

Equidade de gênero na Defensoria Pública: um estudo comparativo entre a Defensoria Pública da União e a Defensoria Pública do Distrito Federal

Gender equity in the Brazilian Public Defender's Office: a comparative study of the Union Public Defender's Office and the Public Defender's Office of the Brazilian Federal District

Mércia de Souza Barreto *  

Resumo: A autora analisa a Defensoria Pública da União e a do Distrito Federal para identificar disparidades de gênero em suas composições. Por meio de estudo comparativo, busca delinear a representatividade feminina nessas instituições e examinar normas que promovem a equidade de gênero. Na sequência, enfatiza a importância da implementação de medidas públicas para fomentar a representatividade feminina e combater estereótipos de gênero. Ao final, apresenta as diferenças significativas na representatividade feminina e no engajamento na promoção da equidade de gênero entre as Defensorias. Este estudo é caracterizado por uma abordagem bibliográfica e qualitativa, utilizando o método indutivo como ferramenta analítica.

Palavras-chave: Equidade, políticas públicas, gênero, defensoria pública.

Abstract: The author analyzes the Union Public Defender's Office and the Federal District Public Defender's Office to identify gender disparities in their compositions. Through a comparative study, the author seeks to outline female representation in these institutions and examine regulations that promote gender equity. Subsequently, the author emphasizes the importance of implementing public measures to foster female representation and combat gender stereotypes. Finally, significant differences in female representation and engagement in promoting gender equity among the public defender offices are presented. This study is characterized by a bibliographical and qualitative approach, using the inductive method as an analytical tool.

Keywords: Equity, public policies, gender, public defender's office.

Recebido em: 08/08/2024

Aprovado em: 15/10/2024

Como citar este artigo:

BARRETO, Mércia De Souza.
Equidade de gênero na
Defensoria Pública: um
estudo comparativo entre a
Defensoria Pública da União
e a Defensoria Pública do
Distrito Federal. Revista da
Defensoria Pública do
Distrito Federal, Brasília,
vol. 6, n. 2, 2024, p. 337-355.

* Mestranda em Direito,
Regulação e Políticas
Públicas (UnB).

1 Considerações iniciais

A desigualdade na representação feminina em cargos de destaque, explorada no presente estudo mediante análise de posições preenchidas por indicação, pode refletir uma série de fatores, como preconceitos implícitos e persistência de estereótipos de gênero que desvalorizam as capacidades e contribuições das mulheres. Na iniciativa privada, empresas que adotam práticas de gestão da diversidade tendem a obter maior reconhecimento e prestígio, além de um clima organizacional mais positivo (Chiavenato, 2020).

Na Administração Pública, o ingresso por meio de concursos públicos efetiva o acesso igualitário aos cargos; no entanto, a implementação eficaz de políticas de diversidade é importante para o avanço na carreira e acesso a cargos de liderança, uma vez que tais cargos, em geral, são preenchidos por votações ou indicações.

Segunda as palavras de Max Horkheimer (2003), danosas alterações nas relações sociais, impulsionadas por fatores econômicos e marcadas pelo surgimento de uma classe dominante, não afeta apenas ramos isolados da cultura, mas também o sentido de dependência desta em relação à economia e, conseqüentemente, os conceitos decisivos de toda a concepção.

A equidade de gênero exige compromisso de longo prazo e adoção de medidas concretas que promovam, além da mudança cultural, a superação de resistências e preconceitos arraigados no ambiente profissional. Entretanto, como ensina Francisco Ruiz (2016), a criação de um verdadeiro direito à diversidade não deve ser reduzida a simples ferramentas dialéticas utilizadas na elaboração de normas técnicas, mas, sim, destacar-se por seu próprio mérito.

A análise da legislação vigente, das normas específicas e das iniciativas internas é essencial para compreender o contexto institucional e legislativo no qual as profissionais do sexo feminino estão inseridas. O número de mulheres nas Defensorias é expressivo, e a presença feminina em posições de liderança e decisão não deve, de forma alguma, ser limitada. A sub-representação pode restringir as oportunidades de carreira e resultar em um desequilíbrio de poder com potencial para afetar decisões institucionais e políticas públicas.

No presente artigo, propõe-se, inicialmente, realizar uma análise da estrutura organizacional da Defensoria Pública da União (DPU) e da Defensoria Pública do Distrito Federal (DPDF), com o intuito de identificar e quantificar as disparidades de gênero presentes nas suas composições.

Com base nessas descobertas, por meio de um estudo comparativo, traçou-se um panorama da representatividade feminina no quadro funcional de ambas as instituições, levando em conta suas especificidades e características institucionais.

Adicionalmente, analisaram-se as regulamentações e iniciativas voltadas à promoção da equidade de gênero, com o propósito de identificar normas promissoras e práticas com potencial de serem replicadas pelas próprias Defensorias e por outros órgãos da Administração Pública.

Aproximando-se do desenlace do artigo, destaca-se a importância primordial da implementação de medidas de equidade mais abrangentes pelo Poder Público. Essa necessidade premente é ilustrada pelo exame da carreira diplomática, que evidencia, de forma preocupante, as implicações da perpetuação dos estereótipos de gênero, bem como justificada como uma ação para atingir a meta prevista no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5 quanto à igualdade de gênero, mais especificamente quanto à garantia da participação das mulheres em posição de liderança em níveis gerenciais.

As apurações deste estudo evidenciaram que as Defensorias avaliadas têm diferenças relevantes no que diz respeito à representatividade feminina em seus quadros de membros. Além disso, observa-se que as instituições apresentam níveis distintos de engajamento na promoção da equidade de gênero, especialmente no que se refere à implementação de normas e iniciativas relacionadas ao tema.

O presente artigo adota uma abordagem metodológica que combina revisão bibliográfica com análise qualitativa, empregando o método indutivo para a interpretação e análise dos dados coletados.

