

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO**

MARIANA PICCOLI LERINA

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA MAGISTRATURA BRASILEIRA:
Ocupação feminina nos Tribunais e Ações Afirmativas**

São Leopoldo

2022

MARIANA PICCOLI LERINA

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA MAGISTRATURA BRASILEIRA:
Ocupação feminina nos Tribunais e Ações Afirmativas**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

Orientador: Prof. Dr. Roger Raupp Rios

São Leopoldo

2022

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD
NÍVEL MESTRADO

A dissertação intitulada: “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA MAGISTRATURA BRASILEIRA: Ocupação feminina nos Tribunais e Ações Afirmativas”, elaborada pela mestrande Mariana Piccoli Larina, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO.

São Leopoldo, 20 de dezembro de 2022.


Prof. Dr. Anderson Vichinkeski Tetzelm,
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca Integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dr. Roger Raupp Rios Participação por Webconferência

Membro: Dra. Paula Pinhal Castro Participação por Webconferência

Membro: Dra. Jania Maria Lopes Saklaniha Participação por Webconferência

RESUMO

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental cujo objetivo precípua é identificar, no contexto das políticas públicas, as ações afirmativas e como estas medidas podem contribuir à eliminação da discriminação das mulheres na magistratura brasileira. Tendo como parâmetro inicial o “Diagnóstico de participação feminina no Poder Judiciário”, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2019, a par de outros levantamentos correlatos, examina-se a sub-representatividade feminina à medida em que a juíza progride na carreira. A partir da problematização da diferença e da questão da identidade, que conduz as mulheres à situação de desvantagem em espaços de poder, assim como pela problematização dos pilares sobre os quais se estabelece a construção dos estereótipos de gênero e da divisão sexual do trabalho, investigam-se as barreiras que impedem e/ou dificultam a ascensão das magistradas nos Tribunais. Com esse exame, e passando por uma breve exposição sobre o instituto das Ações Afirmativas, o estudo norteou-se pela pretensão de responder ao seguinte problema: Quais ações afirmativas e de que maneira podem contribuir à superação da discriminação das magistradas brasileiras na ocupação de cargos de gestão e no acesso ao segundo grau de jurisdição e aos Tribunais Superiores e de instância Extraordinária? O estudo sugere a adoção de políticas de cotas para ocupação dos espaços de poder e de decisão, bem como dos cargos de maior visibilidade política, como forma de conferir representatividade feminina nestes locais, além de ações para promoção da diversidade e flexibilização de normas relacionadas às metas de produtividade e à promoção na carreira. Tais medidas não estarão imunes a críticas, mas se acredita que podem ser o meio de reestruturar o Poder Judiciário em matéria de participação feminina.

Palavras-chave: discriminação; gênero; magistratura; ações afirmativas.

ABSTRACT

This is a bibliographic and documentary research whose main objective is to identify, in the context of public policies, affirmative actions and how these measures can contribute to the elimination of discrimination against women in the Brazilian judiciary. Having as an initial parameter the "Diagnosis of female participation in the Judiciary", carried out by the National Council of Justice in 2019, along with other related surveys, the female under-representation is examined as the judge progresses in her career. From the questioning of difference and the question of identity, which leads women to a situation of disadvantage in spaces of power, as well as the questioning of the pillars on which the construction of gender stereotypes and the sexual division of labor are established, investigate the barriers that impede and/or hinder the rise of female magistrates in the Courts are highlighted. With this examination, and going through a brief exposition on the institute of Affirmative Actions, the study was guided by the intention to answer the following problem: What affirmative actions and in what way can they contribute to overcoming the discrimination of Brazilian magistrates in the occupation of positions directives and access to the second degree of jurisdiction and to the Superior and Extraordinary Courts? The study suggests the adoption of quota policies to occupy spaces of power and decision, as well as positions of greater political visibility, as a way of conferring female representation in these places, and also as actions to promote diversity and flexibilization of norms related to the productivity goals and career advancement. Such measures will not be immune from criticism, but it is believed that they can be the means of restructuring the Judiciary in terms of female participation.

Key-words: discrimination; genre; judiciary; affirmative actions.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade média dos magistrados no ano de ingresso, por ano de ingresso.....	51
Gráfico 2 - Número de magistrados segundo ano de ingresso, por sexo.....	51
Gráfico 3 - Percentual de magistrados segundo ramos de Justiça, por sexo.....	52
Gráfico 4 - Percentual de magistrados segundo tipo de carreira, por sexo	52
Gráfico 5 - Percentual de magistrados segundo estado civil e percentual de magistrados segundo sexo e estado civil	54
Gráfico 6 - Percentual de magistrados que possuem e não possuem filhos, segundo sexo.....	54
Gráfico 7 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte de outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher.....	55
Gráfico 8 - Percentual de magistradas segundo o grau de dificuldade nos processos de remoção e promoção na carreira em comparação com os magistrados, por ramo de Justiça	56
Gráfico 9 - Percentual de magistradas segundo a identificação de efeito da carreira na vida pessoal em comparação com os magistrados, por ramo de Justiça	57
Gráfico 10 - Percentual de Magistradas no Poder Judiciário	60
Gráfico 11 - Percentual de Magistradas por cargo no Poder Judiciário	60
Gráfico 12 - Percentual de Magistradas na Justiça do Trabalho	61
Gráfico 13 - Percentual de Magistradas por cargo na Justiça do Trabalho	62
Gráfico 14 - Percentual de Magistradas nos Tribunais Superiores	63
Gráfico 15 - Percentual de Magistradas por cargo nos Tribunais Superiores	63
Gráfico 16 - Faixa Etária. Magistradas Trabalhistas.....	64
Gráfico 17 - Estado Civil. Magistradas Trabalhistas.....	65
Gráfico 18 - Quantidade de filhos. Magistradas Trabalhistas	65
Gráfico 19 - Composição das Comissões e Bancas de Concursos de acordo com o gênero por ramo de Justiça.....	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Medidas voltadas à inclusão e afirmação das mulheres magistradas... 109

LISTA DE SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental.
AJUFE	Associação dos Juízes Federais do Brasil
CEDAW	Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres
CF	Constituição Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CIDH	Corte Interamericana de Direito Humanos
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
ENFAM	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
ENAMAT	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
TJPA	Tribunal de Justiça do Pará
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região
UNSD	United Nations Statistical Division

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO: DO CONCEITO JURÍDICO DE DISCRIMINAÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO	16
2.1 Conceito jurídico de discriminação e critérios proibidos de discriminação	17
2.1.1 Conceito jurídico de discriminação	17
2.1.2 Critérios proibidos de discriminação	22
2.1.3 Discriminação direta	25
2.1.4 Discriminação indireta	28
2.2 Discriminação por motivo de sexo	31
2.2.1 Igualdade de gênero e movimento feminista	33
2.2.2 Estereótipos de gênero e divisão sexual do trabalho	35
2.2.3 Proteção jurídica à mulher e a crítica feminista	42
3 OCUPAÇÃO DAS MULHERES NA MAGISTRATURA BRASILEIRA E AÇÕES AFIRMATIVAS	45
3.1 Incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário e diagnósticos sobre a participação feminina e a magistratura brasileira: apresentação dos dados acerca da sub-representatividade feminina	47
3.1.1 Fatores promotores de desigualdades na magistratura brasileira	71
3.1.2 O papel do Poder Judiciário na promoção da igualdade de gênero	82
3.2 Políticas públicas e Ações Afirmativas	88
3.2.1 Origem e conceito de Ações Afirmativas	91
3.2.2 Ações Afirmativas no direito brasileiro	95
3.2.3 Medidas possíveis e necessárias para superar a sub-representatividade feminina na magistratura brasileira	100
4 CONCLUSÕES	107
REFERÊNCIAS	112

1 INTRODUÇÃO

A temática envolvendo direitos de igualdade está presente desde o marco das discussões acerca dos direitos fundamentais evidenciado a partir das lutas contra o Estado Absolutista, embora o Código de Hamurabi (1689 a.C) já contasse com disposição acerca da igualdade à supremacia das leis em relação aos governantes. Contudo, o princípio da igualdade, na sua acepção formal tal como a conhecemos hoje, tem sua origem em momento histórico mais recente, sendo fruto da Revolução Francesa, que culminou com a Constituição da França de 1791 (MORAES, 2000, p. 24).

Em matéria de proteção jurídica das mulheres, as primeiras discussões identificam-se com a Reivindicação dos Direitos da Mulher, documento considerado fundador do feminismo, publicado em 1792, de autoria da inglesa Mary Wollstonecraft, que denunciou “*os prejuízos trazidos pelo enclausuramento feminino na exclusiva vida doméstica e pela proibição do acesso das mulheres a direitos básicos, em especial à educação formal*” (MORAES, 2016, Prefácio), que não tinham sido considerados na concepção da Constituição Francesa, a qual não incluía as mulheres como sujeito de direitos.

No ano anterior, Olympe de Gouges igualmente protagonizou a busca pela inclusão das mulheres à categoria de cidadãs, quando, em 1791, publicou a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, propondo não só o direito à igualdade, mas à educação, ao voto, à propriedade privada e o acesso a cargos públicos (MORAES, 2016, Prefácio)

Portanto, a busca pela representatividade feminina na ocupação de espaços de poder e, ainda, a revisão dos estereótipos ligados à figura da mulher são questões debatidas há séculos, que puderam contar com amparo jurídico mais recentemente, nas décadas de 60 e 70, marcadas por movimentos feministas, culminando com a instituição do Ano Internacional da Mulher, pela ONU, em 1975. Este movimento possibilitou que, em 1979, fosse aprovada a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, internalizada pelo Brasil em 1992, considerado o primeiro documento internacional de proteção aos direitos da mulher, precedido pela Declaração Sobre Eliminação da Violência Contra a Mulher de 1993 e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher em 1994. Também se destacam a Declaração

e Programa de Ação de Viena, de 1993, e a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, de 1995, além de, no caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988 ser um relevante marco na consolidação de ideais de igualdade e desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária.

Se por um lado é certo considerar que, no plano normativo, os direitos das mulheres contam com documentos expressivos, por outro não há como imaginar o alcance de igualdade de gênero sem trilhar o caminho que levará as mulheres a este patamar, o que envolve a reformulação das bases sobre as quais a sociedade está hoje estruturada, fator que conduz à sub-representatividade feminina em determinados espaços, especialmente os ligados à vida pública, e, assim, à vida laboral.

A representatividade feminina no mercado de trabalho e nas carreiras públicas é tema objeto de estudo e exame há alguns anos no Brasil. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística recentemente se voltou à análise das condições de vida das mulheres segundo parâmetros disponibilizados pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Division - UNSD), quando, em 2018, publicou a primeira edição do estudo que tem por objetivo identificar as desigualdades de gênero a partir de indicadores relacionados às temáticas estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos; educação; saúde e serviços relacionados; vida pública e tomada de decisão; e direitos humanos das mulheres e meninas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2021a).

Tal estudo, que teve sua segunda edição publicada em 2021, fornece dados essenciais para o exame e enfrentamento da ocupação feminina e a evolução na carreira, seja na iniciativa privada, seja no serviço público, além de traduzir em percentuais o grau de envolvimento das mulheres com trabalho doméstico em comparação com os homens, o que também impacta na formação, no desenvolvimento e na profissionalização das mulheres, além de influenciar nas oportunidades e escolhas relacionadas à ocupação de cargos que exigem maiores responsabilidades funcionais.

Na mesma linha de construir caminhos para exame e combate das questões de gênero, especialmente em matéria de proteção jurídica da mulher, o Conselho Nacional de Justiça, em 05/09/2018, instituiu a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, por meio da Resolução 254/2018, na

qual previu, entre outras, regra específica sobre a violência institucional contra as mulheres (artigo 9º), além de, no artigo 10, estabelecer que os órgãos do Poder Judiciário devem adotar “*mecanismos institucionais para coibir a prática de ato que configure violência ou que possa atingir os direitos à igualdade de gênero*” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), 2018b).

A par de tal Ação Judiciária, na mesma data, por meio da Resolução 255, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) também instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por meio da qual estabeleceu o dever de todos os ramos e unidades do Judiciário adotarem medidas “tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional”, inclusive com incentivo à “participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais” (artigo 2º). (CNJ, 2018a).

Não obstante, em 2018, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) realizou levantamento de dados e divulgou um estudo (Perfil Sociodemográfico dos Magistrados (CNJ, 2018a), a partir do qual se verificou que as mulheres representam 38% da magistratura, sendo que a Justiça do Trabalho é a que conta com o maior percentual de profissionais do sexo feminino (47%), seguida da Justiça Estadual (36%) e da Justiça Federal (32%).

Quando voltado ao exame na progressão da carreira, o levantamento diagnosticou que as mulheres representam 44% dos cargos de juiz substituto e 39% dos cargos de juiz titular, sendo que, no âmbito do segundo grau de jurisdição, este percentual reduz para 23%.

No âmbito dos Tribunais Superiores a desigualdade é ainda mais expressiva. No ano do levantamento realizado pelo CNJ, o Supremo Tribunal Federal contava com duas ministras de um total onze ministros; naquele ano (2018), ainda, os Plenários do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho eram compostos, cada um, por seis mulheres, de um total de 33 ministros em cada casa. No Tribunal Superior Eleitoral a representação feminina era de dois cargos no total de sete ministros.

O diagnóstico revela, portanto, que além de haver uma desproporção no ingresso na magistratura, à medida que a juíza progride na carreira seu espaço de ocupação vai se tornando mais reduzido, observando-se uma menor

representatividade especialmente em cargos de gestão, assim como compreendidos os de administração dos Tribunais, e de maior destaque público.

Esta realidade está presente no Poder Judiciário, e em outros espaços de poder, não por mera coincidência: trata-se de uma discriminação de gênero. Partindo desta premissa, o presente estudo busca investigar os fatores que conduzem ao impacto desproporcional em relação às mulheres no acesso a cargos de gestão e no acesso aos Tribunais com vistas a oferecer respostas ao papel do Judiciário, enquanto parte da estrutura do Estado, responsável por garantir a igualdade e a inclusão social, a partir de um olhar voltado à identificação de vulnerabilidades e sua eliminação por meio de políticas públicas.

Para tanto, a pesquisa passa pela compreensão dos fatores responsáveis pelo tratamento desigual das mulheres, considerando que a implementação de deveres positivos com vistas à inclusão das mulheres demanda a reestruturação das instituições em matéria de distribuição de recursos, a par de demandar a compreensão da mulher, na sua subjetividade, sobre sua identidade, sobre seu papel e, em especial, sobre sua capacidade e importância na ocupação destes espaços de poder.

Além disso, a pesquisa investiga o tratamento discriminatório ao qual estão sujeitas as mulheres, a partir do exame dos estereótipos de gênero e da divisão sexual do trabalho, que afastam as profissionais de determinadas tarefas e de determinados espaços de poder como resultado da assunção de certos papéis sociais fruto de uma imposição cultural, política e, por vezes, jurídica.

Neste contexto, objetivou-se explorar como o patriarcado, cujos dogmas e valores são pilares que sustentam a constituição das sociedades organizadas, atua para dar o contorno destas falsas generalizações relacionadas ao feminino, investigando, como contraponto, o papel do movimento feminista neste cenário.

Ainda, a pesquisa buscou demonstrar e compreender o que conduz à discriminação das mulheres no âmbito do Poder Judiciário, em especial, na ocupação de cargos de gestão e de maior destaque.

Para tanto, a pesquisa parte da premissa de que as mulheres são discriminadas em espaços de poder, em especial no Poder Judiciário, hipótese esta decorrente da sub-representatividade verificada, em especial, no “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário”. Esta discriminação não necessariamente ocorre de maneira direta e explícita, mas especialmente como decorrência de

circunstâncias de cunho sociocultural e político que determinam padrões de comportamento e cursos de vida das mulheres, afastando-as dos processos de tomadas de decisão, além de prejudicar a participação feminina, mesmo quando há espaço, diante da sobrecarga de tarefas e obrigação à qual estão sujeitas por força dos estereótipos de gênero.

Nesta linha, também é hipótese do estudo que os estereótipos de gênero são as causas da discriminação das mulheres no âmbito do Poder Judiciário, os quais também são responsáveis pela divisão sexual do trabalho, que confere contornos aparentemente naturais no sentido de que as mulheres teriam atributos biológicos e natos que lhes daria talentos e dons para determinadas atividades funcionais.

Fixadas as premissas, a pesquisa tem por pretensão responder ao seguinte problema: Quais ações afirmativas e de que maneira podem contribuir à superação da discriminação das magistradas brasileiras na ocupação de cargos de gestão, assim compreendidos os de administração dos Tribunais, e no acesso ao segundo grau de jurisdição e aos Tribunais Superiores e de instância Extraordinária?

Para responder este questionamento, a pesquisa passa pela problematização da diferença e da questão da identidade, que se relacionam com fatores que conduzem indivíduos, e, no caso específico deste estudo, mulheres à situação de desvantagem em espaços de poder, assim como passa pela problematização dos pilares sobre os quais se estabelece a construção dos estereótipos de gênero e da divisão sexual do trabalho.

A par dessas questões e a partir do exame dos dados do Censo do Poder Judiciário de 2013, do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018, do Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário de 2019, da pesquisa sobre Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura de 2020, todos realizados pelo CNJ, bem como dos dados da pesquisa sobre a participação feminina na Magistratura Federal de 2017, realizada pela AJUFE Mulheres, e da pesquisa sobre Dificuldades na Carreira da Magistratura de 2019, realizada pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho; pretende-se compreender os fatores que levam à circunstância de desigualdade na magistratura brasileira como forma de identificar em que ponto a sub-representatividade feminina se insere no espectro de abrangência do Direito Antidiscriminatório e, via de consequência, do sistema jurídico que ampara a instituição de Ações Afirmativas.

Contudo, é importante esclarecer que foi estabelecido um recorte no estudo que volta a pesquisa para as circunstâncias de discriminação de mulheres que já ingressaram na instituição, optando-se por não enfrentar interseccionalidades, porquanto envolvem situação de discriminação que inclusive impede o acesso à carreira, como é o caso das mulheres negras.

A pesquisa adota o método dedutivo de abordagem, partindo do fato de que as mulheres compõem uma minoria em decorrência da circunstância de desvantagem à qual historicamente estão sujeitas. Sendo as mulheres parte dos grupos minoritários, a pesquisa passa pelo exame de um universo mais restrito que é a ocupação feminina no Poder Judiciário, culminando com a investigação de quais e de que forma políticas públicas podem contribuir para eliminar a desigualdade de gênero no âmbito da magistratura brasileira.

Como método de procedimento, a pesquisa adota especialmente a metodologia monográfica, porquanto o estudo percorre o exame de conceitos, reflexões e critérios próprios do Direito da Antidiscriminação, busca a compreensão dos estereótipos de gênero e da divisão sexual do trabalho.

Além disso, também adota o método histórico, na medida em que se problematiza o papel do patriarcado como determinante a afastar as mulheres de espaços de poder e de processos decisórios, trazendo como contraponto a influência da teoria feminista para desconstrução das generalizações próprias de um sistema hierarquizado, que tem em seu topo o homem.

Para trazer subsídios à compreensão dos fatores que geram a desigualdade de gênero no âmbito do Poder Judiciário, a pesquisa se vale do método de exame dados, obtidos nos levantamentos já realizados tanto pelo CNJ, quanto pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM) e pela AJUFE Mulheres.

Ainda, o estudo adota como técnica a pesquisa bibliográfica em livros e artigos, a par de pesquisa sobre a normativa que regula as matérias jurídicas concernentes ao trabalho, bem como examina julgados que possam servir de referência ao objetivo geral do estudo.

Pontua-se que o estudo concerne à Linha de Pesquisa 2 (Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização) do Programa de Pós-graduação em Direito da Unisinos, porquanto os temas relacionados à promoção da equidade e da

diversidade são inerentes ao constante desenvolvimento do sistema de proteção jurídica que compõe o Direito da Antidiscriminação. Além disso, o objeto de estudo enfrenta a questão da desigualdade de gênero como demanda própria do neoconstitucionalismo, que fundamenta o papel do Estado como agente promotor da igualdade não apenas na sua vertente formal, mas também na sua dimensão substantiva e, portanto, abarca o dever de prestações positivas para transformação e redistribuição de recursos e espaços com amparo não apenas no ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional, como em normas internacionais e de caráter universal.

A presente dissertação foi estruturada em dois capítulos. Inicialmente, aborda-se o Direito Antidiscriminatório, passando por reflexões teóricas sobre o que é discriminação, os fatores injustos e determinantes ao tratamento desproporcional, bem como algumas de suas dimensões de ocorrência. Em seguida, quanto à problematização da questão da igualdade de gênero, o estudo busca expor a compreensão da formação das características identitárias, bem como dos estereótipos de gênero e da divisão sexual do trabalho, passando por reflexões sobre a criação do patriarcado. A pesquisa também articula a correlação da busca pela igualdade de gênero com o movimento feminista.

Em um segundo momento da pesquisa, a partir do exame de dados, buscou-se compreender os fatores que geram a discriminação de gênero na magistratura brasileira, em especial, quanto ao alcance de cargos de gestão e ao acesso aos Tribunais. Ao final, pelo exame do instituto das Ações Afirmativas e partir da implementação de políticas públicas, busca-se fornecer uma resposta à discriminação da mulher magistrada.

2 DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO: DO CONCEITO JURÍDICO DE DISCRIMINAÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO

O Direito da Antidiscriminação se trata de um uma disciplina jurídica inerente ao Direito Constitucional, cuja origem está relacionada às lutas das minorias por maior proteção jurídica e inclusão social, que trabalha com dois elementos, quais sejam, a igualdade e a discriminação.

Tal campo de estudo constitui um sistema com vistas à eliminação de tratamentos diferenciados com base em critérios injustos e redistribuir recursos e poderes, o que passa pela necessária reestruturação da sociedade e das relações a partir de bases por meio das quais se alcance a efetiva igualdade material entre grupos e indivíduos. Situa-se no contexto do Direito Constitucional, porquanto opera no âmbito dos direitos fundamentais, além de assegurar a promoção da igualdade e da diversidade, vinculadas à constituição de uma sociedade justa, livre e solidária, valores estes inerentes ao Estado Democrático de Direito e ao papel do Estado na promoção de direitos sociais.

A partir desta perspectiva, sob o ponto de vista jurídico, o Direito da Antidiscriminação é responsável pelo desenvolvimento e pela manutenção de um sistema de proteção estabelecido sobre dois pilares, quais sejam, (i) as leis antidiscriminatórias são meio de proteção das liberdades individuais, bem como promoção de direitos sociais e políticas de inclusão, no que se identifica a racionalização do poder estatal; (ii) as regras protetivas visam à dignidade da pessoa humana e à cidadania igualitária, e operam no espaço público e no espaço privado, sendo este último espectro de abrangência essencial à superação dos estereótipos de gênero que serão abordados mais adiante (MOREIRA, 2020, p. 51-52).

A atuação deste ramo de estudo, para tanto, parte de algumas premissas básicas, a saber, (i) a história da humanidade e de constituição das sociedades é marcada pela dominação de determinados indivíduos e uns grupos sobre outros, a partir do que se estabeleceram padrões representativos de poder em sistemas hierarquizados; (ii) este sistema de dominação e padronização produziu e produz desigualdades, pelo que se identificam grupos vulneráveis que demandam proteção especial para superação de desvantagens estruturais, que promovem a discriminação por seus mais diversos fatores, cuja proibição encontra amparo justamente no Direito da Antidiscriminação; (iii) o princípio da igualdade na sua

acepção liberal e, portanto, meramente formal não é suficiente para superar estas desvantagens, nem reestruturar a sociedade e as relações, de maneira a evitar a discriminação, tampouco se presta a legitimar políticas de promoção da diversidade e inclusão social (MOREIRA, 2020, p. 52-53).

Tais premissas é que nortearão a presente pesquisa a fim de que seja possível compreender a circunstância de discriminação das mulheres e a necessidade de ações positivas como forma de estabelecimento da condição de igualdade material no âmbito da ocupação feminina de cargos na magistratura brasileira. Para tanto, necessário se faz o domínio do conceito jurídico de discriminação, bem como a compreensão do espectro de abrangência dos critérios proibidos de discriminação, a contextualização da igualdade de gênero na estrutura do direito da antidiscriminação e a participação do movimento feminista nesse debate.

2.1 Conceito jurídico de discriminação e critérios proibidos de discriminação

O conceito jurídico de discriminação traz em seu bojo a assimilação de quais condutas e quais violações são consideradas para fins de proteção do sistema do direito da antidiscriminação, assim como a compreensão dos critérios proibidos de discriminação permite aferir quais os fatores que são relevantes para esse sistema protetivo. A partir da compreensão dessas designações, o presente estudo também trata de espécies de discriminação como forma de expor que tanto condutas intencionais, como não intencionais são relevantes para o sistema protetivo da antidiscriminação. Estes pontos são a seguir tratados.

2.1.1 Conceito jurídico de discriminação

A discriminação deve ser compreendida como a conduta omissiva ou comissiva contra indivíduos ou grupos em afronta ao direito de igualdade e, por se tratar de omissão ou ação no plano concreto, ultrapassa a circunstância de preconceito que está atrelada a “percepções mentais negativas em face de indivíduos ou de grupos socialmente inferiorizados” (RIOS, 2008b, p. 15).

A afronta ao direito de igualdade própria da conduta discriminatória está muito além da noção básica de organização da sociedade a partir de um ideal de

identidade genérica a todas as pessoas, haja vista que esta reduz a igualdade a um aspecto meramente formal.

A abrangência de ação da conduta discriminatória também abarca o ideal de igualdade proporcional, a qual se alcança a partir da resolução, em primeiro plano, das diferenças entre as pessoas, o que pressupõe que “as pessoas podem ser diferentes em relação a critérios relevantes para o sistema jurídico comprometido com a construção da democracia” (MOREIRA, 2020, p. 146-147), além de demandar a realização de práticas redistributivas. Além disso, abarca os ideais de igualdade de oportunidade e de igualdade de resultados, compreendendo-se o primeiro ideal como aquele que estabelece igualdade de condições iniciais para que as pessoas possam alcançar seus objetivos, e o segundo como o que justifica a adoção de medidas estatais para contrabalançar os resultados desiguais da operação da discriminação em instituições públicas e privadas, tema que será aprofundado mais adiante nesta pesquisa (MOREIRA, 2020, p. 153-156).

Portanto, quando se aborda a discriminação, há que se observar que não se trata de mera violação de direito de igualdade sob o ponto de vista formal. Ao revés, compreendem-se neste contexto todas as condutas que tenham por efeito afastar do sistema protetivo pessoas e grupos vulneráveis, conforme conceito a ser verificado, seja no seu sentido mais amplo, seja no sentido mais estrito, a depender do contexto em que empregado o termo discriminação.

Resurrección (2017, p. 16) aponta, inicialmente, para a compreensão da discriminação como tratamento diferenciado sem qualquer conotação positiva ou negativa, qualificação que seria possível ao tratar a discriminação como ato arbitrário e, no polo oposto, como ato positivo. Neste contexto, apenas a discriminação arbitrária pode ser tida como uma diferenciação desfavorável e, portanto, injustificada.

Esta compreensão é importante, pois, em ações para promoção da diversidade, por exemplo, uma das alternativas poderá ser a utilização de tratamento diferenciado a determinados indivíduos, sem que isso possa ser entendido como ato injusto. Nesta hipótese, naturalmente, deverão estar presentes critérios objetivos de razoabilidade, que justifiquem o tratamento diferenciado, sempre tendo como premissa básica o fato da igualdade enquanto reivindicação fundamental contra privilégios de nascimento e *status* típicos das sociedades hierárquicas (RESURRECCIÓN, 2017, p. 11).

É bem verdade que não há consenso na literatura jurídica quanto a esta percepção, pois há quem entenda que a discriminação é necessariamente um ato negativo, que pressupõe uma violação, seja no sentido amplo, seja no sentido estrito do princípio geral de igualdade (RESURRECCIÓN, 2017, p. 16-18). Contudo, admite-se que, embora o termo discriminar possa ser empregado como uma ação ligada à classificação, “hoje, o termo discriminar tem conotações claramente negativas, pois sugere que alguém foi tratado de forma arbitrária” (MOREIRA, 2020, p. 326). Esta conduta arbitrária será aquela que aponta para uma reprovação jurídica, necessariamente, em atenção aos prejuízos causados aos que recebem tratamentos desiguais. (RIOS, 2008a, p. 696).

O Direito Internacional dos Direitos Humanos igualmente confere importantes parâmetros para compreensão jurídica da discriminação. A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher preveem respectivamente que:

Artigo I

1. Nesta Convenção, a expressão ‘discriminação racial’ significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública. (Decreto 65.810 de 8 de dezembro de 1969)

Artigo 1º

Para os fins da presente Convenção, a expressão ‘discriminação contra a mulher’ significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (Decreto 4.377 de 13 de setembro de 2002, BRASIL, 2022).

A Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, da mesma forma, estipula o conceito de discriminação, fixando, ainda, os grupos abarcados pelos critérios proibidos de discriminação:

Artigo 1 Para os efeitos desta Convenção:

1. Discriminação é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

A discriminação pode basear-se em nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idioma, religião, identidade cultural, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, estado de saúde física ou mental, inclusive infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, OEA, 2013).

