

Juiz Fábio Francisco Esteves: “Embranquecimento da Justiça é silencioso”

Começa amanhã em Brasília algo inédito no mundo: uma reunião de magistrados que vão discutir as relações entre a condição racial e o trabalho que exercem. O 1º Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros vai até sexta-feira no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT), com uma pauta densa.

[\(Correio Braziliense, 09/05/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

Um dos coordenadores do encontro é o juiz Fábio Francisco Esteves, 37 anos, presidente da Associação dos Magistrados do Distrito Federal (Amagis). Ele está há 10 anos na profissão e atua no Núcleo Bandeirante. Nascido no Mato Grosso do Sul, chegou a Brasília como bancário em 2004.

Para Esteves, o que o encontro deve buscar não é simplesmente mudar a vida dos juizes. Ele quer transformar a própria Justiça, para que se torne algo mais próximo da sociedade. É uma busca que exige maior foco no combate à corrupção. Isso permitirá, explica, que mais recursos sejam destinados pelo Estado à educação, o maior instrumento transformador — a trajetória dele é prova disso.

Nesse esforço, Esteves considera necessários instrumentos muitas vezes vistos como heterodoxos, incluindo prisões de suspeitos de corrupção antes de julgamentos. “Estamos lidando com pessoas que têm a capacidade de fazer uma lei processual penal para conduzir a própria investigação a que estão submetidas”

Mesmo com uma abordagem que não se pretende sectária para o encontro,

organizá-lo não foi tarefa fácil. “Um colega disse que eu era muito inocente quando falamos em criar esse evento. Eu não imaginava que no dia seguinte já levaria tantas bordoadas. Mas, na profissão, foi a mesma coisa. Na inocência, sempre acreditei que ser juiz iria me ajudar a construir uma série de sonhos.”

A seguir, a entrevista que Esteves concedeu ao Correio.

Por que discutir a presença dos negros na magistratura?

É importante porque, em 2005, a AMB (Associação de Magistrados Brasileiros) fez uma pesquisa indicando que apenas 0,9% dos juízes eram pretos. Dez anos depois, foi feita uma nova, que apontou 1,4%. Ou seja, em uma década, a participação de negros na magistratura só aumentou 0,6 ponto percentual. O CNJ (Conselho Nacional de Justiça), em 2015, também realizou uma pesquisa nacional que confirmou esse dado. Quando se consideram os pardos, aumenta para 13%. Já temos 12 anos de cotas nas universidades. São necessários cinco anos de faculdade de direito, mais três anos de práticas jurídicas para se tornar juiz. Então, já poderia ter começado a haver algum sinal de mudança. Outra coisa também que aparece são as cotas para juízes. Em 2015, o CNJ editou uma resolução que prevê um percentual de cotas para negros no concurso da magistratura. A AMB também tem preocupação com isso. Um colega juiz que também é negro deu a ideia de criar esse evento. Isso já vinha me incomodando. Sou juiz criminal há dez anos e o meu réu é negro. Será que a sociedade percebe uma magistratura que também é negra? Hoje, no TJDF, na ativa, são seis negros, em um universo de quase 400 juízes. No dia que nós anunciamos o evento, tivemos reações de apoio e de rejeição ao evento.

As pessoas entendem essa iniciativa como algo preconceituoso?

Sim. Eu falei que a intenção é ter uma magistratura ainda mais unida. Tem gente que passou no concurso e acha que ficou branco. Quando uma colega negra passou no concurso, falaram para ela que juízes deveriam ter o cabelo liso.

Qual o motivo da baixa quantidade de negros na magistratura?

São diversos motivos que começam no nascimento. As cotas não representam apenas um programa de acesso social. Nós temos um preconceito enraizado. O preto é diferente e ao mesmo tempo não é. É diferente para não merecer acesso. Mas, quando se fala em diferenciar para ter acesso, ele é igual. Com as cotas, houve uma crítica geral, sendo que já tinha uma lei para o serviço público. Estamos chamando estudantes negros para esse debate. Eles serão os futuros juízes. Mostramos como é o acesso deles na magistratura.

A justiça tem cor?

Sim. Se a Justiça não tivesse cor, religião, não tivesse ideologia, não tivesse pluralidade, nós estaríamos com sérios problemas, porque temos uma sociedade com 204 milhões de brasileiros. Temos cinco, seis ou sete brasis dentro de um mesmo território, de gente que fala diferente em diversas partes do país. Se fôssemos uma única Justiça, acredito que teríamos problemas seriíssimos de responder.

A Justiça deveria ser neutra?

Neutralidade não se confunde com imparcialidade. O juiz não deve ser parcial em momento algum. Agora, quanto mais neutralidade tivermos, mais afastados estaremos dos problemas pontuais, críticos e sensíveis da sociedade. A imparcialidade é fundamental. A neutralidade afasta, distancia. Vamos discutir se é importante ter uma estrutura que também se reconheça negra. Hoje, temos associações de juízes espíritas, grupos internos de mulheres e magistrados que apoiam determinados tipos de trabalhos judiciais.

Qual a porcentagem de negros na magistratura que o senhor gostaria de ver em dez anos?

Eu espero que a gente chegue a pelo menos 5%, embora seja um número ousado.

O que mais é preciso ser feito além da discussão?

Os tribunais devem chamar essa temática para dentro de suas estruturas. Nós convidamos a ministra Cármen Lúcia para o encontro. Estamos com uma

série de pautas, como a de questão de gênero. Depois as universidades precisam trabalhar isso também. Ela já tem a política de cotas. Mas, qual é o trabalho que se faz para esse negro dentro do mundo jurídico? Qual é a orientação que essas instituições dão? Tem essa questão também da universidade construir a vocação. O embranquecimento da Justiça é silencioso. Não pretendemos focar apenas nisso. Temos que focar no juiz deficiente também. Nas mulheres que não conseguem alcançar cargos na administração das empresas. Nós teremos uma juíza que é ex-faxineira e estará no evento.

O senhor sofre preconceito?

