

Desigualdade de Gênero no MP brasileiro



Dados e percepções das membras a partir
de suas experiências institucionais



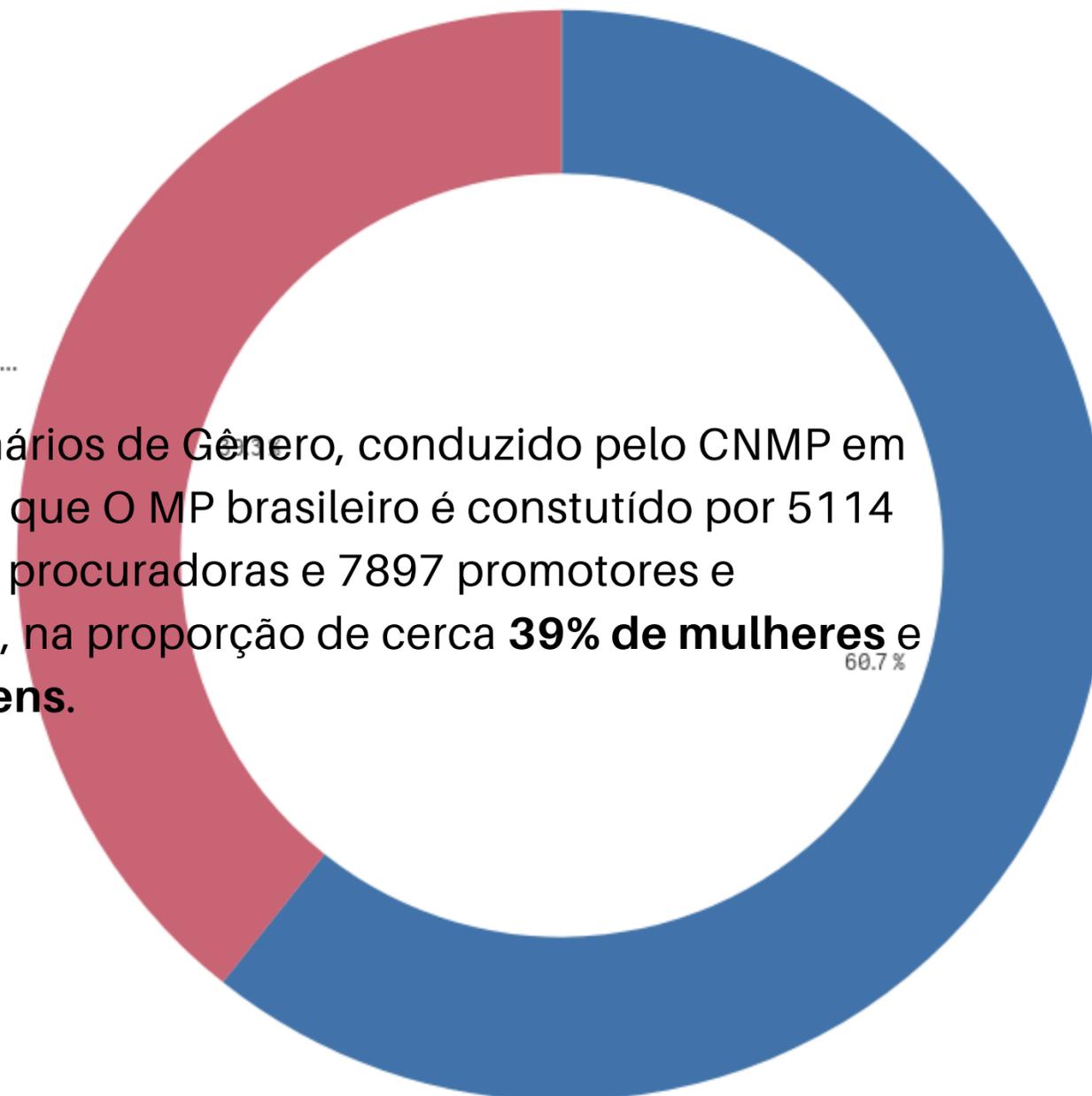
Homens e mulheres não ocupam os mesmos espaços institucionais.

