

# BREVES REFLEXÕES SOBRE A REIVINDICAÇÃO DE COTAS FEMININAS PARA CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR: UM CONTRAPONTO

**Renata de Andrade Santos<sup>1</sup>**

Antes de iniciar estas breves reflexões, cabe fazer uma pequena explicação. Em 30 e 31 de agosto de 2018, o Ministério Público de Minas Gerais organizou o XIII Congresso Estadual. Dentre os diversos temas discutidos, ganhou destaque a tese “igualdade de gênero: por um Ministério Público 50-50 até 2030”, e, na plenária, foi rejeitada pela maioria dos presentes. A partir de então, a questão tornou-se conhecida e amplamente debatida entre os membros da instituição, em especial nas redes sociais e, agora, apresentada como tema nesta relevante publicação. Neste artigo, busca-se expor os motivos contrários às cotas femininas ou políticas afirmativas (a nomenclatura, no presente caso, é irrelevante) para cargos da administração superior.

Não se trata de negar, aqui, e mais ainda de reconhecer, a necessidade que determinados grupos, historicamente tratados como minorias, como os portadores de deficiência, possuem para verem reconhecidos direitos fundamentais. Geralmente, a implantação de cotas ocorre em favor de grupos tidos como vulneráveis, e o argumento principal a favor da implantação das políticas afirmativas é a correção de uma desigualdade, sempre classificada como “histórica”, em favor do grupo desfavorecido. Neste sentido, o conceito de igualdade de Aristóteles vem à tona, isto é, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Entretanto, não há fundamento lógico ou matemático que sustente a necessidade das políticas afirmativas para mulheres em cargos da administração superior. Onde, de fato, poder-se-ia enxergar a vulnerabilidade do grupo “mulher” entre os Promotores de Justiça do Ministério Público de Minas Gerais? O próprio concurso de ingresso trata-se de instrumento suficiente para selecionar exatamente mulheres que preencham requisitos no perfil institucional que, para além da técnica jurídica teórica e prática, em geral seleciona mulheres mais decididas, fortes e sem dificuldade de vencer os mais complicados enfrentamentos.

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná, Especialista em Direito Constitucional pela Escola da Magistratura do Paraná, Promotora de Justiça Substituta na 5ª Promotoria de Justiça Criminal de Uberlândia e integrante do GAECO - Uberlândia

Todos os argumentos levantados por grupos a favor de cotas foram rechaçados com dados estatísticos por um grande estudioso do assunto: Thomas Sowell, um negro nascido nos Estados Unidos, formado em Economia em Harvard, com Mestrado em Economia Universidade de Columbia e Doutorado pela Universidade de Chicago e que realizou, ao longo de vários anos, um estudo empírico a respeito de cotas e grupos preferenciais.

Sowell, em seu livro “Ação Afirmativa ao Redor do Mundo”, demonstrou de maneira brilhante como a implantação de cotas mundo afora não resolveu o “problema”, mas, pelo contrário, ainda criou problemas muito mais graves. De acordo com ele, uma das principais consequências geradas a partir da implantação das políticas afirmativas foi a de comprometer a cooperação e a colaboração entre colegas, pois, até mesmo entre professores, surgiu uma espécie de preconceito, já que aqueles advindos das minorias passaram a ser tratados como “professores da ação afirmativa”, diminuindo a interação intelectual com os demais colegas e inclusive prejudicando as pesquisas. Nas profissões em que há situações de vida e morte e se exige confiança mútua, como policiais, bombeiros e militares, Sowell demonstrou que o preconceito também está presente: na Polícia de Chicago, sargentos negros que ultrapassaram policiais brancos com notas mais altas, na promoção, por conta de decisão judicial, foram tachados como “sargentos de cota” toda vez que cometiam erros<sup>2</sup>.

