADE DE GÊNERO**. 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1Rt5sGuxXwUf3g1EnREaaE1OoB8-o_mG3/view?pli=1. Acesso em 06 jan 2025.

CAPÍTULO 19

INÍCIO DA CARREIRA JURÍDICA E DESAFIOS PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

*Andressa Regina Sandres Guimarães de Barros
Antônio Carlos Pereira de Barros Filho*

1. INTRODUÇÃO

Pesquisas apontam que a quantidade de advogados e advogadas tem crescido cada vez mais no Brasil, sendo o país que mais comporta profissionais dessa área por habitantes¹. Atualmente, de acordo com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), há 1 advogado para cada 164 habitantes.² Número significativamente superior quando comparado a outros países, como Portugal que comporta 1 advogado para cada 625 e Reino Unido, 1 para cada 471.³

Em contexto regional, especificamente no Estado do Pará, em 2022, apontou o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) que possuía tal ente federativo o total de 23.126 advogados, sendo 15.126 inscritos na capital paraense e 8 mil nos demais 143 municípios do estado⁴. Por sua vez, em 2024, o quadro de advogados regularmente inscritos na seção do Pará indica o total de 27.754⁵. Revelando, assim, um acréscimo de 4.628 profissionais em 2 anos.

¹ Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cl52ql8y1jgo> Acesso em: 20 dez 2024.

² Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/59992/brasil-tem-1-advogado-a-cada-164-habitantes-cfoab-se-preocupa-com-qualidade-dos-cursos-juridicos/> Acesso em: 20 dez 2024.

³ Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cl52ql8y1jgo> Acesso em: 29 dez 2024.

⁴ Disponível em: <https://www.oliberal.com/estudio/oab/oab-para-completa-90-anos-de-historia-em-prol-da-sociedade-e-advocacia-paraense-1.613968#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20do%20Conselho%20Federal%20da,8%20mil%20distribu%C3%A3o%20nos%20demais%20143%20munic%C3%ADpios%20paraenses.> Acesso em: 20 dez 2024.

⁵ Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados> Acesso em: 30 dez 2024.

Diante desse cenário, intensifica-se também os desafios enfrentados por profissionais da área, especialmente os jovens advogados e advogadas. Nesse viés, é relevante considerar o contexto vivenciado em cada época, de tal forma que os emblemas experimentados hoje não são exatamente os mesmos de décadas anteriores. A exemplo disso, destaca-se a pesquisa de Fernandes e Meira (2023) que revela os impactos da inteligência artificial na advocacia, interferência tecnológica típica da atualidade e não pertencente ao universo jurídico em 1988. Assim, o tempo produz efeitos nas dinâmicas organizacionais do trabalho, ao transformar o desconhecido em conhecido.

Ante a atual realidade, faz-se necessário compreender os desafios enfrentados pela jovem advocacia. Conhecer as dificuldades enfrentadas ao ingresso da carreira constitui importante recurso de minimização de impasses, ao difundir e debater ideias capazes de romper com os desafios. Somado a isso, a carreira da advocacia privada apresenta-se essencial à administração da justiça, nos termos do artigo 133 da Constituição Federal, de modo que sua função é reforçar o acesso à justiça e à democracia brasileira, sendo pertinente entender dificuldades de início profissional que impactam direta e indiretamente à sociedade. Partindo desse pressuposto, o presente artigo tem por objetivo principal apresentar relatos sobre os desafios da atuação profissional autônoma experimentados por dois jovens advogados.

2. GESTÃO DO NEGÓCIO E A PROFISSÃO PARA ALÉM DO CAMPO JURÍDICO

Castelo Júnior e Tureta (2014) indicam que transformações socioeconômicas propiciaram maneiras de organização laboral mais elásticas de tal forma a interferir nas dinâmicas profissionais, tendo inclusive reflexo na reprodução de práticas gerenciais próprias de instituições capitalistas. Nessa mesma direção, Chaves e Pereira (2021) apontam o avanço tecnológico como uma das mudanças que atingem a atuação da advocacia, o que gera um cenário flexível ao exercício profissional, possibilitando, até mesmo, a sua mercantilização. Isso significa que se opor às novas formas organizacionais da advocacia representa um desarranjo com a prática profissional.

Nessa perspectiva, a gestão do escritório de advocacia apresenta suporte empresarial, evidenciado por meio de processos administrativos internos e externos, com base na organização sistêmica da empresa. Com isso, no processo gerencial, a adoção de procedimentos, em consonância com técnicas específicas voltadas à administração empresarial, deve ser constituída como um recurso de otimização da instituição, articulado com a organização interna da empresa. Assim, a gestão empresarial do escritório pressupõe uma relação integrativa entre a prática jurídica e a organização do negócio. Assim, o exercício da

advocacia precisa de profissionais que saibam integrar o trabalho técnico com o contexto de inovação nos serviços jurídicos, o que ocasiona um cenário de transformação das profissões jurídicas. Consequentemente, faz-se necessário que os advogados e as advogadas adquiram habilidades e competências típicas desse contexto, tornando-se um desafio para a atuação profissional, especialmente para os jovens advogados e advogadas.

A pouca experiência e concorrência extrema reforçam esse desafio. Atualmente, o recém formado precisa atentar-se à continuação de sua formação, com a finalidade de adquirir experiência prática, porém, ao mesmo tempo, deve gerir o seu escritório e tornar-se competitivo com os outros negócios mais consolidados no mercado. Nesse contexto, é necessário organizar o marketing, elaborar a contabilidade, aprimorar conhecimentos e outros processos gerenciais que vão além do conhecimento técnico-jurídico. Desse modo, o advogado não deve somente entender de aspectos teóricos. É necessário que o profissional autônomo seja também gestor do seu próprio negócio. Isso revela-se desafiador para o início da carreira jurídica, já que, durante a sua formação acadêmica, o advogado aprende a técnica jurídica. Portanto, encontra desafios em relação ao gerenciamento do escritório, sendo a advocacia autônoma desafiadora ao iniciante da advocacia. Diante desse cenário, como método de gerenciamento, foi disponibilizado no escritório uma plataforma digital. Por meio desse mecanismo, realizou-se o controle da gestão em relação ao andamento do processo, fornecendo ao cliente acesso à movimentação processual de modo célere. Porém, esse recurso requereu uma despesa recorrente e isso interferiu no orçamento mensal do negócio, sendo esse efeito relevante nos primeiros anos de atuação profissional. Já em relação ao controle contábil, realizou-se mediante planilha do excel. Tal escolha foi baseada em razões de se ter fácil acesso e não haver despesas adicionais que pudesse influir negativamente nas contas do escritório. O marketing, por sua vez, foi gerido essencialmente na rede social Instagram. Apesar de não ser considerável o número de seguidores nessa plataforma, identificou-se que o alcance para adeptos às redes sociais é potencial, principalmente quando são divulgados vídeos dinâmicos. Além disso, o marketing também era realizado no site do escritório. Porém, em decorrência de outras ocupações profissionais e por não ter alcance significativo, não teve conteúdo atualizado. Logo, percebe-se que o trabalho do advogado e da advogada ultrapassa questões técnicas e jurídicas. É essencial que os profissionais autônomos realizem também a gestão do negócio. Sendo essa, portanto, uma realidade complexa experimentada pela jovem advocacia.

3. RESOLUÇÃO DE CASOS E A ADVOCACIA GENERALISTA

A inserção do mercado laboral é naturalmente exposta a desafios. Após a formação acadêmica, é necessário relacionar o conhecimento teórico aprendido em

sala de aula com a prática diária, o que requer reflexão a partir do caso concreto. Estimula, ainda, o início profissional dos processos comunicativos e as tomadas de decisões que facilitam o desempenho na carreira jurídica. Assim, desenvolver habilidades por meio das vivências é uma experiência que deve ser compreendida como um processo da formação profissional que requer do advogado e da advogada a solução de casos concretos.

Os casos concretos no universo jurídico constituem-se como ferramenta essencial à aplicabilidade jurídica, que apresenta a situação fática e sua relevância ao campo do direito. Nessa perspectiva, o profissional não se limita a explicar o plano teórico, mas a analisar os fatos, mediante o alcance teórico, resultando no raciocínio jurídico. Isso porque o processo de resolução de casos relaciona-se com a prática profissional do advogado e da advogada, o que incide diretamente na vida das pessoas e de seus familiares. Logo, ao analisar os casos, o jovem advogado ou a advogada deve identificar descritivamente os fatos relevantes do problema jurídico, de forma a encontrar tese jurídica.

É nesse contexto que os jovens profissionais encontram desafios. Ao ingressar no mercado de trabalho jurídico, o jovem advogado ou advogada autônoma busca ainda se posicionar no mercado, seja para adquirir experiência, seja para capitalizar clientes. Por isso, muitas vezes, opta por não especializar-se, dando ênfase em uma advocacia generalista.

Com isso, ao mesmo tempo em que a generalidade faz com que o profissional tenha contato com diversas áreas do saber jurídico, o seu posicionamento prejudica a sua especialização e, consequentemente, não o torna reconhecido como autoridade em uma área.

Nos anos iniciais da carreira jurídica, a advocacia voltou-se ao trabalho especializado na área do Direito Médico, com ênfase na defesa de profissionais da saúde. Isso porque se objetivou construir uma imagem especializada nesse campo de atuação. Todavia, não se dispensou demandas de outras áreas, selecionadas com o fim de adquirir novas experiências.

É preciso, então, buscar equilíbrio entre a advocacia generalista no início da carreira autônoma como mecanismo de aquisição de saber e a advocacia especializada como forma de construir uma imagem especializada voltada ao campo de atuação escolhido.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas dinâmicas sociais propuseram que o Brasil esteja entre os países que mais têm profissionais do direito. Com isso, a atuação profissional autônoma encontra desafios que são ressignificados. Nesse contexto, a solução encontrada é enfrentá-los.

Dante disso, o objetivo do presente texto é expor relatos sobre os desafios da atuação profissional autônoma experimentados nos anos iniciais da carreira de dois jovens advogados. Nesse sentido, destacam-se a gestão do escritório e a advocacia generalista.

Quanto ao primeiro, requer do advogado autônomo a atividade jurídica não somente atuação no campo do direito, mas também conhecimentos sobre gestão do negócio. Cabe ao advogado administrar o marketing, as finanças, as projeções futuras e outras tarefas típicas de administração, as quais não aprende na faculdade de direito. Sendo, por tal motivo, desafiador ao jovem advogado, principalmente ao considerar a gestão empresarial como mecanismo de manutenção do funcionamento do escritório.

Já em relação ao segundo, caracteriza-se pela busca de posição no mercado. Com isso, o jovem advogado atua em casos de diversas áreas como modo de ter mais experiência e capitalizar clientes. Entretanto, tal recurso frustra-se à medida que afasta o conhecimento especializado em uma área e, consequentemente, não o torna reconhecido socialmente como autoridade.

Portanto, diante das transformações atuais experimentadas pela jovem advocacia, os desafios devem ser enfrentados. A busca por novos conhecimentos gerenciais após a formação acadêmica é um modo de reduzir os impasses quanto à gestão do escritório. Palestras, cursos e oficinas são instrumentos disponíveis para o alcance de saber além dos aprendizados em sala de aula. Além disso, a procura por especialização é essencial para o reconhecimento social do advogado enquanto autoridade em um campo jurídico.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 dez 2024.

CASTELO JÚNIOR, Clóvis; TURETA, César. A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Rev. adm. contemp.*, v.18, n.6, pp.813-831, nov./dez. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141267> Acesso em: 17 dez 2024.

CHAVES, Natália Cristina; PEREIRA, Laurence Duarte Araújo. Novas tecnologias e o futuro da advocacia no Brasil. *Revista Internacional Consinter de Direito*, 2021. Disponível em: <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/1204> Acesso em: 10 dez 2024.

FERNANDES, Ana Claudia; MEIRA, Tássia Mendes. Impactos da inteligência artificial na advocacia brasileira: desafios e oportunidades. *Revista jurídica do nordeste mineiro*, v.7, n.1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.61164/rjnm.v7i1.2010> Acesso em: 20 dez 2024.

CAPÍTULO 20

O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS UTILIZADO NAS POLÍTICAS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE NO TOCANTE AO CADASTRO AMBIENTAL RURAL

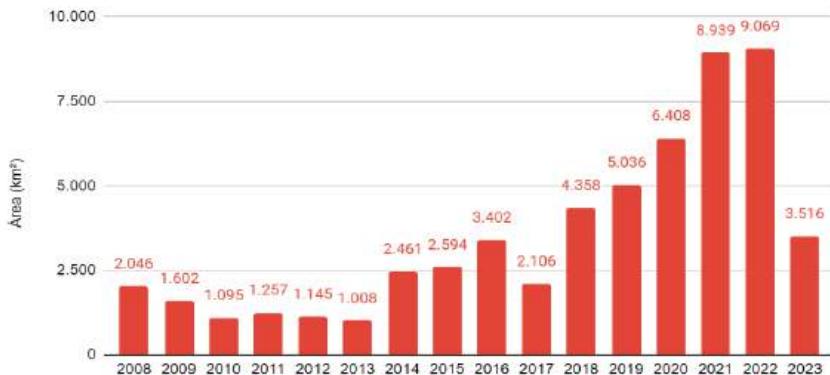
João Rogério Rodrigues

I. INTRODUÇÃO

Muito se discute sobre a importância da proteção e conservação do meio ambiente, questionando-se, quais mecanismo o Poder Público tem utilizado para equacionar este panorama degradante que atinge o ecossistema deste país. A região amazônica brasileira, por exemplo, é vítima de um caos fundiário que se robustece a cada dia no processo de desmatamento desordenado, que ainda preocupa a sociedade, visto que, os dados sobre o tema, mesmo apontando uma redução no desmatamento, ainda não alcançou o patamar ideal. Essa realidade revela a interrelação existente entre a regularização fundiária advinda do cadastro ambiental rural (CAR) e a proteção ambiental, políticas que se encontram, visto as suas preponderâncias na mesma área de atuação.

Enriquece esta assertiva o levantamento realizado pelo Instituto do Homem e Meio Ambiente da Amazônia (Imazon), o qual apurou que a Amazônia viveu em setembro de 2023, seu sexto mês consecutivo de redução de desmatamento, pois, os dados revelaram que o acumulado dos primeiros nove meses de 2023 apontou que a área de floresta derrubada foi quase três vezes menor que no mesmo período de 2022, configurando, assim a menor destruição entre janeiro e setembro dos últimos cinco anos, desde 2018, contudo, estando acima do registrado em alguns anos anteriores a 2017.

SAD Desmatamento Acumulado Janeiro a Setembro



Fonte: IMAZON (2023)

Neste cenário, encontra-se o CAR, que se constitui em um registro público eletrônico de imóveis rurais objetivando-se a identificar a situação ambiental de determinada extensão, contendo informações a respeito das Áreas de Preservação Permanente, Reserva Legal, remanescentes de vegetação nativa, Áreas de Uso Restrito e consolidadas nas propriedades e posses rurais.

Sua criação torna-se preponderante, ao se observar as inúmeras vantagens sob o ponto de vista do controle ambiental, porquanto, contribui para a consolidação de uma base de dados voltada para o planejamento e monitoramento das políticas ambientais e de combate ao desmatamento.

Exempli gratia, as informações abaixo foram coletadas pelo Governo Federal e demonstram de forma resumida o poderio de elementos que o Estado tem em suas dependências, devendo o Ente Público, realizar a devida guarda dos dados apurados, mesmo que tais sejam importantes para as políticas ambientais. Deve a Administração Pública, portanto, fazer o devido tratamento de tais dados.



Fonte: GOV (2024)

Sendo assim, não se pode olvidar que a coleta de dados realizada pelo Poder Público, deve estar em consonância com os ditames legais, posto que, o assunto concernente a sua proteção, está relacionada à privacidade das informações, uma vez que, a informação é entendida como a base da vantagem competitiva, ou seja, commodity.

Então, o presente artigo tem a finalidade de discutir em poucas linhas o dever do Estado na resguarda dos dados pessoais adquiridos com a aplicação do CAR, pois, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), também chama a atenção da Administração Pública no que concerne a sua obrigação de cumprir com as finalidades legais ditas pela referida norma.

II. O TRATAMENTO DOS DADOS PESSOAIS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

O progresso da tecnologia e a dinâmica do contato com a realidade virtual, ocasionaram profundas modificações nas relações sociais no tocante ao cuidado com os dados pessoais, e, em 15.08.2018 entrou em vigor a Lei Federal n. 13.709/18 conhecida como LGPD, a qual pormenorizou, a proteção de toda a informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável.

Bem verdade, que a discussão sobre a utilização dos dados pessoais na esfera privada, já se faz de forma bem exaustiva e concreta, sobretudo nas relações consumeristas, visto que, a utilização de dados tornou-se commodity para as empresas que negociam as informações das pessoas.

Da mesma forma, as ponderações acerca do tratamento de dados pessoais pelo Estado estão elencadas na referida lei, a qual também obriga a Administração Pública, ficar atenta contra qualquer comportamento que comprometa a privacidade e intimidade dos titulares dos dados sensíveis ou não.

A boa doutrina leciona sobre a relação existente entre o Poder Público e aquele que é o titular dos dados pessoais. Tasso, defende que entre eles há uma desarmonia, ao se considerar o amplo poder estatal.

Essa relação jurídica existente entre o Poder Público e o indivíduo, titular de dados pessoais, contudo, caracteriza-se por uma natural assimetria, vez que o Estado possui amplos poderes para consecução de suas funções, realizando grande coleta e armazenamento de dados pessoais adquiridos para o desempenho de suas atividades ou como subproduto delas. (TASSO, 2019)

Neste diapasão, não se pode desconsiderar que o fato de o Estado ter uma gama de informações que nenhuma outra instituição tem, constitui-se em algo que mereça a devida atenção, pois, este poderio, configura-se em uma circunstância que pode ser nocivo à sociedade, caso o governo instituído seja

um governo com viés antidemocrático, ao ainda, se caso queira perseguir seus opositores.