Semana passada eu estava com um amigo, em uma festa, na Asa Sul. Meu amigo contou para um conhecido que eu era juiz. Ai o rapaz disse: não estou falando do negro, estou falando do branco. Eu moro no Sudoeste. Outro dia abri a porta para uma senhora entrar e ela perguntou se eu estava de plantão na portaria. Não que eu não possa ser porteiro. Mas a pergunta mostra que ela liga essa atividade somente a pessoas negras. No tribunal, a primeira vez que eu fui julgado pelas pessoas foi bem na minha primeira audiência. Meu irmão, que veio para a posse, estava do lado de fora. O advogado de um réu chegou, olhou, voltou e comentou: “Estamos ferrados. Quem vai julgar é um neguinho.” Meu irmão disse: “É, ele é meu irmão”. O advogado abandonou a audiência. Foi embora, deixou o cliente dele lá. Outro dia uma amiga psicóloga me pediu para fazer um trabalho com juízes. Eu peguei o carro e fui para Planaltina com ela, no fórum da cidade. Quando eu entrei no prédio, o segurança veio e me disse: o senhor deixa a magistrada, pega o carro e espera lá fora.

A discriminação racial pesa mais do que a discriminação de gênero no Judiciário?

Eu não diria que o peso é maior ou menor. Mas a discussão de gênero já está em debate nos tribunais. Está na agenda da sociedade. No caso da racial, as pessoas nem discutem. Hoje, falar de questão racial é associado até mesmo à ideologia política de esquerda. E não é isso. É uma luta de todos e para todos.

O senhor tem alguma avaliação sobre homofobia na magistratura?

Se a questão racial já é complicada, essa é ainda mais silenciosa. Ainda precisamos caminhar muito para ter coragem e ousadia para colocar isso em debate. É algo que está aí, com que a gente convive, mas ignora. A Constituição faz uma opção por direitos fundamentais, que prega uma reconstrução da sociedade. E o Judiciário tem o dever de cumprir isso. Mas, internamente, ainda existe uma timidez para discutir esses assuntos. O Judiciário poderia protagonizar um debate social que enriqueça a sociedade. Hoje, temos uma conflituosidade enorme no país. São 102 milhões de processos, a maior cultura de conflitos do mundo. Para acabar com essa cultura, temos que adotar outros tipos de prática. No Núcleo Bandeirante, recebendo 180 meninos das escolas públicas para ter aulas de direito e cidadania, explicamos direitos desde o nascimento até a morte, como direitos da criança, da juventude e da velhice.

O que o motiva mais para essa tarefa?

Às vezes as pessoas falam que esse trabalho seria uma forma de promoção pessoal. Mas não é. Eu já estou aqui. Isso não muda nada na minha carreira, que já está consolidada. Eu só quero que meus filhos tenham uma sociedade melhor. Recebi até mesmo ataques pessoais de colegas que disseram que eu não os representava. São com ações como o encontro que conseguimos mobilizar a sociedade com essas questões. Não basta apenas a atividade nos tribunais. Nós fazemos muitas coisas pela Justiça. Mas temos que fazer mais ainda.

O senhor acha que o fim do preconceito passa pelas cotas?

Passa fundamentalmente pela educação. Quando a gente orienta as escolas do Núcleo Bandeirante, do Riacho Fundo e da Candangolândia para encaminharem os alunos para o projeto que temos nessas regiões, a gente diz: “Queremos o aluno de baixa renda, que tenha bom desempenho, porque nós ainda estamos preparando esse aluno para ser um multiplicador. Principalmente, traga pretos e pardos. E aparecem muito poucos. Nas bolsas de preparatório para juiz há o mesmo problema. Eu perguntei uma vez para uma pessoa: “Fulano, você soube da bolsa?” . “Soube, mas isso era para

mim?

Ele achava que não era negro ou não se sentia preparado?

É tudo junto.

Vocês já tiveram de recusar alguém para as bolsas porque não era negro?

O nosso critério é o fenótipo. O edital para as bolsas traz uma ressalva: a pessoa é aceita se a ascendência for pelo genótipo preto, mas somente de pai e mãe. Tenho um aluno branco que veio fazer a inscrição e me disse: “O meu pai e a minha mãe são pretos”. Nesse caso, vamos entender a trajetória daquela pessoa. Ela é até mais discriminada.

Vocês acham que é razoável a distinção entre brancos, pardos e pretos?

Ela é útil. Conheço muitas pessoas que se dizem pardas. Esse pardo acabou descaracterizando muito a nossa identificação, a quantificação. Para mim, pardo é uma forma de você dizer: “Eu não vou me assumir como preto”. Meu pai, que era um homem preto mesmo, na certidão de nascimento dele está escrito que ele era pardo. Um amigo comentou hoje comigo que achou forte a chamada de uma reportagem comigo, que falava “um juiz negro”. Ele achou ofensivo. Ou seja, o preto se tornou ofensivo. Sou negro. Tenho zero de ascendência branca. Meu pai e minha mãe são pretos. Meus irmãos, minha família são todos pretos e se casaram com negros.

Aos 15 anos o senhor decidiu que queria ser juiz. Mas quem foi sua referência? O que o motivou a dizer “eu posso chegar lá”?

Minha família não tinha ninguém formado. Não teve ninguém que tivesse terminado o ensino fundamental. Meu pai era analfabeto. Minha mãe cursou até a quarta série. Então, não tive essa referência familiar em termos de educação. Agora, uma referência, um patrimônio moral de superação vem do meu pai, que, mesmo analfabeto, administrava uma fazenda. E era um sujeito que tinha um valor na educação, que não conheço ninguém que tenha. E a responsabilidade de pai. Nós morávamos em uma fazenda e a cidade mais próxima ficava a 250km. Quando eu cheguei à idade escolar, o meu pai moveu o mundo para que o prefeito instalasse uma escolinha lá na fazenda. E

ficava a 23 km de distância da minha casa. Nunca faltei a um dia de aula. Quando terminei a quarta série, e eu ia para a quinta, meu pai pediu as contas de um emprego de 10 anos e fomos para a cidade. O meu pai saiu do trabalho sem direito nenhum, já que a fazenda não recolhia nada. Fomos morar em um barraco na cidade para eu ir para a escola. Alguém me disse: “Sem querer ser egoísta, penso que nossos filhos são a nossa continuidade em outras pessoas”. Com o tempo, fui tendo essa percepção. Realmente, eu sou a continuidade daquela criatura que não tinha limite. Meu pai era assim e, ao mesmo tempo, um cara inocente. E disse para minha mãe: “Vamos embora daqui porque meus filhos vão estudar”. Acho que quando decidi ser juiz fui um cara muito inocente.

Como as propostas do senhor ajudariam o Judiciário?