Além disso, de acordo com o Parecer Consultivo 24 de 24 de novembro de 2017, da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH, 2017), o conceito de discriminação pode ser extraído, a par das Convenções anteriormente transcritas, da Convenção Interamericana sobre Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas; da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência; da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Conexas de Intolerância; bem como do Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas, definindo que discriminação é:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em certos motivos, como raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra índole, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou qualquer outra condição social e que tenham por objeto ou por resultado anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais de todas as pessoas (CIDH, 2017, p. 32).

O artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos também prevê critérios segundo os quais o tratamento diferenciado é entendido como discriminação, neste contexto compreendendo raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa.

A discriminação abarca condutas de caráter omissivo quando as instituições “não tomam medidas necessárias para que pessoas de diferentes grupos estejam

reassentadas nos seus quadros”, bem como regras e mecanismos aparentemente neutros, mas que resultam tratamento desigual com base em critérios que não podem ser juridicamente ou moralmente justificados (MOREIRA, 2020, p. 326-327).

A par das definições anteriores, a discriminação pode ser compreendida, no contexto em que praticada, como um fenômeno intragrupo, em que há tratamento diferenciado injusto entre os indivíduos, os quais, contudo, possuem mesmo *status* ou poder, assim como pode ser observada como um fenômeno intergrupo, quando os indivíduos que são tratados de maneira diversa pertencem a diferentes grupos em termos de *status* ou poder, e por tal razão recebem o tratamento diferenciado. (RESURRECCIÓN, 2017, p. 17). Neste aspecto se incluem as discriminações por sexo, raça, religião, entre outras.

Entende-se, portanto, a discriminação como um fenômeno negativo e injustificável, daí, inclusive, o fato de ser inconcebível o uso do termo “discriminação positiva” ou “discriminação reversa” para se referir às ações que visam à promoção da diversidade (RESURRECCIÓN, 2017, p. 17).

Além disso, quando envolver o exame de estruturas consolidadas na sociedade, deve ser compreendido como um fenômeno intergrupar, constituindo a chamada discriminação estrutural.

Desta forma, admite-se que a discriminação identifica uma conduta reprovável, sob o ponto de vista jurídico, por meio da qual o agente viola o direito de igualdade na sua acepção substantiva (RIOS, 2008b, p. 19), trazendo-se para o centro da discussão a consideração de certas premissas como o estabelecimento de diferentes critérios para distribuição de bens na sociedade; acessibilidade aos bens *versus* dever de universalizar este acesso, pois são de importância vital aos indivíduos; condição de subordinação de grupos vulneráveis e perpetuação das desigualdades diante de regras e práticas que mantenham vantagens pessoais aos grupos dominantes (MOREIRA, 2020, p. 328-329).

Nesta linha, Fredman (2011, p. 109) sustenta que todos devem ser julgados de acordo com suas qualidades pessoais, o que legitima determinadas distinções, desde que por razões justas e características relevantes, e, via de consequência, demanda identificar quais são os fatores protegidos contra a discriminação, bem como o porquê desta proteção. A estes fatores, que auxiliam também na compreensão do alcance das modalidades de discriminação, a doutrina denominou de critérios proibidos de discriminação.

2.1.2 Critérios proibidos de discriminação

A análise dos critérios proibidos de discriminação tem como finalidade identificar no ato de distinção quais fatores são ilegítimos e inaceitáveis, como raça, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiências.

Contudo, não são fatores estáticos, sendo sua consideração como tais determinada pelo contexto político e social de desenvolvimento de determinada sociedade e de constituição de sua legislação antidiscriminatória. Para compreensão desta assertiva exemplifica-se o caso do direito norte-americano, cujo desenvolvimento do direito antidiscriminatório iniciou com raça, diferentemente da União Europeia, onde as questões iniciais mais prementes para a lei da igualdade foram nacionalidade e gênero (FREDMAN, 2011, p. 110), o que se afigura compreensível diante do fato de que, na Europa, não houve a necessidade de enfrentamento da questão racial.

A identificação dos critérios está diretamente relacionada ao diálogo entre a *equal protection doctrine* e o princípio da igualdade. Tal cláusula de proteção do direito norte-americano é a que proíbe, por exemplo, que a raça do indivíduo seja critério de admissão em um espaço público (FISS, 1976), sendo possível, desde logo, observar que o parâmetro que proíbe a diferenciação se traduz em fatores pessoais, a par de outros como escolha e conduta.

Neste ponto, há que se ter presente que a igualdade que se relaciona com a cláusula de proteção em tela não é aquela concebida como uma descrição genérica da realidade, mas como um conceito normativo (ou prescritivo). Daí por que a igualdade, sob a ótica do direito antidiscriminação, não se refere a um estado de coisas que "é", mas a um que "deveria ser", constituindo-se um princípio diretivo que norteia como os seres humanos devem ser tratados (RESURRECCIÓN, 2017, p. 9).

A literatura aponta para três formas de se identificar esses fatores nos textos constitucionais ou na legislação infraconstitucional para definir o alcance dos critérios proibidos de discriminação. A primeira é por meio de uma lista exaustiva de motivos, enumerados e definidos por escolha do legislador, o que significa que a forma de discriminação é delimitada no âmbito político. A segunda forma é por meio do enquadramento no contexto de uma igualdade ampla, partindo da premissa de que todos são iguais perante a lei, sem o estabelecimento de qualquer motivo particular. Uma terceira forma, intermediária entre o primeiro e o segundo modelo, é

a previsão de uma lista não exaustiva de motivos de discriminação. Este último modelo oferece ao julgador uma descrição mínima, mas com espaço para ampliar a lista de acordo com o caso concreto (FREDMAN, 2011, p. 112).

O legislador constituinte brasileiro adotou o modelo intermediário, quando, no artigo 3º, IV, da Constituição Federal, permitiu a criação de novos parâmetros ao prever, entre os critérios proibidos de discriminação, origem, raça, sexo, cor, idade, além de “quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

A jurisprudência e a atividade interpretativa, neste particular, assumem papel relevante, pois são estas que definirão a abrangência da cláusula de proteção na valoração do princípio da igualdade. Aqui reside o grande desafio de se conferir proteção a áreas que nem sempre são consideradas hostilizadas, sobretudo em casos considerados limítrofes.

Para tanto, o processo de interpretação deverá ser capaz de sopesar situações subjetivas imutáveis e involuntárias, que dizem respeito a atributos como raça, sexo, cor e idade, condições estas inatas à pessoa e, portanto, que não podem ser determinantes no tratamento diferenciado prejudicial (RIOS, 2008b, p. 54-55). São as chamadas condições pessoais.

Contudo, há que se ter presente a atuação das chamadas “políticas de identidade” e “políticas de reconhecimento”, que questionam a aplicação da cláusula protetiva, considerando que a existência de um determinado critério pode não ser suficiente para abarcar determinada situação no espectro de abrangência do direito antidiscriminatório (RIOS, 2008b, p. 56). Da mesma forma, a doutrina chama a atenção para a multiplicidade da discriminação que identifica no tratamento prejudicial mais de um aspecto, e impõe a comparação de determinada situação a um padrão preestabelecido, postura prejudicial, pois não considera o caráter interseccional da discriminação (RIOS, 2008b, p. 60).

Daí por que as circunstâncias de imutabilidade e involuntariedade não esgotam o tema. Especificamente com relação ao requisito da imutabilidade, a doutrina alerta para a discussão sociológica entre essencialistas e construtivistas, observando que os primeiros reforçam a rigidez e a objetividade dos critérios de diferenciação, enquanto que os segundos admitem aspectos sociais e culturais presentes nas relações entre indivíduos, conferindo maior dinâmica na definição dos parâmetros (RIOS, 2008b, p. 62-64).

Neste ponto revela-se importante a compreensão da discriminação como um fenômeno intergrupar, que poderá ser determinante à identificação do tratamento diferenciado como resultado de uma conduta sistêmica.

Além das condições pessoais, a proteção dos critérios proibidos de discriminação também abarca as escolhas fundamentais, assim entendidas aquelas relacionadas a direitos fundamentais, especialmente, direitos de liberdade, como a religião, cujo atributo pode ser considerado mutável e voluntário (RIOS, 2008b, p. 65).

O ordenamento jurídico brasileiro, a par da cláusula aberta do artigo 3º, IV, da CF, por exemplo, prevê também no texto constitucional (artigo 5º, VIII), a vedação ao tratamento discriminatório por “motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política” (BRASIL, 1988), com as respectivas ressalvas, de maneira que a religião, embora não esteja inserida no espectro de abrangência do direito de igualdade, caracteriza-se como uma escolha fundamental do indivíduo e, portanto, é ilegítima como critério de diferenciação.

Desta forma, a importância da compreensão dos critérios proibidos de discriminação é identificada, especialmente, a fim de que, a partir das condições pessoais do indivíduo, das circunstâncias sociais e culturais, e, ainda, das escolhas que se correlacionam aos direitos fundamentais, seja possível identificar a situação de discriminação.

No caso específico do presente estudo, a condição imutável da mulher, inserida em um contexto de gênero, sopesadas as circunstâncias sociais e culturais, que, por força dos estereótipos de gênero próprios de um sistema hierarquizado, lhe impõem papéis que tornam restrito o amplo acesso à educação, à profissionalização e, futuramente, ao alcance da independência econômica, física e emocional, constituem um critério proibido de discriminação, que atrai a proteção do direito para retirar as mulheres da situação de violência.

A par dessas designações, a compreensão jurídica da discriminação também enfrenta condutas intencionais e não intencionais, o que a doutrina denomina de discriminação, respectivamente, direta e indireta, que serão a seguir tratadas.

2.1.3 Discriminação direta

O instituto da discriminação direta tem sua base no constitucionalismo moderno, o qual tem no seu sistema de proteção a proibição pelo tratamento desigual entre os indivíduos.

Moreira (2020) aponta que, com a passagem do constitucionalismo liberal - que tem em seu bojo a compreensão da igualdade como uma condição formal - e do constitucionalismo social - que traz a ideia de universalidade e generalidade de direitos - para o neoconstitucionalismo, opera-se uma mudança estrutural, na qual o Estado deixa de ser um ator que tem por atribuição garantir a igualdade entre todos, e passa a ser um ente responsável pela inclusão social. Isto oportuniza a relativização dos princípios de universalidade e generalidade das leis, bem como um novo olhar para a sociedade, da qual fazem parte indivíduos não uniformes, possibilitando a identificação de vulnerabilidades e de grupos minoritários.

Tal contorno revela a necessidade de criação de medidas de proteção a grupos minoritários, a partir dos critérios proibidos de discriminação, cuja identificação demanda a atuação do Estado com vistas a eliminar as vulnerabilidades.

Portanto a discriminação está ligada à ideia de tratamento desigual em relação a grupos discriminados, cuja proteção encontra eco em um sistema jurídico complexo do qual fazem parte os tratados internacionais, Constituição Federal, bem assim a legislação infraconstitucional, como o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto da Igualdade Racial, o Estatuto do Idoso e a Lei Maria da Penha, a par do papel relevante desempenhado pela jurisprudência neste contexto.

A discriminação direta identifica-se nas condutas em que o indivíduo é tratado de forma diferente e, necessariamente, prejudicial, com base em uma categoria, que é explicitamente invocada como motivo da distinção ou exclusão (RESURRECCIÓN, 2017, p. 23). O elemento que caracteriza a discriminação como direta é a intencionalidade, de forma que a conduta estabelece uma diferenciação com o propósito de prejudicar baseado em algum critério proibido de discriminação. (RIOS, 2008b, p. 89). O agir consciente do agente está necessariamente motivado por interesses que não encontram justificativa legal, ligados a falsas generalizações ou preconceitos relacionados ao indivíduo discriminado, sendo a conduta sintetizada

nas seguintes qualificadoras: “arbitrariedade, intencionalidade, tratamento desvantajoso e a utilização de um critério proibido por lei” (MOREIRA, 2020, p. 389).

Além disso, é elemento caracterizador da discriminação direta a comparação, pois o preconceito operado parte da premissa de que o sujeito excluído não detém as mesmas qualidades do grupo majoritário, o que revela a existência de um sistema hierarquizado, que tem em seu topo determinado padrão – desejado ou esperado por valores exclusivamente socioculturais, econômicos, políticos e jurídicos -, que em nada se relacionam com a natureza dos seres. Isto significa dizer que, em um contexto de discriminação, haverá, em um polo, um indivíduo ou indivíduos pertencentes a grupos discriminados e, no outro polo, um indivíduo ou indivíduos de uma classe privilegiada (MOREIRA, 2020, p. 390).

Contextualizando o instituto com o objeto do presente estudo, tem-se as mulheres como parte de uma minoria social, porquanto historicamente lhes foi conferida uma posição constituída, a partir de papéis sociais, que lhes afastaram de processos decisórios, da constituição de leis, da administração de suas próprias vidas, além de lhes impor deveres de cuidado que não decorrem de atributos natos. Estas circunstâncias conduziram-nas a uma posição de subalternidade em relação aos homens, e, como decorrência desta realidade, são alvo de tratamento desigual pelo simples fato de serem mulheres, bem como por traços que lhes são próprios, como é o exemplo da exclusão das mulheres do emprego em razão da gravidez.

Os traços próprios dos grupos são determinantes, neste contexto, para identificação do tratamento discriminatório, porquanto a partir daí se estabelece outro procedimento de comparação, que é a verificação se estão ligados a determinadas habilidades ou características que injustamente se espera ou deseja do sujeito, que acaba excluindo-o intencionalmente de determinados espaços.

Sob tal perspectiva, a discriminação já esteve fortemente atrelada ao fato de se estabelecer um comparador adequado (FREDMAN, 2011, p. 166) - ainda que hipotético e não real, tal como requer a comparação estabelecida para fixar a igualdade - a partir do que se identifica a conduta como injusta toda vez que uma pessoa é tratada de forma desfavorável em uma situação comparável a partir de motivos que traduzam os critérios proibidos de discriminação.

Contudo, por esse prisma, a discriminação pela via direta restringe o alcance do princípio da igualdade, porquanto o ideal de tratamento igualitário pode também ser atingido se as partes, em situação de comparação, forem igualmente

maltratadas ou, ainda, se um determinado benefício for removido de um grupo favorecido (FREDMAN, 2011, p. 167). Isto importa concluir que o alcance da igualdade não necessariamente apresentará um resultado benéfico aos envolvidos.

Daí por que a evolução do Direito da Antidiscriminação passa pela compreensão do tratamento desigual identificado não com base em um equivalente situado em grupos majoritários, mas a partir de identidades próprias dos indivíduos.

A literatura, neste aspecto e ainda no contexto da discriminação direta, oferece os conceitos de discriminação por associação e discriminação por percepção, a fim de abarcar no espectro de proteção jurídica determinadas condições e circunstâncias que antes estavam excluídas da legislação contra discriminação, por determinado critério, em razão da falta de um comparador.

Neste ponto, Fredman (2011, p. 169), aponta, por exemplo, que a mulher grávida não é mais apenas uma mulher; ela é uma mulher gestando uma criança sem qualquer parâmetro masculino equivalente. Isto importa considerar que a gestação deve ser protegida, e a discriminação da mulher em razão de tal fato deve ser compreendida como discriminação por motivo de sexo, ainda que não se possa estabelecer que um homem seria tratado de maneira mais favorável se também lhe fosse possível gestar uma criança.

Tal olhar é importante, pois a consideração das questões inerentes aos sexos, sob o ponto de vista biológico e não por construções socioculturais, é de suma relevância para estabelecer direitos próprios de cada categoria, sob pena de, tal como ocorreu com a gravidez, a proteção apenas encontrar eco nos sistemas jurídicos quando o tratamento desfavorável foi assim considerado pelo simples fato de gestar, não mais por depender da identificação de um tratamento desigual quando em comparação com outro grupo (FREDMAN, 2011, p. 168-171).

Portanto, o abandono da figura do comparador atua ampliando a dimensão da discriminação direta, como meio de identificar condutas e trazer para o plano protetivo indivíduos e grupos vulneráveis; elimina-se a busca pela simetria e se volta para a constituição de uma igualdade redistributiva e transformativa ao se admitir o estabelecimento da proteção a partir da identidade dos indivíduos pertencentes a grupos minoritários.

Para tanto, é condição para o avanço também admitir que regras e práticas aparentemente neutras podem não resultar tratamento isonômico, se fazendo necessário, neste ponto, compreender a dimensão da discriminação indireta.

2.1.4 Discriminação indireta

O tratamento baseado em uma premissa de neutralidade não necessariamente conduz à situação de igualdade entre os sujeitos. Esta constatação é possível quando se traz à reflexão, por exemplo, a aplicação de critérios de seleção com base em qualificações educacionais, os quais, muito embora aplicáveis de forma igualitária em relação a todos os concorrentes, excluíam quem foi privado de escolaridade. Da mesma forma, empregos que exigem mobilidade e trabalho em tempo integral, que afastam pessoas que têm criança sob sua responsabilidade de cuidado (FREDMAN, 2011, p. 177).

Fixados estes fatos, observa-se que o Direito da Antidiscriminação também deve abarcar circunstâncias de desigualdade mesmo quando não está presente o elemento subjetivo do agente ou da instituição que faz ocorrer a exclusão de grupos minoritários. Partindo desta premissa, a Suprema Corte norte-americana estabeleceu uma nova dimensão ao conceito de discriminação, a partir do julgamento de uma prática de emprego, no caso *Griggs v Duke Power, Co.*

O caso trouxe à tona o fato de que pessoas negras eram excluídas do acesso a empregos em razão da exigência de conclusão do ensino médio e da obtenção de pontuação satisfatória em teste de aptidão para admissão no emprego, aplicados indistintamente entre todos os candidatos, mas que eram determinantes a excluir os negros, prejudicados em razão da educação inferior em escolas segregadas. Além disso, a exigência da conclusão do ensino médio e a pontuação a ser obtida nos testes não demonstrou ser relevante para a contratação e assunção das funções ofertadas pelo empregador (FREDMAN, 2011, p. 177).

Deste exame resultou que a Suprema Corte concluiu que o tratamento discriminatório é proibido não só pela conduta injusta do agente. A proteção jurídica deve abarcar práticas justas na origem e na forma, mas que produzem resultados de desvantagem em relação aos grupos minoritários. Por esse prisma, o precedente fixou a premissa de que o mandamento de antidiscriminação da legislação civil assegurava a igualdade de oportunidades e a remoção de barreiras artificiais, arbitrárias e desnecessárias para o acesso ao emprego (GOLDSCHEID, 2011, p. 42).

Isto é relevante para a compreensão do que foi afirmado no início desse subitem no sentido de que padrões de neutralidade e de generalidade não são suficientes a impedir, tampouco a eliminar efeitos discriminatórios (MOREIRA, 2020,

p. 401). Daí decorre a ideia de que, no primeiro plano, deve haver tratamento igual; em um segundo plano, apesar de ser igual, este tratamento pode produzir resultados díspares; e assim ocorrendo deve ser investigado se o impacto gerado pode ser justificado se houver boas razões para o tratamento em questão (FREDMAN, 2011, p. 178). Estes são os contornos da chamada teoria do impacto díspar ou impacto adverso, que define o instituto da discriminação indireta, segundo a qual qualquer ato, lei ou prática cuja aplicação resulte efeitos nocivos de incidência desproporcional sobre certos indivíduos ou grupos, mesmo que não tenha finalidade discriminatória na sua origem, viola o princípio da igualdade.

A discriminação indireta, portanto, não tem em seu bojo o elemento intencionalidade, e se configura quando o tratamento diferenciado é aparentemente neutro, mas sua aplicação tem um impacto prejudicial e injustificado sobre indivíduos de determinado grupo protegido por uma cláusula antidiscriminação (RESURRECCIÓN, 2017, p. 23). Como decorrência “não é necessário comprovar-se qualquer motivação discriminatória para censura judicial de uma medida aparentemente neutra.” (RIOS, 2008b, p. 119).

A dispensabilidade do elemento subjetivo intencionalidade muda a perspectiva da identificação do ato discriminatório, porquanto confere ao sujeito prejudicado o direito de estabelecer uma exibição *prima facie* de impacto díspar, cabendo ao agente demonstrar que a ação estava relacionada ao espaço a ser ocupado e é consistente com a necessidade do negócio ou da prática (GOLDSCHIED, 2011, p. 41).

Contextualizando-se, na prática, o tratamento para a situação de tratamento desigual a partir da teoria do impacto díspar, segundo o problema de acesso ao emprego, tem-se que o requerente da causa deve denunciar uma determinada prática particular de emprego como causa de um impacto diferente contra um empregado em um grupo protegido pelo sistema protetivo da antidiscriminação. O empregador, na sua posição, deve demonstrar que a prática está relacionada ao trabalho e decorre de uma necessidade do negócio. Além disso, deve demonstrar que a prática adotada não pode se sobrepor a uma prática alternativa de emprego que o empregador se recuse a adotar, numa clara atuação do princípio da proporcionalidade (GOLDSCHIED, 2011, p. 45).

Nesta linha, pode-se afirmar que a discriminação indireta atua no âmbito da ideia de igualdade proporcional e de igualdade substantiva, esta última se

relacionando ao efeito do ato discriminatório, o que relativiza a limitação própria da discriminação direta, cujo conceito é orientado pela ideia de simetria de tratamento (MOREIRA, 2020, p. 403).

A ampliação da dimensão da compreensão de discriminação, neste contexto, permite que o sistema protetivo sirva não só como inibidor de assimetrias, mas passe a contar com uma ferramenta para erradicar decisões discriminatórias que refletem o pretexto ou perpetuam as desigualdades históricas com base em associação em categorias protegidas (GOLDSCHIED, 2011, p. 40).

Neste contexto, as estatísticas que diagnosticam resultados de acesso a determinados espaços e de interação de indivíduos e grupos passam a ter um papel importante, porquanto o foco passa a ser os efeitos da prática discriminatória.

Os números operam como demonstrativo da existência de obstáculos ao acesso, tendo-se como pressuposto o fato de que “em um ambiente não discriminatório, haverá uma distribuição justa de homens e mulheres, grupos étnicos e grupos religiosos, heterossexuais e homossexuais, fisicamente saudáveis e pessoas com deficiência” (FREDMAN, 2011, p. 181). Isto significa concluir que “a sub-representação de um desses grupos é um sinal que pode haver um obstáculo oculto à entrada, que, a menos que seja justificável, deve ser removido” (FREDMAN, 2011, p. 181).

Verifica-se que a discriminação indireta está além do combate à desigualdade pela ótica das assimetrias e este avanço ampara a consideração de outras dimensões da teoria da discriminação como é o caso da discriminação estrutural, cuja caracterização recai sobre práticas sociais complexas que levam a certos grupos sociais não gozarem de seus direitos da mesma forma que outros grupos na sociedade (RESURRECCIÓN, 2017, p. 41).

A menção à discriminação estrutural, neste tópico, é válida, pois é também a partir dela que se identificam os resultados de uma subordinação sistemática não captada pela lei na sua versão liberal tradicional, que tem como base sujeitos titulares do direito à igualdade homens, brancos e socialmente favorecidos, ainda que esta seleção não seja explícita abertamente.

Soma-se a isso o fato de que, nesta perspectiva sistêmica, a discriminação assume uma dimensão coletiva observada na atuação e organização das instituições de maneira a promover a subordinação sobre grupos sociais menos

favorecidos, contexto no qual se destacam os processos sociais que geram diferentes formas de desvantagens materiais. (MOREIRA, 2017, p. 132 e 136).

Por esse prisma, a discriminação, além de demandar a superação do tratamento diferenciado, pressupõe a desconstrução do conceito de igualdade, até agora restrito a um tratamento idêntico que não abarca o tratamento como *status* igual, assim entendido de forma ampla como um conjunto de oportunidades, recursos, ocupações, cargos e poder (RESURRECCIÓN, 2017, p. 41).

2.2 Discriminação por motivo de sexo

Delineadas algumas das formas como a discriminação pode ser operada, cabe então trazer ao estudo a noção de discriminação em relação a um critério específico que é o sexo.

A noção da discriminação por motivo de sexo passa, inicialmente, pela compreensão do que se entende por sexo e os contornos que o conceito assume, inclusive, para examinar a partir de uma outra perspectiva que é o gênero.

Adilson Moreira aponta que o estudo da discriminação baseada no critério sexo demanda o exame da sua dimensão cultural, partindo-se dos seguintes pontos: considerar o sexo “como um conjunto dos traços biológicos que determinam uma série de características das pessoas”; considerar que, culturalmente, as características biológicas, em especial a capacidade de procriação, fizeram construir uma falsa premissa de que a criação da prole e o dever de cuidado cabe às mulheres, de forma que essa função assumiria o contorno biológico e criaria uma correlação entre identidade feminina e espaço privado; considerar que o sexo é utilizado e supostamente definiria os traços morais para legitimar esta divisão de funções (MOREIRA, 2020, p. 596-597).

Neste contexto, observa-se que o sexo seria a determinante para estabelecer o conjunto de características de homens e mulheres, o que repercute na maneira como se comportam, interagem e se colocam em espaços públicos e privados. Sendo o sexo o definidor de certas características comportamentais, a par de ser um conjunto de características biológicas, aquelas assumiriam, como consequência, uma natureza também biológica e, portanto, natural, se ligando à identidade daquilo que culturalmente se considera como atributo feminino.

Se a identidade feminina é construída a partir destas características supostamente naturais de gestação, procriação e cuidado, a identidade masculina, da mesma forma, é construída com base em atributos tidos como biológicos de provedor, protetor e designado para chefiar e tomar decisões. Esta oposição das identidades sustenta a divisão entre a esfera privada e a esfera pública, resultando daí o fato de que, por força das características supostamente naturais do sexo masculino, aos homens é destinado a ocupação de espaços de poder, como o são os espaços públicos, nos quais, além de exercer o atributo de dominação que supostamente lhes é nato, são concebidas as regras que regulam as relações entre homens e mulheres (MOREIRA, 2020, p. 599).

Daí decorre também o fato de que, a par da dimensão cultural da discriminação por motivo de sexo, há também uma dimensão política, que parte da igualdade das divisões sociais estabelecidas pela sexualização de atributos comportamentais. Nas palavras de Adilson Moreira, “o domínio masculino esteve na negação de direitos políticos às pessoas do sexo feminino, o que, para os homens, representava a ordem natural” (MOREIRA, 2020, p. 602). Por fim, tal modalidade de discriminação também assume um contorno econômico quando as características atribuídas a cada um dos sexos são determinantes para contratação para certas ocupações e para progressão na carreira profissional (MOREIRA, 2020, p. 604).

Verificadas as dimensões da discriminação por motivo de sexo, a partir das quais se observa a atuação dos estereótipos relacionados à figura da mulher, conforme será tratado mais adiante, compreende-se a discriminação sexual como toda e qualquer exclusão que tenha por base o sexo e do que decorrem “obstáculos ao reconhecimento do pleno gozo de direitos da mulher nos diversos planos da vida social, tais como no campo jurídico, na cultura, na economia, na vida civil ou em quaisquer espaços relevantes de exercício de cidadania” (MOREIRA, 2020, p. 607).

Contudo, a noção da discriminação sexual não se limita à conduta de tratamento desigual em relação ao ser biológico; deve abarcar também a dimensão de gênero, inclusive para trazer ao debate a desconstrução das falsas generalizações sobre atributos femininos e masculinos. Incluir a discriminação por motivo de sexo na pauta da igualdade de gênero abre espaço para identificar o ser mulher como uma posição construída, não como uma categoria essencial, desconstituindo-se a ideia que decorre do determinismo biológico, conforme será tratado a seguir.

2.2.1 Igualdade de gênero e movimento feminista

O debate sobre igualdade de gênero é muito recente. Fredman (2011, p. 38), salienta que, até meados do século passado, as mulheres eram legalmente mantidas em condição de subalternidade das mais diversas espécies em relação aos homens. O casamento era uma forma legal de desaparecimento da identidade da mulher, a par da proibição de participação na política. No Brasil, o Código Civil de 1916 previa a perda da capacidade plena da mulher, o que só foi corrigido na década de 60 com o Estatuto da Mulher Casada (MAEDA, 2021).

É possível identificar, neste contexto, que a igualdade sob a perspectiva de gênero está não só conectada com a ampliação da dimensão do conceito de igualdade, próprio do neoconstitucionalismo, mas também é fruto das questões da pauta feminista dos anos 1970.

A segunda onda do movimento feminista assume outros contornos, num contexto de evolução em relação à primeira onda, cuja pauta era o sufrágio universal e, portanto, limitou a discussão ao alcance de direitos dos quais os homens já eram titulares. Maeda (2021, p. 172), aponta que

[...] O feminismo dos anos 1970 trouxe novas demandas e preocupações sobre o corpo feminino, a sexualidade, os direitos reprodutivos, todas as formas de opressão, de violência e de discriminação contra a mulher.

Neste contexto, o movimento feminista deve ser compreendido como “a luta para acabar com a opressão sexista” (HOOKS, 2019, p. 59), sem que disso resulte desenvolver um mundo centrado na figura da mulher. Trata-se de um meio de transformação para as mulheres, que lhes permite a compreensão de que o pessoal é político, porquanto a divisão da esfera pública e da esfera privada é ilusória; o poder público interfere nas questões mais íntimas da vida da mulher (MAEDA, 2021, p 173).

O feminismo de segunda onda, assim, atua como instrumento da luta pela igualdade de gênero e possibilita um novo olhar sobre a mulher em relação a sua própria subjetividade e identidade. Também contribui para a desconstrução dos papéis impostos a homens e mulheres e respalda a igualdade em todas as frentes (social, financeira, política, religiosa, etc.). Como destacado por Charlesworth (1995, p. 3), “não é possível entender como o poder funciona no mundo sem explicar a

exclusão das mulheres do topo de todos os sistemas econômicos, religiosos, políticos e militares de poder”.