Segundo ele, apesar das diversas peculiaridades históricas e sociais entre as nações do mundo, várias das consequências que se seguiram à adoção da ação afirmativa se repetiam, independentemente da região e do país. O padrão revelado por sua pesquisa indica que, inicialmente, as políticas afirmativas tendem a surgir em sociedades comprometidas com a igualdade dos indivíduos perante a lei, acompanhadas de declarações no sentido de que as preferências seriam limitadas e temporárias. Ademais, na questão de denominação, elas também costumam surgir, de início, com a nomenclatura de “ações afirmativas”, passando a denominar-se como “cronogramas e objetivos”, “representações”, e, finalmente, reconhecendo-se o seu efetivo conceito numérico, passam a ser chamadas de “objetivos” ou “cotas”, representando, de fato, um percentual mínimo a ser atingido para que determinadas categorias atinjam a chamada igualdade material. Com isso, como bem refuta Sowell, surge mais um problema: qualquer política afirmativa temporária que pretenda atingir algum objetivo nunca antes alcançado em nenhum lugar do mundo poderia ser, de forma mais adequada, denominada de eterna<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> SOWELL, Thomas. Ação afirmativa ao redor do mundo: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. 1 ed. São Paulo: É Realizações, 2016, pp. 31-32.

<sup>3</sup> Idem, p. 21.

Assim, a tese rejeitada no XIII Congresso, que propõe a paridade de gênero como prioridade na instituição, embora não use o termo “cota”, resultaria, via de consequência, mais cedo ou mais tarde, exatamente no reconhecimento de cota para mulheres em cargos da administração superior no Ministério Público de Minas Gerais. A tese, que defende a todo momento “um Ministério Público 50-50 até 2030”, relata a existência de “fatores estruturais que impedem ou limitam o empoderamento político feminino e fazem perpetuar as desigualdades”, razão pela qual faz-se necessário, por meio de um processo participativo que as autoras da tese chamam de “inclusivo”, implementar políticas proativas com metas escalonadas e progressivas.

Vê-se, deste modo, que os nomes inicialmente usados (“políticas afirmativas”, “objetivos”, “políticas proativas com metas escalonadas”) visavam acobertar, de fato, o resultado final, de implementar no MPMG nada mais nada menos do que cotas, isto é, percentual mínimo de vagas acessíveis para mulheres, pela simples condição de serem mulheres, em cargos do alto escalão da administração superior. Foi isto que se deu nos diversos países do mundo, e é fatalmente isto que ocorreria no MP como instituição. Por isso, como alerta Sowell, a denominação da política afirmativa é irrelevante, pois, ao final, o que se pretende é a reserva de percentual mínimo para corrigir a alegada desigualdade.

Partindo de um breve apanhado histórico com relação às mulheres no Brasil, há poucos anos verificou-se o ingresso delas no mercado de trabalho, o acesso a direitos civis ou assunção a cargos públicos mais relevantes. Com algumas breves pesquisas, foi possível constatar que a primeira mulher a exercer a advocacia no Brasil foi Myrthes Gomes de Campos<sup>4</sup>, em 1924, isto é, há menos de um século. A primeira mulher a exercer o cargo de Promotor de Justiça no Brasil foi a mineira Iracema Tavares Nardi, nomeada pelo governador da época, em 1935<sup>5</sup>, e a primeira mulher aprovada em concurso público para o Ministério Público foi Zuleika Sucupira Kenworthy, que atuou no MPSP de 1942 até 1976<sup>6</sup>. Já a primeira mulher a exercer o cargo de Juiz de Direito no Brasil foi Theresa Grisólia Tang, a partir de 1954<sup>7</sup>, após aprovação em concurso no TJSC.

4 <http://www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/museu/curiosidades/no-bau/myrthes-gomes-campos.>, acesso em 15.01.2018.

5 <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mStmN4XSAWAJ:https://www.mpmg.mp.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp%3FfileId%3D8A91CFA9555839B401555991F36678FE+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>, acesso em 15.01.2018.

6 <https://www.apmp.com.br/noticias/nota-de-pesar-dra-zuleika-sucupira-kenworthy/>, acesso em 15.01.2018.

7 <https://amab.jusbrasil.com.br/noticias/1972960/morre-a-primeira-juiza-do-brasil>, acesso em 15.01.2018.