Se a sociedade tem condições de dialogar com a magistratura, tem um salto de amadurecimento extraordinário. Isto vem da administração: o líder você não obedece, respeita. A sociedade nos obedece. Eu não quero isso. Quero ser respeitado. Essa é a magistratura do futuro. A magistratura do gabinete, da sentença, a meu ver, vai perder espaço. Se você dialoga, se você fortalece, aí você não tem egos. E é disto que nós precisamos: desenvolver práticas para poder trazer a comunidade para discutir, para dialogar e ela resolver os seus problemas. Ela vai ter condições de resolver seus próprios problemas.

O juiz tem duas férias de 30 dias durante o ano mais o recesso. Isso está certo?

Se justifica, sim. Mas temos outras categorias que também merecem esse regime. É o caso de todo o trabalhador brasileiro que tenha de lidar com conflitos que envolvem a vida, o deferimento de uma UTI às duas horas da madrugada. Aqui no DF é assim: tem gente morrendo na rede pública, indo para o hospital. Hoje, temos um trabalho que estamos fazendo com relação à proteção da infância e juventude 24 horas por dia. Há juízes envolvidos com questões da criança e do adolescente em conflito com a lei. Esse juiz não é um servidor que cuida daquilo como se fosse um material comum. Eu trabalho com o crime, e dentro do crime, tem um recorte com relação ao crime de abuso sexual infantil. Na minha vara, eu julgo 10 casos por mês, em uma região minúscula. Pessoalmente falando, quando eu chego ao fim mês,

do ano, tudo isso é complicado para a minha saúde mental.

Mas para o médico, o enfermeiro e o policial, o trabalho também não é penoso?

Com certeza. O médico, o enfermeiro e o policial e uma série de outras pessoas. Não é somente o juiz que deve ter esse direito, de jeito nenhum. Estou dizendo uma coisa que acontece comigo, que acontece com os meus colegas magistrados no dia a dia. Lidar com o conflito humano é uma questão dramática demais. Em algumas áreas, a gente se questiona se vai voltar para trabalhar no dia seguinte. Se é isso mesmo que está preparado para encarar.

Como tem funcionado a sua atuação na comunidade?

Lá no Núcleo Bandeirante, eu sou convidado para reunião de pais, na escola. É importantíssimo estar presente lá na reunião de pais. Foi a realização de um sonho ser titularizado no Núcleo Bandeirante, que tem essa cara de cidade pequena. Ando muito pelas ruas. Sou professor lá também, no projeto e nas escolas, fazendo palestras. Eu me sento com o pai do menino e digo: "Olha, seu filho tem tudo para poder alcançar uma série de coisas. Eu não quero ele depois lá no fórum (para ser julgado)". Eu convido todos para reuniões no fórum. Faço isso, primeiro, porque quero que a comunidade se aproxime mais do sistema de Justiça. Segundo, porque é pedagógico para os pais também, que dizem: "Pôxa, não quero meu filho aqui, não".

O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios já teve algum presidente negro?

Não, não teve. O desembargador Sandoval Gomes de Oliveira é o único na segunda instância. Teve o presidente do TRE (Tribunal Regional Eleitoral), o desembargador Romão Cícero Oliveira, que fez um livro. E um dos livros era sobre direito eleitoral do negro. O desembargador queria um capítulo sobre a Justiça Eleitoral, sobre a participação política do negro.

O senhor entrou por cotas no concurso público?

Não. O meu concurso não tinha isso. O programa de cotas para a Justiça é recentíssimo.

Mesmo assim o senhor acha que é necessário ter cota?

Sim, muito. Alguém me marcou na postagem dizendo que eu não precisei de cota para me tornar juiz. Eu disse para nunca mais fazer isso, pois não sou exemplo. Eu sou a exceção da exceção. Eu participei agora de uma seleção para doutorado na UnB. E não fiz pela cota, por já ser mestre, por ser juiz e por conhecer o método de seleção. Mas aí o pessoal veio falar comigo sobre a importância de afirmação ao usar as cotas. Eu concordei.

A cota não pode criar uma brecha para que as pessoas olhem para quem não entrou por cota e pense que só poderia estar ali por cota?

Uma juíza escreveu um texto sobre essa questão de meritocracia. Ela, como juíza branca, falou que sua trajetória foi muito fácil: era filha de funcionários públicos, estudou nos melhores cursinhos. Mas tem gente que não tem esse acesso que ela teve. E não vai ter essa chance do mérito.

Qual pode ser o efeito sem a cota na seleção?

Em São Paulo teve uma pesquisa muito séria, que avaliou duas mulheres. Uma branca e uma negra. Com todo o perfil muito similar. Elas foram estudadas a partir do acesso ao emprego. E se calculou que existe uma diferença de ao menos 20% para o acesso das duas.

Mas isso não cria uma pecha para quem é selecionado por cotas?

Onde eu dou aula, os estudantes cotistas têm desempenho maior que os não cotistas. O mesmo ocorre na UFRJ e na UnB, que também já possuem dados sobre isso. As pessoas têm que entender que as cotas não são um favor, pois as pessoas não tem o acesso. Ninguém fala que não vai dar o direito por alguém por conta da cor da pele. Mas elas o fazem, sem perceber. Inconscientemente, a sociedade nega esse acesso. E nega por conta da cor da pele.

Quais seus planos a longo prazo?

Eu quero estar em um lugar que trate as pessoas com igualdade. Eu quero influenciar pessoas para aquilo que eu acredito em matéria de igualdade.

O senhor pensa em seguir carreira política?

Não é meu perfil. Fora do Judiciário, eu descarto completamente. Eu sou vocacionado como juiz. Eu não sei se eu saberia fazer outra coisa. As transformações que eu vou procurar influenciar será no papel de juiz.

Há pessoas que veem exagero no fortalecimento da imagem do juiz na luta contra a corrupção, citam Sérgio Moro. O que o senhor acha?

Eu penso que não podemos ter juízes heróis. Quando se fortalece demais um personagem, um juiz, se corre maior risco de que a sociedade de frustrar. Não se pode colocar nas mãos do juiz Sérgio Moro o fim da corrupção. A Justiça é uma pequena parte desse processo, muito importante, mas pequena. Precisa mudar nossa cultura. Precisamos deixar claro que o Moro tem esse viés simbólico para nos ajudar a compreender esse fenômeno que o Brasil atravessa, de remover velhas práticas. Mas o Judiciário em si não pode ser personificado. As pessoas me perguntam o por que não faço o que o Moro faz. Não é assim. Ele tem outra competência.

Juízes podem ser criticados uns pelos outros?