Sob tal perspectiva, admite-se que o movimento feminista, enquanto meio também de pensar o poder sob uma nova perspectiva, agora desconectada da perspectiva masculina como universal, permite que as mulheres construam e ocupem os espaços públicos e de poder a partir da sua identidade própria, e não por meio da busca por alcançar o lugar já ocupado pelo homem.

Isso revela que a igualdade de gênero, especialmente a partir da pauta feminista, está necessariamente conectada com uma dimensão substantiva do direito de igualdade, na medida da necessidade de um efeito transformativo, com a finalidade de redistribuir poder e recursos, bem como transformar as estruturas institucionais (HENN, 2018, p. 40). Para tanto, primeiro há que se apreender a crença de que todos os seres humanos são iguais (embora não igualmente situados) para abandono de características particulares de indivíduos e grupos como base de diferenciação (HENN, 2018, p. 40), e, segundo, as causas estruturais da desigualdade devem ser diagnosticadas e abordadas coletiva e institucionalmente, o que significa que o direito de igualdade está disponível para todos, não apenas àqueles que o reclamam, assumindo uma dimensão proativa e direcionada para o futuro (FREDMAN, 2011, p. 299-300).

Além disso, a igualdade transformadora, na perspectiva de gênero, pressupõe o destaque às mulheres, às suas capacidades e aos procedimentos participativos que atendem às suas respectivas necessidades de mulheres, de forma a abandonar a tendência à comparação das características tidas como femininas e masculinas e, portanto, o abandono dos estereótipos de gênero (HENN, 2018, p. 40). A igualdade, nesta perspectiva, deixaria de ser local de conflito e resistência, para ser considerada como um objetivo comum, a ser alcançado cooperativamente, com participação da sociedade (FREDMAN, 2011, p. 300).

Por esse prisma, igualdade de gênero será o fundamento para a propoisição de deveres positivos capazes de fomentar a diversidade por um sistema que priorize a igualdade de oportunidades, não mais a igualdade de resultados, que tem como pressuposto a comparação a um parâmetro considerado superior. Essa questão será desenvolvida oportunamente nesta pesquisa.

2.2.2 Estereótipos de gênero e divisão sexual do trabalho

Como verificado anteriormente, a ideia de sexo está atrelada às características biológicas que identificam o homem e a mulher. A ideia de gênero desconstrói o determinismo inerente ao sexo do indivíduo e possibilita a percepção de que não há características comportamentais naturais de homens e mulheres.

Sobre sexo e gênero, Butler (2020, p. 25-26), aponta que:

Concebida originalmente para questionar a formulação de que a biologia é o destino, a distinção entre sexo e gênero atende à tese de que, por mais que o sexo pareça intratável em termos biológicos, o gênero é culturalmente construído: conseqüentemente, não é nem o resultado causal do sexo nem tampouco aparentemente fixo quanto ao sexo. Assim, a unidade do sujeito já é potencialmente contestada pela distinção que abre espaço ao gênero como interpretação múltipla do sexo.

[...]

Se o gênero são os significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra de um sexo desta ou daquela maneira. Levada a seu limite lógico, a distinção sexo/gênero sugere uma descontinuidade radical entre corpos sexuados e gêneros culturalmente construídos. Supondo por um momento a estabilidade do sexo binário, não decorre daí que a construção de 'homens' se aplique exclusivamente a corpos masculinos, ou que o termo 'mulheres' interprete somente corpos femininos.

[...]

Quando o *status* construído do gênero é teorizado como radicalmente independente do sexo, o próprio gênero se torna um artifício flutuante, com a consequência de que *homem* e *masculino* podem, com igual facilidade, significar tanto um corpo feminino como um masculino, e *mulher* e *feminino*, tanto um corpo masculino como um feminino (grifo do autor).

Então, se as identidades feminina e masculina não são inerentes ao corpo biológico, não há como estabelecer características natas ao homem e à mulher, assim entendidos como gênero, não como sexo e que, portanto, se expressam independentemente da biologia. Daí decorre a ideia de que as características que supostamente prescrevem a mulher e, por consequência, designam os lugares que estaria destinada a ocupar tratam-se de construções socioculturais que dão os contornos às falsas generalizações inerentes ao sexo, os chamados estereótipos de gênero.

A compreensão dos estereótipos de gênero demanda revisitar momentos da História da humanidade, porquanto a criação de falsas generalizações sobre a figura

da mulher está diretamente relacionada à história de submissão feminina, cuja discussão é central para o movimento feminista.

A superação dos dogmas inerentes ao teocentrismo colocou o homem no centro no universo, no que se denominou de androcentrismo e determinou que os homens são portadores de uma personalidade universal que transcende o corpo (BUTLER, 2020, p. 31). Este aspecto não só impõe considerar que as experiências masculinas são universais e representam também todos os demais seres humanos, como também sustenta o sistema patriarcal, o que conduz à consequência direta de que a submissão feminina é igualmente universal.

Contudo, antes mesmo da constituição de uma visão androcêntrica do mundo, a submissão feminina já era admitida como universal sob a ótica religiosa, segundo a qual esta condição decorre de uma vontade divina e, portanto, é natural.

A partir destas noções se estabelecem as primeiras falsas verdades sobre o feminino. Lerner (2019, p. 42-43), aponta que:

[...] Tradicionalistas aceitam o fenômeno da 'assimetria sexual', a atribuição de diferentes tarefas e papéis para homens e mulheres, algo observado em todas as sociedades humanas conhecidas, sendo prova deste ponto de vista e evidência de seu caráter 'natural'. Eles argumentam que, se à mulher foi atribuída, por planejamento divino, uma função biológica diferente da do homem, a ela devem ser atribuídas diferentes tarefas sociais. Se Deus ou a natureza criaram diferenças entre os sexos, que, em consequência, determinaram a divisão sexual do trabalho, ninguém pode ser culpado pela desigualdade sexual e pela dominação masculina.

Observa-se, portanto, que, na percepção dos tradicionalistas, as características compreendidas como intrínsecas ao feminino estão intimamente conectadas à sua capacidade reprodutiva e à maternidade, assumindo contornos de caráter biológico. Este raciocínio serve de amparo para definir as falsas generalizações em relação à mulher e para estabelecer um critério funcional e justo na divisão sexual do trabalho. Por esse prisma, a mulher se submeteria ao homem em razão de sua biologia, que também a coloca em uma condição de dependência para sobreviver, pois o homem, com sua maior força física, assumiria a tarefa de caçar e, assim, prover a prole e proteger a mulher.

Contudo, a figura do homem caçador e provedor não encontrou correspondente na história da humanidade e, desta forma, a imposição pela força física, inclusive para estar à frente da família na condição de provedor, não se

sustentou. Neste ponto, Saffioti (2015, p. 64) argumenta que a divisão de tarefas entre homens e mulheres, nas sociedades primitivas, demandava das mulheres o trabalho de colheita, e do homem a caça. Esta divisão não se dava pela força física, mas pelo fato de que as mulheres trabalhavam carregando os bebês em condição de aleitamento, o que as impedia de executar a caça, pois “o menor sussurro do bebê espantaria o animal destinado à morte e as caçadoras voltariam, invariavelmente, para seu grupo, sem nenhum alimento” (SAFFIOTI, 2015, p. 64). A mesma impossibilidade não era enfrentada na atividade de colheita de frutos e vegetais.

Além disso, também foi verificado nos estudos de antropólogas feministas que a caça de grandes animais não era a principal fonte de subsistência, e sim ocorria em caráter auxiliar. A maior fonte de alimento vinha da caça de animais de pequeno porte e da colheita que eram realizadas por mulheres e também por crianças, indicando, inclusive, que muitas vezes o homem retornava para o ambiente da família sem qualquer alimento (LERNER, 2019, p. 44).

Tais constatações revelaram que a figura do homem caçador e provedor nada mais é do que uma construção sociocultural a fim de respaldar a hegemonia masculina.

Em um momento histórico mais recente, a inferioridade feminina passou ser explicada a partir de outras falsas premissas, desta vez de cunho científico com base na teoria darwinista, a partir da qual a sobrevivência se sobrepôs à autorrealização e, assim, a capacidade reprodutiva da mulher lhe impôs a impossibilidade de ocupação de determinados espaços como forma de a proteger e assegurar a manutenção da espécie. Sob tal perspectiva, a constituição biológica e o potencial materno da mulher eram considerados incompatíveis com a educação superior e com atividades vocacionais (LERNER, 2019, p. 45).

O determinismo biológico não respalda a condição de subalternidade feminina, embora seja utilizado para tentar explicar uma criação política e sociocultural, que nega o fato de que homens e mulheres já não vivem em sociedades primitivas e abandonaram seu estado natural há séculos.

Contudo, não só a imposição de constituição de um ser biológico sobre a figura da mulher a levou a esta condição.

Com o desenvolvimento do capitalismo e a aquisição da propriedade privada pelo homem, houve a necessidade de assumir o controle da sexualidade da mulher

para ser possível definir a linha de descendência da prole e, assim, a transmissão do direito de propriedade. Federici (2019), aponta, neste contexto, a formação de um novo modelo de feminilidade em que

[...] as mulheres tiveram que se conformar para serem socialmente aceitas durante o desenvolvimento da sociedade capitalista: feminilidade assexuada, obediente, submissa, resignada à subordinação ao mundo masculino, aceitando como natural o confinamento a uma esfera de atividades que foram complementarmente depreciadas no capitalismo (FEDERICI, 2019, p. 70-71).

A mulher, neste momento, perde o comando do espaço da casa, passando a prestar para o homem um serviço doméstico privado. Tal circunstância criou, ainda, uma espécie de blindagem ao espaço privado da família, razão da violência silenciosa à qual estão submetidas até hoje as mulheres (LERNER, 2019, p. 49).

Esse caminho percorrido resulta no modelo de sociedade contemporânea, que tem o patriarcado como regime atual de relações homem-mulher, que impõe considerar que a liberdade civil não é universal, mas um atributo masculino que se retroalimenta no direito patriarcal (SAFFIOTI, 2015, p. 56-57). Daí a dificuldade de perceber a mulher como sujeito de direitos e sua própria identidade independente da sua biologia.

Observa-se, assim, que, no contexto dos estereótipos de gênero estão falsas crenças de superioridade masculina, cuja criação e uso prejudicial, além das crenças sobre a inferioridade, subordinação e dominação masculina, afetam a saúde, a segurança econômica e social, participação política e, via de consequência, as possibilidades e perspectivas de vida das mulheres.

Com a finalidade de explicar esse prejuízo Henn (2018, p. 23) aponta que os estereótipos e hierarquias de gênero podem ser ilustrados por uma estrutura piramidal, que tem, no seu nível básico, os estereótipos de gênero; no seu nível intermediário, a discriminação contra as mulheres em todos os campos da vida; e, no topo, a violência contra as mulheres. Essa estrutura explica o curso da vida da mulher ao atuar, respectivamente, sobre o seu papel e seu corpo na família; sobre os campos social, econômico, político, civil e cultural (infância, juventude, adulta); e, ainda, sobre a distribuição de poder e recursos.

Neste ponto, os estereótipos da base da estrutura explicam o porquê da discriminação das mulheres por quererem ou não ter filhos, sendo questionadas se

não quiserem ter, ou fazer escolha entre filhos e carreira, caso queiram exercer a maternidade. E se têm filhos, podem receber menos responsabilidade fora de casa (independentemente de quererem ou não), ficando vulneráveis ao encaminhamento para empregos de meio período, além de mais expostas, por força de tais circunstâncias, à dependência de seus parceiros e, portanto, tendem a aceitar circunstâncias opressivas, como a violência doméstica (HENN, 2018, p. 25-26).

No segundo nível, a discriminação recai sobre os campos social, econômico, político, civil e cultural de vida da mulher. Na infância, a maior parte das culturas favorece meninos por força do abandono escolar em razão do casamento precoce, da ausência de meios de transporte seguros e acessíveis, e da contribuição da menina nas atividades domésticas. Na adolescência e na juventude, a discriminação decorre do acesso restrito à educação, especialmente profissionalizante, o que resultará numa menor qualificação da mão-de-obra, e, assim, menores remunerações, além da criminalização do aborto, que impõe a maternidade precoce e, no mais das vezes, o matrimônio.

Todo esse contexto resulta, na fase adulta, na concentração do trabalho feminino no cuidado com a família, ocupação essa praticamente invisível e que não é contabilizada no produto nacional bruto, não sendo valorizada no discurso e, na prática, resultando em menores remunerações e menos acesso a cargos de liderança (HENN, 2018, p. 26-33). Federici (2021, p. 29), aponta que “tanto nos países ‘desenvolvidos’ como nos ‘subdesenvolvidos’, o trabalho doméstico e a família são os pilares da produção capitalista”, no entanto, “conseguir um emprego assalariado nunca nos libertou do trabalho doméstico”.

Nesse aspecto, na equação trabalho, sexo e gênero, de acordo com Hirata e Kergoat (2003, p. 113), está “em primeiro lugar a imputação aos homens do trabalho produtivo – a dispensa do trabalho doméstico - e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres”, a par de uma hierarquia social em que a produção masculina vale mais que a produção feminina. A consequência deste processo está no estabelecimento da divisão sexual do trabalho, diretamente relacionada às construções socioculturais sobre sexo e gênero.

Portanto, a divisão sexual do trabalho nada mais é do que uma espécie de recriação do domínio do homem sobre as mulheres, transferindo para as relações de trabalho o que o padrão incorporou na esfera social. Neste aspecto, Hirata e Kergoat (2007, p. 599) definem que

[...] A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

[...]

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem 'vale' mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a 'papéis sociais' sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

No mesmo sentido, Thome (2015, p. 103) identifica na divisão sexual do trabalho o fato de que “a relação entre os grupos de homens e de mulheres é antagônica, as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e as práticas das mulheres são construções sociais e não têm fundamento em causas biológicas”.

Disso resulta que os estereótipos de gênero não só designam características das mulheres, mas também atuam como limitadores que lhes impedem de ocupar certos espaços, além de colocarem as mulheres em circunstância de sobrecarga em suas atribuições, potencializando essas limitações decorrentes dos estereótipos. Neste ponto, Gomes (2014, p. 221) salienta que

Sem condições de ampla igualdade no trabalho mercantil, as mulheres não alcançaram as mesmas remunerações, as mesmas oportunidades, os mesmos cargos dos homens. Sobrecarregadas pela culpa e a necessidade psicológica e social de assumirem também o trabalho doméstico, viram-se em condições de desigualdade na disputa concorrencial no trabalho mercantil [...].

Decorrência direta deste fenômeno é a discriminação vertical e horizontal das mulheres no mercado de trabalho. A discriminação vertical observa-se pela quantidade menor de mulheres em cargos de remuneração mais elevada e em cargos com poderes de mando e gestão.

Resultado e também causa deste efeito, em um ciclo de ideias que se retroalimentam, são as crenças de que há profissões para as quais as mulheres teriam maior talento, como se o sexo pudesse determinar essa propensão,

atribuindo características biológicas à qualificação dos profissionais e à valoração das tarefas, além da necessidade de maior qualificação das mulheres para desempenhar a mesma função que o homem, justamente pelo fato de ser social e culturalmente subjugada.

Daí decorre a discriminação horizontal ao se determinar que certas ocupações e responsabilidades devem ser assumidas por homens, sob a equivocada ideia de que as características biológicas que lhes são próprias lhes atribuem certos trabalhos, e outros às mulheres, como se fossem inerentes ao sexo, mas que, na realidade, se tratam de comportamentos apreendidos a partir de um padrão sociocultural criado pela sociedade patriarcal. Essa estratificação importa na distribuição desigual entre homens e mulheres, de forma a gerar maior concentração de homens em determinado ramo de atividade (ALMEIDA, 2014, p. 38).

Diante disso pode-se concluir que a eliminação da discriminação por motivo sexo, em relação às mulheres, passa pela necessária desconstrução dos estereótipos de gênero, pela compreensão de que gênero está absolutamente desconectado de um determinismo biológico, e, ainda, pelo abandono da ideia de que características biológicas explicam e podem legitimar o domínio exercido pelo homem, pilar da sociedade patriarcal e da divisão sexual do trabalho.

Mas não é só. Para além da desconstrução dos estereótipos de gênero e da redistribuição da divisão do trabalho, o alcance da igualdade de gênero também demanda a compreensão de que as características verdadeiramente biológicas das mulheres devem ser consideradas com a finalidade de lhes conferir proteção, não como meio de exclusão, para o que a escuta do grupo minoritário é essencial e, portanto, as mulheres devem participar das arenas de debate e da concepção das regras voltadas à sua inclusão e afirmação.

Isso significa construir um sistema protetivo às mulheres, com a sua indispensável participação, pautado nas suas próprias características e especificidades, de acordo com a realidade histórico-cultural em que inseridas, em relação ao que, inclusive no plano internacional, ainda há um caminho a ser percorrido. Daí decorre a crítica feminista sobre o sistema de proteção existente, concebido sob a perspectiva do olhar e das experiências masculinas, conforme abordado no item a seguir.

2.2.3 Proteção jurídica à mulher e a crítica feminista

O movimento feminista como instrumento de eliminação de desigualdades também opera para a construção do sistema protetivo voltado à mulher. Neste contexto, a segunda onda do movimento igualmente se destaca por gerar resultados no plano normativo, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, culminando com o decreto do Ano Internacional da Mulher, pela ONU, em 1975, que abriu caminho para que, em 1979, fosse aprovada a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.

Nos anos 1980, os estudos sobre as condições das mulheres receberam maior atenção e foram aprofundados, colocando-se em pauta os conceitos e a teoria de gênero, culminando com a aprovação da Declaração Sobre Eliminação da Violência Contra a Mulher em 1993 e com a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher em 1994. Em reforço aos direitos das mulheres, no contexto dos direitos humanos universais, têm destaque também a Declaração e Programa de Ação de Viena, de 1993, e a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, de 1995.

Aprovadas em décadas anteriores e em matéria de normas internacionais, importantes também são a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, de 1952, internalizada pelo Brasil em 1963 e a já citada Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, internalizada em 1992.

Por um prisma mais amplo no âmbito internacional, é importante destacar a Carta das Nações Unidas de 1945, que estabeleceu entre seus propósitos e princípios a cooperação internacional para promoção e estímulo do respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, além da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que prevê expressamente a igualdade entre homens e mulheres, direito fundamental também previsto na Constituição Federal de 1988.

Não obstante a importância da construção de um sistema jurídico-legal capaz de promover a diversidade, é ainda mais relevante uma reconstrução do Direito Internacional, a fim de que as mulheres sejam efetivamente incorporadas a ele, de maneira a consolidar esta proteção no contexto dos Direitos Humanos.

Isto porque a igualdade de gênero, que passa necessariamente pela desconstrução de estruturas sedimentadas sobre estereótipos, deve estar além da mera previsão legal para assumir o caráter universal próprio de normas que se

extraem das Declarações de Direitos Humanos. Assim como Silva (1998, p. 165), destaca que a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 se diferenciou da Declaração Norte-Americana em razão de sua visão universal dos direitos do homem, Bobbio (1992, p. 28), leciona que “somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade – partilha alguns valores comuns.”

Portanto, para que a proteção da mulher e a promoção da igualdade de gênero esteja neste patamar universal é necessário que também o Direito Internacional seja reconstruído segundo o viés da diversidade. Charlesworth (1995, p. 2), defende, para tanto, uma análise feminista do direito internacional, partindo da premissa de que a disciplina tem um gênero, um viés fundamental, embora às vezes sutilmente manifestado, em favor dos homens.

Este exame feminista do direito internacional passa pela mencionada desconstrução dos estereótipos que conduzem as mulheres a assumir determinados papéis como algo que lhes é nato. Charlesworth (1995, p. 9), salienta que os discursos patriarcais são geralmente essencialistas no sentido de que atribuem às mulheres qualidades fixas com base em funções biológicas, como reprodução, bem como em outras características "naturais" ou psicológicas. A problemática dessa percepção está no fato de que é a-histórica e confunde relações sociais com atributos imutáveis, além de que, numa perspectiva internacional, não leva em conta as diferenças históricas e sociais entre mulheres de diferentes culturas.

O rompimento desta visão essencialista, numa estratégia feminista internacional, segundo Charlesworth (1995, p. 10), volta-se para os problemas comuns que as mulheres enfrentam na sua formação cultural. A questão da violência contra as mulheres, por exemplo, é inegavelmente universal, ocorre em todas as culturas e, especialmente no contexto atual, vem sendo amplamente documentada independente da nacionalidade das mulheres.

Desta forma, a reflexão proposta tem como base intelectual a ideia de que, independentemente do contexto cultural, o exame feminista do direito internacional se propõe a desafiar o domínio masculino e permitir que as mulheres tenham autonomia. E para atingir algum grau de autonomia, novamente se traz o ideal de efetiva representatividade feminina no contexto político e na esfera pública, a fim de que as regras sejam concebidas também por quem a proteção se destina.

Neste ponto, há que se considerar que as críticas feministas do Direito Internacional dos Direitos Humanos voltam-se para o fato de que quase todas as leis de direitos humanos são criadas por homens (CHARLESWORTH, 1995, p. 13). Um exemplo de como esta estrutura acarreta distorções que deixam as mulheres à margem de uma efetiva proteção é a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, que, segundo Charlesworth (1995, p. 14), toma uma posição ambígua sobre se a violência contra as mulheres equivale a uma questão de direitos humanos.

A título propositivo, a ideia é que a implementação dos direitos humanos internacionais das mulheres deve ser capaz de responder às circunstâncias locais e regionais, observados o contexto histórico no qual estão inseridas, a percepção da própria mulher enquanto sujeito de direitos e inserida neste espectro de proteção e, ainda, o reconhecimento das complexidades do contexto de todas as mulheres que vivem sob outra realidade.

Desta forma, observa-se que o debate sobre igualdade de gênero deve estar coordenado com a reconstrução do Direito Internacional dos Direitos Humanos segundo um viés feminista, que seja capaz de superar o essencialismo, bem como seja capaz de colocar as mulheres num lugar de representatividade em que participe da concepção das regras voltadas à sua própria proteção, considerado, ainda, o contexto histórico-cultural em que estão inseridas.

E para além desse ideal a concretização da igualdade de gênero depende da promoção de ações concretas para consolidar a igualdade entre homens e mulheres, o que será objeto de abordagem do capítulo subsequente.

3 OCUPAÇÃO DAS MULHERES NA MAGISTRATURA BRASILEIRA E AÇÕES AFIRMATIVAS

A discriminação da mulher é inerente a princípios e valores da sociedade patriarcal, e o afastamento a determinados direitos e recursos também se observa no mercado de trabalho. Essa realidade foi, inclusive, reconhecida pelo legislador constituinte. Gomes (2001b) ao citar Carmen Lúcia Antunes Rocha, aponta que:

[...] O art. 3º traz uma declaração, uma afirmação e uma determinação em seus dizeres. Declara-se, ali, implícita, mas claramente, que a República Federativa do Brasil não é livre, porque não se organiza segundo a universalidade desse pressuposto fundamental para o exercício dos direitos, pelo que, não dispondo todos de condições para o exercício de sua liberdade, não pode ser justa. Não é justa porque plena de desigualdades antijurídicas e deploráveis para abrigar o mínimo de condições dignas para todos. E não é solidária porque fundada em preconceitos de toda sorte [...] (ROCHA *apud* GOMES, 2001b, p. 141).

Daí decorre a norma constitucional protetiva à mulher, no mercado de trabalho, constante do artigo 7º, XX, a partir da qual se verifica o reconhecimento pelo Constituinte de que historicamente o gênero foi um definidor de acesso e de manutenção no emprego, cuja superação demanda o emprego de incentivos específicos, nos termos da lei, entre os quais se pode citar a Lei 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

A discriminação das mulheres no mercado de trabalho é retratada em diversos diagnósticos. Em 2019, a partir de números que revelam a divisão sexual do trabalho no Brasil, o IBGE apontou que as mulheres dedicavam quase o dobro de tempo em relação aos homens em tarefas de cuidados de pessoas e afazeres domésticos, além de 29,6% entre as mulheres para 15,6% entre os homens trabalharem em tempo parcial (até 30 horas semanais), o que está diretamente relacionado à sobrecarga das mulheres nas ocupações com o trabalho doméstico. Além disso, o Instituto observou que, embora mais instruídas, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam 77,7% do rendimento dos homens (IBGE, 2021b).

No âmbito das carreiras jurídicas, o padrão de sub-representatividade feminina se repete. Na advocacia, conforme aponta Toss (2018, p. 201), “em 86 anos de história da Ordem dos Advogados do Brasil, apenas nove mulheres presidiram seccionais”.

Além disso, Cortez (2018) cita a pesquisa realizada pela professora Patrícia Tuma Martins Bertolin, que analisou o trabalho das mulheres em sociedades de advocacia, a partir da qual constatou que os homens, no geral, estão no topo dos grandes escritórios e são os que concentram o poder decisório de quem será contratado e quem se tornará sócio, resultando duas posturas das mulheres: há aquelas que incorporam o comportamento dos homens, hostilizando outras mulheres, para serem mais bem aceitas; e há aquelas que assumem comportamento inclusivo como meio para quebrar outros paradigmas (CORTEZ, 2018, p. 294-298).

Observa-se, portanto, que a percepção absolutamente distorcida sobre a mulher, que tem sua essência nos padrões socioculturais reservados a ela, se reflete no acesso a cargos de mando, gestão e chefia. Não é por outro motivo que, muito embora o acesso às carreiras públicas - fundado em princípios do Direito Administrativo, especialmente, no princípio da impessoalidade - tenha crescido em ocupação por mulheres, os cargos de maior visibilidade ainda são ocupados por homens em percentual desproporcional à ocupação das mulheres em idênticos cargos de ingresso nas carreiras.

No âmbito do serviço público a sub-representatividade também já foi objeto de levantamento. Em junho de 2018, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) apresentou o estudo “Cenários de Gênero”, pelo qual a Comissão de Planejamento Estratégico do Conselho realizou a coleta de dados nos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro relativos à participação das promotoras e procuradoras em cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento na Instituição.

Verificou-se que o Ministério Público brasileiro, englobando os quatro ramos do Ministério Público da União – Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, assim como as 26 unidades dos Ministérios Públicos dos Estados, é composto por 5.114 promotoras e procuradoras, ao lado de 7.897 promotores e procuradores, o que resultava um percentual de 39% de mulheres e 61% de homens.

Quando observada a ocupação das mulheres em cargos de gestão, a sub-representatividade era mais expressiva. Verificou-se que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, as mulheres atuaram como Procuradoras-Gerais em 73 mandatos, ao passo que os homens atuaram em 413 mandatos, numa proporção, portanto, de 15% para 85%. Realidade similar se observa no cargo junto à Corregedoria-Geral, em que, desde a Constituição de 1988, foram 105 mandatos exercidos por mulheres e 363 mandatos exercido por homens, uma proporção de 22% para 78%. As mesmas disparidades foram observadas nos cargos de confiança de Chefe de Gabinete, Secretário-Geral e Assessor, bem como junto aos Conselhos Superiores, aos Colégios de Procuradores (Ministério Público Estadual e Ministério Público do Distrito Federal), e Subprocuradorias (Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Militar) (CNMP, 2018).

E na magistratura, a desigualdade de gênero igualmente se repete. A despeito de, desde 2018, o Judiciário ser regulado pela Política de Incentivo à participação feminina, as magistradas enfrentam muitas dificuldades de progressão na carreira, conforme levantamentos que a seguir serão expostos.

3.1 Incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário e diagnósticos sobre a participação feminina e a magistratura brasileira: apresentação dos dados acerca da sub-representatividade feminina

O Conselho Nacional de Justiça foi concebido com a finalidade de promover o aperfeiçoamento do Poder Judiciário, assegurando, por meio de Políticas Judiciárias e instituição de metas, o controle e a transparência administrativa e processual. Em matéria de composição do Judiciário, há pelo menos uma década, o Órgão se ocupa em analisar a composição a fim de implementar políticas públicas com vistas a espelhar a realidade da diversidade da população brasileira na ocupação dos cargos de magistrados/as, assim como de servidores/as.

No contexto das políticas públicas instituídas estão as Políticas Judiciárias, em relação às quais, na questão de gênero, são destaque as citadas Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher (Resolução 254/2018 do CNJ) e a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (Resolução 255/2018).

No Brasil, considera-se como marco das políticas públicas voltadas à proteção da mulher a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), de 8 de agosto de 2006, fruto da condenação do Estado brasileiro, na Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), por ter se omitido na proteção de Maria da Penha Maia Fernandes, vítima de violência doméstica, que, após duas tentativas de feminicídio, ficou paraplégica (MARTINELLI, 2019). De acordo com o artigo 1º da referida Lei, a norma cria instrumentos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra as mulheres, questão central para a implementação de políticas voltadas à erradicação e à prevenção de agressões de todas as ordens e, para além disso, voltadas à inclusão social das mulheres em todos os espaços políticos e sociais.

A responsabilização de um Estado pela omissão em investigar e julgar casos envolvendo violência a grupos minoritários, pela CIDH, não ocorreu apenas em relação ao Brasil. Mais recentemente, em março de 2021, a Corte condenou a República de Honduras pela morte de Vicky Hernández, mulher *trans* e defensora dos direitos humanos, vítima de homicídio em junho de 2009, na cidade de San Pedro Sula, por ato de agentes estatais.