Resta incontroverso, que o universo de material encontrado nas bases de dados estatais é algo cobiçado por muitos, visto a sua capacidade em revelar a situação daquele que está sob a égide estatal. A LGPD, no capítulo IV, dos arts. 23 ao 32, normatiza o tratamento de dados pessoais pela Administração Pública, frisando, inicialmente, que a guarda de dados pelas Entidades Estatais, possui o objetivo de alcance da finalidade pública, constituindo no art. 25, o qual assevera que os dados devem ser mantidos em formato interoperável e estruturado para o uso compartilhado, com vistas à execução de políticas públicas, à prestação de serviços públicos, à descentralização da atividade pública e à disseminação e ao acesso das informações pelo público em geral.

Vale destacar, que o tratamento de dados pessoais pelo Estado deve estar elencado em uma das situações tipificadas no art. 7º ou, no caso de dados sensíveis, no art. 11, interpretados de forma metódica com os critérios expostos no art. 23 da mencionada Lei, que contribuem para uma eficaz interpretação e aplicação prática das bases legais no âmbito da do Poder Público.

Nesta linha de raciocínio, ao Estado é permitido realizar o tratamento de dados pessoais, mediante base legal que o autorize, para finalidade pública. O escopo do tratamento deve ser específico, com o fito de viabilizar a consignação de garantias para a proteção dos dados pessoais. Além disso, constitui-se primordial que a finalidade seja demonstrada de forma precisa e direta, compreensível, disponível aos titulares dos dados, em observância ao princípio da transparência na Administração Pública, que robustece o processo de legitimação democrática.

Portanto, a Administração Pública, está atada ao Princípio da Legalidade, ou seja, está subordinada à LGPD e à Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais, a qual poderá estabelecer a elaboração de relatórios de impacto à privacidade e a adoção de padrões de boas práticas no tratamento de dados pessoais. Sendo assim, assevera-se que a Lei Geral de Dados Pessoais introduz uma nova postura no tratamento de dados não exclusivamente, por entidades privadas, porém, sobretudo por entidades públicas.

III. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E O CADASTRO AMBIENTAL RURAL.

Já fora frisado a importância do CAR, como instrumento de coletas de dados na política de preservação do meio ambiente, entretanto, como o seu mecanismo objetiva-se a acumular nas bases de dados do Ente Público, uma considerável quantidade de informações, estas devem estar resguardadas segundo os princípios relativos à segurança da informação.

É indiscutível a importância do CAR como instrumento que fornece ao Estado, informações que lhe são úteis ao combate do desmatamento, ao planejamento de áreas e garantir uma eficiente política ambiental. Também, a sua importância alcança o pequeno e grande produtor rural lhe ofertando a regularização de seu imóvel, obtenção de crédito agrícola e isenção de impostos, no entanto, para que isto ocorra, há coleta de dados pessoais que deve ser realizada em consonância com os princípios da LGPD.

Tais princípios, são importantes porque têm como fundamento a garantia da proteção das informações em face à acessos não permitidos, mantêm a disponibilidade, bem como conservam a integridade e a autenticidade para os seus devidos fins.

Ensina Dal Pozzo, que os agentes devem observar no tocante à Administração Pública, aquilo descrito na lei e nos princípios. Assim esclarece a boa doutrina:

Todavia, os demais dispositivos da lei se aplicam, obrigando esses agentes a observar os direitos do titular e os princípios elencados no art. 6º, quais sejam: (i) finalidade; (ii) adequação; (iii) necessidade; (iv) livre acesso; (v) qualidade dos dados; (vi) transparência; (vii) segurança; (viii) prevenção; (ix) não discriminação; e (x) responsabilização e prestação de contas. (DAL POZZO, 2020)

Ao se analisar alguns princípios, depreende-se que as suas essências denotam uma maior proteção aos titulares de dados pessoais. O princípio da publicidade ou da transparência, preconiza que a existência de um banco de informações com dados pessoais deve ser de conhecimento público, por meio da exigência de autorização prévia para funcionar, ou do envio de relatórios periódicos. Contudo, para se entender melhor o que aqui está em discussão, tal princípio resta mais evidente quando ajustado ao princípio da finalidade, que ensina que qualquer utilização dos dados pessoais deverá obedecer à finalidade comunicada ao interessado antes da coleta de seus dados.

De forma objetiva, afirma-se que esses princípios são importantes porque deles surgem as leis, reconhecendo-se o caráter destes, de geração das normas formando um núcleo das questões com as quais o arcabouço das leis deve se deparar ao se inclinar a fornecer sua própria solução ao complexo sistema de proteção dos dados pessoais.

Nesta realidade percebe-se que o fluxo de elementos gerados no meio rural e sua coleta por parte do ente público é incomensurável, fato que como já debatido no tópico acima, não pode ser tratado como algo que não deve ser alcançado com o devido zelo. Ao se deparar com as atividades agrícolas, percebe-se que foram potencializadas mediante um grande volume de dados, coletados e compartilhados, em tempo real.

De outro lado, não se deve esquecer que os dados que estão no domínio do Poder Público é cobiçado por muitos, especialmente, por empresários, que se estiverem mal intencionados podem utilizar tais informações de forma a prejudicar, principalmente, o pequeno produtor, que muitas vezes está desprovido de informações pertinentes, se tornando alvo fácil no mercado, perdendo seu poder de competição, justamente por ser carecedor de conhecimento; em contra partida o grande produtor (empresário) com uma gama de informações e por vezes, informações que não deveriam estar em seu poder, ficam muito facilmente à frente do pequeno produtor no mercado competitivo.

Assim, verifica-se uma insegurança por parte do agricultor em relação ao compartilhamento de dados para com alguns órgãos da Administração Pública, pois, o vazamento destes dados, certamente, seria usado para construir outros negócios e serviços, enquanto o agricultor é excluído e, portanto, não é capaz de compartilhar os benefícios.

Em outras palavras, há o receio de interesses escusos utilizarem os dados para outros fins, diverso daqueles pelos quais foram coletados. Como exemplo, a utilização de dados para influenciar ou informar decisões sobre o mercado de ações, traçar o perfil dos agricultores e vender esses perfis a terceiros, como fornecedores de insumos, interessados nas preferências dos agricultores, ou ainda vender dados a outras partes interessadas. Não raro, os estudiosos do assunto, defendem que normas que protejam os dados coletados, são de grande necessidade para se equalizar as diferenças existentes entre o indivíduo e o Estado.

Uma das muitas formas de balancear esse desequilíbrio passa pela equalização do fluxo informacional. Quando levamos esse contexto para o tratamento de dados pessoais feito pelo Estado, por existir assimetria de poderes, deve haver regras mais protetivas que limitam ou balizam a atuação estatal, aumentando a transparência estatal para o cidadão. (BIONI, 2022)

Destarte, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, constitui-se em um importante instrumento legal em defesa do cidadão comum, de modo particular, do pequeno produtor, visto que, naquilo que toca à Administração Pública, indubitavelmente, exige dos Governantes, políticas internas a garantir o uso das informações em conformidade aos princípios basilares garantidores da privacidade e intimidade de seus titulares e por obvio, evitando qualquer deslealdade de mercado que possa prejudicar aqueles mais vulneráveis existentes no meio rural.

IV. CONCLUSÃO

Não se pode olvidar que os dados das pessoas coletados pelo Estado, é de suma importância, porquanto a partir deles é que o Poder Público avança em

suas políticas públicas e no que se refere a realidade rural, o CAR configura-se com grande valia, justamente na coleta de informações.

Todavia, na mesma perspectiva de importância está a guarda de tais informações, uma vez que a sua utilização desordenada ou mal intencionada, sem observância da finalidade existencial, gera insegurança para o titular de dados, porquanto, o deixa vulnerável a qualquer ação de alguém que queira se aproveitar maliciosamente.

Há que se lembrar, que esta dinâmica na agricultura traz consigo desafios que deverão ser superados com base na perspectiva da confiança, da responsabilidade e da transparência, atitudes que devem nortear o agente público, observando aspectos éticos, legais e sociais.

Em síntese, a proteção dos dados adquiridos no meio rural no Brasil deverá encontrar amparo na LGPD, nos princípios e nas normas de práticas de compartilhamentos de dados agrícolas que pretendem estabelecer a confiança entre os agricultores e aqueles que coletam dados pessoais em nome da Administração Pública.

REFERÊNCIAS

BONI, Bruno Ricardo; SILVA, Paula Guedes F. da; MARTINS, Pedro Bastos L. *Intersecções e relações entre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a Lei de Acesso à Informação (LAI): análise contextual pela lente do direito de acesso*. Cadernos Técnicos da CGU/ Controladoria-Geral da União. Disponível em: https://revista.cgu.gov.br/Cadernos_CGU/issue/view/39/46, 2020. p. 11.

BRASIL. LEI N. 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS – LGPD. BRASÍLIA, DF: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018. DISPONÍVEL EM: 2018/2018/LEI/L13709. HTM. ACESSO EM: 03. JAN. 2024.

DAL POZZO, Augusto Neves; MARTINS, Ricardo Marcondes (coord.). *LGPD e administração pública: uma análise ampla dos impactos*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. P. 326.

GOV. *Regularização Ambiental em janeiro de 2024*. Disponível em: https://www.car.gov.br/manuais/Boletim_Informativo_Janeiro_de_2024.pdf

IMAZON. *Desmatamento Acumulado em 2023*. Disponível em: <https://imazon.org.br/imprensa/desmatamento-na-amazonia-e-o-menor-dos-ultimos-cinco-anos-mas-equivale-a-1300-campos-de-futebol-por-dia/>

TASSO, Fernando Antonio. *Do tratamento de dados pessoais pelo Poder Público*. In. *LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados comentada*. MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coords.). São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 245.

CAPÍTULO 21

OS INSTRUMENTOS ECONÔMICOS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL E SUAS NUANCES NO ESTADO DO PARÁ COM DESTAQUE PARA O PAGAMENTO POR SERVIÇOS AMBIENTAIS -PSA

Nicolle Ferrari

1. INTRODUÇÃO

A defesa do Meio Ambiente é um dos Princípios da ordem econômica e financeira (art. 170, VI da CF/88) o que denota a necessidade de conciliar o desenvolvimento econômico com a proteção ao meio ambiente.

Nesse cenário, os instrumentos econômicos foram pensados para fomentar atitudes positivas da sociedade para a proteção do meio ambiente no sentido da preservação e conservação de recursos naturais, sempre em atenção ao disposto no art. 225 da Carta Magna.

Dessa forma, foram criados mecanismos como a extrafiscalidade ambiental, a concessão florestal, pagamento por serviços ambientais, servidão ambiental, seguro ambiental, dentre outros.

Pretende-se demonstrar que os instrumentos econômicos podem ser mais efetivos para a proteção do meio ambiente do que as medidas de repressão que consistem na apuração de infrações administrativas e crimes ambientais.

2. O QUE SÃO INSTRUMENTOS ECONÔMICOS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL E SUAS NUANCES NO ESTADO DO PARÁ

Os instrumentos econômicos são mecanismos criados pelo ordenamento jurídico para incentivar a sociedade à proteção do meio ambiente através da concessão de um benefício pecuniário à pessoa física ou jurídica pela atividade de conservação ou manutenção de um ecossistema ecológico, ou exploração ambientalmente adequada dos recursos naturais.

Nesse sentido, o Poder Público como agente regulador da economia pode implementar políticas de preservação dos recursos naturais, como por exemplo, premiar empresas que atuem de forma ambientalmente correta com incentivos fiscais ou isenções tributárias.

Além dos incentivos fiscais já mencionados, são instrumentos econômicos; o pagamento por serviços ambientais; os incentivos governamentais, por exemplo, a concessão de financiamentos públicos condicionados à comprovação do licenciamento ambiental e ao cumprimento das normas ambientais; concessão florestal, servidão ambiental, seguro ambiental.

Sob a ótica econômica, os bens naturais, como preleciona Romeu Thomé, são bens escassos, porém livres, visto que o cidadão não paga pela utilização dos bens naturais, o que ocasiona uma falha de mercado;

Não se pode perder de perspectiva que a poluição e a degradação ambiental são alguns dos principais efeitos externos negativos da atividade produtiva. Como a maioria dos recursos naturais são bens livres, como o ar, e não fazem parte do “mercado”, as pessoas se utilizam deles sem custo algum. (...) Não havendo um mercado de recursos naturais, não há que se pagar pela utilização de bens livres. Consequentemente, o explorador de atividades econômicas não terá uma razão econômica forte o suficiente que o “incentive” a investir em procedimentos ambientalmente corretos. Para ele o mais lucrativo será continuar utilizando exageradamente os recursos naturais, acarretando em poluição e degradação do Meio Ambiente (THOMÉ, Romeu . p. 866, apud Margulis, 1996, p. 136 e Derani, 2008, p.90).

Portanto, os instrumentos econômicos de proteção ambiental visam dar um valor econômico aos bens ambientais para fomentar a sua utilização de forma ambientalmente adequada, pois será oferecido um benefício economicamente fruível pela manutenção e preservação dos recursos naturais ou mesmo pela sua exploração em consonância com a legislação ambiental.

A previsão normativa de instrumentos econômicos de proteção ambiental iniciou com a Política Nacional do Meio Ambiente – PNMA, instituída pela Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981, anterior à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que previu em suas disposições alguns instrumentos, quais sejam, a concessão florestal, servidão ambiental, seguro ambiental, incentivos à produção e a criação ou absorção de tecnologia, dentre outros (art. 9, inciso V e XIII).

Inclusive, pode-se mencionar como instrumento econômico de proteção ambiental a política de cobrança pelo uso da água, disciplinada pela Política Nacional de Recursos Hídricos (PNRH), Lei n. 9.433/1997, e a instituição de ICMS ecológico com base nos critérios ambientais para definir o percentual que será destinado aos municípios.

No cerne dos instrumentos econômicos de proteção ambiental, o princípio do Protetor-Recebedor é concretizado com o objetivo de recompensar com algum benefício àqueles que intentem ações em prol da preservação do Meio Ambiente, como o ato de reflorestar, conservar áreas verdes e vegetação de nascentes, recompor áreas degradadas, dentre outras, desde que sejam capazes de melhorar a qualidade dos recursos naturais no intuito de manter o Meio Ambiente Ecologicamente Equilibrado.

Vale frisar que este princípio está expresso na Política Nacional de Resíduos Sólidos, Lei nº 12.305/2010, no art. 6º inciso II, junto com o princípio do Poluidor Pagador.

Ao contrário do Princípio do Poluidor pagador, o qual expõe que aquele que explora os recursos naturais deve arcar com as externalidades negativas, pois precisa suportar os custos de prevenção, reparação e repressão dos danos ambientais, o Princípio do Protetor Recebedor visa incentivar a não exploração dos recursos naturais, ou incentivá-la de maneira sustentável, dando uma contraprestação a tal conduta.

No Estado do Pará foi adotado inicialmente o ICMS ecológico, instituído através da lei estadual nº 7.638 de 2012, a qual traz requisitos progressivos para o recebimento de parcela do tributo pelos municípios que cumpram uma série de critérios ambientais relacionados à capacidade de gestão ambiental municipal.

Em síntese, os critérios perpassam por 04 (quatro) fatores, assim, será analisado se o município institui regularização ambiental (análises de CAR, APP, Reserva Legal e área degradada), se institui unidades de conservação, áreas protegidas, além da análise do dimensionamento do estoque florestal e da capacidade de gestão municipal no tocante ao licenciamento ambiental de impacto local.

Dessa forma, àqueles municípios que preencherem mais critérios elencados na lei receberão um percentual maior do imposto em comento, sendo o ICMS ecológico uma importante Política Estadual implementada para incentivar a gestão ambiental municipal acerca da essencialidade de proteção do Meio Ambiente.

Em 2020, o Estado do Pará publicou a Política Estadual de mudanças climáticas Lei nº 9.048/2020 que trouxe a possibilidade de instituição de pagamento por serviços ambientais com o objetivo de promover a mitigação e a prevenção da emissão de gases de efeito estufa, e a Lei nº 9.064/2020 que instituiu a Política Estadual de Gerenciamento Costeiro do Estado do Pará (regulamentado pelo Decreto 3835/2024) que trouxe Princípios e Diretrizes com a finalidade fomentar o desenvolvimento sustentável nas zonas costeiras do Estado, a qual é repleta de recursos naturais essenciais para o Equilíbrio dos Ecossistemas.

No aspecto prático o Estado do Pará avançou com a instituição do Plano Amazônia Agora através do Decreto Estadual nº 941/2020, o qual trouxe como principais Eixos; o Controle e Monitoramento através Força Estadual de Combate ao Desmatamento, o angariamento de Recursos através do Fundo Amazônia Oriental, o Programa de Regularização Fundiária - Regulariza Pará, e a Política de Integração dos Territórios Sustentáveis.

Destacou-se no Plano “Amazônia Agora” a Política dos Territórios sustentáveis regulamentada através do Decreto nº 344 de 10 de outubro de 2019, que pretende oferecer incentivos aos produtores rurais localizados nas zonas com alto índice de desmatamento através do oferecimento de serviços como; regularização fundiária, acesso a linhas de crédito e seguro rural, assistência técnica rural, acesso diferenciado à Mercados, dentre outros serviços voltados à práticas sustentáveis, com o intuito de incentivar a preservação do ecossistema natural.

Posteriormente, em 2023 o projeto “territórios sustentáveis” ganhou regulamentação através da lei ordinária nº 10.167/2023 que instituiu o projeto “valoriza territórios sustentáveis” com incentivos à preservação de ecossistemas instaurando a fase preparatória para a política de pagamento por serviços ambientais no Estado.

Em 2024 o Plano Amazônia Agora (PEAA) também alçou regulamentação através de lei ordinária, trazendo dentre suas finalidades “o fomento de atividades que promovam as estratégias ambientais, econômicas, financeiras e fiscais para a proteção ambiental do Estado do Pará” art. 2, alínea c da lei estadual nº 10.750/2024.