Assim, percebe-se que em mais de 80% da história conhecida deste país, nenhuma mulher exerceu a advocacia, foi membro do Ministério Público ou Juíza de Direito. Em registros internos no MPMG consta que, apesar das dificuldades no exercício do cargo, nos dizeres da própria Iracema Tavares Nardi, “pensando nisso, agora, lembro e posso afirmar que sempre fui respeitada e nunca pressionada no exercício de minhas funções públicas<sup>8</sup>”. Em uma época em que mulheres recentemente tinham reconhecido o direito ao voto no Brasil (1932), a nossa representante única nos quadros do Ministério Público atuou com independência, autonomia e sobretudo respeito.

Isto explica em números como a participação de mulheres no meio jurídico é recente e até poucos anos elas eram minoria também nos cursos de Direito. No último censo do IBGE, de 2010, já se verificou que as mulheres eram maioria no curso de Direito, compondo 55% do total de alunos.

Verifica-se, desta forma, que o aumento da participação feminina é gradual e natural, dado ao maior interesse feminino por determinadas carreiras. As mulheres são, atualmente, 69% das alunas dos cursos de Odontologia, 87% do total de alunos nos cursos de Psicologia, 86% do total de alunos dos cursos de Enfermagem e Atuação Primária, 91% do total de alunos dos cursos de Ciências da Educação, 72% do total de alunos dos cursos de Biologia e Bioquímica, 64% do total dos alunos de Jornalismo e Reportagem, 54% dos alunos dos cursos de Medicina. Continuam, entretanto, sendo minoria nos cursos de Ciência da Computação (22%), Engenharia Civil e Construção (28%), Engenharias em geral (28%), Economia (47%) e Saúde (cursos em geral), onde compõem 48%. O que se verificou com dados é que atualmente elas são minoria em apenas cinco carreiras no Brasil<sup>9</sup> e maioria nos cursos superiores em geral.

Assim, embora civilmente e historicamente as mulheres tenham entrado mais tarde nos cursos superiores e no mercado de trabalho em geral, a distorção veio sendo corrigida de forma natural e espontânea ao longo dos anos, como os próprios dados demonstram. Não houve, para corrigir esta “desigualdade”, nenhuma política pública que concedesse cotas para ingresso de percentual mínimo de mulheres em cursos superiores, tampouco em contratação no Poder Público ou em empresas. E, mesmo assim, em menos de um século, as mulheres naturalmente assumiram a responsabilidade por sua

8 <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mStmN4XSAWAJ:https://www.mpmg.mp.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp%3FfileId%3D8A91CFA9555839B401555991F36678FE+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

9 <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/mulheres-sao-minoria-em-apenas-cinco-carreiras-7216998>.

própria história, compuseram a imensa maioria dos cursos superiores e vieram ocupando gradativamente o espaço também no mercado de trabalho.

Hoje, no Ministério Público de Minas Gerais, as mulheres são aproximadamente 35% do total de membros. Por diferentes razões, o interesse das mulheres das carreiras jurídicas é menor nos quadros do Ministério Público e em carreiras policiais, e aumentam gradativamente nos quadros da Defensoria Pública, Procuradorias do Estado, entre outras.

Com este breve apanhado histórico, verifica-se que mulheres aprovadas no concurso público para o cargo de Promotor de Justiça no Estado de Minas Gerais não necessitam de cotas femininas para ingresso nos cargos que orgulhosamente conquistaram, em regra, à base de muito suor, dedicação e mérito. Elas conquistaram este espaço com horas incessantes de estudo, cumuladas com muito trabalho, muitas vezes até em jornada tripla, cuidando dos filhos e da casa. Não tiveram necessidade de políticas afirmativas para exercerem sua vocação diária. Não faria sentido necessitarem tanto de políticas afirmativas para ocupar cargos na administração superior, se competência demonstraram ter em demasia. Por que não continuarem com a beleza de conquistar espaços com trabalho, esforço, horas incessantes de dedicação e, sobretudo, mérito? E mais: onde está o principal requisito para implantação das referidas cotas? Em que ponto são as promotoras de Justiça mais vulneráveis do que os homens para não terem o merecido acesso aos cargos da administração superior? Como frisado acima, a simples inferioridade numérica não justificaria, já que a distorção tende a ser corrigida naturalmente com o passar do tempo.