No julgamento, a Corte reconheceu que o crime ocorreu em contexto de violência e discriminação contra pessoas LGBTQIAP+, além do contexto de golpe de Estado. Entre os fundamentos jurídicos contidos na sentença está a Convenção de Belém do Pará, tendo sido destacado que a violência contra a mulher trata-se de violência de gênero, e decorre do sistema de dominação patriarcal, fortemente arraigado em estereótipos de gênero e constitui “*una ‘manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres’*” (CIDH, 2021, p. 36).

A proteção contra a violência figura, portanto, como essencial e providência básica à inclusão social das mulheres. Isto porque, conforme abordado anteriormente, a violência contra a mulher, na estrutura ilustrada por Henn (2018, p. 23) sobre o curso de vida da mulher, é a ponta do *iceberg* das questões de gênero, que tem em sua base os estereótipos e, no nível intermediário, as práticas discriminatórias. Tais circunstâncias importam considerar que, sem prejuízo da punição, a eliminação e a prevenção da violência contra a mulher demandam profunda transformação da sociedade, capaz de afastar práticas discriminatórias e superar o determinismo biológico que limita a liberdade da mulher. Para que isso seja possível, o Estado deve se voltar à adoção de políticas públicas capazes de

promover a diversidade de gênero em todos os espaços, em especial nas instituições públicas, cuja atuação de seus/suas agentes deve se dar com perspectiva de gênero.

Sob essa ótica é que, no âmbito do Poder Judiciário, o incentivo à participação feminina se mostra uma condição primária para solucionar a desigualdade. Pensar e consolidar políticas inclusivas para as mulheres demandam a correspondente participação desde a concepção, bem como a representatividade feminina em todos os níveis institucionais. Disso decorrem os estudos para compreender a ocupação feminina dentro dos Tribunais e as dificuldades na carreira, cujo embrião pode ser considerado o levantamento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2013, a partir de demanda que também se voltava à inclusão de minorias sociais no sistema de justiça.

Em 2012, foi instaurando um Pedido de Providências (PP) em face do CNJ, distribuído sob o n. 0002248-46.2012.2.00.0000, por meio do qual se buscou a fixação das diretrizes de políticas públicas para o preenchimento de cargos no Poder Judiciário, incluindo políticas de cotas para participação de pessoas negras e indígenas na carreira da magistratura. No voto do Emitente Relator, se entendeu pela impossibilidade de o Conselho fixar cotas para pessoas negras e indígenas no âmbito do Judiciário Brasileiro, por força da atribuição constitucional do Órgão, a par da iniciativa exclusiva do Supremo Tribunal Federal para propor lei que trata das condições de ingresso na carreira da magistratura (artigo 93 da CF), mas se concluiu pela necessidade de “realização de estudos no sentido de avaliar a adoção de eventual política pública para o provimento de cargos em comissão no âmbito do Poder Judiciário” (BRASIL, 1988).

Contudo, em pedido de vista, o então Conselheiro Ney José de Freitas, a quem coube a redação do acórdão por força da divergência, o julgamento (CNJ, 2012) do pedido foi no sentido de determinar a realização de estudo para compreensão do perfil dos ocupantes dos cargos, e, após, para apresentação de propostas para fixação de diretrizes de políticas públicas relacionadas ao tema em debate, *in verbis*:

[...]

Diante desse contexto, e considerando que cabe ao Conselho Nacional de Justiça, dentro das atribuições que lhe foram outorgadas pelo constituinte, a missão estratégica de definir balizas orientadoras

ao Poder Judiciário, para efeito de superação das deficiências verificadas no modelo vigente, entendo que é dever desta Casa adotar ações afirmativas para a tentativa de correção das desigualdades raciais existentes no serviço público.

Compartilho da posição do Conselheiro Relator quando entende que o presente processo deva ser encaminhado para comissão específica deste Conselho para estudo sobre a fixação de cota para negros e índios em cargos em comissão do Poder Judiciário. Entendo, no entanto, em razão do acima exposto, que tal estudo deve abranger também os cargos de juiz substituto e cargos efetivos de servidores.

Tal estudo, na minha ótica, é fundamental para a adoção de qualquer medida relacionada ao tema, haja vista que não é possível estabelecer cotas como números mágicos. As proporções a serem observadas ou empregadas têm que se coadunar com as especificidades das composições raciais no Poder Judiciário nacional, bem assim com o tipo e a extensão das desigualdades, para que as medidas que venham a ser tomadas possam conter um planejamento adequado e uma execução que busque efetivamente o equilíbrio das disparidades verificadas.

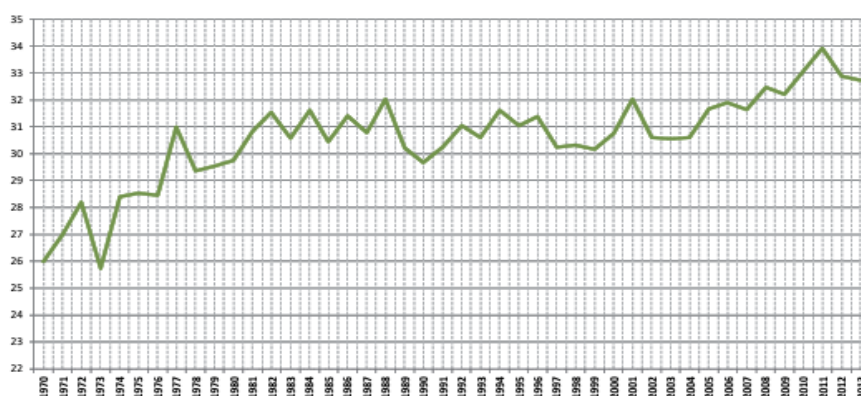
Por esses fundamentos, e diante do que decidiu a maioria do Plenário deste Conselho Nacional de Justiça, julgo procedente o pedido para o fim de encaminhar o presente procedimento à Comissão de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas e à Comissão de Articulação Federativa e Parlamentar, para que, após estudo, apresentem, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, solução ao Plenário deste Conselho Nacional de Justiça sobre quais medidas administrativas possam ser tomadas no estabelecimento de diretrizes de políticas públicas voltadas ao Poder Judiciário, para o preenchimento de cargos de juízes substitutos e cargos, efetivos e em comissão, de servidores, destinando-se percentuais desses cargos a negros e índios (CNJ, 2012, p. 13-14).

Resultado desse julgamento foi a realização, inicialmente, do Censo do Poder Judiciário, que teve por objetivo identificar características pessoais e profissionais de magistrados/as e servidores/as, mediante aplicação de questionários sigilosos ao longo do ano de 2013, que contaram com a resposta de 64% dos/as magistrados/as e 60% dos/as servidores/as brasileiros/as, um total de, respectivamente, 10.796, dos 16.812 magistrados/as, e 170.746, dos 285.328 servidores/as, dos 94 tribunais e conselhos do Poder Judiciário. A comissão do referido censo foi composta por 400 pessoas entre juízes e servidores.

Entre os questionamentos submetidos às pessoas que responderam à pesquisa, a par das perguntas sobre a carreira em si, estavam a data de nascimento, o sexo, o estado civil, a raça, a identificação da deficiência, para as pessoas com deficiência, a nacionalidade, o nível de escolaridade e o nível funcional na carreira. A metodologia utilizada foi a denominada *surveys* ou pesquisas de levantamento.

Especificamente em relação aos/às magistrados/as, diagnosticou-se que a idade média de ingresso na magistratura que era de 26 anos em 1970, passou para entre 32 e 33 anos de idade em 2013, conforme gráfico a seguir exposto, sendo que, identificados por sexo, observou-se que a idade era entre 32 e 33 para mulheres e entre 33 e 34 para homens no ano de 2013. A média de idade se eleva à medida que se faz a verificação por instância.

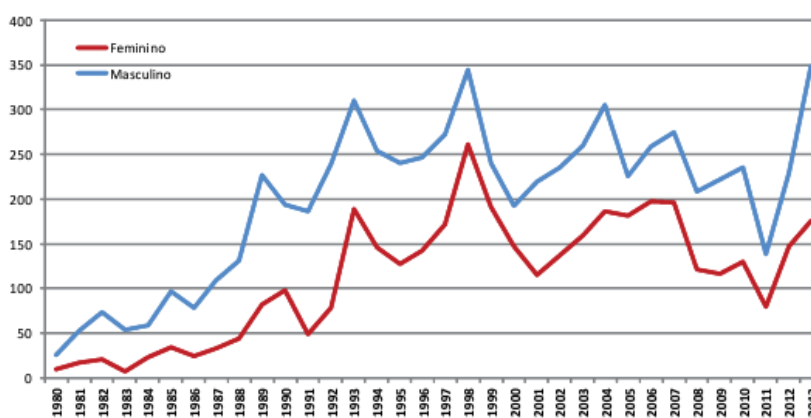
Gráfico 1 - Idade média dos magistrados no ano de ingresso, por ano de ingresso



Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

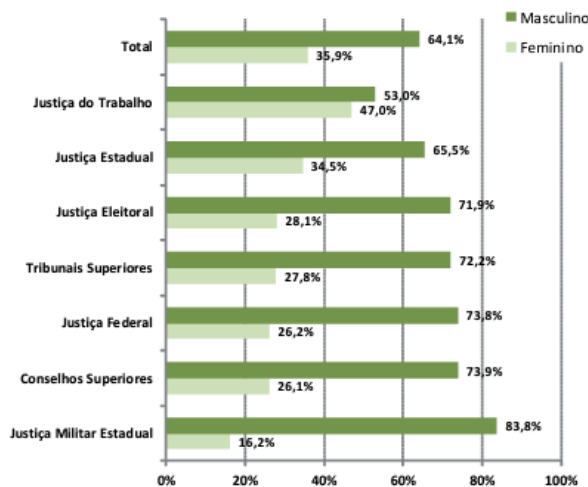
Igualmente, observou-se que o número de ingressos na carreira, em 2013, era de 350 homens para cerca de 175 mulheres, identificando-se que a Justiça do Trabalho era o ramo com o maior ingresso feminino (47%), seguido da Justiça Estadual (34,5%):

Gráfico 2 - Número de magistrados segundo ano de ingresso, por sexo



Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

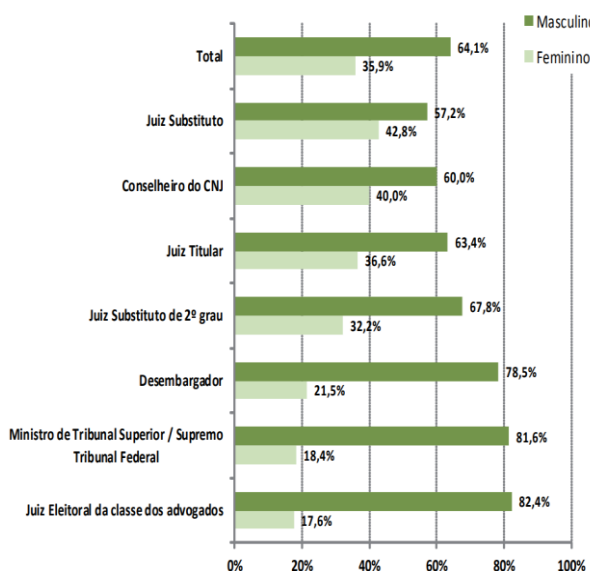
Gráfico 3 - Percentual de magistrados segundo ramos de Justiça, por sexo



Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

Entre os cargos de todos os ramos do Judiciário, verificou-se que, em 2013, 42,8% eram de juízas substitutas, 36,6% de juízas titulares, 32,2% de juízas convocadas em substituição nos Tribunais de segunda instância, 21,5% de desembargadoras e, ainda, de 18,4% de Ministras em Tribunais de instância Especial e Extraordinária:

Gráfico 4 - Percentual de magistrados segundo tipo de carreira, por sexo



Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

Os dados dos gráficos ora apresentados revelam, desde logo, que há uma sub-representatividade feminina já no ingresso na carreira da magistratura, a par de

haver uma maior participação de mulheres na Justiça do Trabalho. Ainda, revelam que o maior percentual de mulheres está no cargo de ingresso (juíza substituta), além de haver expressiva desproporção nas ocupações entre homens e mulheres quanto mais próximo da cúpula os profissionais estão posicionados.

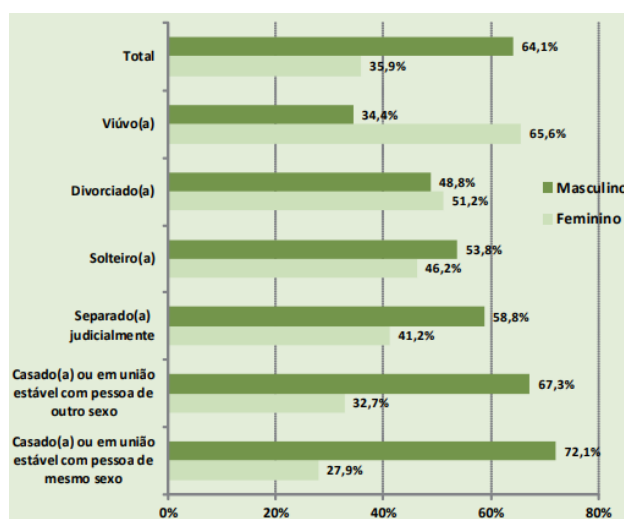
Por outro lado, em que pese não seja o recorte do presente estudo, por se tratar também de grupos de pessoas historicamente discriminadas, como o são as mulheres, observou-se, no levantamento em comento, que não havia pessoas autodeclaradas indígenas no interregno entre 1955 e 2013, que magistrados/as negros/as ultrapassavam um pouco a linha das 100 pessoas, enquanto que brancos/as representavam mais de 400 pessoas, numa proporção de 19,1% para 80,9%.

Em relação às pessoas com deficiência o percentual de ingresso na carreira da magistratura, em 2013, não chegou a 1%, diagnosticando-se uma média de 0,36% de ingresso pela reserva de cotas no respectivo ano.

Quanto aos fatores estado civil e filhos, no ano de 2013, ou seja, independentemente do momento de ingresso, observou-se que 79,5% dos/as magistrados/as eram casados ou viviam em união estável - 78,4% com pessoas de outro sexo e 1,1% com pessoas do mesmo sexo -, sendo que, do percentual de 78,4%, 67,3% era de homens e 32,7% de mulheres, bem como, do percentual de 1,1%, 72,1% era de homens e 27,9% era de mulheres, o que importa considerar que mais de 52% do total de magistrados para cerca de 26% de mulheres eram casados ou viviam em união estável.

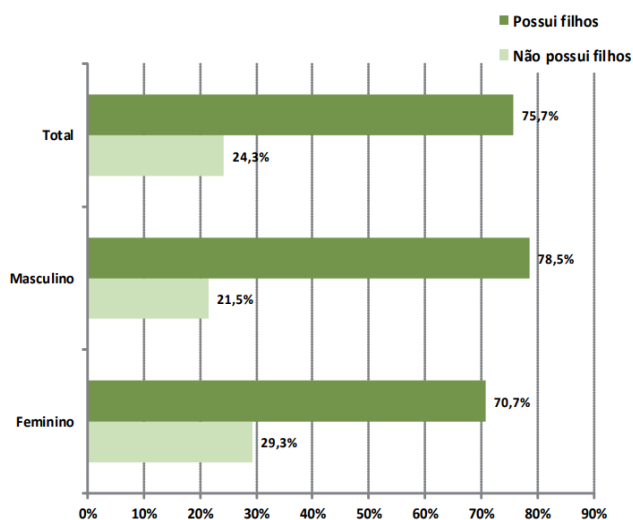
Além disso, levantou-se que 78,5% dos integrantes dos homens possuíam filhos, para um percentual de 70,7% das mulheres na mesma condição.

Gráfico 5 - Percentual de magistrados segundo estado civil e percentual de magistrados segundo sexo e estado civil



Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

Gráfico 6 - Percentual de magistrados que possuem e não possuem filhos, segundo sexo

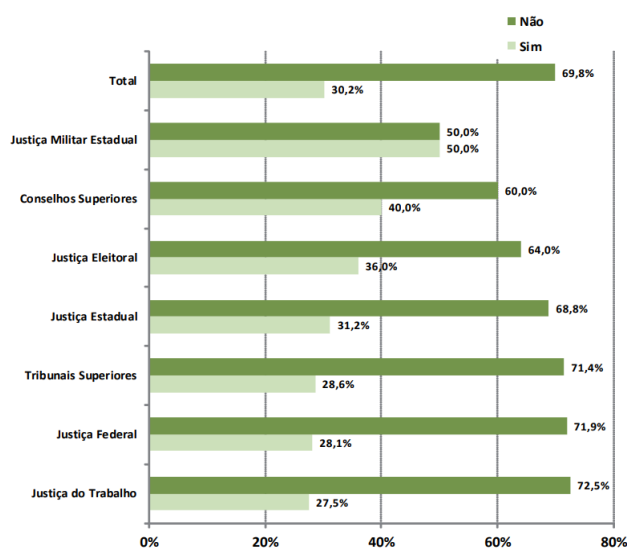


Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

Tais dados são relevantes, em especial, a condição de possuir filhos, porquanto o trabalho doméstico e o cuidado de pessoas são aspectos que interferem, por força dos estereótipos de gênero, na vida das mulheres e na ascensão na carreira. Oportunamente, esses dados serão tratados no contexto do exame das possíveis barreiras para promoção e ocupação de cargos de gestão que as magistradas enfrentam nas instituições.

Passando para questões de ordem subjetiva, dado que também se mostra relevante, considerando o escopo desse trabalho, foi o extraído do questionamento quanto à desigualdade de gênero dentro da instituição, em relação ao que 30,2% das magistradas manifestaram ter sido vítimas de reações negativas, sendo que o menor percentual apontado foi na Justiça do Trabalho, com um número de 27,5%; os maiores percentuais foram observados entre mulheres com idade de 46 a 65 anos; não houve significativa diferença de percentual entre mulheres com ou sem filhos.

Gráfico 7 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte de outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher



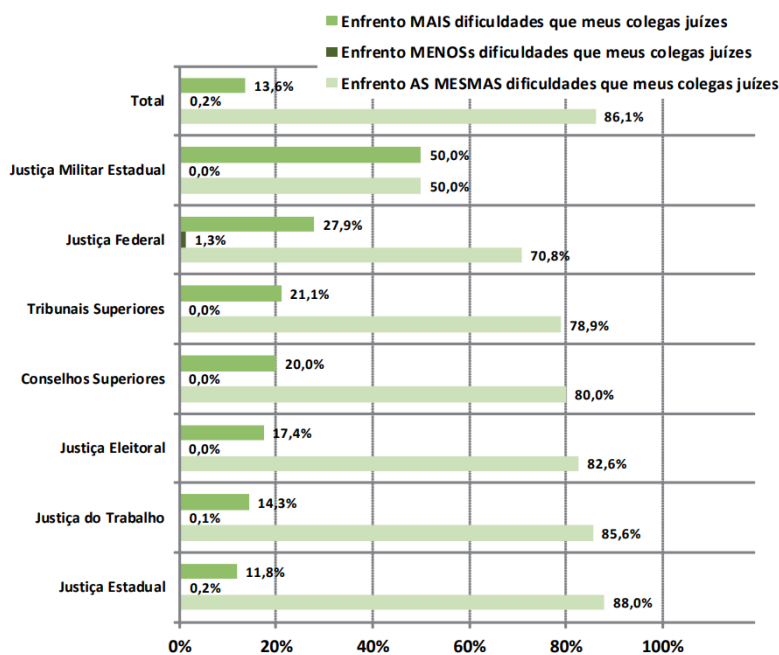
Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

No quesito “percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte de outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher, segundo tipo de cargo da magistrada”, observou-se que, excetuando-se o cargo de Juiz Eleitoral da classe dos advogados, o maior percentual relatado foi entre as Ministras de Cortes Superiores e do Supremo Tribunal Federal (57,1%), o mesmo ocorrendo no quesito “identificação de dificuldades no exercício da magistratura em comparação com os magistrados”, que atingiu um percentual de 42,9% das Ministras de Tribunais Superiores e do STF, segundo tipo de cargo da magistrada. Esses percentuais revelam que, quanto mais elevado o cargo dentro das instituições, mais numerosos são os relatos de violência.

No fator interferência do trabalho na vida pessoal, os maiores percentuais de mulheres que relataram haver essa circunstância quando comparadas aos homens foi de juízas convocadas em segundo grau, juízas titulares e juízas substitutas, o que sugere maior dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal nos cargos de base.

A par disso, 13,6% das magistradas de segundo grau manifestaram maior dificuldade nos processos de remoção e promoção na carreira em relação aos colegas homens, com percentual maior nas mulheres com idade entre 41 e 65 anos, assim como com percentual maior entre as mulheres que possuem filhos, 15,2% em relação a 9,8%.

Gráfico 8 - Percentual de magistradas segundo o grau de dificuldade nos processos de remoção e promoção na carreira em comparação com os magistrados, por ramo de Justiça



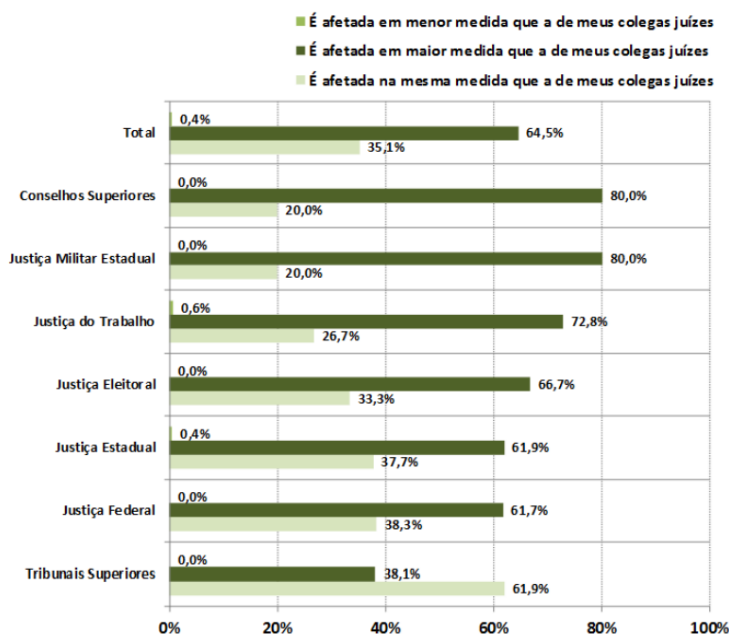
Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

Nesse aspecto, o fator filhos sugere uma impossibilidade ou dificuldade de rompimento da unidade familiar, considerando que as remoções e promoções, na magistratura, no mais das vezes, demandam mudança de domicílio.

Além disso, 64,5% manifestaram ter sua vida pessoal afetada pelo trabalho em maior medida que seus colegas homens, com um percentual de 68% entre as que possuem filhos e de 56,1% das que não possuem, em que pese 70,7% delas ter

identificado que enfrentam as mesmas dificuldades, no trabalho, que seus colegas juízes.

Gráfico 9 - Percentual de magistradas segundo a identificação de efeito da carreira na vida pessoal em comparação com os magistrados, por ramo de Justiça



Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013).

Observa-se que igualmente no quesito “efeitos da carreira na vida pessoal” o fator filhos representa um percentual expressivo daquelas que manifestaram que possuem sua vida pessoal afetada em maior medida que os colegas homens. Isso sugere, além da possível sobrecarga com tarefas domésticas por força dos estereótipos de gênero, uma sobrecarga psicológica pelas escolhas e renúncias na vida pessoal que a carreira pode demandar.

Os dados anteriormente destacados do Censo do Poder Judiciário de 2013, sob a ótica estrutural das desigualdades retratadas pelas magistradas, sugerem a discriminação por motivo de sexo existente no sistema de justiça, especialmente quando cruzados com outros dados como os obtidos a partir do Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário, além de pesquisas posteriores efetuadas sobre o tema, quais sejam, Pesquisa sobre a participação feminina na Magistratura Federal, realizada pela AJUFE Mulheres; Dificuldades na Carreira da Magistratura, de maio de 2019, realizada pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho; e Participação Feminina nos Concursos para a

Magistratura, realizada pelo Conselho Nacional de Justiça em 2020. Essas pesquisas, assim como o Censo do Poder Judiciário de 2013, trazem questões de ordem subjetiva sobre a vida funcional e pessoal das magistradas.

Antes da apresentação dos dados obtidos nesses levantamentos, importante contextualizar o tema também a partir do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, identificado pelo Conselho Nacional de Justiça, em pesquisa realizada em 2018, a partir do qual foram observadas as características demográficas, sociais e profissionais dos/as magistrados/as. A pesquisa é também parte do trabalho para subsidiar a fixação de futuras políticas públicas para inclusão de minorias no Poder Judiciário, não tendo incluído, contudo, informações subjetivas dos/as seus/uas participantes.

De acordo com a nota introdutória do Censo, participaram do levantamento 11.348 dos 18.168 magistrados/as ativos/as, um percentual, portanto, de 62,5%, sendo a maior adesão identificada na Justiça Estadual (64,7%), seguida da Justiça do Trabalho (56,9%).

Nessa pesquisa, identificou-se que, em 2018, 38% dos cargos da magistratura eram ocupados por mulheres, e que a Justiça mais feminina era a do ramo trabalhista, contanto com uma proporção quase paritária (47%), seguida da Justiça Estadual, com um percentual de 36%, e, posteriormente, da Justiça Federal, com um percentual de 32%, sendo que o percentual de participação feminina no Judiciário elevou-se, especialmente, a partir dos anos 1990. As mulheres representavam 44% no cargo de juiz substituto, 39% de juiz titular e 23% de desembargador (CNJ, 2018a, p. 8).

De forma um pouco diferente ao quanto identificado no Censo do Poder Judiciário de 2013, 86% dos homens se identificaram como casados, assim 72% das mulheres, sendo, ainda, verificado um percentual de cerca de 78% entre homens e mulheres que possuem filhos (CNJ, 2018a, p. 8).

Além disso, a pesquisa apontou que 65% dos magistrados/as brasileiros/as são nascidos/as em estados do sul e sudeste do país, São Paulo (26%), Minas Gerais (9%), Rio de Janeiro (8%), Espírito Santo (2%), Paraná (8%), Santa Catarina (4) e Rio Grande do Sul (8%), o que pode revelar uma desigualdade intergeracional de acesso na carreira inerente à sub-representatividade negra nos cargos de juízes e juízas. Não é à toa que, quando traçado o perfil social, verificou-se que a maioria

dos/as magistrados/as brasileiros tem origem nos estratos sociais mais altos, sendo que um quinto tem familiares na carreira (CNJ, 2018a, p. 8).

A par desse dado, a pesquisa revelou que 12,4% dos/as magistrados/as exercem atividade de docência, mas entre os homens o percentual é 16%, e entre as mulheres é de 6% (CNJ, 2018a, p. 26).

Dado igualmente relevante, por dizer respeito a políticas públicas de inclusão, foi a de que, em 2018, apenas 1% dos/as magistrados/as declararam ter ingressado na carreira pela política de cotas, muito embora a reserva de vagas para pessoas negras e pessoas com deficiência tenha sido regulamentada pelo CNJ em 2015 - Resoluções 203 e 208, respectivamente (CNJ, 2018a, p. 26).

O Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros traz, portanto, dados que revelam a sub-representatividade de pessoas negras e com deficiência no Poder Judiciário, além de identificar os percentuais de distribuição dos cargos entre homens e mulheres, a partir dos quais se identifica que a sub-representatividade feminina é inquestionável à medida que avaliada a ocupação em cargos mais elevados.

A pesquisa também traz dados importantes sobre o fator filhos e, ainda, exercício da atividade de docência, que entre os homens é mais frequente não por outro motivo se não os estereótipos de gênero, os quais impõem às mulheres uma carga maior de atividades fora do ambiente de trabalho, que lhes impedem de assumir outras responsabilidades além daquelas que já exerce por força da carreira.

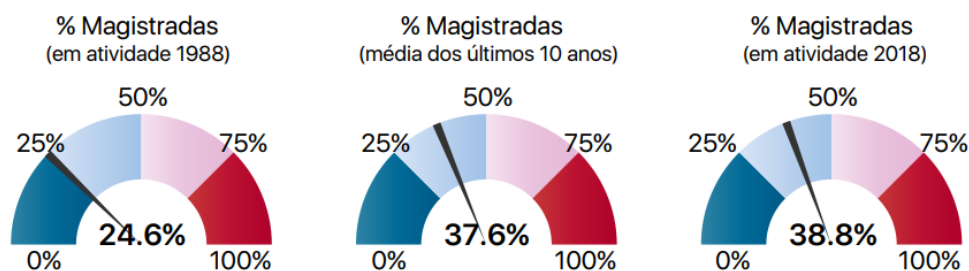
No entanto, não só o trabalho afeta a vida pessoal das mulheres e vice-versa, como o sexo pode ser, se não uma dificuldade, impeditivo de ascensão das magistradas na carreira. Ainda que o estudo não tenha sido sucedido por uma conclusão nessa matéria, mesmo porque a finalidade era diagnosticar o percentual de participação feminina no Judiciário, a pesquisa realizada pelo CNJ, em 2019, como parte da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, trouxe dados específicos sobre as magistradas, ocupação de cargos e carreira que igualmente podem e devem subsidiar políticas públicas de inclusão.

O levantamento, que contou a participação de 68 dos 90 tribunais brasileiros, apontou dados relativos à magistratura dos últimos 10 anos (até 2019), incluindo aposentados/as e afastados/as da jurisdição, abarcando, portanto, um total de 16.902 juízes/as. Além disso, a pesquisa fornece um recorte de gênero voltado à

análise da ascensão na carreira e ocupação de cargos de gestão (Presidência, Vice-presidência, Corregedoria, Ouvidoria e Diretoria de Escolas Judiciais), que não havia sido incluído nos dois levantamentos anteriores.