2 Análise da representatividade de gênero na Defensoria Pública da União e na Defensoria Pública do Distrito Federal

Com o fim de analisar as especificidades da representatividade de gênero nas Defensorias Públicas objeto deste estudo, foram utilizados os dados da “Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023”, produzida por meio da iniciativa conjunta do Conselho Nacional das Defensoras e Defensores Públicos-Gerais (Condege), do Conselho Nacional de Comandantes-Gerais (CNCG), da Defensoria Pública da União e de diversas Defensorias Públicas estaduais, com o valioso apoio da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos Federais (Anadef).

Esse estudo foi considerado pelo professor Bryant Geoffrey Garth, autor do prefácio, como “a maior pesquisa empírica sobre acesso à justiça já realizada no Brasil” (ESTEVEES *et al.*, 2023, p.7).

Os resultados da pesquisa fornecem informações precisas e atuais acerca de múltiplos e relevantes aspectos da Defensoria Pública como instituição indispensável para o fortalecimento da democracia, quais sejam:

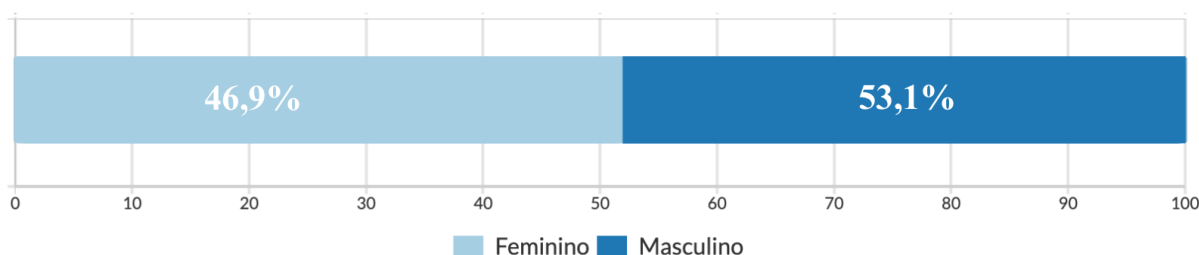
- (i) levantamento real de informações administrativas sobre a Defensoria Pública;
- (ii) levantamento de dados estatísticos sobre os(as) Defensores(as) Públicos(as);
- (iii) levantamento de dados sobre os(as) Servidores(as) da Defensoria Pública;
- (iv) levantamento de dados geográficos sobre a atual distribuição territorial da Defensoria Pública;
- (v) levantamento de dados demográficos sobre os destinatários dos serviços jurídico-assistenciais;
- (vi) atualização e consolidação das leis que regulam a Defensoria Pública em âmbito estadual e nacional; e
- (vii) pesquisa documental para a construção de análises históricas e comparativas. (ESTEVEES, *et al.*, 2023, p.13)

Ainda que a referida publicação ofereça um relatório amplo a respeito das Defensorias Públicas brasileiras, no presente recorte metodológico, o escopo desta pesquisa será limitado aos dados relacionados à equidade de gênero, em especial os relativos à Defensoria Pública do Distrito Federal e à Defensoria Pública da União, disponibilizados na versão digital da obra e em seu portal eletrônico interativo.

2.1 Representatividade de gênero na Defensoria Pública do Distrito Federal

O quadro funcional da Defensoria Pública do Distrito Federal apresenta um cenário de relativa equidade. Em sua composição de 258 profissionais, o Órgão conta com a atuação de 121 defensoras mulheres e 137 defensores homens, números que demonstram uma participação feminina significativa no corpo institucional, conforme demonstrado no gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Gênero dos(as) Defensores(as) da DPDF



Fonte: Defensoria Pública da União: Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023

No entanto, quando se trata de cargos de relevo, particularmente cargos por indicação, a situação difere significativamente. No presente estudo, foca-se na equidade de indicações para cargos de representação da Defensoria Pública do Distrito Federal em colegiados do Governo distrital. A DPDF atua, por meio desses representantes, em 44 comissões, conselhos e comitês do Governo do Distrito Federal, responsáveis pelo acompanhamento de uma ampla gama de temáticas relevantes, tais como os direitos dos idosos, a defesa dos direitos do consumidor, promoção e defesa dos direitos humanos, dos direitos da mulher, entre outros (DPDF, 2024).

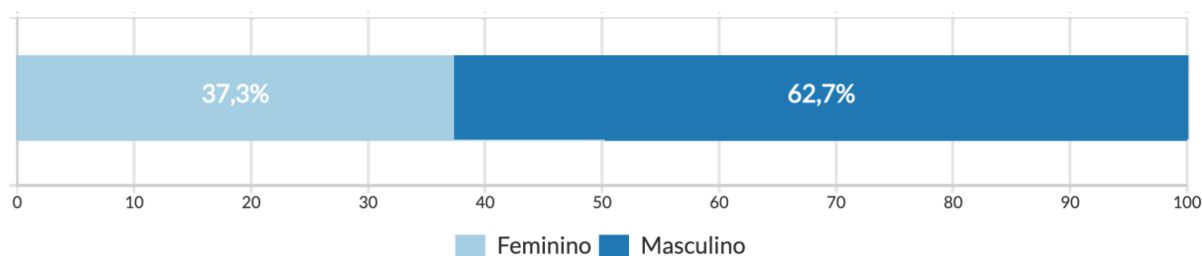
Para cada comissão, conselho ou comitê, a Defensoria Pública do Distrito Federal indica um defensor público, cuja missão é colaborar para a busca pela excelência dos serviços prestados, das informações disponibilizadas e dos atendimentos oferecidos à comunidade. Esse defensor público desempenha um papel fundamental ao contribuir para a melhoria contínua dos processos e para o êxito do colegiado (DPDF, 2024).

Na última listagem divulgada pela Defensoria Pública do Distrito Federal, atualizada em 4 de abril de 2022, as comissões e os conselhos e comitês contavam com um total de 118 cargos por indicação, dos quais 44 eram ocupados por defensoras e 74 por defensores.