Na prática, o que ocorre muitas vezes é o efetivo desinteresse feminino na instituição por alguns cargos em específico (em regra, Chefia de Gabinete, Grupos de Coordenação de Patrimônio Público e Combate ao Crime Organizado). Ademais, os tão almejados cargos do alto escalão da administração superior são todos cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Procurador-Geral de Justiça. Assim, como obrigar o chefe da instituição a preencher estes cargos com pelo menos 50% de mulheres se nem sequer representamos 50% da instituição? E então, o que fazer se, nesta relação de confiança, o Procurador Geral não respeitar eventual regra que o obrigar a isto? Será possível forçá-lo a nomear uma mulher tão somente pelo fato de ser mulher, mesmo que não tivesse afinidade com a matéria cuja pasta está livre para nomeação, ou de forma absurda, forçar uma mulher a aceitar o convite, por ser extremamente competente no assunto? É por este tipo de “igualdade” e “empoderamento” que se luta? Sinceramente, acredito que não.

Apesar de o concurso público ter aprovado pessoas igualmente competentes para as funções exigidas pelo cargo de Promotor de Justiça, é fato que as pessoas guardam mais ou menos afinidade, o que acaba refletindo em mais ou menos competência, para determinadas matérias de sua preferência. Assim, além de considerar as especificidades de cada membro a ser nomeado para a função de confiança, necessariamente especialista na área de atuação que coordenará, ainda se quer que o PGJ se preocupe com o sexo biológico de quem poderia nomear para a dita função? E por que a preocupação com o sexo deveria ocorrer, quando tudo o que se busca é uma instituição voltada ao atendimento do interesse público? Será que a pessoa, pelo simples fato de ter o cromossomo xx, atenderia mais o interesse público do que alguém com cromossomo xy, ou vice-versa, na coordenação de um Centro de Apoio Operacional?

Ademais, deve-se levar em conta que mesmo no cargo de Promotor de Justiça, considerado, ainda, uma função tipicamente masculina (estatística de julho de 2018 comprova que o MPMG possui 664 membros do sexo masculino e 361 membros do sexo feminino, ou seja, uma proporção 65% x 35%), as mulheres costumam, naturalmente, escolher cargos que demandem menos tempo e energia fora de casa e, assim, rejeitam muitas vezes excelentes cargos da administração superior (não há uma estatística na instituição sobre quantas mulheres foram convidadas e rejeitaram o convite para estes cargos). Não por isso, tem-se, principalmente nas Comarcas com atuação especializada, como tendência, um número proporcionalmente muito maior de mulheres interessadas em ocupar cargos nas Promotorias de Família, Promotorias Cíveis em geral e Infância e Juventude do que trabalhando nas Promotorias do Patrimônio Público, Júri e Combate ao Crime Organizado, em especial quando vão ficando mais antigas na carreira. Dados colhidos em 15.01.2019 junto à Diretoria de Pessoal dos Membros indicam, como exemplo, que nas Promotorias do Júri da Capital há 7 homens e 3 mulheres, na Execução Penal da Capital há 3 homens e 1 mulher, nas Promotorias de Combate ao Crime Organizado da Capital há 4 homens e apenas 1 mulher, nas Promotorias de Patrimônio Público da Capital há 5 homens e 3 mulheres, enquanto nas Promotorias da Infância da capital há 10 mulheres e 3 homens”

Claro que não se nega aqui as vantagens de um olhar feminino em diversas questões, na esfera pública e privada, tampouco o fato de que, modernamente, as mulheres que integram cargos de alto escalão no Poder Público e em grandes corporações optam, por diferenciadas razões, em não terem filhos, casarem ou assumirem uma postura mais tradicional. Mas o que acontece é que, de forma espontânea e natural, a maioria das mulheres ainda nos tempos atuais, dentro e fora do Ministério Público, pensam que, para além da relevância do trabalho que desempenham, construir uma existência plena e feliz depende em grande parte

da sua dedicação ao lar, à família, filhos, se os tiver, parentes e amigos. A mulher com filhos, por exemplo, mesmo que considere sua profissão um aspecto relevante em sua vida, tende a não abrir mão do maior contato possível com eles e com a família, reduzindo a jornada diária dedicada ao labor que desempenhava antes de ter filhos.