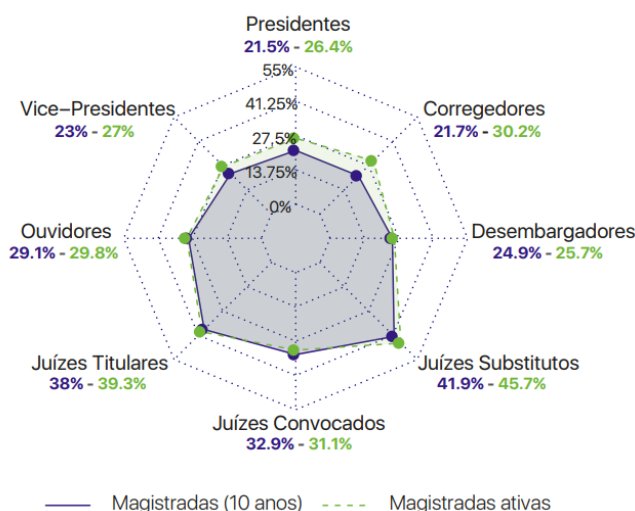
De acordo com a pesquisa, em 2019, do total de magistrados/as em atividade, as mulheres representavam o percentual de 38,8%, sendo que, em 1988, representavam 24,6%. Quando analisada a participação feminina por cargos, o percentual observado, em 2019, é menor e, portanto, não espelha aquele de ingresso na carreira. Em que pese verificada uma elevação do percentual quando examinada a ocupação nos últimos dez anos, a ascensão para o cargo de Presidente estava em 26,5%, de Vice-presidente em 27%, de Ouvidor em 29,8% e de Corregedor em 30,2%, sendo que a ocupação feminina entre desembargadores era de 25,7%, entre juízes convocados 31,1%, entre juízes titulares 39,3% e, entre juízes substitutos, cargo de ingresso na carreira por concurso público, de 45,7%.

Gráfico 10 - Percentual de Magistradas no Poder Judiciário



Fonte: Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019).

Gráfico 11 - Percentual de Magistradas por cargo no Poder Judiciário



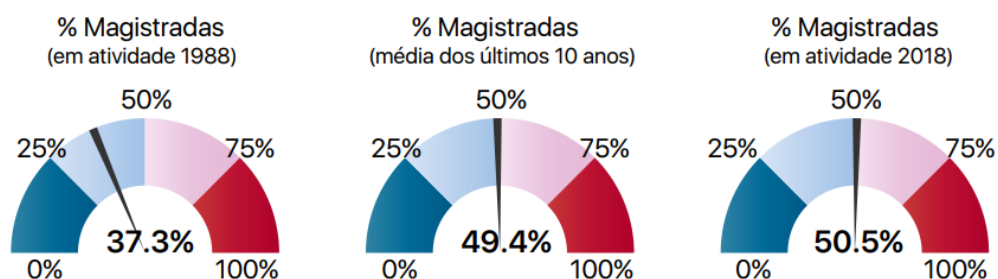
Fonte: Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019).

Em relação ao percentual de juízas convocadas apontado pelo diagnóstico, importante destacar que este foi o único que reduziu no período dos dez anos anteriores a 2019, passando de 32,9% para 31,1%.

Em que pese a pesquisa não tenha identificado se a convocação era apenas para substituição de desembargadores/as afastados/as da jurisdição, ou também para ocupação de cargos em juízos auxiliares da Presidência, Vice-presidência e Corregedoria dos Tribunais (artigo 2º, III, da Resolução 72/2009 do CNJ), que exercem atividades jurisdicionais ou administrativas ligadas à administração dos Tribunais, em levantamento realizado por Lobo, Yoshida e Mello (2021, p. 275) nos Tribunais de Justiça brasileiros, há “93 cargos de juízes/as auxiliares da Presidência, dos quais 70 são ocupados por homens, e 23 por mulheres; e 134 cargos de juízes/as auxiliares da Corregedoria, dos quais 88 são homens, e 46 são mulheres”. Portanto, mesmo considerando o percentual de sub-representação feminina da Justiça Estadual (36% no ano de 2018), as atividades em juízos auxiliares são executadas predominantemente por homens, seja em números absolutos, seja em cotejo com o percentual de mulheres na respectiva carreira.

Retomando o levantamento realizado pelo CNJ sobre participação feminina, o ramo do Poder Judiciário que apresentou, nos dez anos anteriores a 2019, maiores percentuais de mulheres em cada cargo foi o trabalhista, a justiça mais feminina dentre as demais áreas e divisões do Judiciário – em 2018, entre magistrados ativos, as mulheres chegaram a representar 50,5%. A Justiça Militar Estadual tem a menor participação feminina.

Gráfico 12 - Percentual de Magistradas na Justiça do Trabalho

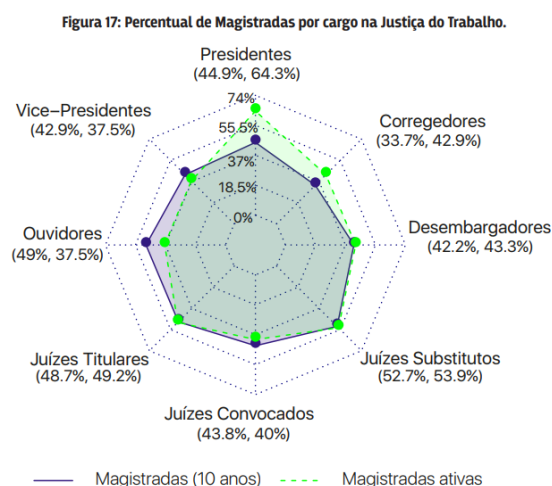


Fonte: Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019).

Quando examinados os dados do ramo do Judiciário que tem o maior percentual de participação feminina, a Justiça do Trabalho, verifica-se que, nos dez anos que antecederam 2019, a média de ocupação por mulheres de cargos de

Presidente, Vice-Presidente, Corregedor e Ouvidor ficou entre 33% a 49%. Não obstante, tanto a média de ingresso na carreira por concurso público, quanto o número de magistradas em atividade em 2018 era superior a 50%.

Gráfico 13 - Percentual de Magistradas por cargo na Justiça do Trabalho

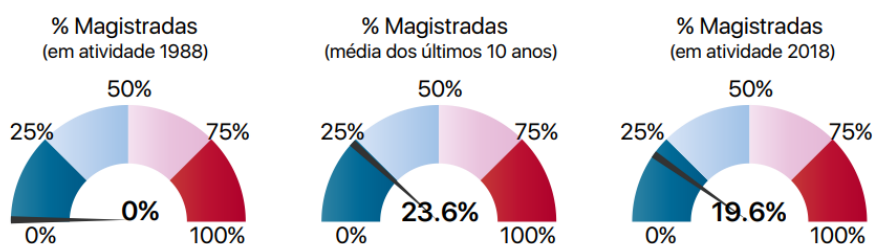


Fonte: Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019).

Em reforço, citam-se os dados coletados pelo Observatório Excelência Femininas, entre abril e maio de 2022, sobre a magistratura trabalhista, segundo os quais as mulheres representam hoje 49% entre juízes e juízas de primeira instância, 41,1% entre desembargadores e desembargadores e 22% entre ministros e ministras do Tribunal Superior do Trabalho (RICHA *et al.*, 2022, p. 42-43).

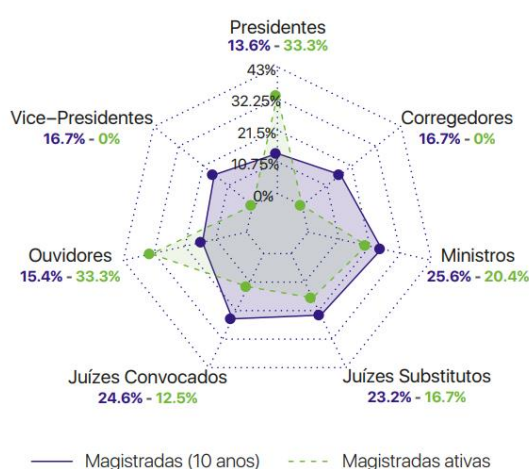
Partindo para o exame junto aos Tribunais Superiores, observa-se que, a despeito do aumento de mulheres ingressando na carreira, nos dez anos que antecederam 2019, o percentual de magistradas no cargo de Ministra, que era de 23,6% de magistradas, reduziu 19,64% em relação às profissionais em atividade. Nessas Cortes, o percentual de ocupação no cargo de Presidente era de 33,3% entre as magistradas ativas, e pouco mais de 10,75% quando analisada a ascensão ao cargo nos últimos dez anos, o mesmo se observando em relação ao cargo de Ouvidor. O percentual médio dos dez anos anteriores a 2019, nos cargos de Vice-Presidente e Corregedor era 16,7% e, no ano do levantamento, em relação às magistradas em atividade, era zero.

Gráfico 14 - Percentual de Magistradas nos Tribunais Superiores



Fonte: Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019).

Gráfico 15 - Percentual de Magistradas por cargo nos Tribunais Superiores



Fonte: Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019).

Além disso, em 2018, o Supremo Tribunal Federal contava com duas ministras na composição de onze ministros na casa; no Superior Tribunal de Justiça e no Tribunal Superior do Trabalho eram 33 ministros em cada casa, e compunham o Plenário de cada uma das casas apenas seis mulheres. No Tribunal Superior Eleitoral a representação feminina era de dois cargos no total de sete ministros.

Ainda tomando como parâmetro a Justiça do Trabalho, dado o seu destaque em participação feminina, importante relatar os dados do estudo realizado pela Enamat, em 2019, “Dificuldades na Carreira da Magistrada”. O levantamento foi uma iniciativa da Comissão de Estudos para Incentivo à Participação Feminina, instalada pelo Ato Enamat n. 01/2019, e também tem como base a Política Judiciária instituída pelo CNJ por meio da Resolução 255/2018.

A pesquisa, realizada entre 15/02/2019 e 08/03/2019, contou com a participação de 758 Juízas do Trabalho de um total de 1.867 cargos providos de magistradas, segundo dados do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Não

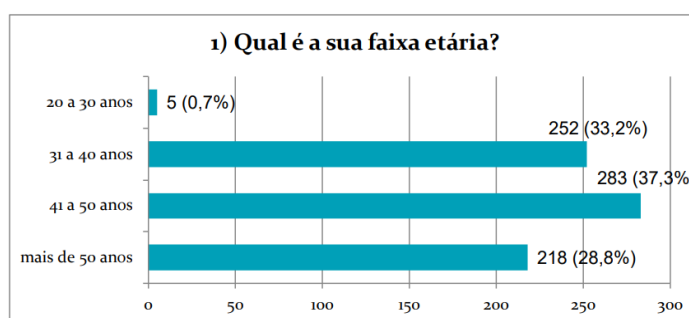
obstante, a Comissão organizadora do levantamento considerou que as respostas são suficientemente representativas para a finalidade a que se propõe a pesquisa, que é compreender o cenário em que desenvolvidas as atividades das magistradas para subsidiar políticas de igualdade de gênero.

O método da pesquisa foi a aplicação de questionário, cujo conteúdo envolveu faixa etária, estado civil, número de filhos, cor/raça, em um primeiro bloco de perguntas; informações funcionais, tempo de ingresso na magistratura e o tribunal ou conselho de exercício, em um segundo bloco; e, no bloco três, dificuldades na carreira em razão do gênero.

A maior parte das mulheres que responderam à pesquisa ocupavam o cargo de juíza substituta (50,8%), seguida de juízas titulares (41%), desembargadoras (7,9%) e ministras (0,3%), sendo que 99,2% delas estavam ativas. Além disso, o maior percentual verificado foi entre as magistradas com 11 a 20 anos de carreira (35,2%).

A partir do levantamento, observou-se que o maior percentual de magistradas é entre 41 e 50 anos (37,3%), seguido das entre 31 e 40 anos (33,2%). Esse dado se mostra relevante, pois compreende tanto mulheres em idade em que podem gerar, como também mulheres que, quando possuem filhos, têm maior envolvimento com atividades fora do ambiente de trabalho por essa condição.

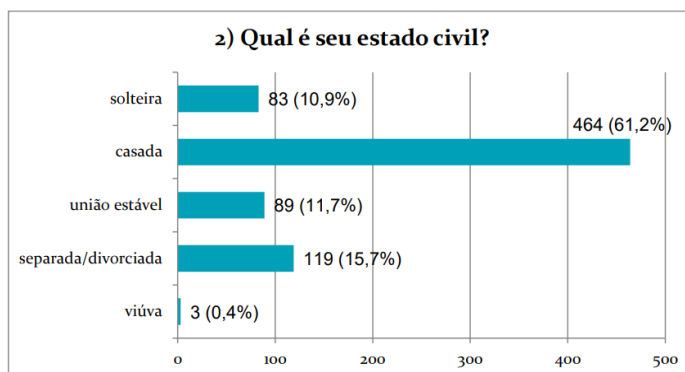
Gráfico 16 - Faixa Etária. Magistradas Trabalhistas



Fonte: Pesquisa sobre Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2019).

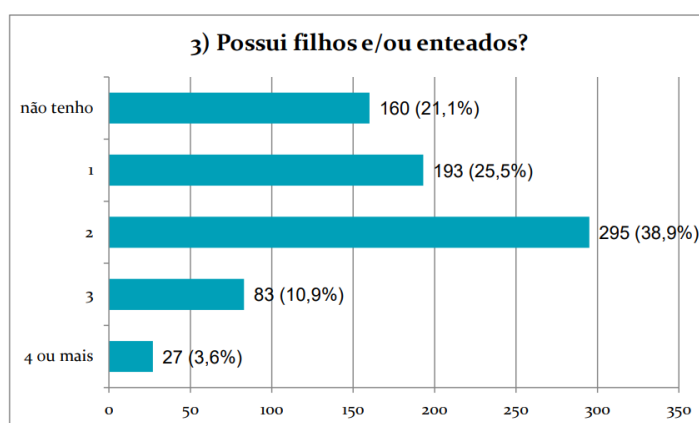
Além disso, mulheres casadas e em união estável representam um percentual de 72,9%, seguidas das separadas e divorciadas (15,9%). Entre as que têm filhos o percentual chega a quase 80%.

Gráfico 17 - Estado Civil. Magistradas Trabalhistas



Fonte: Pesquisa sobre Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2019).

Gráfico 18 - Quantidade de filhos. Magistradas Trabalhistas



Fonte: Pesquisa sobre Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2019).

No quesito “atitudes discriminatórias, agentes agressores e atitudes frente à agressão/discriminação” mais de 53,2% respondeu já ter sofrido discriminação pelo simples fato de ser mulher no ambiente de trabalho, sendo que a maior parte das vítimas tinha idade entre 20 e 30 anos. O maior percentual de agentes agressores foi em relação a advogados (80%), mas por colegas magistrados o percentual também foi significativo (46,2%) (ENAMAT, 2019, p. 15).

Fazendo o recorte de cor e raça, observou-se que a discriminação foi maior por partes e testemunhas. Dado também revelador foi que entre as juízas substitutas a maior parte identifica atitudes discriminatórias por servidores, e as ministras por magistrados, advogados e partes do processo ou testemunhas homens. Entre desembargadoras e ministras o maior percentual de agressores foi em relação a magistrados.

Magistrados e advogados também aparecem em maior percentual em condutas discriminatórias em matéria de violência psicológica (25,9%). Voltado o levantamento para o recorte de idade, magistradas com até 30 anos identificaram magistrados e servidores como agressores, enquanto que as magistradas com mais de 31 anos identificaram advogados e magistrados como principais agentes. Com relação ao cargo, advogados são os que mais violentam psicologicamente juízas titulares e substitutas em comparação com desembargadoras, que apontam magistrados como principais agressores (ENAMAT, 2019, p. 15).

Em relação à agressão verbal, 23% das magistradas responderam afirmativamente à pergunta, sendo que o maior percentual de agressores foi entre advogados, partes ou testemunhas homens e magistrados. No recorte de cor/raça a proporção maior é entre partes e testemunhas homens, exceto entre as indígenas que identificaram os advogados como agentes. Voltada ao cargo, a pesquisa aponta que os magistrados estão entre os principais agressores verbais em face de desembargadoras, e os advogados em face de juízas titulares e substitutas (ENAMAT, 2019, p. 16).

Quanto à tomada de atitude, 43% das magistradas declarou que não tomou qualquer medida e apenas 7,7% notificaram casos envolvendo as práticas discriminatórias (ENAMAT, 2019, p. 16).

Uma ponderação importante a se considerar, quando analisados os números relativos às agressões, é que ainda há entre as mulheres, de um modo geral, uma dificuldade de identificar e nominar microagressões sofridas no cotidiano. Essa realidade foi objeto de pesquisa e, segundo levantamento realizado pela agência Patrícia Galvão (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2020), em 2020, que entrevistou mil mulheres e 500 homens com idade superior a 18 anos, em todas as regiões do Brasil, 76% das trabalhadoras identificaram ter sofrido violência e assédio no trabalho. Contudo, esse percentual foi apurado após os pesquisadores darem exemplos concretos de atitudes violentas por parte dos agentes; quando questionadas sem o relato de exemplos, o percentual foi bem menor (36%).

Portanto, muito embora a sujeição a agressões verbais e psicológica esteja em uma proporção de 1/4 entre as magistradas que responderam à pesquisa realizada pela Enamat, é possível afirmar que esse número seria maior se conferidos exemplos concretos de possíveis violências que, no mais das vezes, passam despercebidas pela vítima.

Além do levantamento sobre violência, a pesquisa em comento também traz dados importantes sobre a percepção das magistradas em relação a oportunidades dentro da carreira, especialmente em cargos que demandam trânsito político das mulheres, em ambiente em que naturalmente se observa um número maior de homens. Nesse quesito, 37% das magistradas responderam que há desigualdade em relação aos colegas homens para receber convites para participar de comissões e comitês, órgãos que, de regra, assessoram a administração dos Tribunais no processo de tomadas de decisões e providências que envolvem toda a carreira trabalhista (ENAMAT, 2019, p. 33).

Em relação a cargos diretivos, 36% apontaram desigualdade de gênero, 28,5% no tocante a cargos associativos e 30% quanto à participação em atividades associativas. A condição de ser mulher também foi apontada como fator que dificulta as promoções, o que contou com resposta afirmativa por 30% das magistradas. Este mesmo percentual foi de respostas negativas ao questionamento sobre a existência de igualdade de oportunidades para participação em atividades acadêmicas (ENAMAT, 2019, p. 33).

Quanto a esses percentuais relativos a oportunidades profissionais dentro da carreira da magistratura trabalhista é importante fazer uma ponderação que diz respeito à discrepância entre os percentuais de mulheres que relatam desigualdade e o percentual de mulheres que ocuparam cargos diretivos. Isto porque, fosse a realidade efetiva da Justiça do Trabalho o fato de haver, a partir do consenso entre pelo menos 65% das magistradas, igualdade de oportunidades em cargos de direção nos Tribunais, a proporção de magistradas nos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Ouvidor e Corregedor deveria ser, no mínimo, paritária, considerando que o ramo trabalhista conta com mais de 50% de participação feminina. A questão central está em entender se a compreensão de que haveria igualdade estaria no fato de que, para muitas mulheres, o fato de os cargos de gestão não espelharem o percentual de magistradas trabalhistas na carreira se dá porque não há interesse nessa ocupação.

Nesse ponto, Biroli (2018, p. 9-10), partindo da ideia de que a falta de problematização da dualidade entre público e privado faz com que as relações de poder na esfera privada não sejam consideradas na compreensão de como os indivíduos se tornaram, quem são e os limites desiguais para aturem individual e

coletivamente, aponta que a naturalização da exclusão das mulheres de ambientes políticos legitima a crença de que política é “negócio de homens”.

Ainda que se possa considerar na equação da sub-representatividade feminina em cargos de maior visibilidade no Judiciário a falta de interesse na ocupação, a compreensão de porque isso ocorre passa por considerar que a ideia de que os homens teriam maior talento para atuar na política está permeada pelos estereótipos de gênero. Em outras palavras, significa considerar que a atribuição de papéis específicos e estáticos às pessoas pelo simples fato de serem homens ou mulheres, que decorre da prática discriminatória por motivo sexo, conduz à ilação de que a falta de interesse também decorre da discriminação.

Desta forma, muito embora não tenha sido essa a percepção da maior parte das magistradas, é possível considerar que há barreiras decorrentes da discriminação de gênero que impedem a ascensão na carreira, especialmente na ocupação de cargos de administração dos Tribunais e, portanto, de maior visibilidade.

Em relação à Justiça Federal também foram realizados levantamentos de dados sobre a participação feminina na magistratura. A pesquisa foi realizada pela Comissão Ajufe Mulheres no ano de 2017, resultando em duas Notas Técnicas (n. 01/2017 (AJUFE, 2017) e 02/2019 (AJUFE, 2019). A metodologia da pesquisa realizada foi a aplicação de questionário, dividido em quatro eixos temáticos, sistematizado e enviado para os Tribunais Regionais Federais das cinco regiões.

De acordo com os registros das Notas Técnicas, 86% das juízas que responderam ao questionário consideraram a representatividade no Judiciário Federal baixa ou razoável (AJUFE, 2017, p. 6)

Além disso, a pesquisa registrou que, na percepção de 75% das juízas entrevistadas, as mulheres têm mais dificuldade para progredir na carreira, especialmente para obter ocupações nos Tribunais (AJUFE, 2017, p. 9).

Entre as razões dessas dificuldades de ascensão na carreira estão a menor candidatura de mulheres, atribuída por 53,5% das entrevistadas; identificação dos desembargadores como candidatos do sexo masculino, atribuída por 53% delas; e o fato de que juízes homens “costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal”, atribuída por 41% das entrevistadas. Neste contexto, concluiu a nota técnica que “mais da metade das juízas federais enxergam problemas de ordem

patriarcal na gestão e formação dos quadros os quais não têm a ver com incompetência ou desinteresse feminino” (AJUFE, 2019, p. 25).

Além disso, ainda no contexto das questões relativas à percepção das magistradas sobre a instituição, 82% das entrevistadas verificam mais dificuldades para as mulheres na promoção por merecimento, destacando a Nota Técnica n 02/2019 a colocação de uma magistrada no sentido de que “para o homem muitas vezes basta apresentar um currículo apresentando seu amplo POTENCIAL. A mulher tem que provar seu DESEMPENHO excelente” (AJUFE, 2019, p. 26).

Na Nota Técnica n. 01/2017 foram destacados, entre os fatores que mais contribuem para a baixa representatividade feminina no Poder Judiciário, a dupla jornada, atribuída por 93,66% das respondentes, e o fato de que as mulheres não são acompanhadas por seus esposos quando são removidas da localidade em que residem, o que foi atribuído por 83,88% das juízas entrevistadas (AJUFE, 2017, p. 6).

Ambos os pontos revelam o quanto a dicotomia entre público e privado permeia a vida das mulheres, inclusive magistradas que, dada sua condição social favorecida, podem contar com redes de apoio, com as quais nem sempre as demais trabalhadoras podem, nem conseguem contar. Dito em outras palavras, a mulher magistrada passa pelas mesmas condições de sobrecarga de atividades domésticas, cuidados com a família e outras pessoas, tal qual as mulheres de um modo geral, da mesma forma que não tem a sua carreira como prioridade no seio familiar. A carreira do homem (marido) é a que prevalece no momento de fazer renúncias em prol do crescimento funcional do outro membro do casal.

Não é por outros motivos que a Nota Técnica n. 01/2017 também aponta que “81,08% das entrevistadas entendem que a sua vida pessoal é mais afetada pelo exercício da magistratura que a dos seus colegas homens, o que denota que os influxos entre os espaços público e privado ocorrem reciprocamente” (AJUFE, 2017, p. 7).

Em reforço a este dado, no processo de promoção ao cargo de juíza titular, 81,87% das magistradas identificaram maior dificuldade que os colegas homens, com destaque aos fatores “ruptura da unidade familiar” e “distância da família” (AJUFE, 2017, p. 15). Neste ponto, pouco mais de 42% das magistradas manifestou ter recusado oportunidade de titularização (AJUFE, 2017, p. 23).

Além dessas questões também foi identificado pelas magistradas federais, tal qual as magistradas do trabalho na pesquisa realizada pela Enamat, que 54,95% delas sofreram alguma reação negativa por parte de outros profissionais por ser mulher, a par de 12,64% que não tinham certeza e 0,55% que não sabiam responder (AJUFE, 2017, p. 21).

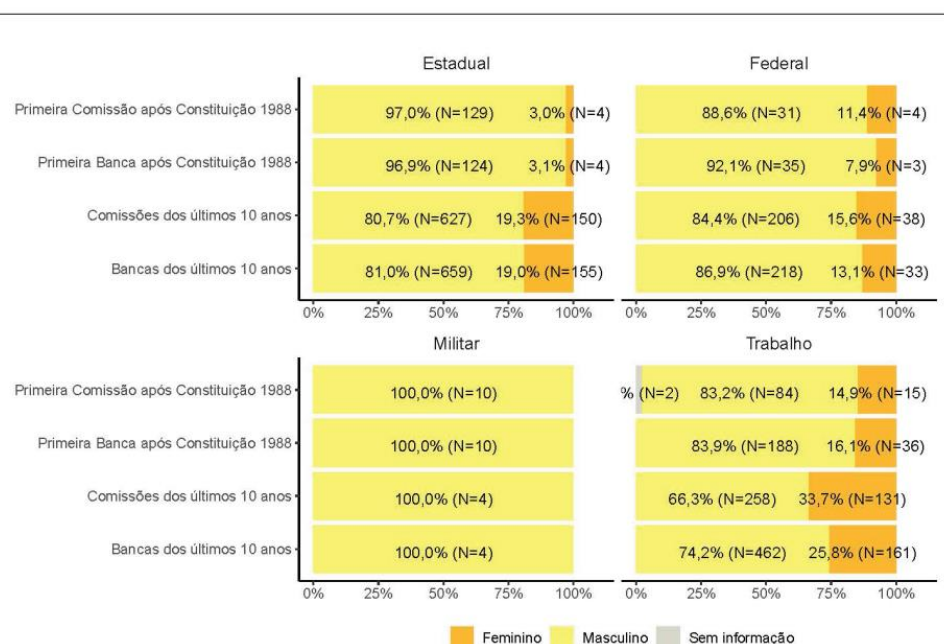
Portanto, é possível observar que as mesmas questões e dificuldades a que estão sujeitas as magistradas federais são aquelas que afetam as magistradas do trabalho e, por certo, representam as demais juízas dos outros ramos do Judiciário.

A par das pesquisas anteriormente expostas, está a realizada pela ENFAM e pelo CNJ em 2020 que buscou avaliar a participação feminina nos processos seletivos de ingresso na magistratura, cujo levantamento desnudou a sub-representatividade feminina também nesse espaço das instituições.

A metodologia da pesquisa foi a aplicação de questionário com solicitação de informações dirigida aos Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais Federais, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais da Justiça Militar sobre as comissões e bancas de concursos realizados entre os anos de 2010 e 2020 e contou com a colaboração de 54 dos 59 Tribunais contatados, apurando-se informações de mais de 250 processos seletivos (CNJ, 2020d, p. 9).

De acordo com os dados obtidos, nos últimos dez anos, na Justiça Estadual, as comissões de concurso contaram com 19,3% de participação feminina, percentual semelhante ao de participação nas bancas (19%); na Justiça Federal, as comissões foram compostas 15,6% por mulheres e as bancas 13,1%; na Justiça do Trabalho a participação foi a mais elevada, 33,7% nas comissões e 25,8% nas bancas. Na Justiça Militar, que realizou apenas um concurso nos dez anos anteriormente a 2020, não houve participação de mulheres.

Gráfico 19 - Composição das Comissões e Bancas de Concursos de acordo com o gênero por ramo de Justiça



Fonte: A participação feminina nos concursos para a magistratura (CNJ, 2020d).

Quando examinados os dados em relação ao percentual entre titular e suplente, os maiores percentuais de participação feminina estavam entre as suplentes, em todos os ramos do Judiciário.

De todos os levantamentos expostos é possível concluir que magistradas são sub-representadas em diversos espaços do Poder Judiciário, especialmente aqueles reservados aos cargos de maior visibilidade política. Em que pese as pesquisas não apontem as razões dessa circunstância, no item a seguir o estudo se propõe a identificar as barreiras enfrentadas pelas mulheres desde o ingresso na carreira até a chegada à chamada cúpula do Judiciário.

3.1.1 Fatores promotores de desigualdades na magistratura brasileira

Os dados das pesquisas anteriormente expostos revelam a desigualdade na ocupação especialmente de cargos denominados de cúpula do Judiciário Brasileiro, quanto aos/às seus/uas respectivos/as membros/as magistrados/as, sendo necessário compreender o que impede as mulheres de ocuparem notadamente cargos de gestão, de maior visibilidade e que dependem, no mais das vezes, de trânsito político dentro da instituição.

Tal compreensão é de suma importância no estudo de políticas públicas que sejam capazes de promover a diversidade e não só fomentar, mas assegurar a efetiva participação feminina no Judiciário em todas as instâncias da carreira, seja pelo exercício pleno da profissão, livre de discriminação, seja pela necessidade de a perspectiva de gênero dever estar presente também na prestação jurisdicional. Apenas assim o Judiciário estará devidamente aparelhado para lidar com questões que envolvam os temas da violência e da discriminação contra a mulher, neles compreendidos todos aqueles que lhe são correlatos, inclusive os que, de regra, não são problematizados segundo a ótica de gênero, como, por exemplo, a desigualdade salarial nas relações de trabalho.