3. O PAGAMENTO POR SERVIÇOS AMBIENTAIS – PSA NO ÂMBITO NACIONAL E NO ESTADO DO PARÁ

O Pagamento por serviços ambientais foi previsto inicialmente no art. 41, inciso I do Código Florestal - Lei nº 12.651/2012 como mecanismo capaz de beneficiar com valor pecuniário ou incentivos fiscais àqueles que conservem e melhorem a qualidade do recurso natural, abrangendo as seguintes linhas de atuação;

- I- pagamento ou incentivo a serviços ambientais como retribuição, monetária ou não, às atividades de conservação e melhoria dos ecossistemas e que gerem serviços ambientais, tais como, isolada ou cumulativamente:
 - a) o sequestro, a conservação, a manutenção e o aumento do estoque e a diminuição do fluxo de carbono;
 - b) a conservação da beleza cênica natural;
 - c) a conservação da biodiversidade;
 - d) a conservação das águas e dos serviços hídricos;

- e) a regulação do clima;
- f) a valorização cultural e do conhecimento tradicional ecossistêmico;
- g) a conservação e o melhoramento do solo;
- h) a manutenção de Áreas de Preservação Permanente, de Reserva Legal e de uso restrito;

Trata-se de um instrumento econômico pensado para incentivar a conservação do meio ambiente e a melhora da qualidade dos recursos naturais, na medida em que concede benefícios àqueles que sejam provedores de serviços ambientais como; reflorestamento; manutenção da floresta em pé; conservação das áreas de nascente de recursos hídricos, entre outros.

Mas apenas em 2021 foi editada a lei nº 14.119/2021 que instituiu a Política Nacional de pagamento por serviços ambientais - PSA, definindo serviços ambientais como “atividades individuais ou coletivas que favorecem a manutenção, a recuperação ou a melhoria dos serviços sistêmicos” (art. 1º, inciso III, lei nº 14.119/2021), ademais, trouxe o conceito legal de Pagamento por serviços ambientais

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

IV - pagamento por serviços ambientais: transação de natureza voluntária, mediante a qual um pagador de serviços ambientais transfere a um provedor desses serviços recursos financeiros ou outra forma de remuneração, nas condições acertadas, respeitadas as disposições legais e regulamentares pertinentes;

Ressalte-se que a adesão ao pagamento por serviços ambientais - PSA deve ser voluntária por parte dos provedores de serviços ambientais, que seriam aqueles que detêm de alguma forma o domínio de um determinado recurso natural, seja proprietário ou possuidor de terras, seja uma pessoa jurídica interessada em receber incentivos.

Ademais, para a instituição do PSA é imprescindível a presença de adicionalidade, termo utilizado para definir a efetividade da implementação deste instrumento econômico, pois, deve ser demonstrado que a preservação deste recurso natural está sendo melhor realizada com a sua implementação comparado com sua ausência.

Um critério-chave de impacto ambiental de PSA a ser considerado é a adicionalidade, que corresponde ao grau de sucesso de um programa de PSA em aumentar a provisão de serviços ambientais em comparação com um cenário sem PSA. Para obter em adicionalidade, um programa de PSA deve focar, primeiro, em áreas verdadeiramente ameaçadas, ao invés de áreas mais remotas que não sofrem pressão real de desmate. Por outro lado, estas áreas devem cobrir uma superfície suficiente para impedir o vazamento de pressões para outras áreas. Em segundo lugar, é necessário escolher áreas com alto valor do (s) serviço(s)

enfocado(s), quer dizer, com alto conteúdo de carbono florestal ou alto grau de endemismo de espécies. Finalmente, para implementação de PSA, é importante haver alta condicionalidade do esquema, a qual é assegurada por uma combinação de monitoramento eficiente (detectando-se o seu não-cumprimento) e sanções estritas (redução ou dispensa de pagamentos) àqueles provedores que não cumprirem com o estipulado em seus contratos" (SVEN WUNDER (COORD.) JAN BÖRNER, MARCOS RÜGNITZ TITO, LIGIA PEREIRA., 2009, p. 16)

A doutrina distingue **serviços ambientais e ecossistêmicos**, pois, os primeiros seriam aqueles caracterizados pela atuação antrópica, enquanto os serviços ecossistêmicos seriam aqueles ocasionados pela simples existência intacta do recurso natural.

Dessa forma, podemos definir serviços ambientais como as ações humanas em prol da conservação e manutenção de um recurso natural que consubstanciam serviços ecossistêmicos.

Necessário elucidar, neste ponto, que ao pensar em uma política de pagamento por serviços ambientais deve-se visar as **salvaguardas**, que seriam medidas asseguratórias de que a implementação desta Política não trará malefícios para uma determinada região, devendo as benefícies serem maiores do que as externalidades negativas eventualmente causadas pela não exploração econômica de um recurso natural, tais como, desemprego, fome, dentre outros.

Os serviços ecossistêmicos podem ser serviços de provisão; reguladores; culturais e de suporte, conforme proposto pela doutrina (Millennium Ecosystem Assessment, 2005).

Veja-se;

Serviços de provisão: Seriam aqueles relacionados à capacidade dos ecossistemas de prover bens de uso direto, sejam eles alimentos, fibras, fitofármacos, recursos genéticos e bioquímicos, plantas ou água, por exemplo.

Serviços reguladores: Consistem nos benefícios obtidos em decorrência de processos naturais que regulam as condições ideais para a vida, tais como regulação climática, purificação pelos ciclos hídricos, controle de erosão e enchentes e etc.

Serviços Culturais: Referem-se aos benefícios recreacionais, educacionais, estéticos e espirituais que estão vinculados ao meio ambiente natural; **Serviços de Suporte:** Seriam processos naturais necessários para que outros possam existir tais como a ciclagem de nutrientes, a formação dos solos, a polinização e a dispersão de sementes. (MAMED, Danielle.DALLABRIDA 2005).

Neste diapasão, verifica-se a imensidão de serviços ecossistêmicos que a Natureza apresenta à sociedade, sendo necessário o estudo das particularidades de cada região a fim de detectar qual serviço ambiental poderia ser implementado para fomentar a sua preservação.

A lei estabelece que o pagador por serviços ambientais pode ser tanto o Poder Público como um agente privado, pessoa física ou jurídica, podendo inclusive ser realizado por organização da sociedade civil ou mesmo uma entidade internacional, seja pessoa física ou jurídica, conforme o art. 2, inciso V da Lei, enquanto que o provedor de serviços ambientais pode ser pessoa física ou jurídica, grupo familiar ou comunitário e até mesmo o Poder Público (art.2, inciso VI).

A Lei nacional também traz a previsão das modalidades de pagamento por serviços ambientais, quais sejam; pagamento direto, monetário ou não monetário; prestação de melhorias sociais a comunidades rurais e urbanas; compensação vinculada a certificado de redução de emissões por desmatamento e degradação; títulos verdes; comodato; cota de reserva ambiental - CRA; podendo também ser estabelecidas outras modalidades através de ato normativo do órgão gestor da PNPSA conforme art. 3º, incisos I a VI c/c §1º da Lei.

Neste passo, a Lei previu o Programa Federal de pagamento por serviços ambientais (PFPSA) que dá prioridade aos serviços providos por comunidades tradicionais, povos indígenas, agricultores familiares e empreendedores familiares rurais, conforme art. 6, §2º da Lei nº 14.119/2021.

As ações do PFPSA mencionadas no inciso I do art. 6, §4º da Lei nº 14.119/2021 estão elencadas no art. 7 e são voltadas à conservação e recuperação da vegetação nativa que sejam imprescindíveis para a conservação da biodiversidade, tanto em áreas rurais quanto em áreas urbanas em face dos remanescentes de vegetação, com vistas a melhoria da qualidade do ar e dos recursos hídricos e formação de corredores ecológicos, sem olvidar da preocupação com a beleza cênica e projetos de recuperação e recomposição de áreas degradadas, ações de manejo sustentável de sistemas agrícolas capazes de promover a conservação do solo e a retenção de carbono.

A Lei representa um grande avanço em termos de instrumentos econômicos de proteção ambiental, trazendo disposições gerais sobre o contrato de PSA no art. 12 da Lei nº 14.119/2021, prevendo de forma expressa apenas cláusulas obrigatórias como direitos e obrigações do pagador e deixando as cláusulas essenciais de cada programa para que sejam definidas em regulamento.

No Estado do Pará a lei que regulamentou o programa territórios sustentáveis se mostra como o início de uma política de pagamento por serviços ambientais pois passou a ofertar a partir de 2024 o pagamento de até R\$ 2,6 mil por hectare para os produtores rurais que intentem ações de regeneração, recuperação, manutenção e conservação ambiental.

O projeto “valoriza territórios sustentáveis” é regido pela lei estadual 10.167/2023 e regulamentado pelo Decreto estadual nº 3.527/2023, o qual traz critérios para adesão dos provedores, bem como, os valores a receber a título de contraprestação para os serviços ambientais e ecossistêmicos.

A lei ordinária estabeleceu a autorização para abertura de crédito especial de até R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões) de reais para a subvenção do projeto, e incumbiu à Secretaria de Estado de meio Ambiente e Sustentabilidade - SEMAS a gestão do projeto, consistente no monitoramento e fiscalização das atividades de restauração e conservação, viabilizando o apoio aos beneficiários.

São elegíveis a participar do projeto os produtores rurais com propriedade até 04 módulos fiscais cujas áreas não podem sobrepor terra indígena ou unidade de conservação, sendo preferencialmente imóvel rural de jurisdição estadual e com ausência de desmatamento ilegal após o marco de 22 de julho de 2008.

Os valores estabelecidos aos provedores de serviços ambientais ficaram definidos da seguinte forma; R\$ 2.695,00 (dois mil seiscentos e noventa e cinco reais) por hectare para regeneração de APP, R\$ 595 (quinhentos e noventa e cinco reais) por hectare para atividade de manutenção da área já regenerada ou recuperada, R\$ 1.645 (um mil e seiscentos e quarenta e cinco reais) por hectare para os serviços de recuperação florestal e R\$ 465 (quatrocentos e sessenta e cinco reais) para a atividade de conservação.

Contudo, o máximo de incentivo ao beneficiário é no limite de 5 hectares por propriedade rural, havendo prioridade para áreas com passivo de regeneração de APP. Os beneficiários assinarão termo de adesão com a SEMAS nos termos e condições anunciados através de chamamento público.

O projeto “valoriza territórios sustentáveis” traz como um de seus objetivos a “assistência técnica aos beneficiários, para que se tornem provedores de serviços ambientais e ecossistêmicos, habilitando-os a participar, ao fim do processo, do Programa Estadual de Pagamento por serviços ambientais (PSA) conforme art. 3º, inciso V da lei nº 10.167/2023.

Isto demonstra a germinação de uma política ambiental de pagamento por serviços ambientais, pois prepara os potenciais provedores de serviços ambientais e ecossistêmicos para a fiel execução da política, em prol da garantia do meio ambiente ecologicamente equilibrado nas regiões escolhidas de maneira estratégica.

CONCLUSÃO

O Pagamento por serviços ambientais mostra-se como a materialização mais clara do Princípio ambiental do Protetor-Rebedor, pois recompensa economicamente os provedores de serviços ambientais e ecossistêmicos, assim garantindo a proteção e preservação dos recursos naturais.

Dessa forma, valorizar um recurso natural pela sua função no Ecossistema pode influenciar de forma determinante para uma mudança cultural e econômica dos Meios de Produção, onde o recurso não terá valor apenas se for explorado e transformado em um produto.

O Objetivo de uma Política de Pagamento por Serviços ambientais é tornar o cidadão consciente de que a exploração dos recursos naturais precisa ser realizada de maneira sustentável, que as áreas degradadas precisam ser recuperadas, e que determinadas áreas precisam ser preservadas para garantir o Meio Ambiente ecologicamente equilibrado tão referenciado no art. 225 da Constituição Federal.

Ademais, a efetivação de um instrumento econômico de proteção ambiental é a melhor forma de preservar o meio ambiente considerando que a criminalização de condutas potencialmente poluidoras não tem sido suficiente para inibir a exploração ilegal dos recursos naturais.

Portanto, a efetivação de uma política estadual de pagamento por serviços ambientais age na prevenção e precaução de danos ambientais na medida em que dá subsistência àqueles detentores de recursos naturais que não mais precisarão explorar o recurso de forma desesperada para garantir recursos financeiros.

Dessa forma, comemora-se a iniciativa do Estado do Pará em implementar referida política, que já em 2024 selecionou beneficiários para o projeto valoriza territórios sustentáveis nos municípios de Água Azul do Norte, Canaã dos Carajás, Marabá, Novo Repartimento, Ourilândia do Norte, Parauapebas, São Félix do Xingu Tucumã, Tomé-Açu e Pacajá conforme Edital de chamamento público nº 01/2024 - SAGRH/SEMAS publicado em 16/05/2024.

Embora ainda não tenha sido publicada a Política estadual de pagamento por serviços ambientais, vemos vários aspectos desta instrumentalizados no programa “valoriza territórios sustentáveis”, o qual também se apresenta formalmente como uma fase preparatória para a instituição do programa estadual de Pagamento por serviços ambientais - PSA.

BIBLIOGRAFIA

THOMÉ, Romeu. Manual de Direito Ambiental. Ed. Juspodivm, 2020.

Millennium Ecosystem Assessment, 2005

WUNDER, Sven; BÖRNER, Jan; RÜGNITZ Marcos; PEREIRA, Ligia. Pagamento por Serviços Ambientais, Perspectivas para Amazônia Legal, Série Estudos, Ministério do Meio Ambiente, 11. Ed. Brasília, 2009

AHENS, Sergio & Caroline, A previsão normativa para o pagamento por serviços ambientais no código florestal brasileiro. Serviços Ambientais em Sistemas Agrícolas e Florestais do Bioma Mata Atlântica. A previsão normativa para o pagamento por serviços ambientais no código florestal brasileiro. EMBRAPA, Brasília/DF Ed. 2015.

AMADO, Frederico. Direito Ambiental. 11. Ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

DERANI, Cristiani; SOUZA, Kelly Schaper Soriano de. Instrumentos econômicos na política nacional do meio ambiente: Por uma economia ecológica. Veredas do Direito, v.10, n.19, pp.247- 272, Janeiro/Junho de 2013. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/319>.

CAPÍTULO 22

MULHERES DO DIREITO E DE DIREITOS: DA GÊNESE DA JUSTIÇA AO JUDICIÁRIO CONTEMPORÂNEO

Keitilene Savino de Lima Pena

1. INTRODUÇÃO

Refletir sobre o Direito é refletir sobre a sua adaptação frente as mudanças na coletividade e a evolução das interações entre os sujeitos que compõe a sociedade em suas mais diversas relações. Com isso, observa-se que a ciência jurídica se tornou espaço de conquistas pelas mulheres nas últimas décadas, se adaptando aos novos moldes sociais.

Dessa forma, primeiramente é necessário olhar para a história e analisar o momento o qual a mulher esteve ligada ao que hoje a Justiça representa, em seguida observa-se que a mulher conquistou espaço no meio social e jurídico, ao livrar-se de padrões patriarcais; bem como refletir sobre os desafios de ser mãe juntamente com os desafios do Direito, observando a atuação da mulher no cenário paraense e brasileiro e verificando a presença feminina no judiciário.

2. A MULHER NA ORIGEM E NO SIMBOLISMO DA JUSTIÇA

Ao tratar da origem e do simbolismo que constitui a Justiça, é necessário remonta-se para um período que antecede, em muitos séculos, a era do cristianismo; tomado pela forte consagração da mitologia grega, na tentativa do homem explicar o seu mundo e suas diversas interações. Nesse cenário histórico, no qual o mito é o meio de conhecimento social, surge uma importante figura mitológica, uma deusa, uma titã, uma mulher, chamada Thêmis.

A deusa Thêmis é considerada a personificação da ordem, da lei e protetora dos oprimidos, possuindo grande relevância na historicidade das antigas crenças sobre deuses, ao ser titularizada como conselheira de Zeus, possuindo

lugar ao lado de seu trono. Além disso, também era conhecida como a guardiã dos juramentos dos homens, sendo invocada nos julgamentos diante dos magistrados nas mais diversas problemáticas que surgiam na sociedade da época.

Dessa forma, a mulher, embora não tenha obtido espaço para uma maior contribuição na gênese das ciências jurídicas, é observada no símbolo do que é considerado o maior objetivo no Direito, nos seus mais diversos aspectos e campos de atuação, ou seja, a tão buscada Justiça.

Diante disso, apesar da expansão das crenças, do surgimento da ciência e sobretudo, da evolução do judiciário; Thêmis é a imagem que acompanha desde os acadêmicos de Direito até a escultura que cumprimenta os ministros da Suprema Corte do nosso país, demonstrando assim, que a mulher e o Direito estão entrelaçados desde o início, o que nos faz refletir que a mulher está para o Direito, do mesmo modo que o Direito está para a Justiça.

3. A EVOLUÇÃO DO PAPEL DA MULHER NO MEIO SOCIAL E JURÍDICO

Avançando na história, a mulher adquiriu importantes papéis sociais, livrando-se de limites impostos por costumes patriarcais, quando dedicava-se somente aos cuidados do lar e do filhos, por exemplo; obtendo destaque na construção da sociedade e, sobretudo, tornando-se uma cidadã de direitos.

É válido rememorar que no ano de 1932, mais precisamente, 24 de fevereiro de 1932, foi promulgado o decreto-lei nº 21.076, que instituiu o direito de voto para as mulheres no Brasil, todavia, apesar do importante marco histórico do voto feminino, se registra a presença da mulher na advocacia muito antes dessa referida data, quando Myrthes de Gomes Campos torna-se a primeira advogada do país, o que nos permite observar que a mulher e o Direito já possuíam uma relação, muito antes do direito ao voto e outras importantes conquistas serem garantidas.

Nesse sentido, é notório que a mulher busca seu espaço na sociedade mesmo diante de um cenário onde não havia previsão de plenos direitos civis e políticos, o que permite evidenciar a importância da introdução da mulher no campo jurídico, principalmente na advocacia.