Importa salientar que as comissões e os conselhos e comitês que tratam especificamente sobre temas referentes à população feminina eram, até a data de publicação da planilha analisada, ocupados por mulheres. São eles: Comitê Gestor da Casa da Mulher Brasileira, Comissão de Proteção e Defesa dos Direitos da Mulher do Conselho Nacional das Defensoras e Defensores Públicos-Gerais, Comitê Gestor do Programa Maria da Penha Vai à Escola e Conselho dos Direitos da Mulher do Distrito Federal.

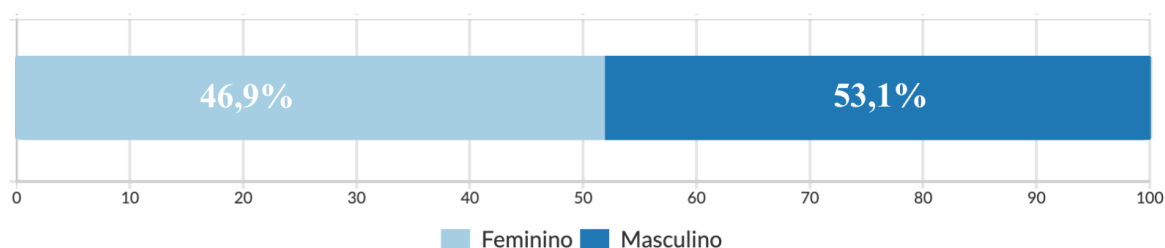
Ainda que tenham sido indicadas mulheres para representar a Defensoria Pública do Distrito Federal nos colegiados citados, em números gerais, é notável a diferença entre o percentual total de defensoras no Órgão e o quantitativo feminino em comissões, conselhos e comitês, como ilustram os gráficos abaixo.

Gráfico 2 – Gênero dos(as) Defensores(as) da DPDF indicados(as) para conselhos, comissões e comitês



Fonte: Defensoria Pública do Distrito Federal: https://www.defensoria.df.gov.br/?page_id=1089

Gráfico 3 – Gênero dos(as) Defensores(as) da DPDF



Fonte: Defensoria Pública da União: Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023

Apesar de as mulheres representarem quase metade do efetivo da Defensoria Pública do Distrito Federal, o percentual de indicações femininas para os colegiados nos quais a DPDF atua é significativamente menor.

A sub-representação feminina pode restringir a diversidade de perspectivas durante o processo de tomada de decisões estratégicas e impactar negativamente na eficácia dessas comissões e desses conselhos e comitês. A implementação de regras direcionadas à equidade de gênero na indicação para os colegiados mencionados deve ser vista com especial atenção pela instituição.

2.2 Representatividade de gênero na Defensoria Pública da União

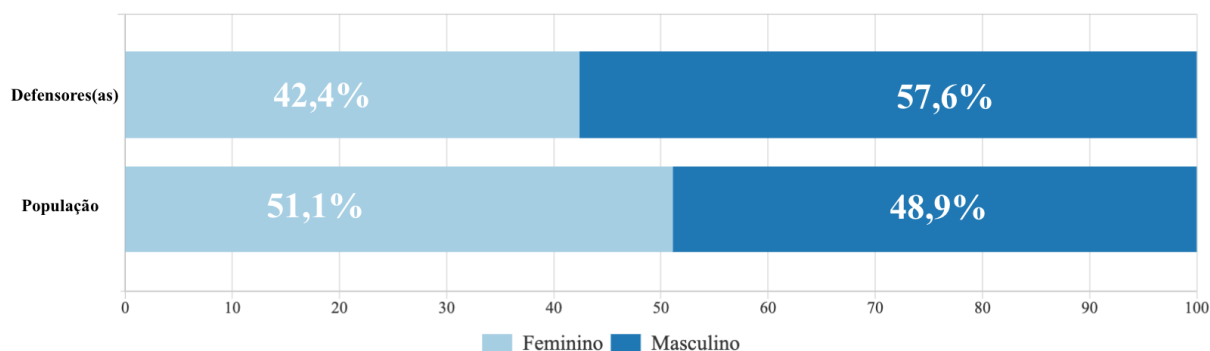
A Defensoria Pública da União, por sua vez, revela um contraste significativo no que diz respeito à composição de gênero de seu quadro funcional, que apresenta uma predominância masculina acentuada.

Com aproximadamente 60% de seus integrantes do sexo masculino, o quadro de defensores da Defensoria Pública da União é composto por 679 profissionais, dos quais 288 são mulheres e 391 são homens.

A discrepância entre os gêneros é notável, diverge substancialmente da realidade demográfica brasileira e pode resultar em uma abordagem menos representativa e abrangente na promoção da justiça e no atendimento às necessidades da população.

Os gráficos da “Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023” evidenciam a desigualdade identificada:

Gráfico 4 – Comparativo entre o gênero dos(as) Defensores(as) da DPU e da população brasileira



Fonte: Defensoria Pública da União: Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023

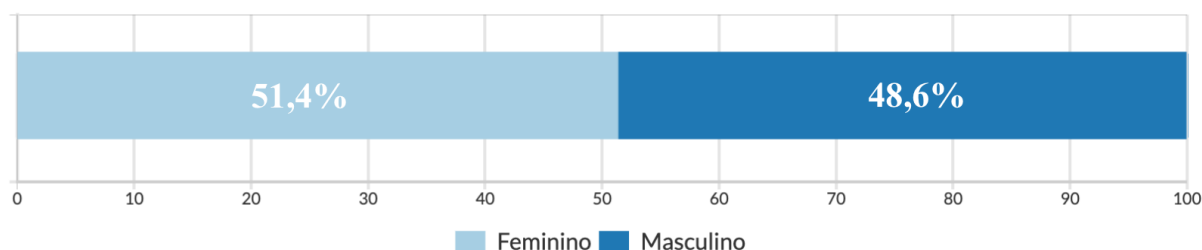
Para análise da representatividade feminina em posições de liderança, na ausência de uma listagem semelhante à divulgada pela Defensoria Pública do Distrito Federal, foram utilizados os dados relativos aos Grupos de Trabalho (GTs) da Defensoria Pública da União¹.