Assim, a partir disso, é possível concluir que o Ministério Público de Minas Gerais é uma instituição machista por ter apenas 35% de mulheres membros em seus quadros? O que ocorre na prática é que as próprias mulheres, em maioria, tendem a não procurar este tipo de carreira, sem que haja nada de errado nisso, por mera questão de interesse ou preferência. Ainda que nos últimos anos haja mais mulheres nos cursos de Direito, este aumento ainda não se refletiu entre as pessoas que prestam concurso para os quadros do Ministério Público – ou pelo menos não de forma suficiente para corrigir a distorção histórica e transformar o MP em uma instituição 50-50.

Este talvez tenha sido um dos piores retrocessos fabricados pelos coletivistas do século XXI, isto é, a divisão da sociedade entre “nós” e “eles”, brancos e negros, héteros e homossexuais, homens e mulheres, e criação, a partir daí, de infinitas minorias, impedindo de construir e pensar uma sociedade que gere prosperidade para todos, pensando no gênero humano.

Obviamente, nas longas teses defendendo a necessidade de participação das mulheres em cargos da administração superior não há nenhuma mínima menção a respeito do MOTIVO para impor suas cotas de representatividade. Qual exatamente, neste ponto, a vantagem concreta de ter uma mulher, frise-se, pelo simples fato de ser mulher, ou um negro, pelo simples fato de ser negro, ou um homossexual, pelo simples fato de ser homossexual, nos cargos de direção, assessoramento e chefia, de livre nomeação do Procurador Geral de Justiça, que não poderia ser alcançada por qualquer ser humano, ainda que fosse homem? O problema é que a distorção do politicamente correto vem dominando nas últimas décadas com tanto peso o discurso, institucional e externo, que não aceitar a imposição de suas ideias e questioná-lo, como alguns corajosamente fazem, é correr o sério risco de ser taxado de misógino, racista ou homofóbico.

O que a população quer e espera do Poder Público, na prática, são bons resultados, independentemente de quem esteja a produzi-los. Isto serve, do mesmo modo, ao Ministério Público enquanto instituição. Até porque de nada interessa o sexo biológico específico de quem ocupa os cargos da administração superior se, por fim e ao cabo, a instituição apresentar excelentes dados no combate ao crime organizado, na recuperação de valores desviados do erário, na promoção de bons resultados nas coordenadorias da saúde, meio ambiente e nas demais atribuições como um todo.

Insta, neste ponto, destacar que desde Iracema Tavares Nardi nunca se cogitou de discriminação dentro do Ministério Público pela condição de a pessoa ser do sexo feminino (algum leitor consegue imaginar a situação em que o PGJ diria “queria convidar a Maria para chefe de gabinete, mas... pena que é mulher, vou convidar o João”). O que ocorre comumente é que o PGJ termina por selecionar as pessoas que, além de possuir competência para determinados cargos, estão mais próximos do seu radar, do seu campo de visão. No XIII Congresso, um dos tantos argumentos ditos é que apenas as pessoas que jogam futebol ou que participam dos cafezinhos vespertinos com os “amigos(as) do rei” têm efetiva chance de nomeação para o alto escalão.

Entretanto, pela experiência prática na instituição, percebe-se que, no dia a dia, conquistar seu espaço depende muito mais e efetivamente da busca das próprias mulheres. Basta ver que na última eleição para o Conselho Superior, dos 9 cargos, 6 continuam sendo ocupados homens, mesmo com toda essa discussão recente com a finalidade de incentivar Procuradoras de Justiça à participação.

