

A linguagem como instrumento de inclusão social



Os admiradores da escritora Rachel de Queiroz pouco sabem da discriminação que ela sofreu, ao tentar ingressar pela primeira vez na Academia Brasileira de Letras. E essa discriminação se baseou, por incrível que pareça, na língua portuguesa. Esse episódio nos serve de exemplo para

a reflexão proposta pelo Projeto de Lei nº 306, de 2005, da senadora Serys Slhessarenko.

Não obstante a Academia Brasileira de Letras ter tido em seus quadros intelectuais de primeira grandeza, até 1977 havia uma resistência de ferro à entrada de uma mulher naquela casa. Havia, mesmo, a alegação de que a expressão “brasileiros natos”, dos estatutos, era o impeditivo para o ingresso de uma “brasileira”. Por décadas (desde a fundação, mas, particularmente, desde 1930, quando a escritora Amélia Beliváqua propôs seu ingresso na ABL), essa “questão gramatical” impediu a entrada de mulheres na Casa de Machado de Assis.

Não é sem razão que a linguagem inclusiva tem-se revelado um instrumento poderoso na luta contra a discriminação que sofrem as mulheres. O esforço para que homens e mulheres recebam tratamento não-discriminatório se baseia no fato de que a linguagem corrente se mostra excludente em diversos pontos. Na administração pública, em particular, essa discriminação se revela, com frequência, nas oportunidades em que são listados e discriminados os cargos a serem ocupados.

Pelo projeto da senadora Serys Slhessarenko (PT-MT), os nomes dos cargos, empregos, funções e outras designações que recebam os encargos públicos da administração pública brasileira civil e militar terão a flexão do respectivo gênero de acordo com o sexo do ocupante ou da ocupante. Igualmente, patentes, postos e graduações das Forças Armadas terão a flexão do respectivo gênero de acordo com o sexo do respectivo ou da respectiva ocupante. A medida valerá inclusive para editais de concursos, cédulas eleitorais e demais instrumentos de seleção pública ou votação que obedecerão ao disposto na lei.

Embora possa suscitar alguma polêmica, o projeto de lei vem em boa hora, pois, atualmente, os cargos são descritos no

gênero masculino, apoiando-se nos costumes e nas instruções das gramáticas normativas. Basta uma simples consulta a um edital de concurso público para se verificar essa falta de sintonia entre o tratamento formal e a realidade do serviço público:

O Procurador-Geral da República, com base no art. 127, § 2º, da Constituição Federal, e nas disposições da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, faz saber que estarão abertas, pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação do presente edital, as inscrições para o 21º Concurso Público para Provimento de Cargos de *Procurador da República*, nos termos seguintes: (...) (grifo nosso). (Fonte: EDITAL Nº 06/2004, da Procuradoria Geral da República).

Esse exemplo evidencia uma prática da fala e da escrita corriqueiras, aceitas e recomendadas pelas gramáticas normativas: o masculino funciona como se fosse a designação geral, universal, incluindo ambos os gêneros, masculino e feminino.

No que diz respeito às Forças Armadas, do quadro de postos (art. 16 da Lei 6.880, de 9 de dezembro de 1980) constam nomes no masculino, como *Capitão-de-Mar-e-Guerra*, *Capitão-de-Fragata*, *Capitão-de-Corveta*, *Capitão-Tenente* (Marinha); *Coronel*, *Tenente-Coronel* (Exército); *Coronel*, *Tenente-Coronel* (Aeronáutica). No círculo de *Cabos* e *Soldados*, os nomes listados estão igualmente no gênero masculino (*Soldado*, *Marinheiro*, *Taifeiro*). Os únicos nomes aplicados aos dois gêneros, com mudança apenas do artigo, seriam *Recruta*, *Major* e *Tenente*.

Outro exemplo claro da discriminação perpetrada contra as mulheres, no âmbito das Forças Armadas, está no inciso V, do art. 13, da Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997, ao determinar que: as Oficiais do atual Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais serão posicionadas (...), sendo as atuais *Segundos-Tenentes* promovidas ao posto de *Primeiro-Tenente* do novo Corpo ou Quadro. (grifo nosso.)

Mesmo no campo político-eleitoral, no qual as mulheres já conquistaram espaço há mais tempo, com a força da votação popular, há resistências em se empregar o gênero feminino. Isso é o que demonstra a Resolução nº 20.666, de 13 de junho de 2000, do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), para fixar uma determinação que já se encontrava em lei, e obrigar os Tribunais Regionais Eleitorais a flexionarem o gênero dos candidatos e das candidatas a cargos eletivos.

O imperativo de se adotar um novo marco normativo decorre também do efeito de inércia provocado pelas instruções gramaticais. Estas indicam, por exemplo, que havendo dois termos associados, um no feminino, outro no masculino, o plural será feito no masculino. Assim sendo, se, em uma sala de aula de 40 pessoas, houver 35 do sexo feminino e 5 do sexo masculino, o plural será *alunos*.