De acordo com descrição apresentada no sítio eletrônico da DPU, os GTs têm como missão principal proteger grupos socialmente, organizacionalmente e informacionalmente vulneráveis, atuando de forma imediata para cessar violações de direitos ou garantir direitos fundamentais.

Na relação de membros dos 16 Grupos de Trabalho verifica-se um total de 72 cargos atualmente preenchidos: 37 por mulheres e 35 por homens. Com predomínio da representação feminina muito próximo da encontrada na população brasileira, o exame dos dados oferece grata surpresa:

¹ Disponível em: <https://direitoshumanos.dpu.def.br/grupos-de-trabalho/>. Acesso em: 4 ago. 2024.

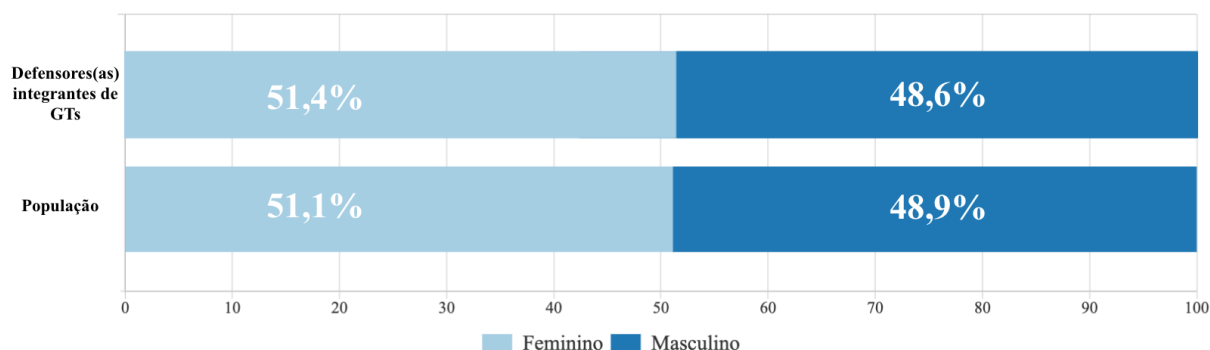
Gráfico 5 – Gênero dos(as) Defensores(as) em Grupos de Trabalho da DPU



Fonte: Defensoria Pública da União: <https://direitoshumanos.dpu.def.br/grupos-de-trabalho/>

Os resultados quantitativos evidenciam que a importante meta da equidade de gênero traçada para os GTs foi atingida com sucesso. De acordo com o disposto no sítio eletrônico da DPU, na escolha dos membros dos Grupos de Trabalho deverá ser “observada a participação de membros da Defensoria Pública da União das diferentes regiões do país, objetivando a representatividade de toda a nação”². A composição atual dos Grupos de Trabalho, em termos de gênero, é equiparável à da população brasileira, como se verifica no gráfico abaixo:

Gráfico 6 – Comparativo entre o gênero dos(as) Defensores(as) integrantes de GTs da DPU e da população brasileira



Fontes: DPU: Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023 e <https://direitoshumanos.dpu.def.br/grupos-de-trabalho>

Ainda que a disparidade em seu quadro funcional seja relevante e merecedora de diligência específica, é imprescindível para o presente estudo evidenciar casos de sucesso, como o da equidade encontrada nos Grupos de Trabalho, bem como ações acertadas promovidas no âmbito da instituição.

² Disponível em: <https://direitoshumanos.dpu.def.br/grupos-de-trabalho/>. Acesso em 02 ago. 2024.

A paridade de gênero nos Grupos de Trabalho do Órgão foi garantida pela Portaria n. 404, de 29 de março de 2023³, que modificou a Portaria n. 200, de 2018. Essa regulamentação reforça o compromisso com a equidade de gênero e étnico-racial na escolha dos membros dos Grupos, assegurando que a realidade encontrada por este estudo se mantenha:

As escolhas dos membros dos grupos de trabalho observará prioritariamente: I – a distribuição regional e a paridade de gênero, salvo no caso de maioria de integrantes mulheres e/ou nos casos em que a representatividade seja condição inerente para a execução das atividades do grupo de trabalho que tenha natureza identitária; II – a diversidade étnico-racial; III – o histórico de atuação e a formação acadêmica na área temática, primando, sempre que houver candidatos/as, pela representatividade dos respectivos grupos vulneráveis.

Outra importante iniciativa foi tomada no âmbito da DPU em setembro de 2023, quando o Conselho Superior da Defensoria Pública da União, por meio da Resolução n. 215⁴, instituiu relevante mudança relativa à sua composição:

Art. 3º Salvo para garantir o mandato de integrante não binário, o Conselho Superior será composto por igual número de conselheiros e conselheiras eleitas, na forma do artigo 9º, §2º, da Lei Complementar nº 80, de 12/1/1994 e nos termos do disposto nesta resolução.

Parágrafo único. A paridade determinada pelo *caput* alcança também os suplentes dos conselheiros e conselheiras eleitas.

Essa alteração garante o acesso equitativo ao seu Conselho Superior, assegurando uma representatividade feminina mais robusta nas decisões estratégicas por ele tomadas. A normativa, caso adotada de forma mais ampla na instituição, possivelmente resultará em salutar equilíbrio de gênero em outros setores de comando e autoridade dentro do Órgão.

Ainda acerca da Resolução n. 215 do Conselho Superior da DPU, convém destacar que ela teve sua origem na Proposta de Resolução apresentada pelo Defensor Público Federal Dr. Antonio de Maia e Pádua, em setembro de 2021, com o tema “*Paridade e alternância entre homens e*

³ Disponível em: <https://www.dpu.def.br/portarias/gabdpgef/2023/74018-portaria-gabdpgef-dpgu-n-404-de-29-de-marco-de-2023-altera-a-portaria-gabdpgef-dpgu-n-200-de-12-de-marco-de-2018>. Acesso em: 2 ago. 2024.

⁴ Disponível em: <https://www.dpu.def.br/component/content/article/385-relacao-materias-2023/76942-ata-ata-da-272-sessao-ordinaria-do-conselho-superior-da-defensoria-publica-da-uniao?Itemid=1086>. Acesso em: 1 ago. 2024.

mulheres e participação de pessoas de gênero não binário na administração superior e outros cargos e funções de relevo da Defensoria Pública da União”⁵.