Uma vez um colega me disse que não podemos criticar decisões dos colegas. Eu disse que até concordaria com isso no dia em que toda a magistratura fizer um trabalho em cadeia, em uma teia. A magistratura precisa de unidade. Não deve ser apenas a visão de um e de outros. No dia que isso mudar, apoio as decisões dos colegas.

Para o grupo de magistrados negros, ou de estudantes negros de direito, faz bem ter a imagem do ex-ministro Joaquim Barbosa?

Faz. Mas são coisas diferentes. Uma coisa é a trajetória do Joaquim Barbosa. Outra coisa é eu pegar um magistrado e usar a imagem dele para definir a Justiça. O Moro me ensina como magistrado, como colega de trabalho. Ele tem coragem.

Uma vez o Joaquim Barbosa se irritou com um repórter que abordou o fato de ele ser negro. O senhor acha que esse tipo de questionamento o incomodava?

Quando o Joaquim foi nomeado para o STF (Supremo Tribunal Federal), ele já tinha um grande passado. O que o incomodava era o fato de as pessoas só o viam por ser negro. Incomoda esse discurso de que, com um imenso e vasto currículo, a cor da pele fale mais alto. As credenciais dele para o STF até ultrapassavam o necessário. Tem gente lá com bem menos qualificações do que ele. Destacar que tem um negro na corte ou em qualquer cargo é importante. Mas não se pode esquecer de ressaltar a competência para se ocupar o cargo. O negro tem que estar o tempo todo justificando as coisas. Um criminoso é preso por estupro, homicídio, e é negro. Logo se tem que destacar que não é por ser negro que ele fez aquilo. Os brancos não precisam dar essa justificativa.

Nas suas decisões como juiz, alguém já lhe acusou de inocentar um réu ou condenar por ser negro?

Nas minhas decisões, não. Mas tenho uma colega juíza que atuou em um caso em que o réu era um skinhead, que pediu a suspeição dela por ser negra. Isso pra mim não tem fundamento algum. Nas minhas decisões, o que eu levo em conta é o processo. Na minha decisão o que avalio é o contexto, inclusive a exclusão racial.

E como isso poderia influenciar na sua decisão?

Às vezes, a pessoa chega ao delegado de polícia e fala: lá no Park Way estão ocorrendo muitos furtos, há muita criminalidade. E acusa uma pessoa negra. O que eu vou avaliar é se tem provas para aquilo. Se não é apenas uma representação ou algo simbólico. Será que concretamente existe um perigo ou é um grupo de pessoas que se sente acuado por conta do perfil de outra pessoa? Todos nós pensamos que preto se associa com portaria, com empregada doméstica, com segurança. E muita gente pensa que preto se associa com bandido. Mas preto também pode ser juiz, pode ser professor. Assim como nem todo preto é bandido. Será que esse preconceito também não está na cabeça do juiz? Será que o judiciário encarcera o mesmo número de pessoas entre todos os perfis? Outro dia eu estava na casa de um amigo. Os avós dele dizem que me adoram. Um dia me disseram: você é crioulo, mas é tão gente boa.

Sempre se falou que a Justiça só prende negro e pobre. É verdade?

A Justiça faz isso porque hoje, na esfera criminal, nosso público é preto e pobre. Isso ocorre por conta da exclusão social. Outro dia, na Candangolândia, uma moça desempregada furtou uma calça e uma blusa. Foi presa em flagrante. Quando eu fui julgar, fiquei pensando nos outros casos. A prisão dela foi convertida em preventiva. Ou seja, ela ficou presa. Eu pensei: vamos pegar todos os casos como esse, inclusive os que eu julguei, e saber se estão presos. Tem um sujeito, playboy, que matou dois rapazes, por questões de droga, e está solto. Eu não posso trabalhar com essa contradição. É provável que alguma coisa esteja errada.

Qual foi a decisão do senhor neste caso? O senhor manteve a acusada de furto presa?

Não, eu a soltei.

O senhor acha que a Justiça condena demais?

Eu acho que a Justiça condena mal, não demais. Hoje, no DF, temos uma grande quantidade de promotorias criminais. Dentre as criminais, as que combatem o desvio de dinheiro público são infinitamente menores. Se trabalha mais para prender quem rouba o toca-fitas do carro do que quem rouba milhões. Se eu invertesse isso, eu teria dinheiro para investir em educação. E todos os crimes de menor potencial se reduziriam. Será que o nosso processo penal, que se usa para julgar quem furta uma bicicleta, serve para essas pessoas, que criam nossas leis? É um sujeito que cria as leis que vai julgar ele mesmo. Será que não chegou a hora de a gente dizer que algo tem que mudar? Não seria o caso de se criar uma forma de combater criminalmente a corrupção?

Não é isso o que faz o Barbosa e o Moro pessoas com grande aprovação na sociedade?

Exatamente.

Então o senhor é a favor da severidade com que a Justiça tem agido nos casos de corrupção?

Muitas pessoas criticam, dizendo que são métodos heterodoxos, com violação de direitos fundamentais. Eu não defendo nenhum tipo de violação de direitos. Mas não sou o CNJ. Será que o nosso processo penal lá, que a gente usa para o réu que furtou uma bicicleta, funciona para esse sujeito que está declaradamente não alinhado com a norma, com o sistema? Ao meu ver, não funciona. Não se deve tratar as pessoas iguais de forma igual, e os desiguais de forma desigual? Talvez o processo penal precise realmente ser melhor tratado, fortalecido, para essas pessoas. Estamos lidando com pessoas que têm a capacidade de ir lá e fazer uma lei processual penal para conduzir a investigação a que estão submetidas. É um sujeito que precisa ser olhado de modo diferente. A gente não combate organização criminal diferentemente do sujeito que age sozinho? Precisamos criar uma forma especial de combater criminalmente a corrupção.

Discussão no Senado sobre diversidade racial no serviço público deve pautar guia para elaborar concursos

A Diversidade Racial no Serviço Público foi tema de debate no Senado promovido pelo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal. O objetivo do encontro foi trocar experiências entre diversos órgãos da administração pública na implementação da Política de Cotas Raciais para elaborar um guia de orientação sobre a lei que prevê a reserva de vagas para negros em concursos e contratos. O professor e consultor do Senado, Mário Lisboa Teodoro, mediador do debate, conversou sobre o assunto com a

jornalista Adriana Carla, da Rádio Senado.