A ideia de um Judiciário com representatividade que espelhe a sociedade e o efeito disso, em matéria de gênero, já foi objeto de estudo em diversos países. Severi (2016, p. 96-97), destaca o trabalho realizado por Gilligan (1982), cuja tese é de que “homens e mulheres tendem a desenvolver racionalidades morais distintas”. Resultado dessa distinção é que a predominância masculina entre os membros da magistratura tende a reproduzir o modelo de sistema androcêntrico e a ideia de que as experiências masculinas são universais, questão central para o Direito Antidiscriminatório, que considera os diferentes lugares em que os seres humanos estão situados para desenvolver a dimensão material de igualdade.

Tal percepção não é imune a críticas, porquanto a mesma perspectiva que fundamenta a necessidade de um Judiciário diversificado – possibilidade de contribuições específicas por cada um dos gêneros -, é aquela que problematiza a lógica dicotômica de gênero, que resulta nos papéis sociais estáticos, e tidos como naturais, atribuídos a homens e mulheres (SEVERI, 2016, p. 97).

A despeito desse confronto, é certo que não há como imaginar um Judiciário verdadeiramente comprometido com a igualdade sem a superação da sub-representatividade dos grupos minoritários em sua composição; o ideal de igualdade, na sua acepção substantiva, tem por pressuposto a igualdade de as pessoas concorrerem para os mesmos objetivos e atingirem o mesmo nível de bem-estar social, o que considera na equação, portanto, a desigualdade prévia entre os sujeitos.

O ingresso na carreira da magistratura, no cargo inicial de juiz(a) substituto(a), se dá via concurso público de provas e títulos (artigo 93, I, da Constituição Federal), sendo exigido, desde a Emenda Constitucional 45/2004, três anos de atividade

jurídica prévia em exercício de cargo privativo de bacharel em Direito. Além disso, também integram a magistratura membros do Ministério Público e advogados/as na proporção de 1/5 dos Tribunais, para cada uma das carreiras, conforme artigo 94 da CF.

A ascensão dentro da carreira se dá via promoção, alternadamente, por antiguidade e merecimento (artigo 93, II, da CF). Contudo, a estrutura administrativa dos Tribunais demanda que os gestores estejam devidamente assessorados e auxiliados por magistrados/as, além de grupos de trabalho e comissões, formados não só conforme as necessidades específicas de cada Tribunal, como também pela implementação de Políticas Judiciárias destinadas a “uniformizar, racionalizar e automatizar procedimentos e processos necessários ao aprimoramento da prestação jurisdicional, como também ampliar o acesso à justiça e contribuir para a efetivação de direitos, a pacificação social e o desenvolvimento do país” (CNJ, 2021, p. 2).

Portanto, a ocupação de cargos de maior visibilidade política pode ocorrer não apenas pelo processo natural de promoção dentro da carreira, que, no aspecto do merecimento, está permeado por questões subjetivas na avaliação, como pela convocação e participação em grupos de trabalho, comissões, comitês e júzos auxiliares, diretamente ligados à administração dos Tribunais, o que se dá por escolha subjetiva, haja vista habilidades e afinidades exigidas pelo gestor para a prática das atividades. Tais circunstâncias importam considerar que a carreira das magistradas não está imune às barreiras com as quais as mulheres têm que lidar no mercado de trabalho em geral, apenas está atravessada por especificidades de um ambiente aparentemente igualitário, cuja marca é dada pelo fato de se tratar de serviço público, cuja assunção do cargo se dá via concurso público, um processo de seleção, portanto, de caráter impessoal, inclusive, quanto ao gênero.

Em pesquisa que analisou “a presença feminina nas carreiras jurídicas, de que maneira isso reflete no profissionalismo e qual o impacto causado em carreiras já consolidadas”, Barbalho (2008, p. 13), aponta que as barreiras relacionadas ao gênero se iniciam pela escolha no curso de formação superior. Enquanto que na área da Educação as mulheres representam 81%, no ramo das Ciências Sociais, Negócios e Direito o percentual de ocupação feminina é de 54%. Ainda que conte com maior participação feminina, em comparação com as demais carreiras (Humanidades e Artes contam com participação feminina de 65%; Saúde e Bem-

Estar Social 73%), este percentual (54%) é explicado pelos estereótipos de gênero e pela divisão sexual do trabalho, que atribuem às mulheres ocupações específicas e voltadas ao exercício de talentos que lhe são imputados cultural, social e politicamente.

Além disso, a estratificação em áreas do Direito, por força especialmente dos papéis sociais atribuídos à mulher, em especial o de cuidados de outras pessoas, que confeririam ao sexo feminino uma habilidade maior para mediações de conflitos, explica a maior participação feminina nas áreas do Direito do Trabalho e do Direito de Família, ramos que têm como marca a prática da conciliação. Não por outro motivo que a Justiça mais feminina é a Justiça do Trabalho, do que se observa que as barreiras impostas à mulher são anteriores ao ingresso na carreira da magistratura (BARBALHO, 2008, p. 13).

Superada a discriminação de gênero de cunho horizontal, identificada na escolha pela área do Direito em que a bacharel atuará, surge o desafio no ingresso na carreira. Fragale Filho, Moreira e Sciamarella (2015, p. 72), neste aspecto, apontam a prática de entrevistas privadas, hoje proibidas, quando as mulheres eram questionadas inclusive sobre aspectos da sua vida íntima, citando o caso emblemático da desembargadora Maria Berenice Dias, do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, atualmente aposentada do cargo, que foi questionada sobre sua condição de mulher, inclusive, se era virgem.

Muito embora as entrevistas privadas já não sejam mais praticadas, é importante lembrar que a última prova do concurso para a magistratura de caráter eliminatório, a prova oral, é identificada. Neste aspecto, destaca-se que, conforme pesquisa realizada pelo CNJ, ao apurar o percentual de mulheres aprovadas no concurso para a magistratura em cotejo com percentual de inscritas a igualdade é marca recente, aparecendo em concursos realizados após 2016. Até o ano de 2015, observa-se, no levantamento, significativa diferença no percentual de aprovados homens e aprovadas mulheres, sendo que os anos de 2011 e 2013 apresentaram as maiores diferenças (0,5%). Além disso, observa-se que a escolha por prestar concurso é maior entre os homens (51,6%), apontando a pesquisa as possíveis barreiras existentes para candidatura, considerando que o retrato da população em geral é majoritariamente feminino (51,8%) (CNJ, 2020d, p. 27-28).

Quando já ingressas na carreira, as mulheres passam a enfrentar dificuldades invisíveis de ascensão na carreira, barreiras às quais se atribuiu o termo *glass*

ceiling ou telhado de vidro (BARBALHO, 2008, p. 13). O conceito de tal termo surgiu em 1984 e atribuiu-se a sua utilização, pela primeira vez, pelo editor inglês Gay Bryant que definiu a expressão como o ponto ao qual chegam as mulheres nas gerências intermediárias das empresas, onde suas carreiras estagnavam. Posteriormente, em 24 de março de 1986, Carol Hymowitz e Timothy Schellhardt fizeram uso da expressão para tratar dos desafios enfrentados pelas mulheres na ascensão funcional no mundo corporativo, identificando na metáfora do vidro o fato de que as barreiras não são óbvias para o observador casual. Boyd (2012, p. 1), explica que:

[...]

O termo teto de vidro é mais frequentemente aplicado em situações de negócios em que mulheres ou minorias acreditam, com precisão ou não, que homens brancos estão profundamente arraigados nos altos escalões do poder e que é quase impossível para as mulheres ou minorias para chegar a esse nível.

[...] (tradução nossa).

O termo foi inclusive absorvido pela Lei de Direito Cívico de 1991, nos Estados Unidos, e no mesmo ano o então Presidente George H. W. Bush instituiu uma Comissão denominada Teto de Vidro, com incumbência para formular recomendações sobre o tema para as corporações (BOYD, 2012, p. 2, tradução nossa).

Em que pese a expressão tenha surgido no mundo dos negócios, tem como questão de fundo a discriminação de gênero e, portanto, hoje é amplamente utilizada quando se trata de abordar as barreiras enfrentadas pelas mulheres em todos espaços de poder e de decisão.

No serviço público, tais dificuldades são identificadas em um cenário aparentemente igualitário dentro das instituições, nas quais se observa um ambiente artificialmente isonômico em matéria de oportunidades de promoção e ocupação de cargos de gestão e de maior visibilidade. A invisibilidade pode explicar o porquê de as pesquisas realizadas no Poder Judiciário retratarem maior número de respostas negativas quanto à percepção de um ambiente de igualdade em comparação com os magistrados homens.

No entanto, do exame dos dados apontados nas pesquisas nas quais se baseia o presente estudo, é possível identificar o contexto em que se dá a discriminação de gênero entre relação às magistradas.

Em 2018, o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros apontou que 86% dos homens e 72% das mulheres eram casados/as, além de 75% dos/as magistrados/as possuírem filhos. Isso significa considerar que, partindo das consequências inerentes aos estereótipos de gênero, pelos quais a mulher teria um talento natural para cuidar do lar e da família, uma parcela de apenas 25% das magistradas, isso sem considerar outras pessoas que possam estar sob seus cuidados, não acumula atividades domésticas com trabalho. Não foi por outro motivo que, em 2013, ao serem questionadas sobre o fato de terem sua vida pessoal afetada pelo trabalho em maior medida que os colegas homens, 64,5% das magistradas acenou afirmativamente, sendo que, deste percentual, 68% possuía filhos.

Além disso, a maternidade ainda é considerada pelas instituições um problema a ser contornado (MANTA; FERREIRA, 2022, p. 57). Diversos são os relatos de magistradas, por exemplo, sobre cobranças por sentenças de processos conclusos antes do parto em período de licença maternidade, além de não haver qualquer política judiciária voltada à gestão pelos Tribunais (não pela magistrada de forma pessoal) dos processos que até o afastamento da juíza estavam sob sua responsabilidade.

Soma-se a isso o fato de não haver qualquer tratamento diferenciado às magistradas que são mães. Mesmo na Justiça do Trabalho, o ramo com a maior participação feminina, o prazo para prolação da sentença fixado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Resolução 177/2016) não faz qualquer distinção quanto “ao período de lactação”, nem quanto “aos períodos em que os filhos estejam doentes”, tampouco considera as “hipóteses em que a magistrada é mãe de criança com deficiência” (MANTA; FERREIRA, 2022, p. 57). A legitimação da regra fica por conta do ideal de neutralidade e da absoluta desconsideração da sobrecarga de atividades fora do ambiente de trabalho vivenciada pelas magistradas.

Fragale Filho, Moreira e Sciamarella (2015, p. 72), apontam, a partir de entrevistas realizadas com juízas fluminenses, que para serem promovidas e conseguirem chegar à cúpula dos Tribunais “as atuais presidentas precisaram demonstrar notório merecimento dentro de padrões masculinizados de produtividade”. Portanto, a despeito do acúmulo de atividades fora do ambiente de trabalho, as magistradas precisam performar com os mesmos resultados aos dos homens que se dedicam integralmente à carreira.

Circunstância igualmente inerente a esse acúmulo não visibilizado, próprio de uma lógica que separa o público e do privado, sendo desconsiderado esse último no desempenho das funções das magistradas, é o exercício da docência no percentual de 16% entre magistrados homens para um percentual de 6% entre as mulheres. Observa-se, neste ponto, que não apenas a carga de trabalho a que estão sujeitos tanto magistrados, quanto magistradas é um fator a ser considerado na prática de docência, como também questões relacionadas ao gênero, que passam desde o acúmulo com atividades domésticas, como a própria discriminação das mulheres na Academia¹.

Além disso, adotando-se as respostas a questões subjetivas do Censo do Poder Judiciário de 2013, expostas no item anterior, observa-se um percentual considerável de magistradas vítimas de violência de gênero, a despeito das sugeridas dificuldades de identificar e nominar essas práticas.

Conforme antes exposto, 30,2% das magistradas manifestaram ter sido vítimas de reações negativas, sendo que o maior percentual relatado foi entre as Ministras de Cortes Superiores e do Supremo Tribunal Federal (57,1%), que contam com o menor número de magistradas, o mesmo ocorrendo na identificação de dificuldades no exercício da magistratura em comparação com os magistrados homens, cujo percentual foi 42,9% de respostas afirmativas.

Esses percentuais revelam que, quanto mais próximo da cúpula a magistrada se encontra, e, portanto, quanto mais integrada em ambientes ocupados majoritariamente por homens, maior é a ocorrência de práticas discriminatórias e de violência de gênero. Neste ponto, ao menos desde 2017, o tratamento às ministras em sessões do Supremo Tribunal Federal vem sendo abordado pelas magistradas. No referido ano, a Ministra Carmen Lúcia citou estudo coordenado pela professora Tonja Jacobi, da Faculdade de Direito Pritzker da Universidade Northwestern - *Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments* -, segundo o qual as magistradas são 18 vezes mais interrompidas que seus colegas homens em tribunais constitucionais, para referir ironicamente que, no Brasil, assim como em relação à Ministra Rosa Weber, não a deixavam falar, daí porque sequer era interrompida (TEIXEIRA, 2017). Mais recentemente, a prática

¹ Em 2017, por exemplo, o percentual de mulheres no corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) era de 18% (CAMPOS, 2021, p. 7).

voltou a ser apontada pela Ministra Carmen Lúcia, interrompida em sessão por quatro dos seus colegas ministros (MOTTA, 2022).

A dificuldade de trânsito das mulheres nos espaços de poder e de decisão trata-se de uma questão estrutural que alimenta a distância de magistrados e magistradas em termos de condições de trabalho e torna o ambiente nas instituições intimidador para as mulheres “pois não veem muitas mulheres naquele lugar, não se reconhecem e não se sentem pertencentes” (CHAVES, 2021, p. 278).

Neste aspecto, a necessidade de enfrentamento em maior medida de práticas discriminatórias em ambientes pouco acolhedores para mulheres, porquanto essencialmente masculinizados, explica tanto a dificuldade de as magistradas atingirem cargos de maior visibilidade na carreira, como também a falta de disposição para fazerem renúncias pessoais para trabalhar nestas condições. O resultado disso é “confinamento simbólico” das magistradas à área privada (CHAVES, 2021, p. 286).

Portanto, assim como a total separação do público e do privado invisibiliza a sobrecarga a que estão sujeitas as mulheres pelo acúmulo de outras atividades, também desconsidera o peso psicológico que recai sobre as magistradas ao fazerem escolhas profissionais em detrimento da vida pessoal, bem como ao optarem por ocupar espaços masculinos e masculinizados.

Em pesquisa que examinou relatos de mulheres “em cargos de poder e prestígio”, Monteiro (2015, p. 77-79), observou, entre as participantes, discursos marcados pelos estereótipos de gênero, segundo os quais o diferencial da mulher estaria no fato de ter nascido para ser mãe, o que inclusive lhe conferiria habilidade e sensibilidade natas para realizar várias atividades simultâneas, dada a necessidade de ter que “raciocinar por dois” – mãe e bebê. Isso também definiria a responsabilidade privada das mulheres de organizar a vida familiar e cuidar dos filhos. Invariavelmente, toda essa compreensão sobre si impõe à mulher considerar, no desafio de assumir novas responsabilidades, que, no mais das vezes lhe são absolutamente novas - como ocorre nos cargos de administração dos Tribunais -, que algumas, ou muitas de suas atribuições tidas como biológicas não sejam exercidas na vida pessoal.

Volta-se, assim, ao ponto da naturalização da divisão estática dos papéis sociais de gênero, a partir do determinismo biológico binário (homem-mulher), que também alimenta a ideia de neutralidade, barreira igualmente invisível que impede a

ascensão das mulheres, porquanto o neutro não considera a identidade e as especificidades inerentes à efetiva biologia feminina e, por consequência, nada mais é – o neutro - do que a universalização do masculino.

Neste ponto, Bonelli e Oliveira (2020, p. 144), apontam que, a despeito de etapas padronizadas de progressão na carreira – a dita neutralidade -, ainda se observa um predomínio de homens brancos, especialmente, em cargos de gestão e de maior visibilidade no Poder Judiciário. A crença de neutralidade, igualmente apontam, tanto torna invisível a distribuição desigual de gênero e de raça, de oportunidades e recursos, quanto dificulta a percepção das próprias mulheres no sentido de haver essa desigualdade, concluindo que “há uma percepção jurídica de haver as mesmas oportunidades, associada a uma construção do ‘ser magistrado’ a partir de um *éthos* masculino” (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 144-146).

Disso decorre que, sendo os cargos de gestão, os mais elevados na carreira, predominantemente ocupados por homens brancos e, considerando que o ideário de neutralidade se assenta no que é predominante, o padrão profissional da magistratura é a figura do homem branco e socialmente favorecido. Isso confere os contornos de atuação, comportamento, postura, modelo de vestimenta, e, portanto, daquilo que é aceito. Conforme Bonelli e Oliveira (2020, p. 147), destacam “outros corpos que não refletem as imagens esperadas pelos pares e jurisdicionados precisam lidar com a ausência que essa representação produz, por vezes tentando mimetizar o modelo valorizado”

Destacando a experiência da Justiça do Trabalho, a mais feminina do Poder Judiciário, Manuela Hermes de Lima e Viviane Christine Martins Ferreira, Juízas do Trabalho da 5ª Região, expõem que:

O referencial da magistratura, em presença, agir ou julgar, ainda é masculino e branco, fazendo com que a vivência de magistradas trabalhistas, em dimensão existencial ou sob o enfoque de performance, seja localizada a partir de marcadores gênero e raça, em desempenho que reflete o status social de pertencimento a grupos que apesar de constituírem maiorias numérica ainda ostentam posição política minorizada (LIMA; FERREIRA, 2022, p. 289).

Além disso, diferente (do padrão) é o inadequado e no mais das vezes o legitimador (na percepção do agressor) da violência. Por tal perspectiva do modelo idealizado é que são identificadas as microagressões a que estão sujeitas as

magistradas diariamente no exercício de suas funções. Entre elas Manta e Ferreira (2022, p. 55), destacam a denominada de “duplo padrão”, pela qual a mesma característica pessoal que é enaltecida quando manifestada por um homem, é diminuída quando manifestada por uma mulher, identificando, por exemplo, que “o juiz pode discutir acaloradamente qualquer tema sendo ouvido e elogiado por sua coragem em expor de maneira apaixonada seu ponto de vista, enquanto a mulher é apontada como estridente, nervosa ou histérica”.

Nesta mesma linha, Chaves (2021, p. 299), aponta o grau de julgamento que recai sobre as magistradas nos espaços institucionais; quando se mostram muito femininas são avaliadas com pouca competência, em que pese sejam tratadas de forma gentil, quando enxergadas como masculinas, são consideradas mais vezes, mas não ficam imunes a críticas, podendo ser julgadas como incapazes de lidar com trabalhos que demandam inteligência emocional. Neste último aspecto, pode-se acrescentar o fato de que, mesmo quando exprimem potencial para trabalhar em ambientes exigentes e desafiadores, não saem ilesas, devendo suportar e ignorar microagressões que sofrem para manter a oportunidade de acesso a determinados espaços. E em termos psicológicos, essa circunstância “revela que a negação da identidade sexual é continuamente exigida pelo trabalho” (MONTEIRO, 2015, p. 86).

Dessas considerações verifica-se também a necessidade de uma mudança brusca na cultura que relaciona o ideal com a figura do homem branco, providência que se concretiza com a representatividade e com a diversidade nos espaços institucionais, a par da desconstrução da figura universal do profissional da magistratura.

No entanto, as barreiras invisíveis não se restringem às questões relacionadas ao acúmulo de atividades fora do ambiente de trabalho, aos estereótipos de gênero, à violência e à discriminação de gênero, tampouco à inadequação dos espaços sub-representados pelas minorias, também atingem a maior exigência que recai sobre as mulheres em matéria de desempenho. Neste ponto, Fragale Filho, Moreira e Sciamarella (2015, p. 68), relatam, a partir de entrevistas realizadas com magistradas fluminenses da Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Estadual, que aquelas que chegaram à cúpula narraram o fato de “a todo tempo, precisarem demonstrar a capacidade de fazer seu ofício, não igual, mas melhor que os homens”.

Além disso, é possível também imputar às barreiras dentro da carreira da magistratura o conteúdo do ensino jurídico e, posteriormente, dos editais de concurso público a que estão vinculados/as os/as profissionais da área do Direito. Não há formação mínima e não era exigido, até o final de 2021, o domínio da temática que trata da promoção da diversidade, o que, sem dúvida, interfere na percepção dos/as membros/as do Poder Judiciário, não apenas para julgar os casos que lhe são submetidos, como para identificar as desigualdades de gênero e suas interseccionalidades.

É recente a determinação pelo CNJ de inclusão de “direitos da antidiscriminação” e da Agenda 2030 nos editais de concurso para ingresso na carreira da magistratura. Esse movimento ocorreu em 27/09/2021, quando do julgamento do Ato Normativo n. 0006767-49.2021.2.00.0000, que aprovou a alteração da Resolução 75/2009 do CNJ, que se deu por meio da Resolução 423 de 05/10/2021, e incluiu entre as matérias de exigência obrigatória a Agenda 2030 e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, bem como o Direito da Antidiscriminação – Conceitos Fundamentais do Direito da Antidiscriminação; Modalidades de Discriminação; Legislação antidiscriminação nacional e internacional; Conceitos Fundamentais do Racismo, Sexismo, Intolerância Religiosa, LGBTQIA+fobia; Ações Afirmativas; 6 – Direitos dos Povos indígenas e das comunidades tradicionais (CNJ, 2021a).

Desta forma, não é demais considerar que os/as profissionais da magistratura ativos/as, ingressos na carreira até o final de 2021, que não buscaram, ou não buscarem, por interesse próprio uma formação na temática da antidiscriminação, dificilmente estarão preparados/as para julgar, trabalhar internamente na instituição e administrar um Tribunal sensíveis à pauta de inclusão das minorias. A percepção e o modo de julgamento seguirão sendo aqueles que associam a imparcialidade a uma perspectiva neutra, neutralidade essa que tem por pilar o modelo de direito androcêntrico e heteronormativo, portanto, não é capaz de refletir a realidade de todos e todas.

Nessa linha, o pensar, o trabalhar e o gerir segundo uma perspectiva integral passa pela necessária formação em questões que antes não eram exigidas para ingresso na carreira.

Por fim, é possível apontar, ainda, a barreira visível da remuneração. Muito embora as carreiras da magistratura federal e trabalhista contem com subsídios

padronizados, o mesmo não se observa em relação à magistratura estadual, pelo menos, até a Reforma do Judiciário em 2004. Neste ponto, Bonelli e Oliveira (2020, p. 146), relatam o caso do Tribunal de Justiça do Pará, que, já em 1978, teve uma presidente mulher, sendo que, em 2016, as mulheres ocupavam 64% dos cargos de desembargador. A presença expressiva de mulheres no TJPA desde muito cedo é atribuído pelas autoras ao fato de ser uma instituição pouco atraente em termos remuneratórios. “Em 1995, a remuneração total de um juiz estadual de primeira instância no Pará correspondia a 38% da remuneração de um juiz no mesmo patamar em São Paulo” (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 146).

Diante do exposto, observa-se que são múltiplas as razões das quais resulta a desigualdade entre homens e mulheres na carreira da magistratura, e que alimentam a discriminação de gênero, a qual decorre de uma estrutura social consolidada que fixa à mulher papéis sociais que lhe impossibilitam ou limitam maior liberdade de trânsito e engajamento nos espaços de poder e de decisão.

Além disso, essas generalizações são um campo fértil às circunstâncias de discriminação indireta. O meio de mudança deste cenário está no envolvimento do próprio Poder Judiciário na implementação de políticas públicas para inclusão de mulheres e demais minorias nos espaços hoje restritos aos homens brancos.

3.1.2 O papel do Poder Judiciário na promoção da igualdade de gênero

O ingresso na carreira via concurso público, a padronização salarial e as quase que imperceptíveis diferenças nas condições de trabalho entre homens e mulheres invisibilizam as barreiras que as magistradas enfrentam para progredir em termos funcionais e ocupar cargos de maior destaque no Poder Judiciário. Contudo, há material suficiente coletado no âmbito do CNJ, das associações de classe e da Enamat, a par de outros dados levantados em pesquisas com recortes variados, por meio dos quais se podem identificar quais dificuldades seriam essas e, portanto, em quais questões pode, e deve, atuar o Poder Judiciário para construir um ambiente de igualdade.

Se um por lado é certo considerar a expansão do ensino jurídico, a par do crescente ingresso de mulheres na magistratura, especialmente nos dez anos que antecedem o levantamento mais recente do Conselho Nacional de Justiça (2018), por outro lado há que se considerar que as dificuldades de ascensão na carreira, os

contornos que culturalmente ainda definem o “ser magistrado” e o inquestionável ambiente de mais violência e hostilidade quanto mais próximo da cúpula as magistradas se encontram impõem às instituições providências voltadas à inclusão das mulheres nos espaços de poder e de maior visibilidade.

Conforme abordado nesse estudo, a Lei Maria da Penha é considerada um marco em matéria de enfrentamento à violência contra a mulher, e o julgamento sob a ótica de suas diretrizes não foi automaticamente adaptado quando da entrada em vigor da lei, em meados de 2006. Quando decorridos dez anos de vigência, estudiosos/as do tema ainda apontavam “resistência e limites do sistema de justiça em garantir uma prestação jurisdicional adequada nos casos envolvendo violência de gênero”, e destacavam a necessidade de mudanças de caráter qualitativo para adequar o padrão de resposta do Judiciário no enfrentamento da violência contra a mulher (SEVERI, 2016, p. 82).

A demanda por tais mudanças envolvia não apenas aspectos da estrutura do sistema, mas de qualificação de seus agentes de poder para compreender e lidar de forma adequada com a violência de gênero. E neste aspecto residem os entraves ao avanço necessário, verificados dentro das próprias instituições, cuja estrutura e composição são marcada pela presença do homem branco, socialmente favorecido, sem espaço para diferenças, tanto é assim que o trânsito de corpos diferentes exige a reprodução do padrão tido como ideal de profissional.

No VII Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, cujo período de estudo foi de 2006 a 2009, examinando o artigo 7^o da CEDAW, apontou-se que a presença de mulheres era mais expressiva em organizações e associações, espaços em que naturalmente, quando há, a presença masculina é insignificante, e atribuía essa realidade à cultura patriarcal, cuja base é o espaço público marcado pela ocupação de homens, reservando-se às mulheres o espaço privado; o alto custo econômico das campanhas eleitorais; a sobrecarga das mulheres com a vida doméstica e familiar e

² Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do País e, em particular, garantirão, em igualdade de condições com os homens, o direito a:

- a) Votar em todas as eleições e referendos públicos e ser elegível para todos os órgãos cujos membros sejam objeto de eleições públicas;
- b) Participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais;
- c) Participar em organizações e associações não-governamentais que se ocupem da vida pública e política do País. (NAÇÕES UNIDAS, 1979, p. 4).

as atividades de cuidados de outras pessoas, o que lhes impede de dedicar tempo à ação política; e o pouco trânsito delas em espaços de poder e decisão.

Além disso, identificou-se que a pouca representatividade feminina na cúpula do Poder Judiciário espelha “os papéis vivenciados socialmente por mulheres e homens na cultura patriarcal, com a ‘masculinização do comando e feminização da subalternidade’”. (BRASIL, 2012, p. 38).

Neste aspecto, parece impossível imaginar um Judiciário capaz de conferir respostas adequadas à complexidade que envolve a violência contra a mulher, quando, na sua estrutura, as mulheres enfrentam dificuldades relacionadas ao gênero, especialmente nos espaços em que são decididos os modelos de gestão, planejamentos estratégicos, o corpo de auxílio à administração dos Tribunais, entre outros aspectos relacionado à tomada de decisões. Isto porque a mesma cultura que permeia a gestão e a estrutura dos Tribunais, e que impede as mulheres de participarem de espaços de poder e de decisão, a partir da compreensão da sua própria identidade – haja vista que a simples presença feminina em termos quantitativos não é, por si só, representativa de uma mudança cultural -, é aquela que guiará o exame de questões sensíveis relacionadas à discriminação contra a mulher, marcadas pelos estereótipos de gênero, que invisibilizam a violência.

Neste sentido, conforme destaca Ferrito (2022, p. 138-139), o apagamento enfrentado pelos grupos minoritários na cultura que permeia os julgamentos afeta a leitura do Judiciário sobre os processos e a maneira como decide. Da mesma forma, aponta a jurista que a falta de “participação plena dessas pessoas nas arenas de debate e decisão, sem que suas querelas sejam vistas a partir de seus olhares” resulta no esvaziamento da democracia, assim compreendida pela ideia de que o poder emana do povo e pelo exercício pleno da cidadania, que traz consigo a noção de pertencimento.

Daí decorre a conclusão de que a transformação do Judiciário na entrega da prestação jurisdicional passa pela necessária transformação de suas estruturas, da distribuição de recursos e reserva de espaços aos grupos minoritários. Dito em outras palavras, o mesmo movimento a ser realizado para superação da sub-representatividade feminina no Poder Judiciário, por certo, terá o efeito de transformar qualitativamente as decisões que tratem do tema discriminação contra a mulher, porquanto a mudança recai sobre os/as próprios/as agentes de poder envolvidos/as também com a prestação jurisdicional.