Aprovada na 272ª sessão ordinária do Colegiado⁶, a Resolução implementou, além da mudança na composição do Conselho Superior da Defensoria Pública da União, outras importantes medidas relativas à equidade, como a aplicação da alternância de gênero no que se refere a cargos da Ouvidoria Externa e à Defensoria Nacional de Direitos Humanos.

A Resolução n. 215 estipula, ainda, que a DPU deverá respeitar a composição de paridade e equidade de gênero na indicação de bancas examinadoras, palestrantes, mediadores, coordenações e assessorias. Como destacou o proponente da Resolução, “O reconhecimento da diversidade e da representatividade na administração superior e em outras posições importantes exige da instituição o esforço de atualização das normas que regulam a escolha das pessoas que o ocuparão” (DE MAIA E PÁDUA, 2021, p. [1]).

Destaca-se outrossim a relevante iniciativa tomada pela Defensoria Pública da União, que, por meio do termo de adesão assinado em novembro de 2023 (TA2023/0011), aderiu à Rede Equidade (Acordo de Cooperação Técnica n. 235/2021⁷). Instituído em 11 de março de 2022, mediante a publicação do Extrato de Acordo de Cooperação no Diário Oficial da União, o Acordo de Cooperação Técnica n. 235/2021 é exemplo da viabilidade e importância das ações conjuntas entre os órgãos da Administração Pública para o fomento da equidade de gênero.

Celebrado originalmente entre o Senado Federal, o Tribunal de Contas da União, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, o Conselho Nacional de Justiça, o Superior Tribunal de Justiça, o Ministério de Minas e Energia, a Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais, o Ministério Público do Trabalho, a Câmara dos Deputados e o Conselho Nacional do Ministério Público, o acordo estabelece e regula a cooperação técnica entre os órgãos citados, com o propósito de implementar ações conjuntas voltadas para a promoção da inclusão e

⁵ Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/354433541_Paridade_e_alternancia_entre_homens_e_mulheres_e_participacao_de_pessoas_de_genero_nao_binario_na_administracao_superior_e_outros_cargos_e_funcoes_de_relevo_da_Defensoria_Publica_da_Uniao Acesso em: 1 ago. 2024.

⁶ Disponível em: <https://www.dpu.def.br/component/content/article/385-relacao-materias-2023/76942-ata-ata-da-272-sessao-ordinaria-do-conselho-superior-da-defensoria-publica-da-uniao?Itemid=1086>. Acesso em: 1 ago. 2024.

⁷ Disponível em:

<https://www6g.senado.leg.br/transparencia/licitacoes-e-contratos/contratos/download/289134>. Acesso em: 2 ago. 2024.

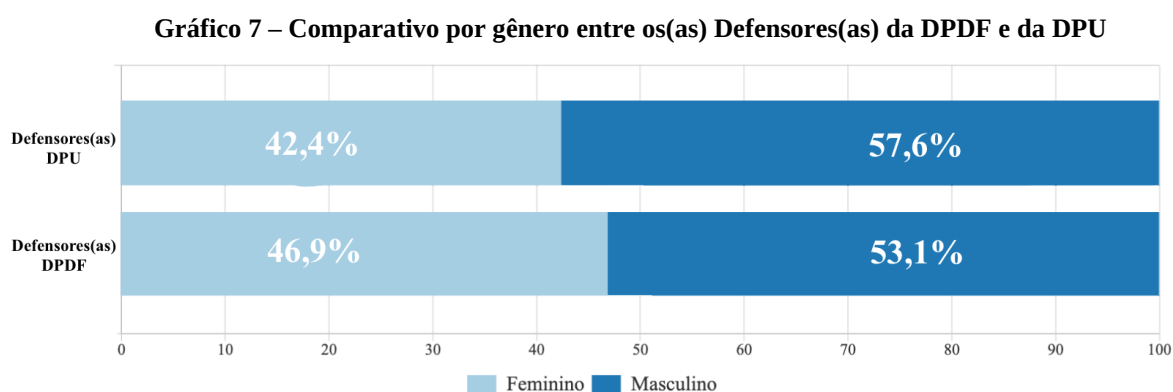
diversidade, com foco especial em gênero e raça, e de alcançar a igualdade e a equidade na gestão pública⁸.

Atualmente, com 26 órgãos signatários, a iniciativa define, em seu Plano de Ação 2022/2024, o propósito estratégico de promover uma cultura organizacional inclusiva por meio do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE).

Esse modelo é um instrumento de orientação voltado às instituições públicas, com parâmetros norteadores na promoção da cultura organizacional inclusiva.

3 Estudo comparativo entre Defensoria Pública da União (DPU) e a Defensoria Pública do Distrito Federal (DPDF)

A análise comparativa entre a Defensoria Pública do Distrito Federal e a Defensoria Pública da União revela um contraste significativo no que diz respeito à composição de gênero de seus quadros funcionais. Essa diferença na composição dos quadros funcionais das duas instituições é claramente ilustrada no gráfico abaixo:



Fonte: Defensoria Pública da União: Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023

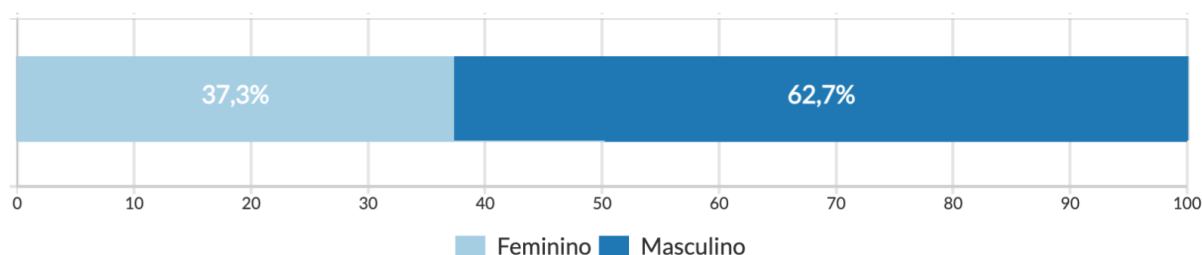
Enquanto a Defensoria Pública do Distrito Federal (DPDF) demonstra um perfil mais equitativo em termos de gênero, a Defensoria Pública da União (DPU) apresenta uma

⁸Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/quem-somos> Acesso em: 26 jun. 2024.

predominância masculina acentuada. Quase 60% dos membros da DPU são do sexo masculino, o que contrasta significativamente com a composição mais balanceada da DPDF.