[\(Agência Senado, 14/11/2016 - acesse no site de origem\)](#)

Ouçã o áudio da matéria aqui: [Discussão no Senado sobre diversidade racial no serviço público deve pautar guia para elaborar concursos](#)

Mesmo como maioria no serviço público, mulheres ainda têm cargos inferiores

Elas ocupam 55% das vagas nas esferas federal, estadual e municipal. Apesar de estarem em maior número, têm dificuldade de alcançar o topo da carreira

[\(Correio Braziliense, 28/10/2016 - acesse no site de origem\)](#)

A primeira servidora pública do país foi Joana França Stockmeyer, que trabalhou na Imprensa Nacional, de 1892 até sua aposentadoria, em 1944. Em 1934, a Assembleia Constituinte garantiu o princípio da igualdade entre os sexos, a regulamentação do trabalho feminino, a equiparação salarial e o direito ao voto. De lá para cá, muita coisa mudou para melhor. No serviço público, elas já representam 55% do funcionalismo (federal, estadual e municipal), enquanto na iniciativa privada são 50%, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O percentual de mulheres no serviço público é maior porque o sentimento geral é de que as condições no acesso são similares, por meio de seleção democrática e imparcial. O esforço delas pela estabilidade, segundo especialistas, aponta que o desejo do público feminino vai além de consolidação de uma carreira, passa pelo sucesso pessoal e pela segurança da família. Como servidoras da administração federal, desfrutam de algumas

vantagens ainda não incorporadas pelo setor privado. As contratadas em órgãos regidos pelo Estatuto do Servidor têm, por exemplo, 180 dias de licença-adoptante — concedida àquelas que adotaram crianças.

Esses avanços, no entanto, não impedem que as funcionárias federais, na prática, padeçam da mesma situação que as trabalhadoras privadas no que diz respeito a diferença de gênero: continuam com remuneração inferior a dos homens e em cargos menos relevantes, embora ostentem grau superior de escolarização. Dados de um estudo da Escola Nacional de Administração Pública (Enap) mostram que elas ainda são minoria na elite do serviço público. No Poder Executivo, representam 46% do total. No Judiciário, 9%. E no Legislativo, 2%, apenas.

Um corte do estudo sobre escolaridade aponta que elas são tão ou mais preparadas do que os homens para o mercado de trabalho. No Executivo, 48% das servidoras têm nível superior completo, enquanto que o percentual masculino formado fica em 43%. As com pós-graduação chegam a 5% ante 4% dos servidores; as com mestrado, 8% contra 7%. Quando assunto é doutorado, os percentuais se assemelham: 11% das funcionárias possuem a extensão ante 12% dos homens. Nos níveis que exigem menor conhecimento, a participação do sexo feminino é menor do que a do masculino: 4% têm ensino fundamental contra 8% dos homens; e 24% concluíram o ensino médio ante 26%.

Em relação à remuneração no setor público, o percentual de mulheres em cargos com salários menores é equivalente a dos homens, mas cai no topo de carreira. Ambos os sexos têm participação de 3% na faixa entre R\$ 1 mil e R\$ 3 mil. 9% das mulheres ocupam vagas de R\$ 2 mil a R\$ 3 mil, contra 8% dos homens. Elas estão em maior número, 21% ante 17%, quando a remuneração fica entre R\$ 3 mil e R\$ 4,5 mil. Tem participação igual na faixa entre R\$ 6,5 mil e R\$ 8,5 mil, de 12%. Porém, na medida em que os ganhos mensais avançam, a situação vai se invertendo: de R\$ 10,5 mil a R\$ 12,5 mil, elas são 5% e eles, 6%. No topo, com R\$ 12,5 mil ou mais, a participação delas é de 12% e a deles, de 17%.

Uma das explicações possíveis para essa realidade, segundo analistas, pode ser o fato de que as mulheres, no serviço público, assumem menos cargos de

chefia. No Executivo, do total de cargos de direção e assessoramento superior (DAS), 59% estão com os homens, e 41%, com as mulheres. Segundo Pedro Palotti, técnico da Enap, o recrutamento já aponta os limites. “A maioria das mulheres não escolhe formação em ciências exatas, por exemplo, onde estão as funções com salários maiores na administração federal”, salientou.

Representação

As mulheres procuram menos funções representativas no ciclo de gestão governamental, apontou a pesquisa da Enap. Em profissões como diplomata, elas ocupam apenas 38,4% das vagas. Representam 34,6% dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental, 30,5% dos analistas de comércio exterior, 30% dos analistas de finanças e controle, 26,5% dos analistas de planejamento e orçamento e 23,2% dos técnicos de planejamento e pesquisa. “Esse recorte pela preferência é muito significativo, em função de onde se encontram os maiores DAS”, destacou Palotti.

A situação tende a mudar, no entender do técnico na Enap, mas, por enquanto, há ainda uma parcela da sociedade, tanto no serviço público, quanto no setor privado, que leva em consideração benefícios dados às mulheres que encarecem a contratação. “A legislação trabalhista — que protege a gravidez, concede o auxílio-maternidade, entre outros — conta negativamente. Isso já é passado em países mais avançados e esperamos que seja em breve aqui também. O assunto preocupa tanto os pesquisadores a ponto de ter se tornado pauta da Organização das Nações Unidas (ONU)”, disse Palotti. Até na Enap, de 200 servidores, apenas 50 são mulheres.

Esse paradoxo acontece no mundo inteiro, segundo Roberto Nogueira, técnico do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Ele destacou que os homens são mais bem pagos em todas as esferas do poder. A média, em todo o serviço público brasileiro, é de 5,5 salários mínimos para os homens e 3,9 para as mulheres. Nos estados, eles recebem 6,2 mínimos e elas 4,6; e na municipal, são três para eles e 2,7 para elas.

Casos

A dificuldade das mulheres para chegar ao topo da pirâmide do serviço público é revelada com cautela por algumas funcionárias federais, por conta do temor de retaliações. Várias receiam confessar que são discriminadas pelo gênero, até mesmo por amigos, que embora reconheçam a competência delas, preferem os homens. Marília Antunes (nome fictício) é uma delas. “No órgão onde trabalho, o diretor pediu que meu chefe indicasse alguém para um cargo importante. Imediatamente o chefe citou o nome de uma colega competentíssima. A reação do diretor foi mandá-lo escolher outro, até menos qualificado. ‘Vai que ela engravide no meio da tarefa’, disse.”

Outras servidoras, no entanto, afirmam que o mundo mudou e que a nova geração tem menos problemas com isso. Daliane Silvério, 33 anos, chefe do Departamento de Arquivos Administrativos do Senado Federal, destacou que não enxerga mais a cultura machista, quando se trata de ocupação de cargos de chefia. “A questão é empresarial, devido às inúmeras atribuições da mulher e da exigência da produtividade. Muitas vezes, devido às múltiplas funções, acabamos precisando distribuir o tempo”, assinalou.