No âmbito do Conselho Nacional de Justiça é possível observar importante movimento neste sentido. Em 04 de setembro de 2018, o Órgão editou a Resolução 254, por meio da qual instituiu a Política Nacional de enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário. Nos considerandos da norma estão o dever do Estado em assegurar assistência à família; a atribuição do poder público para atuar contra práticas discriminatórias, exploração, violência, crueldade e opressão contra as mulheres; o dever do CNJ de implementar políticas públicas em situação de violência; a necessidade de adequação do Poder Judiciário para atuar com perspectiva de gênero na prestação jurisdicional; e a necessidade de assegurar tratamento adequado aos conflitos decorrentes de práticas de violência contra a mulher, especialmente quanto ao crime de feminicídio (Lei 13.104 , BRASIL, 2015).

Os objetivos da Política vão desde o fomento da criação e da estruturação de unidades judiciárias para o recebimento e o processamento de causas cíveis e criminais relativas à violência doméstica e de gênero até o fomento de política de capacitação permanente de magistrados/as e servidores/as em temas relacionados à pauta das minorias pelas Escolas Judiciais (artigo 2º, da Resolução 254/2018). Ainda, a norma estabelece a compreensão do que é violência institucional contra a mulher, prática que consiste na “ação ou na omissão de qualquer órgão ou agente público que fragilize, de qualquer forma, o compromisso de proteção e preservação dos direitos das mulheres” (artigo 9º) (CNJ, 2018b). Observa-se, portanto, que houve um comprometimento especial para que o Poder Judiciário seja o local de acolhimento e solução das lides que tratem sobre violência de gênero, não um novo espaço de práticas discriminatórias.

E da mesma forma que as instituições devem estar devidamente aparelhadas e com seus agentes preparados para enfrentar a violência de gênero em relação àquelas que acessam o Poder Judiciário, também devem assegurar um ambiente livre de discriminação em relação às suas próprias servidoras e magistradas. Neste sentido, e verificada a sub-representatividade política feminina e a assimetria na ocupação de cargos do Judiciário, o CNJ, igualmente em 2018, instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por meio da Resolução 255. No artigo 2º, a norma prevê que:

Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que

orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

§1º Os tribunais deverão criar repositório online para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito, para os fins de utilização nas ações concernentes à Política Nacional de que trata esta Resolução.

§2º O repositório a que se refere o parágrafo anterior deverá ser amplamente divulgado, devendo os tribunais promover campanhas que fomentem o reconhecimento das mulheres no âmbito do Poder Judiciário.

§3º O Conselho Nacional de Justiça manterá repositório próprio e dará publicidade aos demais repositórios de mulheres juristas criados pelos tribunais.

§4º Os tribunais deverão, sempre que possível, realizar consulta prévia ao repositório, a fim de identificar nomes de mulheres juristas, para viabilizar a participação destas em eventos e ações institucionais e a promoção de citações bibliográficas, com vistas a efetivar a paridade de gênero.

§5º O repositório deverá ser atualizado anualmente e as informações deverão ser enviadas pelos tribunais ao CNJ. (CNJ, 2018c).

Por meio da Política observa-se não apenas o compromisso que as instituições devem estabelecer para incluir as mulheres em todos os espaços, inclusive em eventos institucionais, como revela a importância conferida à participação feminina como meio de, fomentando a pluralidade dentro do Poder Judiciário, prestar a jurisdição com perspectiva integral. Isto porque a naturalização da presença de mulheres em todos os espaços, mediante acesso a todas as oportunidades e recursos, é também um caminho fértil para desconstruir a figura do “ser magistrado”, ainda tão conectada com a percepção androcêntrica e heteronormativa do direito.

Tal medida vai ao encontro, além disso, dos Objetivos n. 5 (Igualdade de gênero) e n. 10 (Redução das desigualdades), da Agenda 2030 (ONUBr, 2015a) com destaque ao objetivo de “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (5.5) e ao objetivo de “garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados” (10.3) -, cuja institucionalização no Plano Estratégico do Poder Judiciário está prevista na Meta Nacional n. 9 do CNJ. (ONUBr, 2015b). O Poder Judiciário figura, portanto, como propagador da Agenda 2030, além de, ao se comprometer com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, dever implementar medidas para atingi-los no contexto de sua estrutura e também na prestação jurisdicional.

Voltando-se à qualificação da prestação jurisdicional, o CNJ, em 2021, editou o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, cuja recomendação para utilização nos julgamentos foi orientada também pelo CNJ em 08/02/2022.

Fruto do trabalho do grupo instituído pelas Portarias n. 27 de 27/02/2021 e n. 116 de 12/04/2021, do CNJ, que reuniu vinte e um/a representantes dos diferentes ramos da Justiça e da Academia, o documento traz conceitos básicos sobre sexo, gênero, identidade de gênero e sexualidade, bem como pontos centrais sobre desigualdade de gênero e a questão de gênero frente ao direito, além de expor um guia passo a passo para magistrados e magistradas para lidarem com litígios que tratem de violência e discriminação de gênero (CNJ, 2021, 2021b).

O desenvolvimento de mecanismos para julgamento com as lentes de gênero marca a percepção de que os valores sobre os quais está estruturada a sociedade podem interferir na adequação dos julgamentos:

[...]

Nesse caminho, o Conselho Nacional de Justiça, ao editar este documento, avança na direção de reconhecer que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica, e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação, inclusive, nas áreas de direito penal, direito do trabalho, tributário, cível, previdenciário etc.

O Poder Judiciário brasileiro, voltando seu olhar para os países vizinhos na América Latina, como México, Chile, Bolívia, Colômbia e Uruguai, que já editaram protocolos, dirige sua atenção também às decisões de Cortes Regionais e Internacionais de Direitos Humanos que chamam à atenção da importância e da necessidade de se adotar protocolos oficiais de julgamentos com perspectiva de gênero, para que casos envolvendo direito das mulheres sejam tratados de forma adequada.

[...] (CNJ, 2021b. p. 8).

Reforça-se, assim, a necessidade do desenvolvimento de uma nova visão, pelo Poder Judiciário, tanto sobre os casos que são submetidos aos/às magistrados/as, quanto sobre a sua própria estrutura e organização, distribuição de recursos e acesso a oportunidades e resultados. Não há como se imaginar um desenvolvimento sustentável e sustentado das instituições sem que haja comprometimento com a pauta das minorias em todas as suas frentes.

Neste aspecto, o Poder Judiciário passa a figurar como importante agente de implementação de políticas públicas, em especial em matéria de gênero, cuja sub-

representatividade feminina foi retratada em mais de uma pesquisa ao longo dos últimos dez anos.

Para tanto, há que se perceber que, compreendida a situação de vulnerabilidade das mulheres, fruto de um tratamento desproporcional histórico por força da sociedade patriarcal, o gênero é um critério proibido de discriminação e também de proteção específica, o que atrai a necessidade de diferenciação jurídica de tratamento com a finalidade de propiciar às mulheres vantagens voltadas à sua inclusão e ascensão na carreira. Estes são parâmetros básicos que legitimam a adoção de Ações Afirmativas de gênero.

3.2 Políticas públicas e Ações Afirmativas

A concepção do Estado Democrático de Direito representou uma mudança estrutural no constitucionalismo moderno, reunindo mecanismos limitadores de poder do Estado e o dever de prestações positivas por parte deste, além de conferir à cidadania, que traz em seu bojo a ideia de pertencimento, papel importante no desenvolvimento da sociedade.

Sob tal perspectiva, a atuação do Estado deve estar voltada também à redução das desigualdades e à disponibilização de amplo acesso a direitos e recursos, o que pressupõe a utilização de mecanismos que sejam capazes de fomentar esta inclusão. Para tanto, há que se reconhecer, em um primeiro plano, que esta finalidade deve estar norteada pelo estabelecimento de uma igualdade que leve em consideração que os indivíduos não estão igualmente posicionados na sociedade, sendo esta circunstância a responsável pelo tratamento discriminatório.

A eliminação da discriminação e, portanto, a possibilidade de todos e todas terem acesso aos mesmos direitos e recursos demanda um novo olhar sobre o princípio da igualdade, cujo conteúdo fundamenta a implementação de políticas públicas para identificação e eliminação do tratamento desigual e desproporcional dirigido a certos grupos e indivíduos vulneráveis, inclusive em matéria de gênero.

O instituto jurídico das Ações Afirmativas está diretamente relacionado ao conteúdo democrático do princípio da igualdade, constituindo-se instrumento essencial à afirmação do ser mediante reconhecimento de circunstância de vulnerabilidade que lhe impõe viver à margem de determinados contextos e subalternizado. Além disso, a nova roupagem do princípio da igualdade que daí

decorre está atrelada ao neoconstitucionalismo, que tem na figura do Estado um sujeito de deveres, e não mais mero garantidor de uma igualdade que parte de uma visão neutra e genérica das relações e dos sujeitos.

Neste contexto, quando se cogita na implementação de Ações Afirmativas ou deveres positivos, se está trabalhando com a ideia de uma igualdade de cunho material, além de um agir por parte do Estado, sendo importante, em um primeiro plano, compreender tal dimensão do princípio da igualdade.

Adilson Moreira (2020, p. 138), identifica na definição tradicional do princípio da igualdade a simetria de tratamento entre as pessoas, o que significa concluir que o princípio atua como mero garantidor de que todos terão tratamento de igual forma perante a lei. Para tanto, parte-se de uma premissa de que todos gozam do mesmo status, o que lhes faz merecer, por consequência, o mesmo tratamento.

Essa noção de igualdade é própria do Estado Liberal e do constitucionalismo do século XIX e início do século XX, e sua concepção é fruto das experiências revolucionárias francesa e norte-americana. O alcance neste contexto é limitado à criação de um espaço neutro, no qual os indivíduos têm liberdade para se desenvolver (GOMES, 2001b, p. 130). Contudo, por não levar em consideração a identidade e as condições de existência das pessoas e por partir da ideia de neutralidade e generalidade, na passagem do Estado Liberal para o Estado do Bem Estar-Social, verifica-se que esta teórica isonomia de tratamento não torna acessíveis os mesmos recursos e as mesmas oportunidades a pessoas socialmente desfavorecidas.

O surgimento de um Estado Social de Direito, atuante e responsável por entregar prestações positivas e universais, não mais simplesmente ter seu poder limitado, faz surgir também uma ideia substancial do princípio da igualdade, que leva em consideração a variedade de situações individuais e de grupo e impede que o formalismo da ideia de igualdade perante a lei afaste a proteção e a defesa de sujeitos socialmente desfavorecidos (GOMES, 2001b, p. 131). Abre-se caminho, neste contexto, à chamada igualdade de oportunidades.

Na sequência desta nova concepção há as mudanças no constitucionalismo moderno que marcam a passagem para o Estado Democrático de Direito, no qual o Estado deixa de ser um ator que tem como objetivo garantir a igualdade de todos para ser uma instância de inclusão social. Contudo, passa a levar em consideração as vulnerabilidades de indivíduos e grupos com vistas a identificá-las e eliminá-las. A

este ideal de igualdade relaciona-se a ideologia política do princípio da igualdade, que recebe da literatura jurídica o nome de igualitarismo. Conforme leciona Moreira (2020, p. 140):

[...] O igualitarismo pretende regular uma sociedade na qual as pessoas possam ter o maior nível de proteção jurídica, embora se reconheça que este objetivo só será alcançado de forma aproximada. Esta doutrina está relacionada com o regime democrático, forma de organização da sociedade que pretende fazer com que condições ideais de vida possam estar disponíveis para um número cada vez maior de indivíduos. [...] Essa perspectiva encontra fundamento na ideia de que práticas discriminatórias devem ser eliminadas porque uma sociedade construída em torno de divisões sociais arbitrárias impede o alcance da liberdade, além de dificultar a construção de um sistema de cooperação social. [...] O igualitarismo também pressupõe a promoção de medidas substantivas para a integração dos diversos grupos porque é necessário reconhecer as consequências da operação de diferentes formas de discriminação na sociedade.

Nesta linha, na sociedade igualitarista, a igualdade assume uma roupagem mais complexa do que aquela proposta por Aristóteles, porquanto o tratamento igual entre pessoas igualmente situadas parte de uma necessária relação de comparação entre os sujeitos, abrindo-se margem para a construção de um padrão ideal de concepção sociocultural e política que não confere a devida atenção ao fato de que para o alcance de uma sociedade justa “necessitamos saber que grupos sociais precisam ser equiparados e que recursos devem ser equitativamente distribuídos” (MOREIRA, 2020, p. 141).

Daí também decorre a existência de uma dimensão diferenciativa da igualdade, que propõe observar os critérios a partir dos quais os sujeitos são comparados, de forma que os parâmetros protetivos em busca de um tratamento igualitário como raça e gênero, por exemplo, não sejam percebidos como uma categoria biológica, mas como uma construção social, cuja respectiva inserção lhes determina e limita o acesso a direitos e a recursos a partir de estereótipos que são impostos aos grupos (MOREIRA, 2020, p. 142). É neste contexto que se torna possível identificar a discriminação de indivíduos e grupos, que historicamente foram deixados à margem de acesso a recursos, direitos e oportunidades dos quais grupos hegemônicos tiveram amplo gozo.

Portanto, a concretização da igualdade pressupõe a identificação das identidades sociais, dos mecanismos de exclusão social, do posicionamento dos

indivíduos e grupos dentro das diferentes estruturas de poder para, então, identificar as vulnerabilidades a que estão sujeitos, com a finalidade de eliminar a discriminação operada das mais diversas formas. Essa verificação é o que vai possibilitar a construção de deveres positivos com vistas a redistribuir recursos e poder dentro da sociedade, possibilitando não só o acesso às mesmas oportunidades, mas o alcance do mesmo resultado aos grupos e indivíduos vulneráveis, no que o princípio da igualdade se encontra com o instituto das Ações Afirmativas.

3.2.1 Origem e conceito de Ações Afirmativas

Observado que o alcance da igualdade material demanda a implementação de políticas sociais que possibilitem o reposicionamento dos indivíduos na sociedade, passa-se a tratar da definição do instituto para que seja possível compreender de que forma operam as ações.

As Ações Afirmativas têm sua origem na Índia, que previu, na sua Constituição de 1950, a reserva de cotas para ingresso na universidade a grupos discriminados (TRAGTENBERG, 2013, p. 393). No país indiano, a política de inclusão prevista na Décima Quarta Emenda Constitucional se destinou à inclusão de grupos que estavam à margem da corrente social principal com a finalidade de elevar os níveis socioeconômicos das castas e das tribos tabeladas, cujos integrantes eram proibidos, inclusive, de tirar água do mesmo poço usados pelos hindus da casta (SOWELL, 2016, p. 41-43).

A despeito da importância que as políticas públicas de afirmação têm no Estado Democrático de Direito há quem atribua o desenvolvimento a necessidades políticas, não a questões humanitárias.

Sowell (2016, p. 48) aponta que, no final da era colonial na Índia, a inclusão dos grupos excluídos em relação aos hindus implicava consequências na busca de representatividade perante os muçulmanos, o que teria sido determinante à aceitação dos chamados intocáveis nas castas superiores para fins de acesso a instalações públicas e ingresso em cargos do governo. Essa referência é importante, porquanto esse argumento pode ser utilizado para enfraquecer a necessidade de políticas de inclusão e sua efetividade, o que impacta na escolha e na implementação de ações de inclusão para promoção da diversidade.

No contexto da discriminação racial em matéria de acesso ao emprego, na década seguinte em que surgidas na Índia, as Ações Afirmativas passaram a contar com previsão no direito norte-americano, quando o governo se voltou à “derrubada de sistemas de recrutamento, seleção e progressão de pessoal concebidos em função da raça” (RIOS, 2008b, p. 159), tendo como marcos a Lei de Direito Civis de 1964, bem como as Ordens Executivas n. 1961 e n. 11-246.

Nesta fase de construção e desenvolvimento de políticas públicas positivas de acesso a empregos também se destaca o caso *Griggs v Duke Power, Co.*, no qual a Suprema Corte norte-americana estabeleceu uma nova dimensão ao conceito de discriminação, a partir do julgamento de uma prática de emprego. Identificou-se que pessoas negras eram excluídas do acesso a empregos em razão da exigência de conclusão do ensino médio e da obtenção de pontuação satisfatória em teste de aptidão para admissão, aplicados indistintamente entre todos os candidatos, mas que eram determinantes a excluir os negros, prejudicados em razão da educação inferior em escolas segregadas (FREDMAN, 2011, p. 177).

Em um segundo momento as Ações Afirmativas assumiram um papel mais prospectivo ao se verificar que o mandamento proibitivo de discriminação não era suficiente para a inclusão social das pessoas negras. Isto porque, “diante da situação de pobreza econômica e subalternidade dos negros na sociedade americana, seriam necessárias medidas concretas de integração econômica e social” (RIOS, 2008b, p. 162). Nesta fase, defendeu-se a igualdade em matéria de oportunidades, e os indivíduos seriam valorizados por seus méritos pessoais (RIOS, 2008b, p. 163).

Além disso, também merece destaque o precedente estabelecido a partir do caso *University of California Regents v. Bakke*, de 1978, no qual o Juiz da Suprema Corte Americana William Brennan concluiu “pela constitucionalidade da fixação de assentos para minoria racial, porque compatível com a *Equal Protecting Clause*” (GOMES; SILVA, p. 136).

A partir da experiência norte-americana pode-se afirmar que o Estado assume o papel de promover políticas que sejam capazes de proporcionar às minorias as mesmas oportunidades dos grupos hegemônicos, mediante mecanismos de compensação e eliminação do tratamento discriminatório. Gomes (2001b, p. 132), define estas ações positivas como:

[...] políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. [...]

Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fato, de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. [...].

As Ações Afirmativas importam, portanto, no emprego de políticas para determinados grupos e indivíduos, diferente de políticas públicas concebidas em abstrato das quais todos são beneficiários. Possibilitam, além do acesso às mesmas oportunidades, que a discriminação não se perpetue, pois a composição das escolas, das empresas, do serviço público e dos espaços de poder passam a refletir a representação de cada grupo na sociedade ou no mercado de trabalho (GOMES, 2001b, p. 134).

O emprego das políticas públicas demanda, neste contexto, a identificação do grupo vulnerável e os limites de acesso a direitos e recursos a que estão sujeitos, o que significa que tais ações positivas devem obedecer a determinados critérios, como observado por Gomes e Silva (2001b, p. 137-138), que apontam como parâmetros:

[...] a obrigatoriedade de diferenciação jurídica de tratamento; esta deve vir motivada e deve ser adotada de acordo com sua estrita finalidade de conceder uma vantagem a uma categoria determinada de cidadãos; esta categoria de cidadãos deve ter sido objeto de discriminações no passado; o legislador deve ter como meta o estabelecimento de uma igualdade de fato, de modo que as políticas discriminatórias devam cessar assim que essa igualdade seja alcançada.

E é na contextualização das Ações Afirmativas ao mundo corporativo que se identifica o conceito conferido ao instituto por Moreira (2020, p. 723):

Podemos dizer que programas de ações afirmativas são meios de produção de desenvolvimento humano porque expandem o repertório identificador de minorias raciais e sexuais. Práticas discriminatórias estão sempre restringindo oportunidades desses segmentos, além de serem um impedimento do gozo de plena respeitabilidade social. Medidas de inclusão no espaço corporativo

contribuem para o desenvolvimento humano na medida em criam meios para o cultivo suas capacidades nos sentidos anteriormente estudados. [...]

Neste sentido, Rios (2008b, p. 158) conceitua as Ações Afirmativas como “o uso deliberado de critérios raciais, étnicos ou sexuais com o propósito específico de beneficiar um grupo em situação de desvantagem prévia ou de exclusão [...]”.

Não obstante a finalidade, as políticas públicas para inclusão social e promoção da diversidade não ficam imunes a críticas. Aqueles que colocam em dúvida a efetividade da política de reserva de vagas, apontam em relação à Índia, por exemplo, a falta de preenchimento ou o preenchimento desproporcional das vagas, dificuldade e/ou desistência do processo de formação superior, inclusive, já nos anos 1990 (SOWELL, 2016, p. 50-51).

Quanto ao caso dos Estados Unidos, ao sugerir que a redução da taxa de pobreza de 30% para 29% entre as famílias negras, na década de 1970, se deu em razão do êxodo das pessoas negras do Sul do país anos antes da Lei de Direito Civis norte-americana, Sowell (2016, p. 158-159), defende que os/as negros/as beneficiados/as pela política de cotas já estavam em ascensão econômica antes da implementação. Não refere, contudo, qualquer efeito que pode surtir da representatividade das pessoas negras nos espaços ocupados predominantemente por pessoas brancas.

E segue colocando em dúvida a necessidade de Ações Afirmativas, inclusive, em relação às mulheres, ao sugerir que ascensão feminina na educação e nas ocupações, no início do século XIX, não se devia à discriminação, mas a tendências demográficas, quais sejam, ter menos filhos (SOWELL, 2016, p. 177).

A contradição está no próprio discurso, porquanto ignora a existência da discriminação estrutural, que tem suas bases nos estereótipos de gênero, os quais atribuem às mulheres talentos natos de cuidados de filhos/as e pessoas. Não é por outra razão que, à medida que se tornam menos sobrecarregadas com esses afazeres, passam a ter maior possibilidade de ocupar espaços que anteriormente lhes eram inacessíveis por um conjunto de fatores, dentre eles as atribuições fora do ambiente de trabalho.

Muito embora as críticas às políticas de inclusão sejam facilmente contrapostas, a menção ao conteúdo é importante, inclusive, para reforçar outras medidas necessárias a par da reserva de vagas, seja no ensino superior, seja no

serviço público, seja, ainda, em ocupações laborais que também tenham a finalidade de promover a diversidade, como o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) implementado no Brasil, em 2010, para responder aos desafios decorrentes da permanência dos estudantes ingressados nas universidades pela política de cotas. O caso do Brasil será a seguir exposto.

3.2.2 Ações Afirmativas no direito brasileiro

No Brasil as ações afirmativas passaram a ter notoriedade no início da década de 2010, quando passaram a ser adotadas por meio da política de cotas destinadas às pessoas negras no âmbito do acesso à educação superior. No entanto, Sales Augusto dos Santos aponta, mediante referência a matéria do Jornal do Comércio, de 05/11/1968, que as discussões sobre o racismo e a discriminação contra as pessoas negras, para além do debate acadêmico-teórico, se deram no mundo do trabalho, quando foi sugerido por técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho que fosse estabelecido um percentual (entre 10% e 20%) de empregabilidade e manutenção do emprego para de pessoas negras (SANTOS, 2010, p. 86).

Além disso, a Lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, já previa, desde sua redação original, a reserva de cotas para pessoas com deficiência, conforme artigo 5º, § 2º:

Art. 5º - São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aptidão física e mental.

[...]

§ 2º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990).

Portanto, observa-se que, no Brasil, assim como nos Estados, a discussão prática sobre política de reserva de vagas se dá nas relações de trabalho, tanto

inicialmente relacionada à questão racial, como destinada às pessoas com deficiência.

Na história mais recente do país, Santos (2010) destaca o movimento Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, coordenado pelas lideranças negras, ocorrido no primeiro mandato do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (1995), resultando no Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial, que continha propostas concretas para combate ao racismo e inclusão de pessoas negras, quais sejam:

[...]

1) Mercado de Trabalho:

- Implementação das Convenções 29, 105 e 111 da OIT.
- Estabelecimento de incentivos fiscais às empresas que adotarem programas de promoção de igualdade racial.
- Instalação, no âmbito do Ministério do Trabalho, da Câmara Permanente de Promoção da Igualdade, que deverá se ocupar de diagnósticos e proposição de políticas de promoção da igualdade no trabalho, assegurada a participação do Movimento Negro.
- Desenvolvimento de políticas de combate à feminização da pobreza, fenômeno que atinge a absoluta maioria das mulheres negras. Para tanto, propomos a regulamentação do art. 7º, em seu inciso XX, da CF, que prevê 'proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei', contemplando especificamente a mulher negra através de programas de acesso, de capacitação e treinamento para o mercado de trabalho.

2) Educação:

- Recuperação, fortalecimento e ampliação da escola pública, gratuita e de boa qualidade.
- Implementação da Convenção sobre Eliminação da Discriminação Racial no Ensino.
- Monitoramento dos livros didáticos, manuais escolares e programas educativos controlados pela União.
- Desenvolvimento de programas permanentes de treinamento de professores e educadores que os habilite a tratar adequadamente com a diversidade racial, identificar as práticas discriminatórias presentes na escola e o impacto destas na evasão e repetência das crianças negras.
- Desenvolvimento de programa educacional de emergência para a eliminação do analfabetismo. Concessão de bolsas remuneradas para adolescentes negros de baixa renda, para o acesso e conclusão do primeiro e segundo grau (atuais ensinos fundamental e médio, respectivamente).
- Desenvolvimento de ações afirmativas para acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta (SANTOS, 2010, p. 90-91).

A par desse movimento, que permitiu o início das discussões sobre a questão racial, voltadas à ocupação dos espaços nos quais a presença de pessoas brancas era (e ainda é atualmente) predominante, em que pese não tenha avançado para a propositura de Lei a respeito, observou-se a adoção de política de cotas com reserva de vagas (20%) para acesso preferencial de pessoas negras a cargos providos por concurso público no Ministério do Desenvolvimento Agrário Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA). Na mesma linha, em 2001, o Supremo Tribunal Federal (STF), por ordem de seu ministro-presidente Marco Aurélio de Mello, instituiu a reserva de vagas para pessoas negras contratadas por empresas de serviços terceirizados. Tal avanço fomentou o debate sobre o tema também no Tribunal Superior do Trabalho (SANTOS, 2010, p. 93-94).

Também naquele ano foi editada a Lei 9.504/97, que, em seu artigo 10, § 3º, inicialmente determinava a reserva de, no mínimo, 30% para candidaturas femininas, passando a determinar o preenchimento desse percentual mínimo a partir da Lei 12.034/2009.

No cenário de acesso às Universidades, as políticas de inclusão passaram a receber maior atenção a partir do início dos anos 2000, inicialmente com a criação do Programa Diversidade na Universidade, por meio da Lei 10.558/2002, que, em seu artigo 1º, fixava a finalidade promover o “acesso ao ensino superior de pessoas pertencentes a grupos socialmente desfavorecidos, especialmente dos afrodescendentes e dos indígenas brasileiros” (BRASIL, 2002). Na sequência, instituiu-se a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Decreto 4.886/2003) e o Programa Universidade para Todos (Lei 11.096/2005), este último responsável pela concessão de bolsas de estudo integrais e parciais para estudantes de cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições privadas de ensino superior, com ou sem fins lucrativos (artigo 1º). Tal Programa, a par dos demais implementados na mesma época, é apontado por Heringer (2013, p. 75), como o responsável pelo crescimento expressivo do número de matrículas nas instituições de ensino superior no início da década de 2010.

A Lei estabelecendo cotas para grupos de pessoas desfavorecidas foi sancionada em 29/08/2012, pela então presidenta Dilma Rouseff. A Lei 12.711/2012, em seus artigos 1º e 3º, previu:

Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

[...]

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (BRASIL, 2012).

Não obstante, a discussão sobre a constitucionalidade da reserva de cotas foi anterior a 2012. Em 20/07/2007, o Partido Democratas (DEM) questionou, no Supremo Tribunal Federal, por meio da ADPF 186, a constitucionalidade da ação afirmativa instituída pela Universidade de Brasília, que consistia na reserva de vagas com base em critério étnico-racial (20% de cotas étnico-raciais) no processo de seleção para ingresso de estudantes.

O julgamento ocorreu em 2012 e fulminou qualquer discussão futura sobre a constitucionalidade das políticas de inclusão. Em 26/04/2012, o Tribunal Pleno do STF, por unanimidade, julgou totalmente improcedente a arguição (BRASIL, 2012b). Entre os destaques que o voto merece está o reconhecimento de que as ações afirmativas são meio de correção das distorções inerentes à desigualdade política, econômica e social existente na estrutura da sociedade:

[...]

De fato, critérios ditos objetivos de seleção, empregados de forma linear em sociedades tradicionalmente marcadas por desigualdades interpessoais profundas, como é a nossa, acabam por consolidar ou, até mesmo, acirrar as distorções existentes.

Os principais espaços de poder político e social mantêm-se, então, inacessíveis aos grupos marginalizados, ensejando a reprodução e perpetuação de uma mesma elite dirigente. Essa situação afigura-se ainda mais grave quando tal concentração de privilégios afeta a distribuição de recursos públicos.

Como é evidente, toda a seleção, em qualquer que seja a atividade humana, baseia-se em algum tipo de discriminação. A legitimidade

dos critérios empregados, todavia, guarda estreita correspondência com os objetivos sociais que se busca atingir com eles.
[...] (ADPF 186) (BRASIL, 2012b).

Superada a discussão sobre a constitucionalidade do sistema de ações afirmativas, surgem os desafios e as resistências à sua prática de forma efetiva. Rosana Heringer, ao examinar os riscos de exclusão no interior das Universidades em relação aos estudantes que ingressaram pela reserva de vagas, aponta a necessidade de adoção de políticas de acolhimento, adaptação e integração dos alunos, que podem passar por um período de estranhamento ao ingressarem em um mundo desconhecido. Para tanto, defende a implementação e manutenção de Políticas de assistência estudantil, com vistas a democratizar a permanência dos estudantes nas Universidades, minimizar os efeitos das desigualdades sociais, reduzir as taxas de retenção e evasão e, ainda, a contribuir com a inclusão social (HERINGER, 2013, p. 83-86).