Além disso, ao discorrer sobre a formação dos gêneros em língua portuguesa, as gramáticas fazem afirmações como a que se segue, de autoria do renomado Celso Cunha (*Nova Gramática do Português Contemporâneo, 1985*): O masculino é o termo não marcado; o feminino, o termo marcado.

O que representa essa afirmação para aqueles que escrevem as leis e os regulamentos, inclusive os nomes dos cargos públicos? Que eles poderiam sempre listar os cargos pelo masculino. Mas qual a consequência disso para o imaginário que se constitui na sociedade em torno das carreiras do serviço público? Que existem apenas *procuradores, auditores, consultores, capitães, médicos, advogados, juízes...* e assim por diante, sempre no masculino, quando, na verdade, existem, também, *procuradoras, auditoras, capitãs, médicas, advogadas, juízas...* Por isso, o art. 5º do projeto de lei da Senadora Serys propõe que, ao lançar mão das instruções contidas em estudos, tratados ou descrições da língua portuguesa, far-se-á sempre com a observância dos princípios da linguagem inclusiva, com menção aos gêneros feminino e masculino, obrigatoriamente, mesmo nos casos de pluralização.

Essa providência se faz tanto mais necessária ao observarmos que a norma já existente sobre o tema, a Lei nº 2.749, de 2 de abril de 1956, remete aos *tradicionais preceitos pertinentes ao assunto consagrados na lexeologia do idioma*. Por isso, mesmo ao determinar que o gênero gramatical do nome do cargo deva acompanhar o sexo *do funcionário a quem se refira*, ao remeter aos preceitos tradicionais, abre a possibilidade de se empregarem regras que guardam conotação discriminatória. Por isso mesmo, o projeto de lei propõe revogar explicitamente tal norma, como proposto no art. 6º do projeto de lei da senadora.

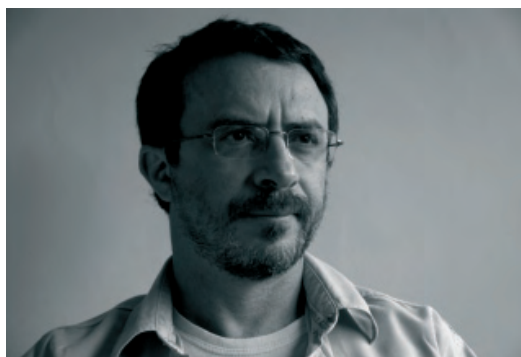
As resistências à adoção de uma linguagem inclusiva, não sexista, vêm da crença de que tais nomes são da *natureza* da língua, e que, portanto, seria artificial tentar alterar tal situação por intermédio de uma lei. Contra esse argumento é necessário lembrar que a língua é, sim, um construto que depende da intervenção da sociedade, dos falantes; e que varia segundo o tempo e o espaço, e até mesmo segundo a geração de usuários dessa língua.

Se é verdade que a língua não é a causadora da discriminação contra as mulheres, também é certo que ela é o meio pelo

qual circulam os valores da sociedade. E se essa sociedade foi ou continua sendo discriminatória, tal exclusão está marcada na língua, nos nomes e até nos pronomes. No estado da Flórida, nos EUA, foi aprovada uma instrução para revisar todas as leis existentes, para delas expurgar qualquer caráter discriminatório. Após migrar para o meio eletromagnético todas as normas editadas entre 1822 e 1997, foi feita uma pesquisa para localizar a presença de marcadores de exclusão das mulheres. Foram encontradas 4.389 ocorrências para *his* (pronome possessivo masculino), e nenhuma ocorrência para *hers* (pronome possessivo feminino), como constata o artigo de Pamela Martin e James Mckee, intitulado *Gender Neutralizing State Laws* (<http://www.ncsl.org/programs/legman/legalsrv/voll3No1.htm>).

Ao manter a nomenclatura dos cargos no masculino, o Estado cria, reforça e pereniza uma visão obsoleta da sociedade, quando apenas homens tinham acesso a esses cargos públicos. Mas as mulheres já conquistaram, ao longo dos últimos cem anos, diversas posições no cenário da educação e da Administração Pública, sem que isso se refletisse nos nomes dos cargos: em 1874, ganharam o direito de freqüentar universidades; em 1932, o de votar e ser votadas; em 1980, de ingressar nas Forças Armadas.

Neste momento em que são irreversíveis as conquistas femininas em todos os campos, seria um anacronismo inaceitável que o Estado brasileiro continuasse a reforçá-la, por intermédio de suas leis e regulamentos do serviço público. Lembremo-nos, para levantar um argumento final, que a nossa Lei Maior manda *promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação* (art. 3º, inciso IV).



João Bosco Bezerra Bonfim é consultor legislativo do Senado Federal, mestre e doutorando em Linguística pela UnB.