Por conseguinte, vários nomes figuram e marcam a temporalidade da presença dessas mulheres no âmbito jurídico. Desse modo, analisa-se o registro concedido pelo Conselho Federal da OAB sobre as atuações das mulheres na advocacia:

1898 - Surge a primeira mulher advogada do país, Myrthes de Gomes Campos, ocupando espaço no meio jurídico, diante de uma sociedade que seguia enraizada com os moldes patriarcais;

1902 - Maria Augusta Saraiva é a primeira mulher bacharel em Direito pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco

1906 - Myrthes Gomes de Campos é aceita nos quadros do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), entidade da qual a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) se originou;

1962 - Maria Rita Soares de Andrade é a primeira mulher a fazer parte do Conselho Federal da OAB, tornando-se anos depois a primeira Juíza Federal do Brasil;

1981 - Zelite Andrade Carneiro, do estado de Rondônia, é a primeira mulher eleita presidente de uma seccional da OAB;

2000 - Joênia Batista de Carvalho, do estado de Roraima é a primeira mulher indígena a exercer a advocacia no Brasil;

2013 - Fernanda Marinela, do estado de Alagoas é a primeira mulher presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada;

2015 - Florany Maria dos Santos Mota, do estado de Roraima, idealiza o movimento “Mais mulheres na OAB”;

2017 - Cléa Carpi da Rocha, do estado do Rio Grande do Sul, é a primeira mulher agraciada com a Medalha Rui Barbosa, maior comenda do Conselho Federal da OAB.

2021 - Cinco advogadas são eleitas presidentes de seccionais da OAB: Marilena Winter, no Paraná; Cláudia Prudêncio em Santa Catarina; Patrícia Vanzolini em São Paulo; Gisela Cardoso no Mato Grosso e Daniela Borges no estado da Bahia.

4. DESAFIOS DA MATERNIDADE E A MULHER NO DIREITO

Outro ponto importante na análise da mulher no Direito, se desenvolve no contexto de mulheres que são mães, pois é sabido por toda a sociedade que a maternidade é um desafio a ser superado no âmbito profissional de qualquer mulher que tenha escolhido formar uma família e seguir na sua profissão.

No Direito não é diferente, sendo válido destacar a entrevista realizada pelo publicitário Washington Olivetto para a plataforma midiática do grupo Globo, intitulado “Globoplay”, que recebeu como convidada a Ministra do Supremo Tribunal Federal, Cármem Lúcia, que explanou sobre o assunto da maternidade e o judiciário. Nessa ocasião a referida Ministra chamou as magistradas que são mães de “mãegistradas” ao tratar da situação em que quando um juiz, por exemplo, obtém uma promoção de seu cargo, ele comemora as boas novas e prontamente aceita as mudanças advindas. Porém, para a mulher que possui o cargo de juíza e mãe, a promoção é recebida com certas preocupações, pois antes de aceitar as mudanças de sua função no meio judicial, é necessário observar diversos fatores as quais têm responsabilidades, tais como: a do trabalho, a dinâmica

da família, os cuidados com os filhos, se haverá a necessidade de mudar-se, dentre outras preocupações que permeiam o seu dia a dia.

Observa-se, com isso, que a mulher mãe, advogada, defensora, promotora ou magistrada, precisa enfrentar outros percalços além dos desafios inerentes de suas funções, possuindo o interesse de permanecer em busca de seus objetivos profissionais sem abnegar da construção de uma família.

Além disso, infelizmente ainda há exemplos de infelizes episódios de desrespeito perante a condição da maternidade, como é possível verificar em recentes casos de advogadas que foram desrepeitadas em ambientes forenses, ao exercer suas prerrogativas advocatícias em estado de gravidez ou em atribuições maternas após o nascimento de seus filhos.

É importante também ressaltar que o Estatuto da OAB, no ano de 2016, trouxe garantias para o desenvolvimento das atividades advocatícias pelas mulheres, ao adicionar o artigo 7-A nos textos da lei, passando a versar sobre as advogadas gestantes, lactantes e adotantes, estabelecendo direitos que resguardam suas prerrogativas e assegurem a continuidade de seus trabalhos jurídicos, embora ainda haja casos infelizes de despeitos aos direitos da mulher advogada.

Em vista disso, é evidente que há muito o que se fazer diante das adversidade maternas e jurídicas, e que a conquista da mulher e mãe no Direito se torna diária.

5. A MULHER NA ADVOCACIA PARAENSE E BRASILEIRA

Partindo de um olhar específico, a advocacia exerce uma função essencial à justiça, como expressa a Carta Política Brasileira de 1988, no caput do seu artigo 133; diante de uma sociedade de constantes transformações e interações sociais, as quais direitos e deveres são pleiteados nas mais diversas demandas judiciais.

Desse modo, é necessário refletir não apenas quanto a essencialidade da função, mas sobretudo quanto a figura do seu operador, especialmente a mulher na advocacia, uma vez que a prática forense é tradicionalmente marcada pela forte presença masculina. Nesse sentido, sob a ótica do cenário advocatício paraense, destaca-se o nome de Helena Valdés, que se tornou a primeira advogada do estado do Pará, marcando o início de uma nova realidade no cenário de conquistas femininas, viabilizando o inserimento da mulher na advocacia nos anos seguintes, culminando nas 14.435 advogadas, em comparação aos 12.605 advogados, tuantes nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil no Estado do Pará, segundo dados do Conselho Federal da OAB no ano de 2024.

Nota-se que os números são promissores e revelam um contexto diverso daquele que se observou em grande parte da história do Direito do Pará, no qual homens eram majoritários na atuação forense. Porém, por outro lado,

das 27 seccionais da OAB nos estados do país, apenas 5 são presididas por advogadas, revelando um número que embora ainda seja baixo, apresentou melhorias comparado aos últimos anos, mas que necessita ser maior incentivado, uma vez que há 11 estados brasileiros, incluindo o estado do Pará, que não tiveram nenhuma candidatura feminina.

Outrossim, além do inserimento feminino, a permanência da mulher na função também detém importância, o que é possível ser maior concretizado com a criação de comissões que resguardam os direitos da advogada mulher, como a Comissão das Mulheres e Advogadas da OAB-PA, que adota o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, por meio do provimento nº 164/2015 do CFOAB, tratando sobre as prerrogativas da mulher advogada.

Do mesmo modo, observando em um campo mais amplo, a mulher advogada adquiriu maior espaço no território brasileiro nas últimas décadas, inaugurado pela primeira mulher advogada no país, Myrthes de Gomes Campos, no anos iniciais da república brasileira; verificando que atualmente ao todo há 721.763 advogadas atuantes em solo nacional, representando aproximadamente 51,66% do advogados do país, quando comparado aos 675.784 homens que exercem a advocacia, de acordo com informações atuais do CFOAB.

6. A PRESENÇA FEMININA NO JUDICIÁRIO

Montesquieu, na sua obra intitulada “O Espírito das Leis”, descreve sobre a importância da divisão dos poderes como uma forma de garantir a liberdade e evitar os abusos de poder do Estado. Com isso, o Poder Executivo, Legislativo e Judiciário formam os poderes do Estado brasileiro, como é observado no texto do Art. 2º da Constituição Federal, e a mulher, nas últimas décadas obteve atuação em cada um desses poderes, desde a presidência do país, nos debates e produções legislativas no Congresso Nacional, até na composição dos membros do Supremo Tribunal Federal.

Nesse viés, nota-se que a mulher ultrapassa o contexto advocatício, iniciado por Myrthes Campos, e passa ter alcance sobre toda a estrutura do ordenamento jurídico brasileiro, o que vale destacar a trajetória de uma importante jurista paraense, Lydia Fernandes, que tornou-se pioneira no judiciário do estado ao ser a primeira magistrada e, em seguida, desembargadora do Tribunal de Justiça do Pará, exercendo ainda o cargo de Corregedora Geral de Justiça do Tribunal, presidindo o TJPA no biênio de 1979 a 1981, bem como foi eleita para atuar, entre os anos de 1989 a 1991, como presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Pará.

Em vista disso, sob a ótica da estrutura do Judiciário, observa-se que a mulher, partindo de suas importantes representantes, passou a ocupar um espaço onde ainda há pouca paridade de gêneros, como informam os dados do

Conselho Nacional de Justiça, por meio do relatório “Justiça em Números” de 2024, ao revelar que as mulheres representam apenas 36,8% dos cargos da magistratura no país.

Dessa forma, é fundamental haver uma maior presença feminina nos tribunais de todos os graus de jurisdição, essencialmente nos tribunais superiores, uma vez que a participação das mulheres contribui para a ampliação das decisões judiciais sob a ótica feminina, principalmente diante de temáticas que abordem questões sociais sobre as mulheres.

7. CONCLUSÃO

Diante das reflexões e análises desenvolvidas, verifica-se que a mulher tornase a protagonista de sua história diariamente, sobretudo no meio judicial, ao exercer cargos fundamentais para o desenvolvimento do judiciário brasileiro. Destacando a atuação da mulher na advocacia, juntos dos desafios da maternidade e outros desafios as quais são submetidas; como um símbolo de justiça como é estampado na figura da deusa Thêmis, defendendo e garantindo o cumprimento de direitos que outrora não eram detentoras, destinando-lhes um compromisso com o Direito, por meio de suas prerrogativas advocatícias, promovendo a ordem no ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS:

SILVEIRA, Carlos Roberto da. As deusas da justiça, os homens e as vendas da injustiça. 2011. *Theoria - Revista Eletrônica de Filosofia*. Disponível em: <https://www.theoria.com.br/edicao0711/asdeuseasdajustica.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2024.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. Inclusão e Participação: A mulher na advocacia e na história da OAB. Brasília, DF. 2022. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/59435/inclusao-e-participacao-a-mulher-na-advocacia-na-historia-da-oab>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2024

BRASIL. Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 132, n. 126, p. 1-56, 05 jun. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm. Acesso em 11 jun. 2024

ZINATTO, Ana Cláudia. Também na advocacia: maternidade ainda desafia desempenho profissional. 2022. Disponível em: <https://analise.com/opiniao/tambemna-advocacia-maternidade-ainda-desafia-desempenho-profissional>. Acesso em: 11 jun. 2024.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. Quadro da Advocacia. Brasília, DF. 2024. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em 11 jun. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Relatório Analítico Justiça em Números. Brasília, DF. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em 11 jun. 2024.

CAPÍTULO 23

A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTIVIDADE FEMININA NA PRESIDÊNCIA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – OAB

*Letícia do Nascimento Soeiro Ferreira
Luisa Helena Cardoso Chaves*

INTRODUÇÃO

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) é uma instituição tradicional, criada no ano de 1930, como elemento essencial para unificação, fiscalização e representação do exercício da advocacia no Brasil. Regida por Código e Estatuto específicos, tornou-se basilar para implementação de um Poder Judiciário mais equitativo e Constitucional.

Defendendo em sua essência, dentre outros, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana e da Igualdade, carece, no entanto, de representatividade feminina em sua Presidência, na qual, desde a criação desta entidade, obteve apenas homens gerindo tal cargo de poder. O presente estudo busca responder a seguinte problemática: como a escassez de representatividade feminina em cargos de liderança na OAB pode influenciar o cenário da advocacia no Brasil?

Considerando a indagação, diante do cenário o presente estudo apresenta como objetivo geral: analisar o histórico presidencial da Ordem dos Advogados do Brasil e perquirir as implicações dessa ausência para o campo da advocacia, especialmente tratando-se das mulheres advogadas.

Além disso, apresenta como objetivos específicos: examinar o histórico das mulheres na OAB, enfatizando suas conquistas e desafios; investigar a atual situação de representatividade feminina na OAB, com destaque à presidência e cargos de liderança; discutir os impactos dessa escassez de representatividade na advocacia cotidiana; por fim, explorar como a Agenda 2030 da ONU pode contribuir para a promoção de mais igualdade de gênero dentro da OAB e no campo da advocacia.

Metodologicamente este estudo adota uma abordagem qualitativa, com delineamento descritivo e exploratório, voltado para analisar a atuação da OAB relacionada a igualdade de gênero no âmbito da advocacia brasileira. A pesquisa utiliza fontes documentais e bibliográficas, como livros, artigos, relatórios e legislação.

A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTIVIDADE FEMININA NA PRESIDÊNCIA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - OAB

É sabido que, devido ao histórico de papéis de gênero na sociedade, a mulher precisou lutar para conquistar determinados direitos que eram corriqueiros aos de gênero oposto. Acesso ao ensino superior, direito ao trabalho e sufrágio feminino são apenas alguns exemplos das vitórias sociais obtidas visando maior equidade. No âmbito Constitucional de 1988, artigo 5º, I, afirma que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações [...]” (BRASIL, 1988), reforçando em legislação a equidade entre estes indivíduos.

Válido destacar, ademais, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que através dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destaca a meta de eliminar qualquer tipo de discriminação contra mulheres e meninas (ODS 5). Nesse viés, em sua meta 5.5 pretende garantir a participação plena e efetiva e igualdade de oportunidade para liderança em tomadas de decisões de esfera pública, nas dimensões políticas e econômicas.

Entretanto, apesar de tais dispositivos que em tese modificam a estrutura social, uma das mais relevantes entidades para o equilíbrio da ordem jurídica não se atentou para a modificação dos componentes de sua presidência.

Em um artigo publicado em 2022, é apontado que “cerca de 634 mil mulheres exercem a profissão de advogada no Brasil. Outras 7,7 mil são estagiárias de direito. Nos empregos e nos estágios, elas são maioria: 50,4% e 53,2% do total, respectivamente”.

No referido artigo, é relatado o avanço da representação da mulher nos quadros da OAB, sendo que “na diretoria nacional da OAB, o tom feminino também é marcante. Pela primeira vez, em 90 anos de história, duas advogadas compõem a diretoria nacional da entidade. A advogada Sayury Otoni, do Espírito Santo, é a secretária-geral. E a advogada Milena Gama, do Rio Grande do Norte, é a secretária-geral adjunta da atual gestão”. Entretanto, quando se fala em Presidência, destaca-se que em consulta ao site da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, verifica-se que não há nenhuma mulher eleita como presidente da instituição, conforme galeria de presidentes abaixo.

GALERIA DE PRESIDENTES



Levi Carneiro
(9.3.33 a 11.8.38)



Fernando de Melo
Viana
(11.8.38 a 11.8.44)



Raul Fernandes
(11.8.44 a 11.8.48)



Augusto Pinto Lima
(11.8.48 a 31.8.48)



Odilon de Andrade
(14.9.48 a 11.8.50)



Haroldo Valladão
(11.8.50 a 11.8.52)



Attilio Viváqua
(11.8.52 a 11.8.54)



Miguel Seabra
Fagundes
(11.8.54 a 11.8.56)



Nehemias Gueiros
(11.8.56 a 11.8.58)



Alcino de Paula
Salazar
(11.8.58 a 11.8.60)



José Eduardo do P.
Kelly
(11.8.60 a 11.8.62)



Carlos Povina
Cavalcanti
(11.8.62 a 6.4.65)



Themístocles M.
Ferreira
(6.4.65 a 28.5.65)



Alberto Barreto de
Melo
(15.6.65 a 7.4.67)



Samuel Vital Duarte
(7.4.67 a 1.04.69)



Laudo de Almeida
Camargo
(1.4.69 a 1.4.71)



José Cavalcanti
Neves
(1.4.71 a 1.4.73)



José Ribeiro de
Castro Filho
(1.4.73 a 1.4.75)



Caio Mário da Silva
Pereira
(1.4.75 a 1.4.77)



Raymundo Faoro
(1.4.77 a 1.4.79)



Eduardo Seabra
Fagundes
(1.4.79 a 31.3.81)



J. Bernardo Cabral
(1.4.81 a 3.4.83)



Mário Sérgio Duarte
Garcia
(4.4.83 a 1.4.85)



Hermann Assis Baeta
(1.4.85 a 31.3.87)



Márcio Thomaz
Bastos
(1.4.87 a 1.4.89)



Ophir Filgueiras
Cavalcante
(1.4.89 a 1.4.91)



Marcello Lavenère
Machado
(1.4.91 a 1.4.93)



José Roberto
Batochio
(1.4.93 a 1.4.95)



Fernando Uchoa Lima
(1.4.95 a 31.1.98)



Reginaldo Oscar de
Castro
(1.2.98 a 31.1.2001)



Rubens Approbato
Machado
(1.2.2001 a
31.1.2004)



Roberto Antonio
Busato
(1.2.2004 a
31.1.2007)



Cezar Britto
(1.2.2007 a
31.1.2010)



Ophir Cavalcante
(1.2.2010 a
31.1.2013)



Marcus Vinícius
Furtado Coelho
(1.2.2013 a
31.1.2016)



Claudio Lamachia
(1.2.2016 a
31.1.2019)



Felipe Santa Cruz
(1.2.2019 a
31.1.2022)

Atualmente, a OAB Nacional é presidida por Beto Simonetti. Não se pode negar que a falta de representação feminina na presidência da OAB acarreta aleijamento no que se refere aos direitos da mulher e abaixa uma vez mais a voz feminina que por muitos anos restou calada. A título de exemplo, cita-se o quadro dos presidentes da OAB, Secção do Pará: Eládio de Amorim Lima - 1939-1945. Otávio Augusto de Bastos Meira - 1939-1945. Aldebaro Cavaleiro de Macedo Klautau - 1945-1957. Salvador Rangel de Borborema - 1958-1959. Otávio Mendonça - 1960-1963. Daniel Queima Coelho de Souza -1964-1967. Egydio Machado Salles - 1967-1971. Aldebaro Cavaleiro de Macedo Klautau Filho - 1971-1975. Júlio Augusto Alencar - 1975-1977. Joaquim Lemos Gomes de Souza - 1977-1981. Arnaldo Moraes Filho - 1981-1983. Ophir Filgueiras Cavalcante - 1983-1987. Paulo de Tarso Dias Klautau - 1987-1989. Milton A. de Brito Nobre - 1989-1991. Francisco Brasil Monteiro - 1991-1993. Edilson Oliveira e Silva - 1993-1995. Sérgio Alberto Frazão do Couto - 1995-1997. Maria Avelina Imbiriba Hesketh - 1998-2000. Ophir Filgueiras Cavalcante Júnior - 2001-2006. Ângela Sales - 2007-2009. Jarbas Vasconcelos do Carmo - 2010-2012/2013-2015. Alberto Antônio de Albuquerque Campos - 2016-2018/2019-2021. Eduardo Imbiriba de Castro - 2022-2024. E atualmente, eleito mais um homem para presidir a OAB Pará para o triênio 2025-2027, Sávio Barreto.

Em 86 anos, apenas duas mulheres foram eleitas presidentes da instituição Secção Pará, Maria Avelina Imbiriba Hesketh - 1998-2000 e Ângela Sales - 2007-2009 as quais de forma brilhante conduziram os trabalhos da OABB Pará. Destaca-se, ainda, a primeira mulher advogada no Estado do Pará, Helena Valdés, marcando, assim, o ingresso da mulher paraense na advocacia.