Governo lança orientação sobre autodeclaração de negros em concurso

(O Estado de S. Paulo, 02/08/2016) Candidatos que se declararem negros ou pardos precisarão, a partir de agora, se submeter a novas regras para poderem se beneficiar do sistema de cotas nos concursos públicos federais. O Ministério do Planejamento publicou nesta terça-feira, 2, uma orientação normativa em que obriga os editais a preverem uma comissão responsável por checar a veracidade da autodeclaração dos inscritos.

Para ter direito às cotas, era necessário apenas declarar-se negro ou pardo.

Agora, de acordo com as novas normas, os candidatos que pleitearem vagas pela reserva de cotas deverão comparecer pessoalmente à frente de uma comissão, que deverá deliberar com base apenas na aparência dos inscritos. Na hipótese de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso.

Leia mais: [Nota da SEPPIR sobre as novas regras do Ministério do Planejamento para verificação da autodeclaração de candidatos negros em concursos públicos \(Seppir, 02/08/2016\)](#)

Segundo a orientação, as comissões deverão ser compostas por integrantes distribuídos por gênero, cor e naturalidade. Os editais devem também detalhar os métodos que serão adotados para confirmar a autodeclaração dos candidatos e também prever a possibilidade de recurso àqueles que não forem considerados nem pretos nem pardos após a decisão da comissão responsável.

As medidas já estão em vigor e foram elaboradas depois de reuniões entre membros do Ministério Público Federal (MPF) e da Advocacia-Geral da União (AGU). Os editais dos concursos em andamento deverão ser corrigidos para adotar a nova norma para incluir as bancas. As regras, no entanto, não valem para os vestibulares das universidades públicas que já adotam as cotas raciais. Estas instituições adotam apenas o critério da autodeclaração, conforme uma regulamentação do Ministério da Educação de 2012.

O professor da Universidade de Brasília (UnB) José Jorge de Carvalho, criador do primeiro sistema de cotas adotado pela instituição pioneira no debate das reservas de vagas para negros no Brasil, espera que as novas medidas ajudem a reduzir o número de fraudes no sistema. “A autodeclaração precisa ser confrontada. E quem pode fazer isso são negros e acadêmicos ligados aos estudos raciais, que estão mais atentos aos mecanismos de fraude”, defende.

A Lei de Cotas, sancionada pela presidente afastada Dilma Rousseff em 2014, reserva o mínimo de 20% a negros e pardos em concursos públicos federais. A norma tem validade de dez anos. Apesar do benefício, os órgãos não eram obrigados a criar mecanismos para coibir fraudes na aplicação da regra e eram alvo de críticas de organizações e entidades ligadas ao movimento

negro.

Itamaraty. A Justiça Federal impediu no ano passado a nomeação de cinco suspeitos de fraudar o sistema de cotas do concurso para a carreira diplomática, do Itamaraty. Na decisão, o magistrado destacou que o Instituto Rio Branco, do Ministério das Relações Exteriores (MRE), ao iniciar o concurso, foi omissivo em não prever em edital mecanismo de verificação.

Gustavo Aguiar

Acesse o PDF: [Governo lança orientação sobre autodeclaração de negros em concurso \(O Estado de S. Paulo, 02/08/2016\)](#)

Decreto amplia licença-paternidade no serviço público para 20 dias

(O Estado de S. Paulo, 04/05/2016) *Servidores que estiverem atualmente em licença-paternidade poderão solicitar a prorrogação do benefício*

O governo federal formalizou hoje no Diário Oficial da União (DOU) a ampliação da licença-paternidade no serviço público. Decreto assinado pela presidente Dilma Rousseff e o ministro do Planejamento, Valdir Simão, institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

A medida faz parte do “pacote de bondades” anunciado por Dilma nas celebrações do Dia do Trabalho, no último domingo. Além da ampliação da licença-paternidade, a presidente anunciou um reajuste médio de 9% no Bolsa Família, correção de 5% na tabela do Imposto de Renda, contratação de 25 mil unidades do Minha Casa Minha Vida (1,2% dos 2 milhões de casas

prometidas), criação de um Conselho Nacional do Trabalho formado por governo, empregados e patrões e a liberação do Plano Safra para a agricultura familiar.

De acordo com o decreto publicado nesta quarta-feira, a licença-paternidade ampliada será concedida ao servidor público que pedir o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento ou a adoção da criança e terá duração de quinze dias, além dos cinco dias já concedidos. Nos casos de adoção, o decreto considera criança a pessoa de até 12 anos de idade incompletos.

“O beneficiado pela prorrogação da licença-paternidade não poderá exercer qualquer atividade remunerada durante a prorrogação da licença-paternidade”, diz o decreto. “O descumprimento do disposto neste artigo implicará o cancelamento da prorrogação da licença e o registro da ausência como falta ao serviço”, acrescenta.

Com a publicação do decreto, os servidores que estiverem atualmente em licença-paternidade poderão solicitar a sua prorrogação, desde que requerida até o último dia do prazo ordinário de cinco dias. “O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá expedir normas complementares para execução deste decreto”, diz o texto.

Luci Ribeiro

Acesse o PDF: [Decreto amplia licença-paternidade no serviço público para 20 dias \(O Estado de S. Paulo, 04/05/2016\)](#)

Lei de cotas garante o ingresso de 638 negros no serviço público

em um ano

(SEPPIR, 09/06/2015) *Legislação que garante 20% das vagas nos concursos públicos para negros completa um ano neste 9 de junho*

O monitoramento feito em editais de concursos públicos desde o início da vigência da Lei nº 12.990/2014 mostrou que 638 pretos e pardos tiveram o ingresso no serviço público garantido através das cotas.

Leia também:

[CNJ aprova cota para negros em concursos para servidores e juízes](#)

[Previdência Social: Estudo mostra que proteção social chega a quase 70% dos trabalhadores negros ocupados](#)

A legislação, em vigor desde 9 de junho de 2014, prevê a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas que se autodeclarem pretas ou pardas, utilizando a mesma metodologia do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A Secretaria de Promoção de Políticas da Igualdade Racial (Seppir), responsável pelo monitoramento da aplicabilidade da lei, analisou 26 editais entre o período de setembro de 2014 a abril de 2015. Ao todo, o governo federal ofertou 4.177 vagas. Destas, 638 foram para pretos e pardos. O número corresponde a 15,3% do total de vagas, abaixo, portanto, do que a legislação prevê.