Assim, mais do que lutar por cotas nos cargos do alto escalão, cabe às mulheres quererem, fazerem-se conhecer, apresentarem-se, dentre outros exemplos, ao CEAF (Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional) para expor suas ideias, seus estudos especializados (Pós-Graduações, Mestrados, Doutorados), seus trabalhos mais marcantes e relevantes aos cidadãos da comarca (algum projeto de maior destaque), marcarem reuniões com pessoas da administração superior, durante os mandatos e principalmente questionarem os candidatos durante a campanha para os cargos de PGJ a respeito do tema, tarefa que paulatinamente veio sendo feita, pelo menos na última campanha. Impossível acreditar que o(a) PGJ, seja ele(a) quem for, deixe de nomear alguém que se demonstre especialista na área, competente no assunto, entendido(a) do tema em casos teóricos e práticos, pelo simples fato de a pessoa ser do sexo feminino. E mais: incentivo que mulheres que se sintam preteridas em uma situação como esta acima narrada tenham a coragem de tornarem pública a situação não apenas de preconceito, mas de completo desrespeito. No MPMG, até hoje, não se conhece publicamente de nenhum caso semelhante.

Fala-se tanto em números com a finalidade de demonstrar que, após trinta anos de promulgação da nossa Carta Cidadã, ainda não se tem igualdade substantiva entre homens e mulheres no Ministério Público. Diz-se que os homens são maioria na instituição, em cargos da administração superior, nas bancas de concurso, etc, e que certamente este “sexismo” na seleção seria refletido posteriormente na carreira. Fala-se que é necessária e até mesmo imprescindível uma regulação que garanta “equidade de gênero” no Ministério Público e no Judiciário brasileiros, como se este “problema” realmente fosse o maior problema que o país enfrenta na atualidade. Para muitas

peças, na sociedade e na instituição, isto nem sequer é um problema, talvez fosse um “não problema”, até mesmo porque, conforme demonstrado no início deste artigo, as mulheres ingressaram nas faculdades e mercado de trabalho jurídicos há pouco mais de meio século, e, rapidamente, vêm corrigindo esta ausência de representatividade de modo natural e espontâneo, ocupando espaços. Se mesmo sem política afirmativa alguma elas se tornaram maioria nos cursos jurídicos, não tardará para que, em alguns anos, também se tornem maioria nos cargos de chefia das instituições, desde que assim queiram. Tudo com a mesma receita que foi utilizada para conquistar o espaço como membro do Ministério Público: com mérito, dedicação, esforço, competência e trabalho.

Ademais, se o problema é a inferioridade numérica de mulheres nos quadros da administração superior para justificar a vulnerabilidade, surgiriam infinitos questionamentos que levariam à criação de infundáveis minorias, dependendo do interesse que se quer atender: o MPMG possui minoria de pessoas de origem asiática, de negros, homossexuais, carecas, obesos. Levando isso em conta, também haveria uma discussão para reservar um percentual mínimo de cargos da administração superior a estas minorias?

Se assim não for, em vez de luta por igualdade numérica, o que se entenderá é que se trata de verdadeira luta por poder. Até mesmo porque nos países do mundo onde as ditas políticas afirmativas foram implantadas, o progresso de determinado grupo preferencial tendencialmente empurrou o outro grupo para trás, criando “maior tensão entre vizinhos estruturais nessa hierarquia do que entre o nível mais alto e o mais baixo”<sup>10</sup>.

Do mesmo modo, vem à tona a seguinte reflexão: caso a política afirmativa em favor das mulheres no MPMG seja implementada, toda vez que uma mulher fosse convidada para exercer um cargo na administração superior, haveria de surgir a dúvida: é cotista ou não é? Foi convidada pelo(a) PGJ: 1) por ser mulher ou 2) por ser competente e possuir a estrita confiança do Procurador Geral? Como bem nos ensina Thomas Sowell, “nada é mais fácil do que preparar razões para critérios não objetivos”<sup>11</sup>.

Fica a impressão de que mulheres precisam destas políticas afirmativas porque não têm a mesma capacidade intelectual dos demais membros para galgar aos cargos de seu interesse. E quando foi que perderam a inteligência, já que para chegarem até a condição de membros do Ministério Público, demonstraram possuí-la em abundância?

10 SOWELL, Thomas. Ação afirmativa ao redor do mundo: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. 1 ed. São Paulo: É Realizações, 2016, p. 27.

11 Idem, fl. 251.