Algumas lutas já foram conquistadas, conforme apontado de forma cronológica abaixo: 1898: Myrthes de Gomes Campos torna-se a primeira mulher advogada do país. A conquista torna-se ainda mais relevante em meio a uma sociedade fortemente patriarcal e marcada pela exclusão dos direitos civis às mulheres. 1902: Maria Augusta Saraiva (1879-1961) torna-se a primeira mulher bacharel em Direito pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco. Em 11 de julho do mesmo ano, ela fez sua estreia no Tribunal de Justiça da capital paulista ao defender, em juízo, o acusado de um crime. 1906: Myrthes Gomes de Campos é aceita no Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), entidade da qual a OAB se originou. 1932: Mulheres passam a exercer o direito ao voto, conferido pelo Decreto nº 21.076. 1962: Maria Rita Soares de Andrade é a primeira mulher a integrar o Conselho Federal da OAB. Em 1967, ela também viria a ser considerada primeira Juíza Federal do

Brasil, nomeada pelo presidente Castello Branco. 1981: Zelite Andrade Carneiro (OAB-RO) - 1^a mulher eleita presidente de seccional da OAB. 1988: A Constituição Federal é promulgada e representa um marco na igualdade de gênero. 1995: Marina Beatriz Silveira de Magalhães (OAB-RS) - 1^a mulher a compor a Diretoria da OAB Nacional - secretária-geral adjunta. 1999: Fides Angélica de Castro Veloso Mendes Ommati (OAB-PI) - idealizadora e 1^a diretora-geral da Escola Nacional de Advocacia (ENA). 2000: Joênia Batista de Carvalho (OAB-RR) - 1^a mulher indígena a exercer a advocacia no Brasil. 2007: Cléa Carpi da Rocha (RS) - 1^a mulher eleita para o cargo de secretária-geral do Conselho Federal da OAB. Ocupou temporariamente a presidência da entidade em duas oportunidades, por força regulamentar, em substituição ao então presidente Cezar Britto. 2013: Fernanda Marinela (OAB-AL) - 1^a mulher presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada. 2015: Florany Maria dos Santos Mota (OAB-RR) - idealizadora do movimento “Mais mulheres na OAB”. 2017: Cléa Carpi da Rocha (OAB-RS) - 1^a mulher agraciada com a Medalha Rui Barbosa, maior comenda do Conselho Federal da OAB. 2020: Conselho Pleno da OAB Nacional aprova a paridade nas eleições da entidade. 2021: Cinco mulheres são eleitas presidentes de seccionais: Marilena Winter (PR), Cláudia Prudêncio (SC), Patrícia Vanzolini (SP), Gisele Cardoso (MT) e Daniela Borges (BA). Embora as conquistas apontadas, muito, ainda, deverá evoluir quanto à representatividade feminina na OAB, órgão que luta pelos direitos.

A pesquisa realizada identificou resultados significativos sobre a atuação da OAB no fortalecimento do princípio da igualdade de gênero na advocacia. A partir da análise de fontes documentais, bibliográficas e entrevistas, evidenciou-se que, historicamente, as mulheres conquistaram diversos espaços o percurso do tempo, estes que, no entanto, encontram-se restritos em posições de liderança, tais como na OAB.

De acordo com documentos oficiais da própria instituição, a representatividade feminina nas eleições da Ordem ainda é insuficiente. A estrutura da instituição continua sendo predominantemente masculina, mesmo após quase cem anos de sua criação.

A pesquisa bibliográfica indicou que a escassez de mulheres na liderança da OAB gera implicações diretas não apenas na dinâmica interna da instituição, mas têm impacto também sobre a advocacia no Brasil, marginalizando questões cruciais que limitam o potencial de implementação de mudanças significativas dentro da renomada instituição, perpetuando um ambiente de trabalho predominantemente masculino e pouco sensível às especificidades da experiência das mulheres na advocacia.

Ademais, esta problemática é um reflexo de óbices existentes no sistema jurídico brasileiro, tais sendo estereótipos de gênero e carência de apoio

institucional, fatores que dificultam a ascensão feminina a cargos de liderança, e consequentemente, reduzem a diversidade de perspectivas nas decisões implementadas na Ordem.

Outrossim, a Agenda 2030 da ONU com seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n° 5, visa erradicar as desigualdades de gênero e promover participação plena e igualitária das mulheres em todas as esferas de poder, inclusive das instituições jurídicas, estas que são as principais responsáveis pelo fornecimento da justiça brasileira. Portanto, a adoção de medidas mais inclusivas por parte da Ordem dos Advogados do Brasil, principalmente em cargos de liderança, faz-se necessárias para proporcionar um espaço mais justo e igualitário de forma que esteja concomitante não apenas à ODS 5, mas também à Constituição Federal e todos os valores que a integram.

Dessa forma, os resultados demonstram que, apesar do progresso alcançado em relação aos direitos das mulheres no geral, a sub-representação feminina na presidência da OAB permanece como um reflexo das desigualdades estruturais no campo jurídico. A implementação de políticas públicas que incentivem a inclusão feminina na liderança da Ordem é essencial para o avanço direcionado à advocacia mais equitativa, garantindo que as mulheres possam contribuirativamente com suas perspectivas e experiências na formulação de políticas e decisões que impactam o sistema jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. Mulheres ocupam 38% dos cargos de alta liderança no executivo federal mostra estudo do Movimento Pessoas à Frente. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-alta-lideranca-no-executivo-federal-mostra-estudo-do-movimento-pessoas-a-frente/>. Acesso em: 21 dez. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 1 jan. 2025.

OAB NACIONAL. Diretoria. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/diretoria>. Acesso em: 21 dez. 2024.

OAB NACIONAL. Galeria de Presidentes. Disponível em: <https://www.oab.org.br/historiaoab/album/index.htm>. Acesso em: 21 dez. 2024.

OAB NACIONAL. Inclusão e participação: a mulher na advocacia e na história da OAB. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/59435/inclusao-e-participacao-da-mulher-na-advocacia-e-na-historia-da-oab>. Acesso em: 1 jan. 2025.

SALES, M. C. C. ADVOCACIA FEMININA: IGUALDADE, DESAFIOS E CONQUISTAS: .. OAB, ALAGOAS, v. 01, n. 01, p. 1-5, jan./2020. Disponível em: www.oab-al.org.br/app/uploads/2021/09/AdvocaciaFeminina.pdf. Acesso em: 1 jan. 2025.

CAPÍTULO 24

O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO APORTE PARA A ADVOCACIA FEMININA

*Isomary Andrade Régis Monteiro
Thayná Monteiro Rebelo*

1. INTRODUÇÃO

O artigo visa a discutir o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero como instrumento condutor da atividade jurisdicional e advocatícia, especialmente a pautada na luta pelos direitos das mulheres.

Nesse sentido, trazer a discussão sobre o documento elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021 (CNJ, 2021) e tornado obrigatório para uso em todo o sistema de justiça em 2023 é crucial para resistirmos a uma condução jurídica que não vislumbre as desigualdades que cercam as mulheres.

Com base nisso, nesse artigo trazemos conceitos que versam sobre gênero e o direito das mulheres, a fim de, posteriormente, adentrarmos sobre as percepções que cercam o Protocolo.

A intenção das autoras é evidenciar que as mulheres enfrentam discriminações em todos os âmbitos de sua existência e documentos como o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero traz luzes de como essas desigualdades podem ser reduzidas, especialmente dentro do sistema de justiça.

Para além disso, o objetivo é situar como esse Protocolo é de fundamental importância para a advocacia, levando em conta, sobretudo, a atuação de advogadas que lutam pela concretização dos direitos das mulheres, como certamente foi a condução da carreira de Helena

Valdés, reconhecida como a primeira advogada no Estado do Pará, inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil em 1934.

2. GÊNERO COMO MARCADOR SOCIAL DE ANÁLISE NO DIREITO

Esse tópico objetiva traçar e discutir conceitos centrais para a discussão sobre os direitos das mulheres, como aporte inicial para adentrarmos as percepções sobre o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

O conceito de gênero enquanto categoria de distinção social do masculino e do feminino, analisa que os papéis sociais e econômicos atribuídos aos homens e às mulheres decorrem de uma compreensão relacional do que é ser “masculino” ou “feminino” – enquanto do homem é socialmente esperado uma ação assertiva, viril, sexualmente predatória e eventualmente até agressiva, da mulher é esperada a delicadeza, o silêncio, a passividade do cuidado e a devoção familiar.

Scott (2019) diz que a abordagem descriptiva do gênero acabou por torná-lo um conceito que tratava apenas das “questões das mulheres”. O uso descriptivo do gênero serviu para explicitar as normatividades impostas sobre os corpos sexuados, para rejeitar as justificativas biológicas de subordinação da mulher ao homem, mas não para explicar os fenômenos de estruturação social, política, econômica e de poder que permeiam as relações coletivas.

Nesse sentido, falar sobre mulheres e de forma, ainda mais específica, falar como essas mulheres constroem suas carreiras jurídicas, especialmente na advocacia, requer um aparato outro para além das desigualdades universalizantes. Diante disso, requer-se compreender como a construção social atua nos corpos das mulheres, as marginalizando para posições inferiores nos estratos sociais.

Gênero para Joan Scott (2019, p. 68) tem duas proposições centrais: “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”.

Isso significa, em primeira análise, que o gênero é o elemento construtor das diferentes formas sociais e culturais de perceber os homens e as mulheres, desde as simbologias culturais e religiosas, até as proposições normativas e subjetivas da identidade. Em segundo lugar, gênero influi diretamente nas relações de poder social, determinando cargos, salários, prestígio e oportunidades desiguais entre homens e mulheres.

Desse modo, falar sobre gênero importa não apenas em questionar a relação desigual entre homens e mulheres, mas também entre as mulheres – classe, sexualidade, raça – dentro das relações de poder estruturais (economia, política, ambiente doméstico), em vista de não homogeneizarmos as mulheres como um coletivo com demandas iguais, em razão dos diversos marcadores que atravessam as diferentes mulheres (Biroli, 2018).

É nessa perspectiva a importância, também, de pautarmos nossos estudos e leituras sobre as mulheres sob uma perspectiva interseccional, em vista de levantarmos problemáticas e resistências que deem conta de alcançarmos mulheres negras, idosas, mulheres com deficiência, em vulnerabilidade econômica, migrantes etc (Biroli, 2018; Kilomba, 2019).

Nesse sentido, pautar tais questões é possibilitar que se coloque em discussão o patriarcado, como estrutura social hierárquica que molda as relações de poder entre homens e mulheres. No Brasil, a sociedade foi estruturada pela escravização, colonização e pelo patriarcado. A colônia tinha como figura central o senhor (branco) como organizador das dinâmicas sociais e políticas no país, decidindo sobre os corpos das mulheres brancas, dos homens negros e das mulheres negras. De um lado, havia as mulheres brancas, donas de casa e protegidas da violência exploratória por sua cor da pele, de outro, as mulheres negras, vulnerabilizadas física e sexualmente (Biroli, 2018; Biroli, Miguel, 2014).

Ao considerarmos que nossas relações de poder levam em conta o patriarcado e a dominação masculina há um grande óbice na construção das nossas vidas profissionais. Isso porque o patriarcado e sua estrutura de poder constroem a divisão sexual (racial) do trabalho, sendo o estereótipo ancorado na violência de gênero que de há atividades tidas como femininas e outras como masculinas, separando-os por uma questão biológica (Pateman, 1993).

Assim, nessa perspectiva excludente, os homens devem preencher os espaços públicos, ser provedor, ter atividades mais privilegiadas, enquanto as mulheres são tidas como destinadas a reprodução, a tarefa do cuidado e as atividades domésticas remunerada. Ainda que haja grandes progressos na colocação das mulheres em posições de trabalho com grande prestígio, há um descompasso quantitativo entre posições de poder ocupadas por homens e por mulheres (Pateman, 1993).

Ainda que as mulheres, por exemplo, sejam mais da metade da advocacia brasileira (Organização dos Advogados do Brasil, online, 2024) há, visíveis, impedimentos de realizarem suas rotinas com a mesma igualdade material. Exemplo disso, são as violações às prerrogativas de prioridade de pautas para as advogadas gestantes.

Ainda, outro dado importante para a análise, é que somente em 2016 foi construído o banheiro feminino no Plenário do Senado, criado no Brasil desde 1960. As senadoras, até a construção do referido banheiro, precisavam sair do Plenário e se dirigiam aos prédios anexos, percorrendo longas distâncias no momento em que as pautas estavam sendo discutidas em assembleia (Senado Federal, online, 2016).

Isso demonstra que o alcance das mulheres a posições de poder – seja na esfera política seja na esfera da advocacia – é conquistado com muito mais esforço e, ainda, sua rotina é obstaculizada por violências de gênero.

Tendo falado sobre a construção do gênero em meio ao patriarcado e a divisão sexual do trabalho, a acumulação entre o trabalho remunerado e o não remunerado – atividade doméstica – é mais um degrau que distancia as mulheres de posições de poder, em vista do estereótipo de gênero de que são as mulheres as únicas responsáveis pela manutenção do lar e pelo cuidado dos filhos.

Nesse sentido, os conceitos trazidos aqui servem como prisma para a visualização das discriminações que rondam as mulheres em suas carreiras e vidas particulares. É com base nisso que falar sobre o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é crucial não apenas para avançarmos em uma advocacia mais plural, mas também que a atuação das advogadas seja mais eficiente na condução dos casos de seus clientes.

3. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2021, por meio do estudo de um grupo de trabalho de 6 meses e com base nas políticas nacionais de enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário e ao incentivo à participação feminina no Poder Judiciário divulgou diretrizes para a atuação judiciária com perspectiva de gênero, a fim de garantir a equidade entre homens e mulheres e enfrentar as desigualdades de gênero que estruturam nossa sociedade e nosso sistema de justiça.

Tem como referência o Protocolo para julgar com perspectiva de gênero do México, Chile, Colômbia e Uruguai, como apporte para o Brasil sintonizar com as recomendações das cortes regionais e internacionais de Direitos Humanos.

Recentemente, em 17 de março de 2023, a Resolução 492 do CNJ aprovou a obrigatoriedade da aplicação do Protocolo em todo o sistema de justiça brasileiro, sendo ferramenta de interpretação e de decisão dos casos concretos.

Vale mencionar que esse é um instrumento de garantia de direitos que não deve ser apenas estudado e aplicado pela magistratura, mas também como fio condutor da atuação advocatícia.

O Direito, enquanto uma das estruturas da sociedade, é atravessado pelos marcadores de gênero, de raça e de classe. Nesse sentido, a suposta imparcialidade e universalidade da atuação judiciária reforça opressões e marginalizam os direitos dos grupos mais vulnerabilizados, como de mulheres e negros (Jaramillo, 2000).

Nesse sentido, o Protocolo marca o machismo, sexism, racismo, o patriarcado e a homofobia como estruturas que produzem efeitos nas decisões judiciais em todos os seus ramos.

O Direito tem um duplo papel. De um lado, ser continuador de violências e de violações de direitos, de outro ser instrumento de emancipação social.

Para ser comprometido com a igualdade substancial de todas as pessoas, é fundamental que os magistrados, as magistradas e todos os servidores do sistema de justiça tenham em mente os diversos esquemas de marginalização de direitos e atuem contra esses.

Pensando nisso, o Protocolo - dividido em três grandes partes - apresenta conceitos importantes para o julgamento com perspectiva de gênero, como tratada no tópico anterior; passo a passo de como deve ser o julgamento com perspectiva de gênero; por fim, elenca todos os ramos da Justiça e suas problemáticas de gênero.

De forma resumida, o documento elenca que as desigualdades de gênero são vistas nos processos judiciais quando os magistrados questionam a palavra da vítima em casos de violência sexual, passando a valorar o seu comportamento, sua vestimenta, o local onde estava, as companhias, o que reforça estereótipos de gênero sobre como a mulher “deve” comportar-se.

Ainda, quando há negativa judicial de adoção por casais homossexuais, sob a justificativa de que as crianças sofreriam com a ausência da figura masculina paterna e da figura feminina materna. Ou quando o testemunho de crianças e adolescentes é menos considerado no relato de violência sexual em vista de suas idades. E por fim quando desconsidera a sobrecarga materna e a proporcionalidade de rendimentos no momento de arbitrar a pensão alimentícia.

Esses são alguns poucos exemplos que marcam a necessidade e a importância do Protocolo como condutor necessário para as decisões, como maneira de enfrentar as diversas violências que cercam as mulheres em sua diversidade.

Por certo julgar não tem uma fórmula certa, única e universal. Tem inúmeras etapas, como aproximação com as partes, identificação dos fatos, seleção das regras e princípios, provas como bases da solução.

O que o Protocolo traz é um dos tantos meios de interpretar e de decidir sobre um caso concreto, levando em consideração obrigatória a perspectiva de gênero. Da mesma forma que há a dedução, analogia, indução como métodos de interpretação, dentro do campo da hermenêutica, o Protocolo assim o é enquanto método interpretativo-dogmático complementar aos tradicionais.

Nesse sentido, julgar com perspectiva de gênero não retira a imparcialidade do julgamento, uma vez que desconsiderar as clivagens de gênero é romper com a ideia de imparcialidade, uma vez que ela deve ser atenta ao contexto que o caso é inserido.

E isso, em nenhum momento, significa que todas as decisões e os processos julgados com perspectiva de gênero trarão resultados favoráveis aos grupos minorizados, mas sim permitirá a devida condução do processo, com transparência e atenção aos sujeitos envolvidos.

Para sintetizar como pode ocorrer o julgamento levando em conta a assimetria de gênero, os magistrados devem se identificar com o contexto

que envolve o caso, questionando se há assimetrias de gênero em perspectiva interseccional. Ainda, válido questionar quem são os sujeitos envolvidos no processo e se há elementos que possam impedir ou dificultar que as partes envolvidas participem adequadamente e em igualdade. Como exemplo deve-se levar em consideração dia e duração para as audiências que envolvam mulheres lactantes, gestantes e mães de crianças pequenas, bem como se suas patronas advogadas se encontram na mesma situação.