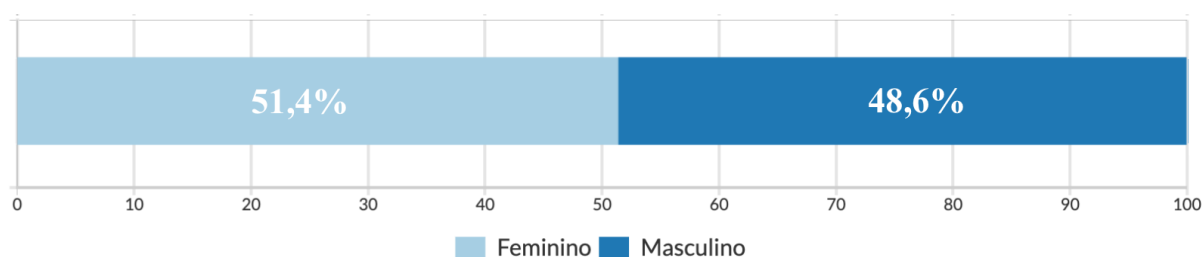
No tocante à equidade nas esferas de comando e deliberação das duas Defensorias, novamente observa-se um desequilíbrio significativo. Contudo, em contraposição aos resultados verificados na análise da composição dos quadros de membros das duas instituições, a DPU supera a DPDF, conforme delineado pelos gráficos apresentados:

Gráfico 8 – Gênero dos(as) Defensores(as) da DPDF indicados(as) para conselhos, comissões e comitês



Fonte: Defensoria Pública do Distrito Federal: https://www.defensoria.df.gov.br/?page_id=1089

Gráfico 9 – Gênero dos(as) Defensores(as) em Grupos de Trabalho da DPU



Fonte: Defensoria Pública da União: <https://direitoshumanos.dpu.def.br/grupos-de-trabalho/>

Apesar das particularidades de cada esfera, ambas são notáveis pela relevância de suas atribuições e pela defesa dos direitos fundamentais. A representação feminina em comissões, conselhos e comitês dos quais a Defensoria Pública do Distrito Federal participa revela uma disparidade acentuada quando comparada ao número de mulheres presentes nos Grupos de Trabalho da Defensoria Pública da União.

Em relação ao cenário normativo de cada instituição, constata-se que a Defensoria Pública do Distrito Federal carece de regulamentações internas especificamente voltadas à promoção da equidade de gênero na carreira, como as percebidas na Defensoria Pública da União.

Ainda que a Defensoria Pública do Distrito Federal tenha editado normas internas inclusivas, como a resolução que instituiu o direito ao trabalho remoto facultativo para defensoras e servidoras durante o período de amamentação⁹, a promoção da equidade de gênero na carreira da DPDF deve ser um dos pilares norteadores do Órgão na construção de normas e implementação de políticas institucionais. A ausência dessas diretrizes pode ser interpretada como um indicativo de lacunas institucionais que necessitam ser abordadas para assegurar um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Contudo, é necessário considerar que a concretização dos objetivos almejados por essas normas não ocorre de forma imediata.

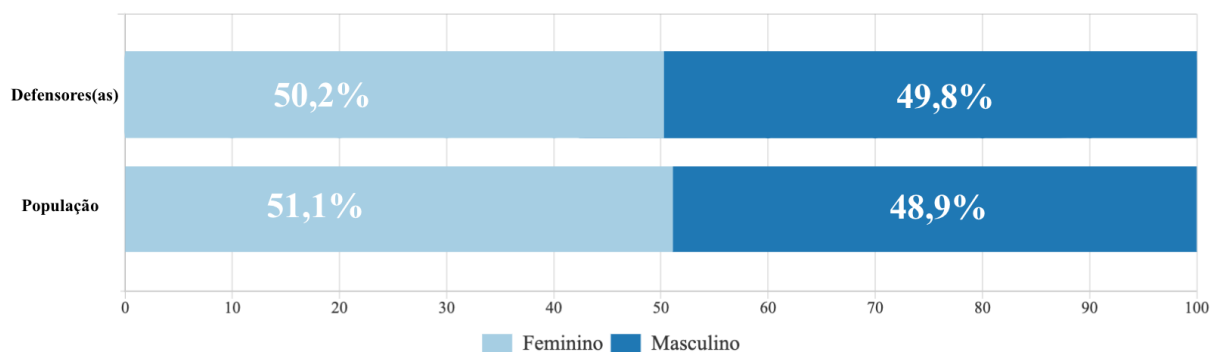
Como observado na análise realizada neste estudo, a Defensoria Pública da União, independentemente de apresentar uma conduta mais proativa em relação às normas e iniciativas voltadas para a equidade de gênero do que a Defensoria Pública do Distrito Federal, tem um quadro funcional de seus membros menos equilibrado em termos de gênero.

Essa realidade demonstra que a implementação de políticas de equidade de gênero não é um esforço pontual, mas, sim, um processo incessante de monitoramento e adaptação.

Não obstante os desafios enfrentados por cada instituição serem únicos, a busca pela equidade de gênero em seus quadros deve ser uma prioridade comum a todas elas. Isso é essencial para construir um órgão que reflita a diversidade da sociedade à qual serve.

Nesse sentido, convém explorar os dados nacionais concernentes à Defensoria, revelados pela “Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023”, como demonstrado no gráfico a seguir.