Segundo o secretário de políticas afirmativas da Seppir, Ronaldo Barros, o número é mais baixo devido ao quantitativo de vagas disponível nas diversas profissões. A lei se aplica somente em casos onde o número de vagas para cada formação é superior a três.

Por exemplo, em um concurso onde são ofertadas duas vagas para administrador, duas vagas para advogado e três vagas para contador, a lei se aplica somente no caso das oportunidades para contador, já que nos outros casos o número de vagas é insuficiente para garantir a reserva de cotas.

Como consequência dessas situações, o percentual global é inferior aos 20%

estabelecidos pela lei, já que em muitos editais são ofertadas uma ou duas vagas para a maioria das profissões.

Um recorte feito com as universidades e institutos federais aponta que é preciso encontrar meios para melhor aplicar o espírito da lei nestes processos seletivos, já que das 1.143 vagas oferecidas por universidades federais e institutos, somente 88 dizem respeito as vagas reservadas para as cotas, ou 7,7%.

Segundo Ronaldo, a secretaria trabalha para que a divisão das áreas ocorra em sub-áreas de conhecimento, de acordo com os critérios da plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

“Muitos editais de concursos para universidades especificam demais os cargos, e acabam tendo vários cargos com apenas uma vaga, impossibilitando a aplicabilidade da lei. Trabalhamos no sentido de dividir as vagas em sub-áreas de conhecimento, mais amplas, desta forma atingindo o objetivo da reserva de 20% das vagas totais”, explica o gestor.

Para se ter uma ideia do impacto das instituições de ensino nessa realidade, se considerarmos apenas os demais editais, o percentual de vagas efetivamente reservadas é de 18,1% do total (550 vagas para as cotas de um universo de 3.034).

Histórico de desigualdades

A lei de cotas no serviço público surgiu após inúmeros estudos feitos dentro do serviço público comprovando que há uma discrepância entre o percentual de negros e pardos no serviço público federal comparado a população geral do país.

Hoje, segundo dados do IBGE, 53% da população brasileira (106,7 milhões) se autodeclara negra. Dentro do serviço público, de acordo com dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos humanos (Siape), apenas 32,3% dos servidores pesquisados são pretos ou pardos.

Em algumas carreiras, como diplomacia (5,9%) ou auditor fiscal (12,3%), a

presença de negros é ainda menor. As distorções são evidentes em cargos que exigem curso superior, e também no preenchimento de cargos de confiança.

A quantidade de brancos ocupando cargos com nível superior é três vezes maior a de pretos e pardos. Nos cargos comissionados, apenas 27% são pretos ou pardos.

A intenção das cotas é corrigir estas desigualdades para que o serviço público reflita de maneira fiel a distribuição da população brasileira.

Ajustes na política

Com o objetivo de acompanhar o cumprimento da lei, o governo federal trabalha na construção de uma portaria interministerial que criará a comissão de acompanhamento, monitoramento e avaliação da Lei nº 12.990. Além do acompanhamento, a comissão irá emitir orientações que julgar pertinentes para aprimoramento da mesma.

O documento será assinado ainda neste mês pela Seppir, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Casa Civil, Secretaria Geral da Presidência da República e Advocacia Geral da União. A comissão será composta por representantes do governo e da sociedade civil organizada.

Acesse no site de origem: [Lei de cotas garante o ingresso de 638 negros no serviço público em um ano \(SEPPIR, 09/06/2015\)](#)

Mulheres moradoras de favelas sentem-se estigmatizadas pela

sociedade, aponta pesquisa

(Agência Patrícia Galvão, 24/04/2015) Estudo realizado pelo Instituto Data Popular com 1069 moradores de favelas revela que a maioria delas se sente estigmatizada pela sociedade. Para 82% das moradoras, ter uma boa aparência é fundamental para ser aceita fora da favela. Ainda assim, mesmo que se sujeitem aos padrões impostos pela sociedade, 58% das entrevistadas consideram que quem vive nas comunidades tem menos oportunidades de progredir na vida do que os que vivem no asfalto.

O dado é reforçado por outro estudo feito pelo Instituto Data Popular com 3050 moradores de 150 cidades mostra que o preconceito continua a ser uma realidade enfrentada pelas comunidades. Segundo a pesquisa, 47% dos brasileiros nunca contratariam um trabalhador que morasse na favela para trabalhar em sua casa.

Somado ao preconceito, as moradoras sofrem também com a precariedade dos serviços públicos. Numa escala de 0 a 10, a nota média dada pelas moradoras para as políticas públicas, como aneamento básico, posto de saúde, transporte público entre outros existentes nas comunidades é 4,94. Os serviços de segurança e saúde foram os que obtiveram as piores avaliações, com 3,27 e 3,59, respectivamente. A melhor foi para o serviço de coleta de lixo, com 6,59.

A segurança pública foi ainda o serviço que mais piorou no último ano, na opinião das moradoras. A maioria das entrevistadas (76%) vive em comunidades que não foram pacificadas pela Polícia, e se dividem sobre a necessidade da intervenção no local: 49% são contra e 43% a favor. Mas quando se trata da violência policial, há quase um consenso entre as mulheres: 75% consideram que a Polícia é mais violenta do que deveria e 65% acreditam que ela se torna ainda mais violenta na favela.

Mulheres são críticas e estão descrentes

A pesquisa atual aponta também que a maioria das moradoras das favelas brasileiras está descrente sobre o cenário atual do Brasil. Elas acreditam no poder do voto, que para 68% é um importante instrumento de transformação,

mas na opinião de 7 em cada 10 moradoras, o Brasil está no rumo errado.

As mulheres constituem mais da metade da população das favelas brasileiras - 6,3 milhões - majoritariamente concentradas nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Dessa população, 58% tiveram o primeiro filho antes dos 20 anos, 51% se declara parda e 18% preta. Juntas, elas somam um montante de renda anual de R\$ 24 bilhões e chefiam 40% dos lares. Entre as que contam com trabalho remunerado, 44% têm emprego formal. E em dez anos dobrou a escolarização de nível médio dessas mulheres, saltando de 16% para 30%.