Ainda, a produção e a análise das provas produzidas devem ser feitas com atenção e sob a lente das desigualdades que cercam a demanda. A maior consideração para o testemunho da vítima de violência sexual e a impugnação dos laudos técnico-científico ou social (perícias) com excessivos recortes de estereótipos de gênero, são exemplos práticos que devem ser considerados no julgamento.

Por fim, é fundamental trazer ao processo leis, atos, protocolos, precedentes e documentos internacionais que ratificam a necessidade da proteção integral de pessoas vulnerabilizadas socialmente, a fim de afastar a aplicação do direito de forma abstrata.

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero a ser usado em todos os âmbitos do Direito realça a necessidade de que os julgamentos em nossos sistemas de justiça compreendam os corpos reais que precisam do sistema jurisdicional, bem como conduz não apenas a tarefa da magistratura, mas também de como a advocacia pode atuar tendo por escopo essa perspectiva.

CONCLUSÃO

A mulher não detém o “poder jurídico” (MACKINNON, 1993).

Protocolo é fruto de uma resistência dos movimentos sociais e que claro sofre contra resistências. Daí a importância divulgarmos, estudarmos e visibilizar o Protocolo como apporte para a condução do sistema de justiça e da atuação advocatícia.

Estudar, divulgar e trabalhar com o Protocolo é imperioso para uma atuação advocatícia comprometida com o enfrentamento e com a quebra das desigualdades de gênero, de raça, de sexualidade e de classe que não só estão na sociedade, mas também nas instituições da Justiça.

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero soma e auxilia enormemente a atuação jurisprudencial e deve ser necessariamente defendido e aplicado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. JARAMILLO, Isabel Cristina. La crítica feminista al derecho. In: WEST, Robin. Género y teoría del derecho. Bogotá, Siglo del Hombre Editores, 2000.

KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. Tradução: Jess Oliveira. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MACKINNON, Catherine. Hacia una teoría feminista del derecho. Derecho y humanidades, año 2. n. 3, 1993. MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. Feminismo e Política: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

ORGANIZAÇÃO DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conheça o resultado do primeiro estudo demográfico da advocacia, 2024. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/62188/perfil-adv-conheca-o-resultado-do-primeiro-estudo-demografico-da-advocacia-brasileira#:~:text=A%20an%C3%A1lise%20dos%20dados%20obtidos,44%20anos%2C%20totalizando%2055%25>.

PATEMAN, Carol. O contrato sexual. Trad.: Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). Pensamento Feminista: conceitos fundamentais. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019, p. 49-80.

SENADO FEDERAL. A bancada feminina do Senado conquista direito a banheiro no plenário, 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/bancada-feminina-do-senado-conquista-direito-a-banheiro-feminino-no-plenario>.

CAPÍTULO 25

DIREITOS REPRODUTIVOS DAS MULHERES: O PAPEL DA ADVOCACIA NA GARANTIA E PROTEÇÃO DOS DIREITOS

*Juliane Mirela Bertuzzi
Priscila Sobbie*

1. INTRODUÇÃO

A defesa e proteção dos direitos reprodutivos das mulheres configuram um dos temas centrais na luta pela equidade de gênero e justiça social, especialmente para que essas possam exercer a escolha efetiva pelo desempenho da maternidade sem qualquer imposição cultural ou social.

A atuação jurídica, nessa senda, é crucial para assegurar que esses direitos sejam respeitados e promovidos, abrangendo não apenas o acesso a métodos contraceptivos e ao aborto seguro, mas também uma ampla gama de questões relacionadas à saúde e autonomia reprodutiva.

Este artigo objetiva examinar, portanto, a importância da advocacia ativa na garantia desses direitos, os desafios legais enfrentados e as reformas legislativas necessárias para aprimorar a proteção dos direitos reprodutivos das mulheres e o desempenho na maternidade, para muito além dos conceitos morais e religiosos que permeiam o tema.

2. DIREITOS REPRODUTIVOS E SUA IMPORTÂNCIA

Logo de início, importante mencionar que os direitos reprodutivos são, basicamente, *“a capacidade de se reproduzir e a liberdade de decidir-se, quando e com que frequência se reproduzir”* (PETCHESKY, 1999, p. 21¹).

¹ PETCHESKY, R.P. Direitos sexuais: um novo conceito na prática política internacional. In: BARBOSA, R.M.; PARKER, R. (Org.). Sexualidades pelo avesso: direitos, identidades e poder. Rio de Janeiro: IMS/UERJ; São Paulo: Editora 34, 1999.

Evidentemente, sendo a reprodução parte dos direitos humanos, deve ser assegurada tanto a homens quanto a mulheres e, diante da opressão de gênero, torna-se cada vez mais urgente e necessária a proteção feminina neste tema, conforme, inclusive, elucida Barsted (2005, p. 15²):

[...] A vivência da sexualidade importa não apenas a liberdade e a autonomia, mas também todo o conjunto de direitos de cidadania. Na linha de discussões sobre os direitos humanos, o movimento de mulheres tem tido participação importante em debates que transcendem o aspecto da reprodução, sobretudo os diversos aspectos que implicam relações de gênero desiguais.”

O conceito de direitos reprodutivos femininos, tal como é entendido hoje, surgiu a partir de uma reflexão crítica e transformadora sobre o papel das mulheres e suas condições sociais e de saúde, aliados a escolha de exercer ou não a maternidade.

No Brasil, assim como em grande parte do mundo, esse conceito começou a se desenvolver a partir da década de 1980, quando um grupo de feministas, preocupadas com a saúde e a autonomia das mulheres, começou a questionar e redefinir a abordagem tradicional sobre a função reprodutiva feminina e sua obrigação social na formação da família.

A mudança na terminologia de “saúde da mulher” para “direitos reprodutivos da mulher” não foi meramente semântica, marcando, pois, um avanço significativo na compreensão e proteção dos direitos das mulheres, refletindo uma mudança de paradigma que incorpora uma perspectiva mais ampla e integradora das questões de gênero, saúde e direitos humanos e alinhando-se com um movimento global mais amplo que ganhou força nas décadas seguintes.

Em 1988, diante de tal cenário, a OMS adotou o conceito de “saúde reprodutiva”, incorporando explicitamente os homens na dimensão reprodutiva ao incluir a noção de saúde sexual.

Entre as conferências mais relevantes sobre o tema está a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD), realizada no Cairo em 1994, e a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, em Pequim em 1995. Ambos os eventos foram cruciais para a inclusão dos direitos reprodutivos na agenda global de direitos humanos.

O Programa de Ação da CIPD, por exemplo, destacou a importância de garantir que os direitos reprodutivos fossem respeitados, promovendo o acesso a serviços de saúde reprodutiva e a educação sexual. Desta forma, na Conferência do Cairo³ definiu-se:

² BARSTED, L.L. Conquistas da sexualidade no campo do direito. Sexualidade - Gênero e Sociedade, Ano XII, n. 23/24/25, p. 160-172, out. 2005

³ https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/programme_of_action_Web%20ENGLISH.pdf

“A saúde reprodutiva é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não de mera ausência de doença ou enfermidade, em todos os aspectos relacionados ao sistema reprodutivo, suas funções e processos. A saúde reprodutiva implica, por conseguinte, que a pessoa possa ter uma vida sexual segura e satisfatória, tendo a capacidade de reproduzir e a liberdade de decidir sobre quando e quantas vezes deve fazê-lo. Está implícito nesta última condição o direito de homens e mulheres de serem informados e de terem acesso aos métodos eficientes, seguros, aceitáveis e financeiramente compatíveis de planejamento familiar, assim como a outros métodos de regulação da fecundidade a sua escolha e que não contrariem a lei, bem como o direito de acesso a serviços apropriados de saúde que propiciem às mulheres as condições de passar com segurança pela gestação e parto, proporcionando aos casais uma chance melhor de ter um filho saudável. Em conformidade com a definição acima de saúde reprodutiva, a assistência à saúde reprodutiva é definida como a constelação de método, técnicas e serviços que contribuem para a saúde e o bem-estar reprodutivo, prevenindo e resolvendo os problemas de saúde reprodutiva. Isto inclui igualmente a saúde sexual, cuja finalidade é a melhoria da qualidade de vida e das relações pessoais e não o mero aconselhamento e assistência relativos à reprodução e às doenças sexualmente transmissíveis”.

Por sua vez, em Pequim deliberou especificamente sobre os direitos humanos das mulheres em relação aos direitos reprodutivos e a liberdade de escolha:

“Os direitos humanos das mulheres incluem seu direito de controle e decisão, de forma livre e responsável, sobre questões relacionadas à sexualidade, incluindo-se a saúde sexual e reprodutiva, livre de coerção, discriminação e violência. A igualdade entre mulheres e homens no que diz respeito à relação sexual e reprodução, incluindo-se o respeito à integridade, requer respeito mútuo, consentimento e divisão de 13 responsabilidades pelos comportamentos sexuais e suas consequências”. (Plataforma de ação, § 96⁴)

Os direitos reprodutivos incluem, à título exemplificativo, o direito de decisões informadas e fundamentadas sobre sua saúde reprodutiva, acesso a métodos contraceptivos, assistência pré-natal e pós-natal, bem como o direito ao aborto seguro e legal. Tais direitos são fundamentais para a igualdade de gênero e para a autonomia pessoal, refletindo, sob o ponto de vista da perspectiva feminina, a capacidade das mulheres de controlar suas vidas e corpos com independência, informação e sem qualquer constrangimento, discriminação, coerção e/ou violência.

Indubitavelmente, o direito sexual e reprodutivo das mulheres esbarra na condição sócio-política mundial, eis que a cobrança social em torno do destino biológico da mulher na formação da família de concepção patriarcal, gerando filhos, está enraizada em muitas culturas.

No entanto, é certo que a evolução social admite novas configurações familiares, possibilitando – em paralelo – que a mulher tenha liberdade de escolha

⁴ https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf

por sua vida profissional ou sem a concepção de filhos em suas uniões, de forma que a atual Constituição Brasileira reconhece a família a partir de outros valores, estabelecidos na ideia de afinidade e amor, ou seja, reconhece a configuração de família que não se fundamenta apenas nas originais redes de parentescos.

Neste sentido, inclusive, a Constituição elucida, no artigo 6º, que são direitos sociais *“a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados(...).”*

Deve ser reconhecido que, embora o conceito de direitos reprodutivos tenha avançado significativamente ao longo das décadas, a plena implementação e proteção desses direitos continuam a enfrentar desafios substanciais, especialmente quanto a opção feminina em não ser mãe/desempenhar a maternidade, desvinculando do tema conceitos biológicos ou de gênero.

Apesar dos avanços legislativos e das normas constitucionais que garantem a proteção da saúde reprodutiva e a autonomia das mulheres, a realidade prática muitas vezes revela lacunas na aplicação desses direitos.

Questões como o acesso desigual a serviços de saúde, a persistência de barreiras institucionais e o impacto da estigmatização sobre as escolhas reprodutivas ainda são obstáculos importantes.

A força cultural e religiosa, muitas vezes presentes nas decisões judiciais, impede que as mulheres exerçam seus direitos fundamentais relativos à liberdade sexual e reprodutiva.

A filósofa francesa Elisabeth Badinter destaca que a história da família ocidental tem como características o poder paterno e autoridade marital. Ainda, explica que o amor materno é um comportamento social que varia de acordo com a época e os costumes. Assim, vislumbrar o amor materno como instinto é um mito, não sendo inato em todas as mulheres. Ora, o amor materno existe, todavia, continua sendo um sentimento humano como outro qualquer podendo não estar presente em todas as mulheres⁵, o que deve ser aceito e normalizado pela sociedade.

Ademais, o direito fundamental da mulher em escolher não ser mãe é reconhecido no ordenamento jurídico, eis que a Carta Magna prevê em seu art. 226, §7º: *“Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas”*.

Ainda que se atribua ao casal a referida decisão de procriar, por ser é direito fundamental e constitucional, culturalmente entende-se que ser mãe é uma situação inerente à mulher, razão pela qual, deve ser festejado o recente

⁵ BADINTER, Elisabeth. Um Amor Conquistado. O Mito do Amor Materno. Tradução de Waltensir Dutra. 9. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985, p.46-51.

avanço legislativo neste ponto, quando se admitiu, no Brasil, a possibilidade de realização de laqueadura pela simples decisão da mulher, desde que maior de 21 anos de idade, sem a necessidade de autorização expressa de seu parceiro, através da Lei nº 14.443/2022.

Diante disso, é imprescindível que haja um esforço contínuo de toda a sociedade e, ainda, de todos os profissionais envolvidos no assunto (inclusive operadores do direito), para fortalecer e garantir que os direitos das mulheres sejam efetivamente respeitados e protegidos para todas as cidadãs, independentemente de suas condições socioeconômicas ou localização geográfica, como se passará a abordar.

3. PAPEL DA ADVOCACIA NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS REPRODUTIVOS

A advocacia desempenha um papel essencial na proteção e garantia dos direitos reprodutivos das mulheres através de várias frentes.

Cite-se, assim, que através de litígios estratégicos, advogados(as) podem desafiar leis e políticas que restringem o acesso aos direitos reprodutivos. Esses processos judiciais visam não apenas obter uma decisão favorável para o caso específico, mas também estabelecer precedentes que beneficiem a sociedade como um todo e a quebra do paradigma religioso-cultural de que, obrigatoriamente, a mulher deva desenvolver o instinto maternal e optar pela procriação como formação de família, ainda que a opção de seu parceiro seja contrária.

A exemplo disso, a atuação jurídica em casos que questionam a constitucionalidade de leis restritivas ao aborto pode levar a reformas significativas.

Os defensores dos direitos reprodutivos das mulheres frequentemente trabalham para promover mudanças legislativas que ampliem o acesso à toda população, sem segregação de classe social ou influência moral e religiosa, permitindo que a educação sexual oriente de forma igual as cidadãs e suas escolhas.

Esse trabalho envolve a elaboração de propostas de lei, a mobilização de apoio público e o engajamento com legisladores para garantir que as leis em vigor sejam justas e igualitárias.

Além de atuar nos tribunais e no legislativo, a advocacia desempenha um papel crucial na educação sexual e conscientização. Através de campanhas de informação, treinamentos e workshops, advogados ajudam a aumentar a compreensão pública sobre direitos reprodutivos e a importância de sua proteção, que abrange não só a tomada de decisões sobre reprodução sem violência, coerção ou discriminação, mas também o acesso a serviços de saúde pública de qualidade, tratamento e doação para infertilidade, educação sobre planejamento familiar livre e sem coerção, o direito de ter uma gestação e parto livres de violência, bem como a possibilidade de interrupção da gravidez em casos de estupro ou risco à vida da gestante.

Por sua vez, além dos papéis a serem desempenhados, a proteção dos direitos reprodutivos enfrenta diversos desafios legais. Em muitos países, a legislação que regula o aborto e o acesso a métodos contraceptivos é altamente restritiva. Leis que limitam o aborto a casos de risco à vida da gestante ou anomalias fetais, por exemplo, podem forçar mulheres a buscar procedimentos em condições inseguras. A advocacia enfrenta o desafio de contestar e reverter tais legislações para garantir o acesso seguro e legal, bem como que o tempo judicial não seja limitador de tais práticas.

A discriminação e estigmatização enfrentadas pelas mulheres que buscam serviços de saúde reprodutiva também representam um obstáculo significativo. Advogados precisam lidar com casos em que mulheres são tratadas de forma desigual ou são alvo de preconceito ao buscar cuidados reprodutivos, e trabalhar para erradicar tais práticas discriminatórias.

A limitação de recursos financeiros e a falta de infraestrutura adequada para a prestação de serviços de saúde reprodutiva podem impedir o acesso a cuidados essenciais. A advocacia deve enfrentar o desafio de garantir que haja financiamento suficiente e condições adequadas para a implementação e manutenção de serviços de saúde reprodutiva.

Diante do exposto, é possível afirmar que, para assegurar a plena proteção dos direitos reprodutivos das mulheres, são necessárias reformas legislativas abrangentes, até mesmo visando o bem-estar social e acesso à saúde pública com dignidade e em sua amplitude.

A legislação deve assegurar o acesso universal a métodos contraceptivos e serviços relacionados, sem discriminação e com suporte financeiro adequado. A inclusão de educação sexual e reprodutiva abrangente nos currículos escolares é vital para que as novas gerações compreendam seus direitos e opções. Reformas devem garantir que a educação sexual seja inclusiva, precisa e respeitosa.

4. CONCLUSÃO

A evolução do conceito de direitos reprodutivos no Brasil e no cenário global reflete uma transformação significativa na compreensão da saúde e autonomia das mulheres, especialmente na liberdade destas decidirem sobre o direito reprodutivo de não gerar filhos, independente de religião, posição social ou aceitação de seus parceiros, mesmo porque, conforme discurso da filósofa Elisabeth Badinter: *“O amor materno não constitui um sentimento inerente à condição de mulher, ele não é um determinismo, mas algo que se adquire”*.⁶

⁶ BADINTER, Elisabeth. Um amor conquistado: o mito do amor materno. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1985. Tradução de Waltensir Dutra

Desde a mudança de terminologia de “saúde da mulher” para “direitos reprodutivos femininos” na década de 1980, até a consolidação desse conceito em ventos internacionais como a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher e, ainda, com a elaboração de novas Leis e regulamentos, houve um avanço claro em reconhecer a importância de garantir que as mulheres possam tomar decisões informadas e autônomas sobre sua saúde reprodutiva, especialmente pela decisão de exercer ou não a maternidade, independente de questões biológicas ou de gênero. Essa mudança de paradigma não apenas sublinha a relevância dos direitos reprodutivos como uma questão de direitos humanos, mas também evidencia a necessidade contínua de políticas públicas e práticas que asseguram a plena implementação desses direitos.

Apesar dos avanços legislativos e normativos, a realidade prática ainda apresenta desafios significativos para a efetiva proteção dos direitos reprodutivos das mulheres. Barreiras institucionais, desigualdade no acesso a serviços de saúde e a persistência de estigmas sociais e religiosos são obstáculos que dificultam a plena realização desses direitos.

Ademais, nota-se que a promoção de uma cultura de respeito e a eliminação de práticas discriminatórias são essenciais para garantir que as mulheres possam exercer plenamente seus direitos sem medo de coerção ou violência. Somente através de uma abordagem integrada, que inclua reformas legais, educação pública e a criação de políticas inclusivas, será possível assegurar que os direitos reprodutivos sejam respeitados e valorizados, promovendo uma sociedade mais equitativa.