Gráfico 10 – Comparativo por gênero entre o total de Defensores(as) em âmbito nacional e a população brasileira



Fonte: Defensoria Pública da União: Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023

⁹ Disponível em:

<https://www.defensoria.df.gov.br/wp-content/uploads/2023/08/RESOLUCAO-N-278-Condicao-especial-de-trabalho-defensoras-lactantes.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2024.

O panorama nacional, ilustrado no gráfico acima, torna nítida uma maior equidade de gênero no que se refere ao número absoluto de defensores no Brasil, demonstrando que a equidade no acesso à carreira é equilibrada.

O quadro combinado de todas as Defensorias analisadas pela “Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023” perfaz o total de 7.200 defensores, com sua maioria composta por mulheres.

As defensoras representam 50,2% desse total, proporção mais próxima da encontrada na população brasileira e significativamente maior que as constatadas na Defensoria Pública da União e na Defensoria Pública do Distrito Federal. Em números exatos, há 3.617 defensoras e 3.583 defensores em todo o território nacional. Essa homogeneidade pode ser atribuída ao processo seletivo, baseado em concursos públicos.

Tal modalidade de seleção, ao adotar critérios objetivos e meritocráticos, assegura a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sem qualquer viés de gênero, priorizando o conhecimento como fator determinante para o ingresso na carreira.

Não obstante, a disparidade encontrada nos números da Defensoria Pública da União e da Defensoria Pública do Distrito Federal, que, como as demais Defensorias, utilizam o concurso público para ingresso na carreira, demonstra a importância de ações direcionadas e do incentivo à participação das mulheres em certames para órgãos com sub-representação feminina em seu quadro funcional.

A presença de mulheres em posições de destaque opera como um poderoso instrumento de inspiração para as futuras gerações e ferramenta relevante na busca pela equidade. Esse propósito pode ser alcançado com políticas públicas com foco na temática de gênero e na ascensão feminina a cargos de liderança.

4 Importância da ampla adoção de medidas de equidade de gênero na Administração Pública

A sub-representação feminina nas Defensorias da União e do Distrito Federal não é um caso isolado no setor público. A necessidade urgente de atualização legislativa com foco na

equidade torna-se ainda mais evidente quando se analisam as esferas de atuação governamental historicamente dominadas por homens, como a diplomacia brasileira.

Carreira emblemática da perpetuação de estereótipos de gênero e suas implicações, ela demonstra que ausência de políticas afirmativas nas instituições constitui um entrave substancial à plena participação e ascensão das mulheres. Embora a admissão seja feita por concurso público, a carreira diplomática é vista por grande parte da sociedade como uma trajetória profissional destinada aos homens.

Em matéria publicada pelo jornal Correio Braziliense em seu sítio eletrônico, intitulada “Desafios históricos marcam a luta feminina na carreira diplomática”, Rodrigues (2024) apresenta informações que evidenciam a imperiosa demanda em promover a igualdade de gênero na carreira diplomática brasileira.

Os dados expostos na publicação informam que, atualmente, as mulheres correspondem a apenas 23% do total de 1.539 diplomatas e que a sub-representação feminina é particularmente acentuada nos níveis de liderança, onde apenas 16% das posições são ocupadas por mulheres (RODRIGUES, 2024).

A projeção da Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB) é que a paridade de gênero, caso medidas orientadas à equidade não sejam instauradas, somente será alcançada em 2110. Portanto, configura-se crucial a implementação de políticas eficazes para acelerar essa mudança (RODRIGUES, 2024).

Esse propósito, importa salientar, é também um compromisso assumido pelo Brasil, signatário da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Intitulada “Transformando o Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que buscam promover um futuro mais justo e igualitário, mobilizando esforços internacionais para enfrentar desafios como pobreza, desigualdades e mudanças climáticas¹⁰.

Dentre os Objetivos da Agenda 2030, o ODS 5 tem especial relevância para este estudo, ao trazer no tópico 5.5 como meta específica “*Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.*”¹¹

¹⁰ Disponível em: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F70%2F1> Acesso em: 26 jun. 2024.

¹¹ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 26 jun. 2024.

O ODS 5 enfatiza a importância de ações que fomentem a equidade de gênero de forma abrangente, e a data limite estipulada pela Agenda atua como um catalisador para a cooperação entre diferentes setores da sociedade, intensificando os esforços para alcançar os objetivos por ela pretendidos.

5 Conclusão

A análise comparativa realizada neste estudo revela que, a despeito de o número total de defensores públicos brasileiros demonstrar paridade entre homens e mulheres, as Defensorias estudadas – a Defensoria Pública da União e a Defensoria Pública do Distrito Federal – apresentam considerável discrepância de gênero em seus quadros funcionais. A construção e a implementação contínuas de políticas públicas eficazes revelam-se o caminho mais promissor para alcançar uma significativa redução dessa desigualdade.

Entre as iniciativas exploradas no presente estudo para contornar a referida problemática, destacou-se, primeiramente, a Resolução n. 215 do Conselho Superior da Defensoria Pública da União, a qual, além de garantir equidade em sua própria composição, busca promover amplamente a equidade de gênero na instituição, com a implementação de medidas concretas de alternância de gênero em cargos de grande relevância e de composição paritária em grupos de trabalho e decisão, como assessorias e bancas examinadoras.

Sublinha-se, também, a implementação da Rede Equidade por meio do Acordo de Cooperação Técnica n. 235/2021. A iniciativa configura-se como um marco na promoção da equidade de gênero no serviço público, revelando o potencial transformador da ação conjunta entre os órgãos governamentais.

Duas iniciativas louváveis, mas que evidenciam um singular problema: a dificuldade que mulheres enfrentam para assumir cargos de destaque em suas carreiras, particularmente quando a nomeação para esses cargos depende de eleição ou de indicação por parte de seus pares, como exemplificado por este estudo no caso de cargos ocupados por defensores em comissões, conselhos e comitês na Defensoria Pública do Distrito Federal. Essa adversidade não é única da Defensoria Pública, mas deve ser superada por meio da edição de normas e implementação de medidas específicas.