Apesar da igualdade assegurada constitucionalmente, membros e membras possuem vivências bastante distintas, o que impacta diretamente a movimentação, a participação e o próprio senso de pertencimento ao Ministério Público.



Presença

MEMBROS POR GÊNERO



Homens e mulheres não estão em paridade numérica

O estudo Cenários de Gênero, conduzido pelo CNMP em 2018, apurou que O MP brasileiro é constituído por 5114 promotoras e procuradoras e 7897 promotores e procuradores, na proporção de cerca **39% de mulheres e 61% de homens.**

Representação

**Baixa
representatividade
feminina nas
posições de poder
político e decisório
na Instituição**

Historicamente, as mulheres têm participação reduzida na condução dos rumos institucionais, pois subrepresentadas em cargos de maior prestígio e liderança. A ausência de uma efetiva "política da presença" (PHILLIPS, 1995) foi igualmente diagnosticada pela pesquisa "Cenários de Gênero" (CNMP, 2018) e teve suas causas sugeridas pelo Relatório Final das Conferências das Promotoras e Procuradoras de Justiça.

Representação

Procuradoria-Geral / Corregedoria-Geral

Desde a Constituição de 1988, houve 73 mandatos de mulheres como **Procuradoras-Gerais** versus 413 mandatos de homens, o que representa cerca de **15% de lideranças femininas e 85% de masculinas.**

Houve 105 mandatos de mulheres como **Corregedoras-Gerais** versus 363 mandatos de homens, o que representa cerca de **22% de representação feminina e 78% de representação masculina.**

Órgãos Colegiados

No último decênio, os homens também foram expressiva maioria nos **Conselhos Superiores, nos Colégios de Procuradores (MPE e MPDFT) e nas Subprocuradorias (MPF, MPT e MPM)**. Na proporção de cerca de **68% (H) versus 32% (M) para os Conselhos; 64% (H) versus 36% (M) nos Colégios; e 67% (H) versus 33% (M) nas Subprocuradorias.**

Cargos de Assessoramento

Em relação aos cargos de confiança de **Chefe de Gabinete, Secretário-Geral e Assessor de PGJ**, correspondentes aos últimos dois mandatos, revelou-se a prevalência na escolha de profissionais do sexo masculino: **nas proporções de cerca de 76% (H) versus 24% (M) entre Secretários-Gerais; 70% (H) versus 30% (M) entre Chefes de Gabinete; e 70% (H) versus 30% (M) entre Assessores.**

(SUB) Representação

possíveis causas

Desigualdade estrutural de Gênero

Persistência de **papeis sociais de gênero e cumulação do trabalho reprodutivo** (afazeres domésticos e tarefas afetas aos cuidados) por grande parte das membras. Ausência de tempo livre (**violência da jornada contínua de trabalho**) inibe a dedicação à ampliação dos círculos sociais e do capital político e a construção de alianças políticas, afetando diretamente o posicionamento das mulheres dentro das estruturas de poder institucional.

"Recai sobre mim (e o mesmo ocorre com mulheres da minha convivência) a maior parte das decisões domésticas e com relação aos cuidados da prole. Essa sobrecarga limita, e muito, a participação em outras áreas, inclusive a política." (Depoimento de colega do MPSC).

Percepções das mulheres:

51,5% já deixaram de integrar a Administração Superior.

A recusa do convite ou a falta de inscrição foi relacionada à necessidade de tempo para a família, filhos/as e vida pessoal. A ausência de convites foi justificada pelas participantes como decorrência de uma escolha e de alinhamento político com o grupo no poder.

68,1% recusaram oportunidades de ascensão funcional.

As participantes indicaram dificuldades na compatibilização com a vida pessoal e familiar, o cuidado com os/as filhos/as e o distanciamento da residência familiar.

98,1% indicaram efeitos diferenciados da carga laboral na vida de homens e mulheres na Instituição.

As participantes inquiridas referiram a dupla jornada de trabalho, justificando o acúmulo de responsabilidades familiares e a sobrecarga de trabalhos domésticos.

64,5% já pensaram em desistir da carreira.

As necessidades dos/as filhos/as (por ex. escolares), a distância (por ex. da família) e a falta de mobilidade relativas ao local de trabalho foram apontadas como causas.