Pesquisa anterior já apontava descontentamento

O descontentamento com os serviços disponíveis já era apontado por [pesquisa anterior do Instituto Data Popular](#), realizada em parceria com o Instituto Patrícia Galvão e o Data Favela, em que foram entrevistadas 1.501 pessoas maiores de 18 anos, em 100 municípios, de 10 a 18/05/2013. Na época, 55% dos moradores afirmaram não ter acesso a hospital público na comunidade, 50% relataram ausência de posto policial na favela e 32% mencionaram a falta de creches públicas.

Nesse mesmo levantamento, 51% dos moradores de favelas, homens e mulheres, afirmaram conhecer alguma mulher que já sofreu agressão de um atual ou ex-parceiro e 46% conheciam algum homem que já agrediu a parceira.

Cai proporção de mulheres no topo do serviço público

(EM, 18/08/2014) O governo da primeira mulher a presidir o Brasil, Dilma Rousseff, não foi capaz de aumentar a proporção das mulheres no topo da carreira do serviço público federal. Ao contrário. Levantamento feito pelo Broadcast, serviço de notícias da Agência Estado em tempo real, com dados

do Boletim Estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento revela que a participação feminina no mais alto cargo (DAS 6) caiu de 23% no fim do governo Lula para 20% em maio deste ano. A cúpula da campanha de Dilma tem se preocupado com as intenções de voto das mulheres. Pesquisas internas apontam que as intenções são maiores entre os homens do que entre as mulheres.

Com remuneração média de R\$ 12 mil, o cargo DAS 6 é, na maioria dos casos, ocupado por secretários de ministérios, subordinados diretamente aos ministros. Tanto servidores públicos de carreira como pessoas fora do quadro do funcionalismo podem ser nomeados para esse posto.

A queda na proporção de ocupantes desse cargo chama ainda mais atenção quando se analisa o primeiro mandato do governo Lula. Em janeiro de 2003, o petista tinha em seus quadros 17,7% de pessoas do sexo feminino nesse DAS e deixou o Executivo, em dezembro de 2010, com 5,3 pontos percentuais a mais. Nas gestões petistas, entretanto, houve um aumento em relação ao governo Fernando Henrique Cardoso. No fim do último mandato de FHC, a proporção de mulheres no cargo era de 18,20%. O dado mais antigo disponível no site do Ministério do Planejamento aponta que em agosto de 1995 tal participação era de 16,4%.

A presidente do Instituto de Pesquisa Aplicada da Mulher (IPAM), a economista Tânia Fontenele, disse que esperava mais avanços com uma presidente do sexo feminino no poder. “Tem que ter autocrítica e ver que é necessário mais trabalho (para estimular a ascensão feminina)”, afirmou, em relação à atuação da Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República, criada em março de 2003. “É necessário ter mais agenda afirmativa, porque não é fácil romper com o preconceito, que é milenar”, avaliou ela, que há dez anos acompanha dados da participação das mulheres no serviço público federal e chegou a publicar um livro “Mulheres no Topo da Carreira”. Dos 217 profissionais que têm o cargo DAS 6 atualmente, apenas 43 são mulheres.

Confrontadas com os dados, as pesquisadoras Angela Donnagio e Luciana Ramos, do Grupo de Pesquisas em Direito e Gênero da Escola de Direito de

São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, afirmam que não dá para dizer que houve um “fracasso” na política de aumento da presença feminina no serviço público federal. Elas defendem a aprovação de propostas legislativas que garantam reservas obrigatórias de vagas de gênero.

“Parece que não há uma política efetiva para a mulher assumir esse tipo de cargo”, afirmou Luciana Ramos, que defende a adoção de políticas públicas para o empoderamento feminino. Angela Donnagio disse que a participação feminina em cargos de comando, até mesmo na iniciativa privada, tem sido maior nos casos em que os processos de seleção adotam critérios objetivos. Ela citou como exemplo do aumento o Poder Judiciário, no qual o ingresso na carreira se dá por concurso público. “A diminuição da presença é um reflexo de uma seleção parcial que tem, entre outros motivos, uma cultura arraigada do machismo”, afirmou, ao mencionar que hoje as mulheres têm mais anos de estudo que os homens, de maneira geral.

Outro lado

Procurada pela reportagem, a ministra da Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República, Eleonora Menicucci, não quis dar entrevista. Argumentou, por meio de nota, que a variação ocorrida entre 2011 e 2014 na proporção de mulheres ocupantes de cargos DAS 6 está numa “margem normal na gestão de cargos” e não pode ser classificada como uma redução significativa. Além disso, ela lembrou que não há determinação de cotas nessa área.

A ministra destacou que “significativo mesmo”, devido ao peso dos cargos, é o número de mulheres que são ministras. “Mesmo tendo havido substituições nesta gestão, as sete atuais titulares dos ministérios compõem número maior do que em outras gestões. Afinal, nos 121 anos de República anteriores ao atual governo, apenas 19 mulheres haviam sido até então nomeadas para tais postos.” Contudo, o governo Dilma Rousseff tinha, no início, 9 mulheres entre os 39 ministros e hoje tem duas a menos.

Desde o final do segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, a

proporção de mulheres em todos os níveis (DAS 1 a 6) de cargos e funções de confiança do Poder Executivo tem se mantido constante, oscilando na casa dos 40% de presença feminina. De acordo com os dados mais recentes, a proporção atual é de 43% de participação feminina: são mulheres 9,7 mil profissionais dos 22,7 mil que têm cargo de confiança.

Eleições

O eleitorado feminino parece estar menos satisfeito com a condução de Dilma do que o masculino, segundo pesquisas de intenção de voto. Por isso, a cúpula da campanha da petista estuda reforçar as ações voltadas para o público feminino ou lançar novos programas.

Após a morte de Eduardo Campos, que era o candidato do PSB à presidência, o Brasil pode assistir à entrada de mais uma mulher no grupo dos candidatos ao Palácio do Planalto. Marina Silva deve assumir o posto que era do pernambucano. Nesse cenário, segundo a pesquisa Datafolha divulgada hoje, a disputa iria ao segundo turno com as duas mulheres: Dilma e Marina.

Apesar de Dilma ter mais intenções de voto, Marina é a única candidata que tem um desempenho melhor entre as mulheres do que entre os homens: 20% de intenção de voto entre o sexo masculino e 22% entre o sexo feminino. Essa proporção é de 38% e de 34% para Dilma, respectivamente, e de 24% e 16% no caso de Aécio Neves (PSDB). Em um eventual segundo turno entre as duas candidatas, Marina Silva teria 48% dos votos femininos e Dilma, 42%.

Acesse no site de origem: [Cai proporção de mulheres no topo do serviço público \(EM, 18/08/2014\)](#)