A necessidade de tais ações evidencia, por um lado, que a equidade de gênero na Administração Pública ainda é um desafio a ser superado. Por outro lado, indica que a matéria alcançou relevância no debate político, tornando-se tema reputado imprescindível na tomada de decisões administrativas e na elaboração de políticas públicas.

Mudanças na percepção e no tratamento das questões de gênero são imprescindíveis para que a temática não seja vista apenas como um ideal distante, mas, sim, como uma meta concreta e exequível. As ações e iniciativas analisadas no presente artigo representaram um marco crucial desse processo, pois transcendem o discurso abstrato e se convertem em medidas efetivas.

A equidade de gênero não se resume apenas a uma questão de justiça social, mas, sim, a um pilar fundamental para que a Administração Pública seja mais equânime, eficiente e representativa de toda a população. Se a igualdade garantida no *caput* do art. 5º da Constituição da República não for palpável, o cumprimento do referido preceito constitucional não será efetivo. É necessário eliminar as assimetrias de gênero para que as relações estabelecidas no âmbito das Defensorias Públicas analisadas sejam mais democráticas.

O fomento da representatividade feminina é fator primordial para o desenvolvimento pleno da sociedade. Com a sua habitual eloquência, em entrevista à rede CNN Brasil, a Ministra Cármen Lúcia, única mulher na composição do Supremo Tribunal Federal e atual Presidente do Tribunal Superior Eleitoral, referindo-se à candidatura de Kamala Harris à presidência dos Estados Unidos, proferiu frase precisa, que sintetiza a temática de gênero de modo singular: “Sempre que uma mulher avança, todas avançam com ela.” (CNN BRASIL, 2024).

Referências

BRASIL. Congresso Nacional. *Rede de Equidade: quem somos*. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/quem-somos>. Acesso em: 23 jul. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado Federal.

BRASIL. Defensoria Pública da União. Conselho Superior da Defensoria Pública da União. *Ata da 272ª Sessão Ordinária*. Boletim Eletrônico Interno da DPU: ed. 18719, Brasília, DF, 19 setembro 2023. Disponível em: <https://www.dpu.def.br/component/content/article/385-relacao-materias-2023/76942-ata-ata-da-272-sessao-ordinaria-do-conselho-superior-da-defensoria-publica-da-uniao?Itemid=1086> Acesso em: 1 ago. 2024

BRASIL. Defensoria Pública da União. *DPU completa 29 anos de implementação*. Disponível em: <https://direitoshumanos.dpu.def.br/dpu-completa-29-anos-de-implantacao/>. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Defensoria Pública da União. *Pesquisa Nacional 2023*. Disponível em: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/>. Acesso em: 25 de jun. 2024.

BRASIL. Defensoria Pública da União. *Quem é Quem?* Defensoria Pública-Geral da União. Gestão Biênio 2024-2026. Disponível em: <https://quem-e-quem.dpu.def.br/>. Acesso em: 1 ago. 2024.

BRASIL. Defensoria Pública do Distrito Federal. Conselho Superior da Defensoria Pública do Distrito Federal. *Resolução nº 278, de 21 de agosto de 2023*. Regulamenta a condição especial de trabalho facultativo às Defensoras lactantes, após o término da licença-maternidade, no âmbito da Defensoria Pública do Distrito Federal. Brasília: Conselho Superior da Defensoria Pública do Distrito Federal, 2007. Disponível em: <https://www.defensoria.df.gov.br/wp-content/uploads/2023/08/RESOLUCAO-N-278-Condicao-especial-de-trabalho-defensoras-lactantes.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2024.

BRASIL. Defensoria Pública do Distrito Federal. *Conselhos e Comissões*. 2023. Disponível em: https://www.defensoria.df.gov.br/?page_id=1089. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Defensoria Pública do Distrito Federal. *História*. Disponível em: https://www.defensoria.df.gov.br/?page_id=807. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Nações Unidas no Brasil. *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de Gênero*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 26 jun. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CNN BRASIL. Sempre que uma mulher avança, todas avançam com ela, diz Cármen Lúcia à CNN sobre candidatura de Kamala. Blog Basília Rodrigues. São Paulo, 23 de julho de 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/blogs/basilia-rodrigues/politica/sempre-que-uma-mulher-avanca-todas-avancam-com-ela-diz-carmen-lucia-a-cnn-sobre-candidatura-de-kamala>. Acesso em: 29 de jul. 2024.

DE MAIA E PÁDUA, A. *Proposta de resolução: Paridade e alternância entre homens e mulheres e participação de pessoas de gênero não binário na administração superior e outros cargos e funções de relevo da Defensoria Pública da União*. Brasília: Defensoria Pública União, p. 1-7, 2021. Disponível em:

ESTEVES, Diogo *et al.* *Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2023*. Brasília: DPU, 2023.

HORKHEIMER, Max. *Teoria crítica*. Buenos Aires: Armorrortu, 2003, p. 267. Disponível em: <http://www.escuelaformacionpolitica.com/uploads/6/6/7/0/66702859/horkheimer-teoria-trad-critica-1937.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2024.

https://www.researchgate.net/publication/354433541_Paridade_e_alternancia_entre_homens_e_mulheres_e_participacao_de_pessoas_de_genero_nao_binario_na_administracao_superior_e_outros_cargos_e_funcoes_de_relevo_da_Defensoria_Publica_da_Uniao Acesso em: 1 ago. 2024.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September* 2015. 2015. Disponível em: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F70%2F1>. Acesso em: 26 jun. 2024.

RODRIGUES, Marina. Desafios históricos marcam a luta feminina na carreira diplomática. *Correio Braziliense*, Atualizado em 30 jul. 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2024/07/6905701-carreira-diplomatica-igualdade-de-genero-sera-alcancada-em-2110.html>. Acesso em: 30 jul. 2024.

RUIZ, Francisco José Infante. “La perspectiva De Género en el Derecho de los contratos. Luces y sombras del nuevo Derecho antidiscriminatorio”: In RUIZ, Francisco J. Infante e outros. *Construyendo la igualdad*. La feminización de derecho privado. Carmona III. Valencia, 2016.