(SUB) Representação

possíveis causas

Desigualdade estrutural de Gênero

Persistência de **estereótipos de gênero**, isto é, expectativas diferenciadas socialmente impostas às mulheres como condição de autoridade e respeitabilidade no ambiente profissional.

"As explicações passaram essencialmente por sentirem a sua conduta e comportamento observados e julgados por colegas de trabalho, assim como o seu vestuário e a sua vida social em geral. Foram apontadas inúmeras restrições nas suas respetivas comarcas, tendo as participantes referido que a difícil integração tinha efeitos na carreira que queriam fazer dentro da Instituição" (Relatório Final das Conferências Regionais de Promotoras e Procuradoras de Justiça, 2020).

Percepções das mulheres:

55,7% indicaram **constrangimentos, tanto no momento admissional quanto no decorrer da carreira.**

As principais causas reportadas diziam respeito ao interesse pela ou exercício da maternidade, dado o período de afastamento funcional que o evento autoriza.

85,6% manifestaram ter sofrido ou presenciado *manterrupting*, *mansplaining* ou *gaslighting* em reuniões de trabalho.

85,7% declinaram ser alvo de maiores restrições comportamentais que colegas homens.

Foi referido um maior patrulhamento sobre sua conduta pessoal, seu vestuário e sua vida social (afetiva, familiar e sexual), o que afeta diretamente sua respeitabilidade e prestígio dentro da Instituição.

52,3% apontaram **dificuldades para o exercício de coordenação e chefia de grupos de trabalho e forças-tarefa**

Seja pela carência de convites para assunção de tais funções, seja pela desvalorização de sua liderança quando à frente de tais equipes.



Capacitação

Desigualdade estrutural de Gênero

A menor busca por capacitação profissional mimetiza as razões da baixa representatividade, mais se devendo às inflexões das múltiplas tensões e opressões forjadas pelo gênero que a uma livre e genuína manifestação de vontade.

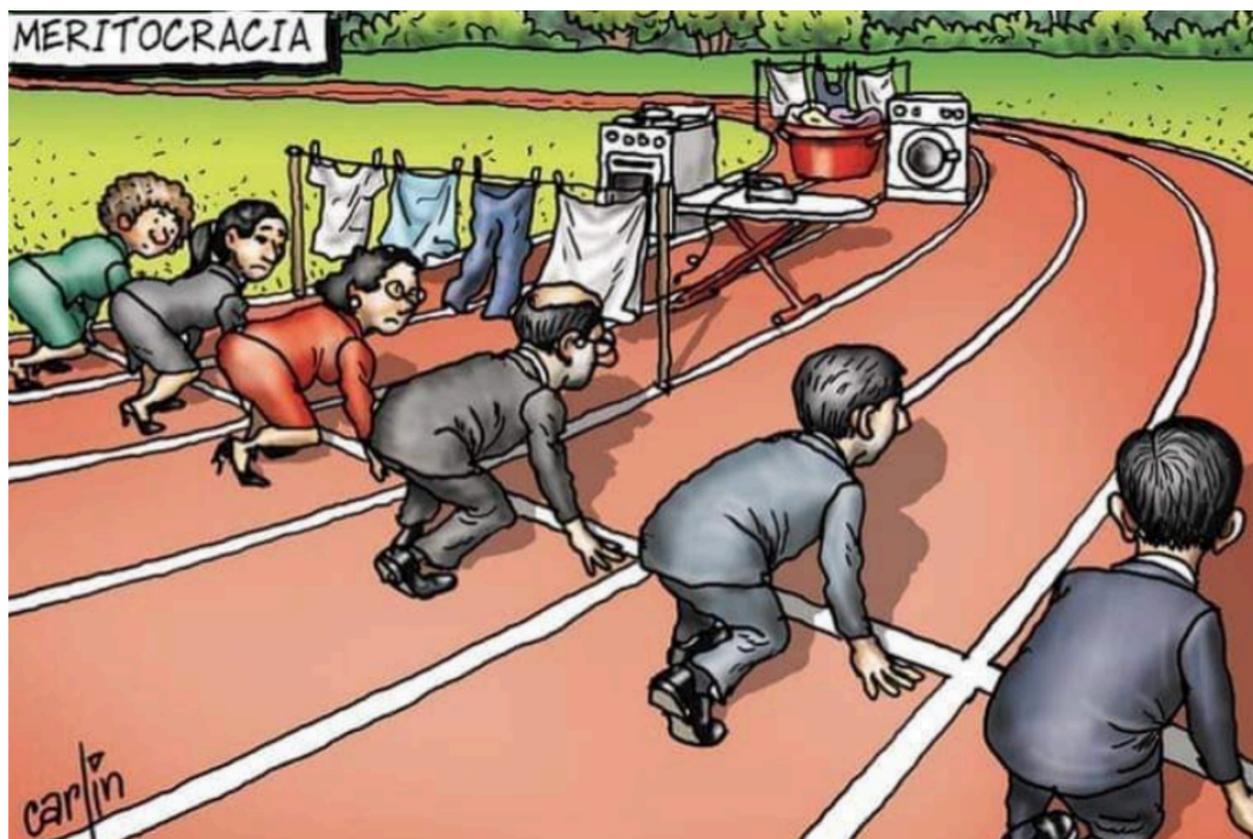
"A ausência de estruturas de apoio, o que dificultava a movimentação na carreira das inquiridas e prejudicava ou limitava a sua possibilidade de aperfeiçoamento e produtividade." (Relatório Final das Conferências Regionais de Promotoras e Procuradoras de Justiça, 2020).