Neste contexto, o papel da advocacia é fundamental para garantir que os direitos reprodutivos sejam respeitados e efetivamente protegidos. Advogados e defensores desempenham uma função crucial na litigação de casos que desafiam restrições legais e práticas discriminatórias, na promoção de reformas legislativas e na educação e conscientização pública sobre a importância dos direitos reprodutivos.

A atuação jurídica é essencial não apenas para defender casos individuais, mas também para influenciar mudanças sistemáticas que promovam a justiça e a equidade para todas as mulheres.

A promoção e proteção dos direitos reprodutivos requerem uma abordagem integrada que combine esforços legislativos, judiciais e educacionais. É imperativo que haja um compromisso contínuo para enfrentar os desafios existentes e garantir que todos os aspectos dos direitos reprodutivos sejam respeitados.

Somente através de um esforço conjunto e colaborativo que envolva a advocacia, os demais profissionais de diversos ramos, a sociedade civil e o Estado será possível assegurar que as mulheres tenham plena autonomia sobre suas vidas reprodutivas, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

CAPÍTULO 26

A EFETIVIDADE DO ACESSO À JUSTIÇA POR MEIO DO RESPEITO ÀS PRERROGATIVAS DA MULHER ADVOGADA

Rejane Silva Sanchez

1. INTRODUÇÃO

Na carreira jurídica os profissionais são frequentemente expostos diante das suas atribuições e demandas. Exercer a profissão com liberdade e autonomia é fundamental para a consolidação do direito perquirido, por meio da entrega jurisdicional, cujo beneficiário será o jurisdicionado e por consequência, a manutenção do Estado Democrático de Direito.

Para tanto, na Advocacia, por exemplo, algumas leis asseguram o exercício pleno da profissão. São as prerrogativas profissionais da Advocacia. E dentre tantas especificidades dos profissionais, a questão de gênero também está inserida, através das normas específicas de proteção às prerrogativas das mulheres advogadas.

Considerando que são crescentes as notícias de violação às referidas normas - prerrogativas, são inúmeros os casos que denotam a complexidade do problema e a sua urgente reparação.

Da proibição de adentrar em locais como penitenciarias, em razão da roupa, ao indeferimento de antecipação de sessões e audiências ante o estado gravídico, a mulher, no exercício da advocacia é constantemente exposta, o que prejudica a tua atuação profissional e por fim, o acesso da sua clientela à justiça efetiva.

Exemplos como o vivido pela então Advogada Daniela Teixeira, hoje Ministra do Superior Tribunal de Justiça. O ano era 2013, quando com 29 semanas da segunda gestação, Dra. Daniela Teixeira, teve de fazer uma sustentação oral no Conselho Nacional de Justiça (CNJ)). Pediu preferência, pela sua condição de gestante, mas teve indeferido o pedido pelo presidente. Aguardou para sustentar quase todo o dia, o que resultou na sua internação

com contrações, culminando com o nascimento prematuro de sua filha Julia Matos, pesando pouco mais de 1kg e permanecendo 61 dias na UTI. Assim que se recuperou, Dra. Daniela teve a iniciativa de debater a questão, que por meio da Comissão Nacional da Mulher Advogada da OAB Nacional, apresentou o projeto na Câmara dos Deputados sendo sancionada a Lei 13.363 em 2016.

Transcorrida quase uma década da sanção, a Lei Federal que, dentre os direitos, prevê a preferência na ordem de sustentações orais e de audiências a serem realizadas a cada dia, segue sendo desrespeitada. E os casos são diários e em todo o Brasil: Em meados de outubro de 2023, a advogada Suzane Odane Teixeira Guimaraes, em Belém, no Pará, teve negado o pedido de adiamento da sessão de julgamento no TRT da 8^a região, diante da sua justificativa de que poderia ocorrer o parto no mesmo dia do ato. O Desembargador que indeferiu o pedido afirmou que “gravidez não é doença”, e que a advogada poderia ter mandado um substituto para realizar a sustentação. Outro caso, concluído com um desagravo público em julho de 2023, ocorreu em Curitiba/PR. Em agosto de 2020, a Advogada criminalista Alessi Cristina Fraga Brandão, estava grávida e requereu preferência na ordem de audiências, na Delegacia da Mulher, especialmente pelo cenário pandêmico, uma vez que as gestantes figuravam no grupo de risco para a covid-19. O pedido foi negado e a advogada teve que aguardar naquela unidade das 00h52 até aproximadamente as 5h da manhã sem conseguir falar com o seu cliente. Em 27 de junho do corrente ano, ocorrido no Rio Grande do Sul, a advogada Marianne Bernardi, que estava no oitavo mês de gestação, teve negada a prioridade em sustentar oralmente, pelo então presidente da 8^a turma do TRT da 4^a região. Além de negar o apelo da profissional, o magistrado ainda afirmou que aquela teria tido tempo para “encontrar um substituto”. A advogada requereu a preferência para sustentar às 9h15min, mas só pode sustentar às 16h30min.

Os casos narrados evidenciam danos de toda ordem às profissionais, assim como, podem ser presumidos o risco e o prejuízo, além da ausência da entrega jurisdicional ao jurisdicionado, àquele a qual, a profissional, constitucionalmente, pelo artigo 133 da Constituição Federal de 1988, tem o mister de representar.

A legislação brasileira contempla as prerrogativas da Advocacia em suas especificidades, tanto na Lei 8.906/1994 - o Estatuto da Advocacia, como na Lei 13.363/2016 - a Lei Julia Matos, assim como na Lei 14.612/23 - Lei da Advocacia sem Assédio e da Lei 14.365/22. Além disso, o Sistema de Justiça vem criando mecanismos de proteção, como a Resolução do Conselho Nacional de Justiça - CNJ nº 492/2023 - o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero. Mas ainda assim, os casos indicados e tantos outros, ocorrem diariamente no Brasil.

Estes episódios expõem e violam direitos de milhares de profissionais, especialmente das mulheres.

E se hoje os casos são frequentes, no início do Século XX, como imaginar as mulheres na Advocacia? Mulheres como a Dra. Helena Valdés, primeira advogada paraense, que possivelmente deve ter experienciado desafios em sua trajetória profissional. Certo é que graças a sua coragem e determinação, assim como de outras precursoras, milhares de mulheres exercem hoje a Advocacia tanto que já são a maioria numérica da profissão.

Porém, as violências seguem desafiando as instituições e a sociedade. Seguem desafiando à Advocacia e em especial, a Advocacia feminina. Seguem desafiando a própria cidadania. E considerando que é a Advocacia a “ponte” entre os jurisdicionados e o Judiciário, toda vez que uma prerrogativa é violada, é um cidadão ou uma cidadã que tem o seu direito de acesso à Justiça negado.

O presente artigo tem por objetivo contribuir para a elucidação da necessidade de se preservar um ambiente seguro e respeitoso para a Advocacia, em especial a exercida por mulheres, para que o acesso integral à Justiça seja alcançado.

2. A ADVOCACIA COMO CONDIÇÃO ESSENCIAL PARA A EFETIVIDADE DA JUSTIÇA

O artigo 133 da CF/88 insere a advocacia como função essencial à administração da Justiça, permitindo a concretização dos direitos fundamentais dos cidadãos.

A atuação da advogada(o) é permeada por prerrogativas que não são privilégios pessoais, mas sim garantias institucionais que asseguram a plena defesa dos interesses de seus constituintes, vinculando-se diretamente à proteção dos direitos humanos.

Os direitos humanos, como expressos tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos quanto na Constituição brasileira, exigem mecanismos efetivos para sua salvaguarda. As prerrogativas da Advocacia, nesse sentido, desempenham um papel crucial na proteção desses direitos, garantindo que o acesso à Justiça e a defesa, sejam efetivamente realizados.

Essas garantias asseguram que a advogada(o) possa exercer suas funções sem sofrer interferências indevidas, garantindo, assim, a plenitude da defesa. São prerrogativas que resguardam, por exemplo, o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal, pilares do Estado Democrático de Direito.

Os direitos humanos, conforme delineados no art. 5º da Constituição Federal, são direitos inalienáveis e invioláveis. O pleno exercício da advocacia, em conformidade com suas prerrogativas, é um dos meios pelos quais esses direitos são garantidos. Entre os principais direitos humanos assegurados pelo

trabalho das advogadas e dos advogados estão o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, além do direito a um julgamento justo.

A inviolabilidade do escritório do advogado e dos seus meios de comunicação com o cliente, por exemplo, protege o direito à privacidade e assegura a confidencialidade, o que é essencial para uma defesa efetiva. A prerrogativa de comunicação pessoal e reservada com o cliente preso garante o direito ao contraditório e à ampla defesa, fundamentais no âmbito dos direitos humanos.

Além disso, o acesso irrestrito aos autos de um processo, assim como, participar de um julgamento ou audiência é vital para garantir a transparência e a justiça, assegurando o cumprimento do princípio da publicidade processual, previsto no art. 5º, LX da Constituição Federal.

A Advocacia, por meio de suas prerrogativas, exerce uma função de guarda dos direitos fundamentais. A defesa dos direitos humanos é indissociável do exercício pleno e independente da profissão advocatícia. A interferência ou o enfraquecimento das prerrogativas das advogadas e dos advogados constitui uma ameaça direta à proteção dos direitos fundamentais, pois impede o livre exercício da defesa.

A prática da advocacia assegura que os indivíduos possam ter seus direitos efetivamente reconhecidos e protegidos no âmbito judicial, fazendo com que a justiça se materialize. Esse papel protetivo da Advocacia se estende não apenas a casos criminais, mas a qualquer litígio que envolva direitos fundamentais, como a saúde, a moradia, o acesso a serviços essenciais, entre outros.

Portanto, a proteção das prerrogativas da Advocacia não é apenas um direito dos profissionais, mas uma condição essencial para a efetividade da justiça e a proteção dos direitos humanos em sentido amplo. Nesse contexto Tolentino (2007), esclarece:

“O direito do advogado é entendido como direito fundamental do cidadão, previsto constitucionalmente, que objetiva auxiliá-lo na plena participação no processo democrático de construção, reconstrução e aplicação do ordenamento jurídico, conferindo assim legitimidade ao direito, propiciando ao cidadão configurar-se como emissor e, ao mesmo tempo, destinatário das normas jurídicas.”¹

Para tanto, é indispensável o direito de exercer a Advocacia com independência, autonomia e liberdade, direito este, resguardado de forma direta pelas prerrogativas elencadas na Lei 8.906/94, em seu Título I, Capítulo II. Também constam na Lei 13.363/2016 – a Lei Julia Matos, assim como na Lei 14.612/23 – Lei da Advocacia sem Assédio e na Lei 14.365/22. São reconhecidamente leis consistentes que contemplam as necessidades da Advocacia, inclusive quando há a questão de gênero imbricada.

¹ TOLENTINO, 2007, p.41

Além disso, encontramos outras normas que buscam regulamentar e normear procedimentos, com respeito às questões de gênero e sobretudo, aos Direitos Humanos das mulheres, como o Protocolo de Julgamento com perspectiva de gênero do Conselho Nacional de Justiça.

3. AS MULHERES NA ADVOCACIA

Para muito além de infrações e violações de direitos do exercício profissional, o dia a dia da advogada mulher é desafiado pela milenar cultura de subserviência, desrespeito e violências a qual é submetida. O contexto social permeado pelo machismo, sexismo e misoginia, agravam a dinâmica social de inserção das profissionais mulheres no mercado da Advocacia.

Em 92 anos de história da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, inúmeras foram as investidas e verdadeiras lutas travadas pelas advogadas, a fim de que lhe fossem garantidas, pelo menos, a possibilidade de trabalhar. Do recente reconhecimento de Esperança Garcia, mulher negra escravizada, como primeira advogada do Brasil no século XVIII, à efetiva participação das advogadas no Sistema da OAB, este é por assim dizer, o reflexo da sociedade brasileira. Tanto que apenas em 2015, o Conselho Federal da OAB, aprovou o Provimento nº 164/2015, o Plano de Valorização da Mulher Advogada e a partir deste, uma série de articulações e medidas passaram a ser realizadas com vistas a impulsionar a presença das mulheres na Advocacia.

Mas foi apenas em 2021 que a Paridade foi aprovada e a regra de equidade para a ocupação dos cargos eletivos e de gestão na OAB, passou a ser obrigatória. Essa presença pode ter escancarado o que já se imaginava, a recorrente violação de direitos das advogadas, pela questão de gênero. E todo o arcabouço legal existente parece ser falível diante dos casos vivenciados, como os trazidos neste artigo.

Logicamente que, assim como outras leis e mecanismos processuais, a citada legislação pode ser atualizada e aprimorada, face o surgimento de novos desafios e demandas sociais, e as inovações tecnológicas, já que o Direito é uma ciência viva que periodicamente pode ser questionada quanto a sua aplicabilidade no tempo e no espaço que ocupa. Mas é inegável que hoje detém o ferramental necessário a garantir a dignidade das advogadas e dos advogados.

Porém, a realidade do Sistema de Justiça evidencia violações aos direitos dos profissionais da Advocacia e em especial, das mulheres advogadas. Ao que parece, a problemática está atrelada a efetividade da legislação a partir da sua aplicabilidade e especialmente, o seu respeito.

A problemática vem se agravando, é o que revelam os casos trazidos. A tendência deve ser fortemente agravada, dado que, segundo os números oficiais da Ordem dos Advogados do Brasil, as mulheres já são maioria da Advocacia:

São 731.724 Advogadas e 681.688 Advogados². As mulheres também são maioria nas graduações e pós-graduações nas universidades. São as mulheres a maioria da população brasileira e cada vez mais, chefiam famílias e enfrentam desafios diários para a sua subsistência e de suas famílias. São estas mulheres, que para além dos desafios da profissão, da carreira acadêmica e da própria cidadania, também sofrem preconceitos e violências relacionadas às carreiras do Direito, que mantém um perfil conservador e masculino, preservando por vezes, o machismo, o sexism e o racismo. Ou seja, as mulheres, na condição de advogadas, estudantes ou clientes, são mais expostas às violações de direitos, sendo certo, que são as advogadas, em grande número, expostas no exercício da Advocacia, sofrendo diariamente ataques contra a liberdade e a autonomia de advogar, violações aos seus direitos – as prerrogativas profissionais da Advocacia. E quando ocorre cerceamento à citada liberdade e desrespeito à legislação que a assegura, é inevitável constatar que o acesso à Justiça está sendo obstado.

Pode-se afirmar que as prerrogativas profissionais das mulheres advogadas têm aumentado e que o desconhecimento das leis e o preconceito às prerrogativas e às mulheres, são fatores agravantes.

Outro fator desafiante é a localização de obras científicas acadêmicas e teóricas, assim como, trabalhos acadêmicos, dissertações e teses, sobre o tema.

Na prática, ao impedir que uma advogada gestante tenha preferência em um Tribunal para sustentar, ou expondo-a à longas esperas, gerando ansiedade, cansaço e riscos, e ainda, desrespeitando-a publicamente, inclusive em Tribunais, por autoridades, precariza as condições da profissional. As mulheres advogadas também têm a sua atividade profissional precarizada, ao serem tratadas como ser menor, ou inservíveis ao ambiente jurídico. Mas resulta em um fim mais devastador, pois expõe a mulher advogada a riscos de saúde física e mental, afastando-a do ambiente jurídico e do mercado de trabalho.

Em sendo as mulheres, hoje, a maioria da Advocacia e, a maioria das acadêmicas nos cursos de Direito, com o desestímulo cotidiano a seguirem na Advocacia, quem prestará o mister de advogar pelo jurisdicionado? E para as que persistem, mesmo diante de tantas violações, a ausência de paridade de armas, em um processo, é gritante. Seja pelo trânsito facilitado nos Tribunais, majoritariamente ocupados por homens, seja pela prática constante do chamado Lawfare de gênero, definido pela Jurista Soraia Mendes como “uso estratégico do Direito para fins de deslegitimar, prejudicar ou aniquilar um inimigo” – é mais um exemplo do “cotidiano histórico de perseguição às mulheres”, em que “a culpabilização da vítima e o uso de argumentos morais para ataque às mulheres como forma de desqualificação reiterada em processos judiciais” têm sido aplicados para inverter papéis e responsabilidades, em um flagrante “(ab)uso do Direito”.

² <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>

Logo, é o jurisdicionado, a jurisdicionada, em última análise, a pessoa prejudicada, resultando na ausência de acesso à Justiça.

4. A PROBLEMÁTICA VIOLAÇÃO DAS PRERROGATIVAS E A INDISPENSÁVEL ATUAÇÃO DO ÓRGÃO DE CLASSE

O artigo 133 da CF/88 elevou a Advocacia como função indispensável à administração da Justiça. É, por assim dizer, a ponte entre a sociedade civil e a Justiça, cabendo àquela explicar, interpretar e investir em contextos nos quais o humano tem sua dignidade atingida diante do sistema legal. Logo, é essencial para a consolidação do acesso à Justiça. Desse modo, toda a iniciativa que assegura as prerrogativas profissionais da advocacia é uma conquista da própria cidadania brasileira, cujos direitos fundamentais e direitos humanos são resguardados ante arbítrios e ilegalidades.

Portanto, mostra-se urgente identificar, entender, analisar e sistematizar a legislação brasileira que trata das prerrogativas profissionais da advocacia, como a Lei 8.906/1994, a Lei 13.363/2016 e a Lei 14.612/23 e 14.365/22.

Do mesmo modo, debruçar-se sobre casos de violação de prerrogativas profissionais e apontar como as violações ocorridas interferiram ou poderiam ter interferido no acesso à Justiça pelo jurisdicionado, perfilando e identificando o atual cenário profissional da Advocacia brasileira, dos estudantes dos cursos de graduação e pós-graduação em Direito, demonstrando a importância do conhecimento e respeito das prerrogativas profissionais, em especial, às advogadas, como instrumento efetivo de acesso à Justiça. Tudo, na expectativa de aumentar o conhecimento dos próprios profissionais do Direito sobre as prerrogativas profissionais da Advocacia, tanto para que possa ser exigida por esta, como aplicada pelos demais atores do Sistema de Justiça, para que os profissionais da Advocacia, possam exercer suas atividades com liberdade e independência. Toron (2010), afirma que

“As prerrogativas profissionais da advocacia são um conjunto de direitos garantidores para o exercício livre e eficaz da profissão. Longe de ser considerado um privilégio, como em outro tempo histórico, equipara-se aos direitos de exercício funcional de outras carreiras, como o da magistratura. Para esta, as garantias para a escorreita atividade funcional, são chamadas de predicamentos da magistratura. Já para os parlamentares, que gozam de imunidade parlamentar, denomina-se prerrogativas parlamentares. Logo, em um Estado Constitucional e Democrático, as prerrogativas são fundamentais.”