Homens e mulheres não concorrem em pé de igualdade.

Sendo a realidade atravessada e moldada pelo gênero (como pela raça/etnia), a adoção de critérios neutros para mensurar o "merecimento" pode ampliar a desigualdade entre homens e mulheres no ambiente institucional.



Merecimento



73,1% das mulheres reportaram prejuízos em avaliações de merecimento.

Seja pela existência de um desnivelamento no **oferecimento dos cargos** em nível de gênero, em prejuízo das mulheres (art. 4º da proposta), seja pela **valorização de cursos especializados** (ex. pós-graduações) e de **trabalhos realizados fora do expediente** (ex. aulas, publicações; art. 7º da proposta), cuja oportunidade - em regra - ocorre antes da maternidade ou depois de terem os/as filhos/as independentes.

Merecimento

Possibilidades de diálogo com a equidade de gênero

**A proposta pode
significar a
retomada da
vanguarda
constitucional
pelo Ministério
Público**

- Se merecimento demanda a comparação entre iguais, por que não pensar em promoções alternadas, mediante **listas exclusivas por gênero?**
- Se a ocupação de cargos é relevante, por que não estabelecer a obrigatória observância de **paridade de gênero nas nomeações e designações?**

Merecimento

Possibilidades de diálogo com a equidade de gênero

**A proposta pode
significar a
retomada da
vanguarda
constitucional
pelo Ministério
Público**

- Se a ocupação de cargos é relevante, por que não estabelecer a obrigatória **limitação de tempo para as convocações**, evitando a eternização de colegas nas altas cúpulas?
- Se a capacitação é importante, por que não fixar que todos os cursos devam ser oferecidos também em **modalidade à distância (EaD)**, com prazo mínimo de 6 (seis) meses de disponibilização das aulas?

Merecimento

Possibilidades de diálogo com a equidade de gênero

**A proposta pode
significar a
retomada da
vanguarda
constitucional
pelo Ministério
Público**

- Se a capacitação é importante, a oferta de cursos de longa duração (ex. mestrado e doutorado) deve vir acompanhada de determinação de **afastamento da atividade funcional e de indicação de substituição local**.
- Se o prestígio é relevante, os cursos e eventos promovidos pelo MP devem observar a **paridade de gênero em relação aos expositores e participantes**.

Merecimento

Possibilidades de diálogo com a equidade de gênero

**A proposta deve contar com perspectiva de gênero e observar a
Recomendação n. 79/2020 (CNMP):**

"Art. 1º. A todos os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro que constituam programas e ações sobre gênero e sobre raça, para que elaborem, promovam e **concretizem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional visando à igualdade de oportunidades profissionais entre todas as pessoas no âmbito da Instituição**, sem preconceitos de qualquer natureza ou quaisquer outras formas de discriminação."

“Achar-se situada à margem do mundo não é posição favorável para quem quer recriá-lo.”

Simone de Beauvoir