Para Otoni (2023), a defesa das prerrogativas fortalece a democracia do país:

“O fortalecimento das prerrogativas dos advogados, com ênfase na imunidade de sua atuação, desempenha um papel crucial na garantia da inclusão social

e política, e o acesso à justiça. Ao zelar pelas prerrogativas dos advogados, protege-se, em última análise, os direitos do cidadão e a manutenção, da justiça e da democracia no país.”

A necessidade de se intensificar a proteção das prerrogativas das mulheres advogadas, aflora da perspectiva de que a exclusão da mulher é influenciada por um contexto machista, que a desqualifica e a restringe às atividades domésticas. Essa visão é sustentada por valores patriarcais e religiosos profundamente enraizados, que continuam a exercer forte influência na sociedade e na profissão jurídica. Para Barbalho (2008), “a forma de construção do gênero na advocacia está atrelada à ideologia do profissionalismo”. Para Santos (2022):

“Ainda que as mulheres estejam ocupando lugar de destaque na advocacia, as violências e preconceitos em razão do gênero, são latentes.”

Ainda que a inclusão e defesa dos direitos das mulheres advogadas esteja ocorrendo de forma lenta, é inegável o papel da entidade OAB na melhoria do cenário para as profissionais da Advocacia.

Como referido, com a aprovação de norma interna na instituição que alterou o sistema político e eleitoral trazendo a regra da Paridade, houve a inserção efetiva das advogadas em posições políticas institucionais e em espaços de decisão.

A OAB igualmente tem debatido as questões atinentes a presença das mulheres no mercado de trabalho, por meio de suas comissões temáticas, no envolvimento acadêmico, além da interlocução com as demais entidades públicas e privadas, que recepcionam as advogadas quando no exercício profissional.

Avanços significativos ocorreram no último triênio, como a aprovação do projeto e a realização da campanha institucional pelo fim do assédio moral e sexual.

A campanha “Advocacia sem assédio” foi amplamente divulgada e debatida nas seccionais pelos Estados brasileiros, com a criação da Ouvidoria da Mulher e o canal de denúncias para a comunicação para as advogadas.

Ainda como ação de proteção às advogadas, foi proposta a criminalização das práticas de assédio e discriminação, no ambiente profissional, tornando infração ético-disciplinar a sua prática. A proposta foi aprovada pelo Conselho Federal da OAB, tornando-se a Lei 14.612/23, inserindo o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Advocacia. A inserção consta no artigo 34, XXX da Lei 8.906/94, o Estatuto da Advocacia e prevê pena de suspensão dos profissionais condenados pelas citadas práticas.

Ainda, no âmbito do Conselho Federal da OAB, foi desenvolvido e publicado o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero nos processos

éticos disciplinares da instituição. O Provimento 228/2024, regulamenta os arts. 3º-A, 55-A e o inciso VII do art. 71 do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil, sob a perspectiva de gênero.

São iniciativas inéditas e disruptivas no cenário jurídico nacional, que traduzem a necessidade da classe, visibilizam a problemática perante a sociedade e servem de norte para que outras instituições possam aprimorar suas regras e regimentos internos, objetivando o tratamento mais humano e respeitoso para as mulheres.

Os avanços civilizatórios patrocinados pela OAB pretendem proteger as advogadas brasileiras e propiciar melhores condições de trabalho, merecendo destaque como políticas afirmativas de gênero, pois, diante da sua capilaridade e representatividade, a OAB acaba por reverberar para outras entidades, uma tendência mundial de intensificação à proteção profissional da mulher.

5. PERSPECTIVAS E AÇÕES NECESSÁRIAS

O aprimoramento das leis de proteção às prerrogativas profissionais e em especial das mulheres advogadas, assim como, a criação de políticas afirmativas, como a adoção de programas, campanhas, protocolos e outras ações, são essenciais para melhorar os dados relacionados às violências sofridas pela Advocacia, e especial, as violências de gênero às advogadas.

Mas, paira a percepção de ausência de informação e desconhecimento tanto pelos profissionais do Direito, como das autoridades responsáveis em manter o Sistema legal-econômico sustentável.

É certo que a localização de obras científicas acadêmicas e teóricas, assim como, trabalhos acadêmicos, dissertações e teses, sobre prerrogativas da advocacia pode melhorar o acesso à informação e formação dos estudantes e profissionais. É certo também, que o maior rigor na aplicação das leis de proteção às prerrogativas profissionais das advogadas é indispensável.

Destaca-se ainda, a iniciativa do Instituto Silvio Moreira de propiciar que articulistas escrevam sobre “O Direito, as Mulheres e a Advocacia”, já que além da exposição de temáticas relacionadas ao exercício profissional das mulheres advogadas, também visibiliza as profissionais e suas carreiras, propiciando notoriedade para estas. Faz sobretudo, justiça àquelas que corajosamente abriram caminho para milhares de advogadas brasileiras, como a homenageada, Dra. Helena Valdés, que são exemplo para todas e todos.

Logo, há uma necessidade premente de formação, capacitação, educação e divulgação do tema (por meio de obras como esta – por que não?!?) de todas as pessoas envolvidas no Sistema de Justiça, desde a sua mais tenra formação, até àqueles que atuam.

Se é a educação o verdadeiro legado garantidor dos direitos individuais e do próprio Estado Democrático de Direito, mostra-se crucial entender os óbices ao exercício da Advocacia e educar por meio da cultura jurídica aqueles e aquelas que a vivenciarão, independentemente da função que desejar exercer, seja ela a própria Advocacia, a magistratura, a promotoria, a defensoria, registradores e tantas outras funções atreladas ao sistema de Justiça.

O resultado para além de profissionais melhor preparados para as mais diversas funções que possam ter aderência ao Sistema de Justiça, a consolidação efetiva do acesso à Justiça e a manutenção do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm.

BRASIL. Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13363.htm.

BRASIL. Lei nº 14.365, de 2 de junho de 2022. Altera as Leis nºs 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), e 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), e o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), para incluir disposições sobre a atividade privativa de advogado, a fiscalização, a competência, as prerrogativas, as sociedades de advogados, o advogado associado, os honorários advocatícios, os limites de impedimentos ao exercício da advocacia e a suspensão de prazo no processo penal. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14365.htm.

BRASIL. Lei nº 14.612, de 03 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14612.htm.

MENDES, Soraia da Rosa. Lawfare de Gênero-Violência Processual, Institucional e Política Contra as Mulheres. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2024

OTONI, Sayuri Silva de. Prerrogativas da Advocacia: temas atuais/ organizador: José Alberto Simonetti, Ricardo Breier - Brasília: OAB Editora, 2023.

SANTOS, Talita Alves dos. A violência contra a mulher advogada no exercício da profissão no estado de Goiás nos anos de 2017 a 2021. Trabalho de conclusão de curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2022.

TORON, Alberto Zacharias; SZAFIR, Alexandra. Prerrogativas profissionais do advogado. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CAPÍTULO 27

O QUE VOCÊ QUER SER QUANDO CRESCER, HELENA VALDÉS? - EU QUERO SER ADVOGADA!

UMA CONQUISTA EMBLEMÁTICA PARA A MULHER ADVOGADA PARAENSE

Gilzely Medeiros de Brito Cavalcante

1. INTRODUÇÃO

A participação da mulher na advocacia é uma conquista significativa no movimento pela igualdade de reconhecimento na área profissional. A mulher advogada paraense enfrentou e ainda enfrenta dificuldades para garantia do exercício das prerrogativas da advocacia. Nesse cenário de desafios e superações, Helena Monteiro Valdés torna-se um emblema de conquista no sistema jurídico, contribuindo para o início da história da mulher advogada paraense.

Nesse contexto, o presente artigo traça como objetivo geral: **expor brevemente as conquistas da mulher advogada paraense na atualidade**. Para tanto, como objetivos específicos tem-se o propósito de: (1) **identificar as principais leis que tratam das garantias e dos direitos da mulher advogada no Brasil**, (2) **descrever alguns desafios ao cumprimento das garantias e dos direitos da mulher advogada no Pará** e (3) **relacionar a conquista de Helena Monteiro Valdez para o fortalecimento da mulher advogada paraense**.

A partir desses objetivos, pretende-se responder à questão que segue: **Em que Helena Monteiro Valdés contribuiu para a conquista de garantias e de direitos para a mulher advogada paraense?**

Com base nessa perspectiva, o percurso metodológico da pesquisa adota uma **abordagem qualitativa**, com o emprego da pesquisa **bibliográfica**, utilizando como **coleta de dados** consultas no **Museu do Judiciário do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA)**; no setor de inscrição na **Ordem dos Advogados**

do Brasil – Seção Pará (OAB-PA), nos arquivos do curso de Direito da **Universidade Federal do Pará** (UFPa) e nas leis que tratam das prerrogativas da advocacia no ordenamento jurídico brasileiro.

Dante do exposto, o artigo está construído em 04 (quatro) momentos, quais sejam: o primeiro momento expõe as principais leis que regem a advocacia no Brasil; o segundo momento aborda os desafios da utilização das prerrogativas da advocacia para a mulher advogada paraense; o terceiro momento visa a compreensão do impacto da conquista de Helena Monteiro Valdés no desenvolvimento e no fortalecimento das garantias e de direitos da mulher advogada paraense e no quarto momento e último, o trabalho apresenta as considerações finais.

2. GARANTIAS E DIREITOS DA MULHER ADVOGADA NO BRASIL

A mulher advogada no Brasil conquistou ao longo do tempo garantias e direitos, que se propõem assegurar o exercício igualitário profissional, resguardando situações que envolvem necessidades relacionadas ao gênero. Nesse contexto, as prerrogativas estão organizadas em legislações específicas, sendo reconhecidas pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). A seguir, discorre-se sobre 05 (cinco) dessas prerrogativas:

a) O exercício profissional sem discriminação de gênero:

O que se pretende nessa prerrogativa é o **enfrentamento à discriminação ou qualquer tipo de preconceito em virtude do gênero**. Nessa premissa, a **OAB incentiva a formação de comissões direcionadas a prevenção e ao enfrentamento a desigualdade de gênero** nas atividades profissionais, (OAB, 2021).

b) As Prerrogativas oriundas da Maternidade:

Essa prerrogativa está na lei nº 13.363/2016, na qual foi assegurado às advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz direito à: Prioridade em Atos Processuais; Dispensa de Passagem por Detectores de Metais; Reserva de Vagas em Estacionamentos e Suspensão de Prazos Processuais, (BRASIL, 2016).

c) A Igualdade na remuneração:

Essa prerrogativa promove a equidade salarial entre advogadas e advogados que exercem a mesma função, (OAB, 2021).

d) A Vestimenta:

A base dessa prerrogativa é direito de ser vestir de forma livre, exceto em casos que a lei aponta a necessidade de vestir as vestes talares, (OAB, 2021).

e) O Enfrentamento a violência de gênero:

No contexto de garantias e de direitos, essa prerrogativa se acentua em seu papel de desenvolvimento de conscientização para o fortalecimento do exercício das prerrogativas da mulher advogada. E um dos instrumentos utilizados pela OAB para a prática dessa prerrogativa é a “Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada”, (OAB, 2023).

Ante essas perspectivas, de garantias e de direitos das advogadas do Brasil, apesar do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei nº 8.906/1994) e da Lei nº 13.363/2016 serem considerados avanços no exercício profissional, tais prerrogativas ainda são colocadas à prova no cotidiano da advogada, tais como:

- a) No ano de 2023, a prisão Indevida de Advogada no Paraná, que foi detida por policiais militares, no momento do exercício da advocacia, alegando desobediência às autoridades; (PARANÁ, 2023);
- b) No ano de 2024, a negação de Preferência à Advogada Gestante de 08 (oito) meses, no Rio Grande do Sul para realizar sustentação oral, em sessão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), (RIO GRANDE DO SUL, 2024).

Nesse contexto, de desafios e de conquistas, mesmo com as legislações que tratam de prioridade para gestantes e de garantias do exercício profissional livre de discriminação torna-se fundamental o acompanhamento da OAB e de toda sociedade, mudando paradigmas por meio da conscientização, dos direitos da advocacia feminina.

3. DESAFIOS AO CUMPRIMENTO DAS GARANTIAS E DIREITOS DA MULHER ADVOGADA NO PARÁ

No estado do Pará, também se encontram relatos de desrespeito às prerrogativas das mulheres advogadas, que demonstram a pertinência de contínua vigilância ao exercício da garantia de exercício profissional.

Nesse contexto, um exemplo de descumprimento das garantias e direitos da advogada ocorreu em Outubro de 2023, no decorrer de uma sessão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), na qual a advogada requereu remarcação de julgamento designado para o dia 10 de outubro de 2023, pois tinha dado à luz dia 06 de outubro de 2023 e o recém-nascido estava hospitalizado. Na apreciação do pedido, o presidente da Turma descumpriu o art. 7º, inciso IV, do Estatuto da Advocacia, Lei nº 8.906/94, evidenciando desrespeito as situações que tratam de gênero e de maternidade.

Outro caso ocorrido no Pará envolveu uma advogada criminalista, que foi desrespeitada por um delegado da polícia civil do Pará no ano de 2021. O caso foi objeto de desagravo público em sessão ocorrida na Seção Pará, da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Diante desses casos, observa-se a necessidade de fortalecimento e vigilância ao exercício das garantias e dos direitos das mulheres advogadas no sistema jurídico. A falta de respeito e tratamento digno às profissionais, reflete violências de **gênero**, que reverbera a necessidade de respostas que trabalhem respeito, dignidade da pessoa humana e cuidado mútuo, por meio da conscientização das leis que regem os direitos da advogada.

4. O SIGNIFICADO DA CONQUISTA EMBLEMÁTICA DE HELENA MONTEIRO VALDÉS PARA A MULHER ADVOGADA PARAENSE

A conquista emblemática de Helena Monteiro Valdés, como a primeira advogada do Pará é reconhecida no cenário jurídico paraense como o início das garantias e direitos para as mulheres advogadas paraenses, já que ser advogada no início do século XX era um desafio grandioso, diante da predominância masculina na profissão. Ainda assim, Helena Valdés rompeu barreiras, superou limites e fez surgir um novo caminho profissional, inspirador, para as gerações futuras.

Nesse sentido, o presente artigo foi em busca de informações que mostrassem a atuação da advogada Helena, mas até o momento de entrega do trabalho o que se apurou foi a invisibilidade da trajetória dessa profissional nos registros históricos acessados junto ao Museu do Judiciário do TJPA.

Ademais, não se localizou no acervo do Museu Judiciário dados sobre Helena Valdés em processos, livros, na Hemeroteca do Centro Cultural e Turístico Tancredo Neves e no Arquivo Nacional, até a presente versão do trabalho. E o que se pontua aqui, de forma clarividente, diante da ausência de registros é a importância do resgate, da valorização da história de Helena Valdés, para fortalecimento e preservação da memória das lutas e das conquistas das mulheres advogadas, que construíram um sistema jurídico paraense mais igualitário.

Dada a importância para a advocacia paraense desse resgate histórico, solicitou-se ao Museu do Judiciário do TJPA uma pesquisa nos processos antigos do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA), que estão sob a guarda do Centro de Memória da Amazônia. No entanto, ainda se aguarda retorno, para que se possa ter acesso a possíveis documentos que tratem historiografia de Helena Valdés.

Ainda, até a finalização da presente versão do artigo, o setor de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Pará (OAB-PA) e o setor de arquivos do curso de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPa) estava

em processamento da pesquisa, o que permite concluir que as buscas devem continuar para o estudo do legado de Helena Valdés

Nesse sentido, a caminhada pioneira de Helena Monteiro Valdés proporcionou às mulheres na advocacia paraense um início da construção das prerrogativas da advogada, com base na igualdade de gênero. Ante o reconhecimento desse pioneirismo a Seção Pará (OAB-PA) lançou a “Medalha do Mérito da Mulher ‘Helena Valdés’”, (PARÁ, 2024), que é um reconhecimento de mulheres advogadas, que atuam na conscientização na equidade, na representatividade no ambiente jurídico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção de Helena Monteiro Valdés para o sistema jurídico paraense expos um processo de resistência, de lutas, de conquistas e de determinação das mulheres na ocupação de espaços, que antes dela eram predominantemente masculinos.

O que se percebeu, nessa dificuldade em localizar informações sobre Helena Valdés foi a fragilidade e a escassez de registros a respeito de mulheres pioneiras na advocacia paraense, cujas conquistas foram ou esquecidas ou minimizadas do decorrer do tempo.

Nesse cenário de resgate de valorização da mulher advogada paraense, a história de Helena Monteiro Valdez significa o reconhecimento de que as advogadas enfrentaram desafios para o exercício da profissão desde o início e que a valorização da história da advogada pioneira servirá de inspiração e de incentivo para as novas gerações de advogadas fortalecerem seus espaços profissionais, bem como trabalhar a conscientização da luta por igualdade de gênero, sem discriminação e representatividade no meio jurídico.

Portanto, é relevante que a OAB, o Judiciário, órgãos administrativos vigiem o emprego dos direitos conquistados pelas advogadas, para que sejam efetivamente exercidos, possibilitando que mais “Helenas” possam escolher a profissão da advocacia e se orgulhar da profissão embasada na missão de lutas e de conquistas, pautadas na equidade e livre de discriminação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.363, de 14 de novembro de 2016. Dispõe sobre a assistência à mulher advogada gestante, lactante, adotante ou que deu à luz. Diário Oficial da União, 2016.

OAB. Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada. Ordem dos Advogados do Brasil, 2023.

OAB. Prerrogativas da Advocacia. Ordem dos Advogados do Brasil, 2021.