A menção às providências necessárias para manutenção dos estudantes ingressados pela política de cotas nas Universidades tem relevância para o presente estudo, porquanto combate a resistência manifestada sobre a efetividade da reserva de vagas, no mais das vezes assentada no argumento de que essas pessoas desistem do ensino por impossibilidade de acompanhamento das aulas e atividades universitárias. Além disso, revela que, a par da política de cotas, devem ser adotadas medidas que promovam a diversidade dentro das Universidades e possibilitem o desenvolvimento de um ambiente acolhedor a essas pessoas, do que se denota que as ações afirmativas não se esgotam com a reserva de vagas.

Esse mesmo cenário pode ser transposto para a magistratura, em que se verifica, entre as barreiras apresentadas nessa pesquisa, a falta de disposição das magistradas de ocuparem espaços de poder e de decisão dada violência própria do sistema e da hostilidade dos ambientes predominantemente ocupados por homens.

Encerrando a exposição, importante mencionar que a política de cotas também está prevista na Lei n. 12.990/2014, que reservou 20% das vagas dos concursos públicos federais para negros. No Poder Judiciário, a regulamentação do sistema de cotas raciais foi estabelecida pela Resolução 202/2015 do CNJ, que fixou a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos dos órgãos do judiciário e para ingresso na magistratura às pessoas negras, bem como pela Resolução 336/2020 do CNJ, que reserva 30% das vagas dos programas de estágios às pessoas negras.

3.2.3 Medidas possíveis e necessárias para superar a sub-representatividade feminina na magistratura brasileira

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, IV, estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar de todos, vedando todas as formas de discriminação. Além disso, igualmente traz no referido artigo e no contexto dos objetivos a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I) e a erradicação da pobreza e marginalização, a par da redução das desigualdades sociais e regionais (inciso III). Em matéria de norma voltada à mulher o artigo 7º, XX, da CF estabelece que são direitos das trabalhadoras urbanas e rurais a sua proteção no mercado de trabalho.

Tais normas constitucionais são apontadas pela literatura como fundamento à adoção de políticas públicas em matéria de gênero (GOMES, 2001b, p. 140) e estão em consonância com normas internacionais proibitivas do tratamento discriminatório, como a prevista no artigo 1º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, internalizada pelo Brasil em 1984, e na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual a discriminação pode ser compreendida, entre outras formas, como “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão [...]” (OIT, 1958).

Ademais, também a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher prevê em seu artigo 4º:

1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.
2. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais, inclusive as contidas na presente Convenção, destinadas a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória (NAÇÕES UNIDAS, 1979, p. 3).

Neste aspecto, destaca-se a interpretação conferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no Parecer Consultivo 24 de 24 de novembro de 2017, sobre as prestações referidas na normativa internacional no sentido de que

Os Estados estão obrigados a adotar medidas positivas para reverter ou mudar as situações discriminatórias existentes em suas sociedades, em detrimento de um determinado grupo de pessoas. Isto implica o dever especial de proteção que o Estado deve exercer com relação a ações e práticas de terceiros que, sob sua tolerância ou aquiescência, criem, mantenham ou favoreçam situações discriminatórias. (CIDH, 2017, p. 32-33).

Na legislação infraconstitucional, o Brasil conta com Ações Afirmativas de gênero na Lei 12.034/2009, pela qual cada partido ou coligação é obrigado a preencher o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo, além de dever reservar 5% do Fundo Partidário à criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres, e também destinar ao menos 10% do tempo de propaganda partidária eleitoral para difundir e promover a participação política feminina.

Não obstante o respaldo jurídico-normativo à adoção de políticas públicas voltadas à igualdade de gênero, é certo que os resultados não foram alcançados diante dos dados retratados nos diagnósticos citados nesse estudo.

Neste contexto, há que se observar que, a par dos critérios que norteiam a implementação das Ações Afirmativas - comando-dever constitucional e especificidade no sentido de estabelecer quais são os beneficiários da política com a diferenciação – a medida deve ser eficiente, o que significa que deve ser possível estabelecer um “nexo causal entre a prioridade legal concedida e a igualdade socioeconômica pretendida” (GOMES, 2001b, p. 146).

Daí decorre o estabelecimento de uma visão crítica frente à adoção de medidas exclusivamente de cotas para fins de promoção da diversidade de gênero, haja vista que não se mostrou suficiente, por exemplo, em matéria de representatividade feminina na política. Para fins de fundamentar esta crítica, utiliza-se o apontamento de Gomes (2001b, p. 147), para quem:

[...] falta ao Direito brasileiro um maior conhecimento das modalidades e das técnicas que podem ser utilizadas na implementação de ações afirmativas. Entre nós, fala-se quase exclusivamente do sistema de cotas, mas esse é um sistema que, a não ser que venha amarrado a um outro critério inquestionavelmente objetivo, deve ser objeto de uma utilização marcadamente marginal.

Se a política de cotas não se mostrou suficiente, cabe ao Estado o questionamento do resultado e promover o debate, reconhecendo de forma clara

que a discriminação de gênero, assim como outras interseccionalidades, existe e permeia as relações de trabalho e os espaços de poder. Ao lado desta postura, a promoção da diversidade de gênero também deve ser incentivada no âmbito da iniciativa privada, de maneira a se restabelecer a estrutura sobre a qual a sociedade está sustentada, que impõe às mulheres diversos papéis que lhes tornam carentes de tempo e disposição para assumir e ter acesso a maiores responsabilidades profissionais. Neste contexto, Gomes (2001b, p. 147), cita o estabelecimento de preferências, bônus e incentivos fiscais como motivadores do setor privado, o que pode ser trazido para o Poder Judiciário no contexto das avaliações, por exemplo, para os fins do Prêmio CNJ de Qualidade, criado em 2019.

Além disso, qualquer ação voltada à promoção da diversidade de gênero no mercado de trabalho deve estar atrelada a programas que encorajem as mulheres a ocuparem determinados espaços. Assim como em matéria de discriminação racial se observa esta realidade, também em matéria de gênero há um processo de autossabotagem a partir de padrões de pensamentos estabelecidos pelos estereótipos de que ali não é o seu lugar.

Moreira (2020, p. 719), observa que:

[...] O debate sobre a construção de políticas de desenvolvimento precisa integrar a preocupação com a promoção das capacidades humanas; a possibilidade de cultivo delas permite que uma sociedade possa alcançar maior nível de liberdade pessoal por meio da transformação dos seres humanos em agentes econômicos capazes [...].

Portanto, se por um lado o sistema de cotas é uma política pública importante para o alcance do efeito transformativo no conceito de igualdade, mediante redistribuição de poder e recursos, não se mostra, por si só, suficiente para o restabelecimento das estruturas sociais. Gomes (2001b, p. 147) defende a adoção de um cronograma de metas e de um método de retribuição à mudança de comportamento como forma de motivar, por outros meios que não só a fixação de percentuais de ocupação, a inclusão dos grupos minoritários.

Dessa ideia decorre a possibilidade de, a partir da implementação de políticas que demonstrem a preocupação e o envolvimento em fomentar o acesso das mulheres a cargos de maior responsabilidade profissional, por exemplo - não a exigência de um percentual feminino fixo nesses cargos -, se voltar o debate à

superação dos estereótipos de gênero e reestruturação dos indivíduos também no âmbito privado. Além disso, abre-se espaço para que gradualmente as mulheres passem a se envolver em processos de tomada de decisão e com a vida pública.

Sob tal perspectiva, pode-se afirmar que o Poder Judiciário ganha destaque nessa atuação ao instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário por meio da Resolução 255 do CNJ, a par de, em 2019, ter aprovado a Meta 9, por meio da qual se busca institucionalizar a integração da Agenda 2030 no Judiciário Brasileiro, que tem entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas a igualdade de gênero (ODS 5) e a redução das desigualdades (ODS 10).

Abre-se, assim, um vasto campo de trabalho para promoção da diversidade de gênero, que poderá servir de incentivo e modelo a outras medidas no âmbito do serviço público e no setor privado. Nessa linha, com foco no recorte dessa pesquisa e trazendo a questão para um contexto mais prático, a partir das barreiras analisadas, bem como considerando que as políticas de inclusão não se resumem à reserva de vagas, observa-se a necessidade e propõe-se, entre outras medidas, de:

- a) inclusão no currículo, entre as disciplinas obrigatórias do curso de Direito, a matéria Direito da Antidiscriminação, com aprofundamentos das questões raciais, de gênero e de anticapacitismo;
- b) desenvolvimento e implementação de programas de orientação nas Universidades sobre as possibilidades de carreira, a partir do confronto dos estereótipos de gênero, como forma de romper com a estratificação das áreas do Direito, que concentram maior número de mulheres atuando no ramo trabalhista e do Direito de Família;
- c) no âmbito dos Tribunais, determinar que as Escolas Judiciais, dentro de um prazo razoável, incluam em todos os semestres cursos de formação continuada para magistrados/as e servidores/as em Direito da Antidiscriminação, nos mesmos moldes do conteúdo previsto na Resolução 423/2021 do CNJ, exigindo-se que parte das horas de formação obrigatória, especialmente para promoção, sejam destinadas à temática;
- d) realização de Censo por cada um dos Tribunais para mapeamento das demandas com as quais estão envolvidas as magistradas fora do

ambiente de trabalho – administração familiar, cuidado de filhos/as ou outras pessoas dependentes, cuidados de filhos/as com deficiência, entre outras condições -, com a finalidade de compreender e dimensionar a sobrecarga de trabalho a que estão expostas;

- e) acompanhamento pelo setor de Gestão de Pessoas dos Tribunais das carreiras das magistradas que manifestarem interesse, a fim de identificar ao longo da progressão outras barreiras que lhes impeçam de alcançar cargos e espaços de poder e de decisão;
- f) criação em todos os Tribunais de Comitês Gestores de Gênero, Raça e Diversidade, com a finalidade promover ações de acolhimento, além de formativas e propositivas em matéria de inclusão das minorias, podendo igualmente realizar a gestão no encaminhamento de mudanças para superação das barreiras que impedem e/ou dificultam a ascensão das magistradas;
- g) criação de Ouvidorias de Gênero nos Tribunais para recebimento de denúncias de violência de gênero dentro da instituição (MANTA; FERREIRA, 2022, p. 59);
- h) oferta permanente de formação continuada pelas Escolas Judiciais voltada à inclusão das mulheres, especialmente desenvolvimento pessoal e profissional para transitar em ambientes predominantemente ocupados por homens;
- i) criação, nos ambientes das Escolas Judiciais, de espaços para desenvolvimento de rodas de conversas entre magistradas como forma de aconselhamento profissional pelas mais experientes às ingressas recentes na carreira;
- j) revisão do sistema de metas de produtividade, mediante concepção de regras diferenciadas àquelas que declarem ter responsabilidade de cuidado de outras pessoas, especialmente com deficiência, além de prever períodos de suspensão ou de prorrogação da contagem dos prazos legais para proferir sentenças nas hipóteses em que a magistrada é lactante ou está afastada para o cuidado de pessoas;
- k) criação de Unidades Judiciárias especializadas no Juízo 100% Digital, inclusive mediante revisão da Resolução 345/2020 do CNJ neste aspecto, como forma de possibilitar o teletrabalho às magistradas com filhos até

determinada idade, bem como por período a ser estipulado em relação àquelas que desejam ser promovidas, mas que têm a mudança de domicílio para local muito distante da família como barreira à promoção;

- I) estabelecimento pelo CNJ de critério objetivo acerca do incentivo à participação feminina no Poder Judiciário, para além do comando do inciso XVI, do artigo 5º, da Resolução 170/2022 do CNJ, para fins de pontuação no Prêmio CNJ de Qualidade.

Além dessas medidas de inclusão, todas voltadas ao questionamento dos estereótipos de gênero, mudança do clima organizacional dos espaços de poder e de decisão, que seja capaz de incentivar as mulheres a ocuparem cargos de maior destaque, compreensão das necessidades das magistradas e estabelecimento de tratamento diferenciado legítimo, considerando os fatores que dificultam e impedem a progressão das magistradas dentro da carreira, é possível também cogitar a implementação de cotas de participação feminina em espaços de assessoramento da administração dos Tribunais, como forma de promover a diversidade nos órgãos de cúpula. Exemplo desse movimento é o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que, em 24/10/2022, aprovou inclusão em seu Regimento Interno de regra que estabelece a obrigatoriedade da equidade de gênero em Comitês, Comissões e Grupos de Trabalho e, sempre que possível, de raça e de representatividade das pessoas com deficiência, *in verbis*:

Art. 211. As Comissões Permanentes ou Temporárias colaboram no desempenho dos encargos do Tribunal e são constituídas com finalidades específicas.

[...]

§ 3º Todas as Comissões, Comitês e Grupos de Trabalho deverão observar a equidade de gênero, e, sempre que possível, de raça, além de dever assegurar, igualmente sempre que possível, a representatividade das pessoas com deficiência, na sua composição, ressaltando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente. (§ 3º acrescentado pelo Assento Regimental nº 09/2022 – aprovado pela Resolução Administrativa nº 32/2022) (TRT4, BRASIL, 2022).

Neste aspecto, acredita-se que o fomento da representatividade feminina nesses espaços possa ser um início de mudança dos ambientes, com a redistribuição dos recursos e das oportunidades de acesso a espaços de maior visibilidade, a par de naturalizar a presença de mulheres nesses locais.

Cogita-se, por fim, a política de reserva de vagas em outros espaços, como Juízos Auxiliares e outras convocações para atuação em segunda instância e em Tribunais Superiores. Contudo, nem a regra anteriormente transcrita, nem qualquer outra política de cota será efetiva se adotada de forma isolada. São necessárias, ao lado de qualquer política de cotas, tal como se observou em relação às Universidades, medidas de promoção da diversidade, voltadas à integração das magistradas e adaptação tanto das mulheres, como dos homens, que terão que abrir mão dos seus privilégios para dar espaço às minorias.

4 CONCLUSÕES

Verificou-se pela presente pesquisa que as magistradas, ainda que ingressem na carreira via concurso público, enfrentam dificuldades de ascensão profissional, seja quanto à promoção a cargos mais elevados, seja quanto à participação em ambientes de gestão, cujas ocupações demandam maior trânsito político. Dessa circunstância decorre o fato de que as mulheres são sub-representadas em cargos de gestão nos Tribunais, bem como de que, quanto mais próximo da cúpula, menor é o percentual de magistradas.

Realizada a investigação das razões pelas quais a participação feminina em espaços de poder e decisão no Poder Judiciário é inversamente proporcional à quantidade de juízas que ingressam na carreira, observou-se percentual expressivo de mulheres que percebe que sua vida pessoal é afetada pelo trabalho, sendo que, entre elas, a maior parte possui filhos. Além disso, observou-se um percentual maior de magistrados homens que exercem a docência em relação às magistradas, sugerindo-se que isso decorre do fato de que as mulheres possuem atividades domésticas que as tornam carentes de tempo.

Também se observou que as magistradas sofrem agressões verbais e psicológicas no exercício do cargo, a par de perceberem, em certa medida, desigualdades de oportunidades quando comparadas aos homens.

Questão relevante foi, ainda, a identificação de que há maior facilidade de os magistrados homens progredirem na carreira, porquanto possuem mentores para tanto, o que está diretamente relacionado ao trânsito político nos espaços de poder e de decisão.

Outrossim, as juízas também apontaram, na Justiça Federal, que a baixa representatividade feminina no Poder Judiciário decorria da dupla jornada e do fato de que as mulheres não são acompanhadas por seus esposos quando são removidas da localidade em que residem, circunstância que revela, além disso, a sobrecarga psicológica a que estão sujeitas as magistradas em termos de escolhas e renúncia relacionadas ao ambiente familiar.

Sintetizados os dados mais relevantes sobre as impressões das magistradas quanto a questões subjetivas, é possível afirmar que a sobrecarga decorrente da dupla jornada influencia diretamente a vida profissional das magistradas, que, ou não conseguem obter resultados e visibilidade para ocupar cargos na administração dos

Tribunais e serem promovidas na carreira, ou não têm disposição para tanto. E o fator sobrecarga de atividades no âmbito doméstico decorre dos estereótipos de gênero, que impõem às mulheres a responsabilidade de cuidado da família e da casa.

Nessa linha, também é possível afirmar que, considerando que magistrados e magistradas são avaliados e obtêm espaços nas instituições segundo critérios idênticos, em que a dicotomia que separa o público do privado não é considerada em relação às mulheres, a falta de visibilidade desse fator é determinante a produzir um resultado desvantajoso para as magistradas.

Além disso, a menor participação feminina em cargos de gestão e nos Tribunais em comparação com a primeira instância reflete na percepção de pertencimento das magistradas, considerando-se os ambientes pouco acolhedores para as mulheres. A par desse fator está a relação entre os estereótipos de gênero e a construção do “ser magistrado”, que encontra na figura do homem branco e socialmente favorecido o seu ideal. Daí decorrem tanto a menor adesão das mulheres para ocupar cargos de maior visibilidade – seja pela falta de disposição, seja pelo sentimento de incapacidade -, quanto a maior vulnerabilidade às circunstâncias de violência, considerando o julgamento de inadequação que recai sobre o corpo feminino em ambientes ocupados predominantemente por homens.

Tratam-se de circunstâncias de discriminação indireta, porquanto os processos de promoção e de acesso a cargos de gestão partem de critérios considerados neutros, mas que não alcançam os diferentes lugares em que situados homens e mulheres, o que constitui uma barreira às magistradas. O fator gênero, portanto, é o motivador das dificuldades enfrentadas pelas magistradas, critério esse proibido de discriminação.

Assentadas essas premissas, a partir do exame das barreiras enfrentadas pelas magistradas, em cotejo com a sub-representatividade das magistradas em cargos de gestão ligados à administração dos Tribunais, e no acesso à promoção para a segunda instância, instâncias Especial e Extraordinária, confirma-se a hipótese de que as mulheres são discriminadas em espaços de poder e de decisão no Judiciário. Além disso, foi possível observar que a menor participação feminina está diretamente relacionada aos estereótipos de gênero, que definem papéis sociais às mulheres e tornam as arenas de decisão pouco acessíveis às magistradas, confirmando-se, pois, a hipótese de que os estereótipos são causa de discriminação das mulheres no âmbito da Poder Judiciário.

Desta forma conclui-se que a superação da sub-representatividade das magistradas nos espaços de poder do Judiciário passa pela necessária desconstrução das falsas generalizações atribuídas ao sexo feminino, pelo restabelecimento das estruturas institucionais de maneira a retirar do destino das mulheres certos papéis que limitam sua ascensão profissional, da redistribuição das oportunidades na carreira, a par da implementação de programas voltados à qualificação e preparação das magistradas para que encontrem disposição e confiança para ocupar posições de maior visibilidade.

Nesse contexto, as políticas públicas de afirmação das mulheres ganham espaço. Contudo, se por um lado é certo que a igualdade de oportunidades é decorrência do caráter material do princípio da igualdade e, para tal garantia, as Ações Afirmativas são instrumentos essenciais, por outro lado há que se considerar que sistemas que não levam em consideração a necessidade de redistribuição de atribuições e recursos resultam em políticas públicas que não serão eficazes e terão como resultado o mesmo verificado pela incidência do princípio da igualdade na sua vertente meramente formal.

Portanto, as ações positivas voltadas à promoção das magistradas não devem se limitar ao sistema de cotas, devem de um modo mais amplo constituir programas voltados ao engajamento das instituições no compromisso de promover a diversidade de gênero, de maneira a gradualmente incluir as mulheres nos espaços em que estão sub-representadas.

Tendo tal cenário como norte, conclui-se que o problema de pesquisa pode ser respondido no sentido de indicar as seguintes medidas:

Quadro 1 - Medidas voltadas à inclusão e afirmação das mulheres magistradas

(continua)

Em relação à formação	
(i) Qualificação da comunidade jurídica em geral e dos/as membros/as do Poder Judiciário em matéria de direito da antidiscriminação.	Seja como forma de readequação de conduta, seja como forma de identificar situações de discriminação.
(ii) Incentivo ao rompimento da estratificação das áreas do Direito.	Como forma de tornar a participação feminina maior já no ingresso na carreira, porquanto isso reflete, a longo prazo, na representatividade das ocupações que as magistradas vão conquistando ao longo da carreira.

(conclusão)

Em relação à formação	
(iii) Formação voltada à inclusão das mulheres.	Como forma de incentivar a disposição das magistradas a ocupar gradativamente os espaços em que prenomina os homens.
Em relação à gestão dos Tribunais	
(iv) Identificação pelos Tribunais de demandas com as quais estão envolvidas as magistradas fora do ambiente de trabalho.	Como forma de considerar tais fatores (ou parte deles) nos processos de ascensão na carreira, rompendo-se com o padrão de neutralidade, que não alcança o lugar em que as mulheres estão situadas.
(v) Acompanhamento das carreiras das magistradas.	Como forma de eliminar as barreiras que lhes impedem de alcançar cargos e espaços de poder e de decisão
(vi) Criação de Órgão Colegiados nos Tribunais para tratar das questões de gênero e suas interseccionalidades.	
(vii) Revisão do sistema de metas de produtividade e criação de meios de trabalho que considerem as condições verdadeiramente biológicas das mulheres.	Como forma de abandonar a neutralidade como critério de ascensão na carreira.

Fonte Elaborado pela autora.

Avalia-se que tais medidas podem ser capazes de fomentar a diversidade de gênero nos espaços de poder e de decisão, desenvolvendo-se um ambiente tanto mais acolhedor para as mulheres, quanto mais inclusivo, em que as magistradas tenham as mesmas oportunidades, sejam ouvidas com o mesmo prestígio que os homens e possam atuar sem a necessidade de representar uma figura masculina para serem consideradas.

A adoção de políticas de cotas também pode contribuir para que, gradativamente, as mulheres passem a ocupar cargos afeitos à administração dos Tribunais, naturalizando a presença feminina nesses espaços. Ainda assim, entende-se indispensável, em um primeiro momento de transformação, a adoção de medidas que propiciem um ambiente capaz de conferir a ideia de pertencimento às magistradas, considerando que a representação numérica não é necessariamente substancial.

A despeito do que ora é concluído, compreende-se que as proposições que se extraem dessa pesquisa não exaurem o vasto campo de práticas que podem ser adotadas no Poder Judiciário para que as magistradas passem a alcançar cargos de

gestão nos Tribunais e passem a chegar aos cargos de desembargadoras e ministras de forma tão natural quanto os homens.

Portanto, considera-se que as políticas de promoção da diversidade de gênero são um campo a ser mais aprofundado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Eneida Lima de. **Gênero e negociação coletiva**: desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). Comissão AJUFE Mulher. Resultados da pesquisa para se conhecer o perfil das associadas da AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres**, Brasília, DF, n. 1, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/levantamento-comissao-ajufe-mulheres.pdf>. Acesso em: 23 out. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). Comissão AJUFE Mulher. Nota Técnica sobre a participação feminina na Magistratura Federal. **Nota Técnica AJUFE Mulheres**, Brasília, DF, n. 2, 2019. <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/12218-nota-tecnica-sobre-a-participacao-feminina-na-magistratura-federal>. Acesso em: 23 out. 2022.

BARBALHO, Rennê Martins. **A feminização das carreiras jurídicas**: construções identitárias de advogadas e juízas no âmbito do profissionalismo. 2008. 194 f. Tese (Doutorado PPG em Sociologia) -- Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/6663>. Acesso em: 12 out. 2022.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades limites da democracia**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia. Mulheres e política nas notícias: estereótipos de gênero e competência política. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 90, p. 45-69, 15 out. 2012. Disponível em: <http://journals.openedition.org/rccs/1765>; DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.1765>. Acesso em: 21 out. 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Traduzido por: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**. Cebrap. São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdpbS7t/abstract/?lang=pt#:~:text=O%20argumento%20%C3%A9%20que%20o,precisam%20se%20ajustar%20ao%20espa%C3%A7o>. Acesso em: 19 out. 2022.

BOYD, Karen S. Glass Ceiling. *In*: ENCYCLOPEDIA of race, ethnicity, and society. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2008. p. 549-552. Disponível em: https://edge.sagepub.com/system/files/15_GlassCeiling.pdf. Acesso em: 24 out. 2022.

BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. Igualdade, não discriminação e direitos humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 51, n. 204, 2014, p. 98-102. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>. Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho. (TRT4, 4. Região). **Regimento interno**. Porto Alegre: TRT4, out. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/1477990/REGIMENTO%20INTERNO%20-%20VERS%C3%83O%20EDIT%C3%81VEL%20RA%2032%202022.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 22 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003**. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10558.htm. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969**. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.558, de 13 de novembro de 2002**. Cria o Programa Diversidade na Universidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4886.htm. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005**. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11096.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.096%2C%20DE%2013%20DE%20JANEIRO%20DE%202005.&text=Institui%20o%20Programa%20Universidade%20para,2004%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009.** Altera as Leis nos 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12034.htm. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015.** Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9504.htm#art16a. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **VII relatório brasileiro da convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2012. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/acoes-internacionais/Articulacao/articulacao-internacional/onu-1/CEDAW%20VII%20Relatorio%20_0_portugues_.pdf. Acesso em: 23 out. 2022.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 19. ed. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

CAMPOS, Isabelle Oglouyan de. **Mulheres na academia: desigualdades de gênero no corpo docente da Faculdade de Direito da USP**. São Paulo: Cátedra UNESCO de Direito à Educação: Universidade de São Paulo (USP), 2021.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de *et al.* (org.). **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro**. Brasília, DF: ESMPU, 2019.

CHARLESWORTH, Hilary. Feminists critiques of international law and their critics. **Third World Legal Studies**, [S. l.], v. 13, art. 1, 1995. Disponível em: <http://scholar.valpo.edu/twls/vol13/iss1/1>. Acesso em: 22 fev. 2021.

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. **Enigmas de gênero: mulheres e carreira na magistratura federal**. 2021. 448 f. Tese (Doutorado em Direito) -- Programa de Doutorado em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2021. Disponível em: <https://www.unifor.br/web/guest/bdtd?course=569®istration=1723655>. Acesso em: 12 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Ato normativo nº 0006767-49.2021.2.00.0000**. Requerente: Conselho Nacional De Justiça – CNJ. Requerido: Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Relator: Conselheiro Ministro Luiz Fux. Brasília, DF: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pjecnj/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=db4046f34e1e5e9e36558fec61893dca80681562a68f757> Acesso em: 26 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Censo do poder judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2013. Disponível em: cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Departamento de Gestão Estratégica. **Guia de gestão de política judiciária nacional**. Estratégias de atuação de gestor(a) de Política Judiciária Nacional. Brasília, DF: CNJ, 2021c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/guia-de-politica-versao-final.pdf>. Acesso em: 18 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2019c. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Gabinete do Conselheiro Ney José de Freitas. **Pedido de providências nº 0002248-46.2012.2.00.0000**. Requerente: Juliene Vieira Lima Fagundes Cunha. Requerido: Conselho Nacional de Justiça. Relator: Jefferson Luis Kravchychyn. Relator p/ acórdão: Ney José de Freitas. 02 de outubro de 2012. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/Infojuris2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=45832&índice>, Acesso em: 09 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**. 2018a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcefc948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros 2018**. Brasília, DF: CNJ, 2018b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcefc948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília, DF: CNJ; Enfam, 2021b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 27 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 72, de 31 de março de 2009**. nº Brasília: CNJ, 2009a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado082907202007065f02e0d3ab37d.pdf>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 170, de 20 de maio de 2022**. Institui o regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade, ano 2022. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4549#:~:text=Art.,todos%20os%20ramos%20da%20Justi%C3%A7a>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 203, de 15 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 208, de 10 de novembro de 2015**. Altera a Resolução 75, de 12 de maio de 2009. Brasília: CNJ, 2015b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2199>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 254, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2018b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional

Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018c. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2018a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 332, de 21 de agosto de 2020**. Dispõe sobre a ética, a transparência e a governança na produção e no uso de Inteligência Artificial no Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3429>. Acesso em: 20 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 336, de 29 de setembro de 2020**. 2020a. Dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2020a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3497>. Acesso em: 1º de outubro de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020**. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2020b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 423, de 5 de outubro de 2021**. Altera a Resolução CNJ no 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília, DF: CNJ, 2021e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4147>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2009b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ); Escola Nacional de Formação E Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM). **A participação feminina nos concursos para a magistratura**. Brasília, DF: CNJ: ENFAM, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 1º out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Comissão de Planejamento Estratégico (CPE). **Cenários de gênero**. Brasília, DF: CNMP, 2018. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%81NERO_v.FINAL_2.pdf. Acesso em 22 de agosto de 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Resolução 177, de 21 de outubro de 2016**. Acrescenta itens e alíneas ao inciso VI do artigo 7.º da Resolução CSJT n.º 155, de 23 de outubro de 2015, que dispõe sobre a Gratificação

por Exercício Cumulativo de Jurisdição - GECJ no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/98242>. Acesso em: 1º out. 2022.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Catálogo de Teses e Dissertações**. Versão: 1.1.16. Brasília, DF: CAPES, 2016c. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). **Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "convención de Belém do Pará"**. Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. Belém, 1994. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/belem-do-para-convencion-prevenir-sancionar-erradicar-violencia-mujer.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). **Vicky Hernández y otras vs. Honduras sentencia de 26 de marzo de 2021**. [S. l.], 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_422_esp.pdf. Acesso em: 5 dez. 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). **Parecer consultivo OC-24/17 de 24 de novembro de 2017**. San Jose. 2017. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf. Acesso em: 5 dez. 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). San José: CIDH, 2022. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/>. Acesso 30 ago.2022.

CORTEZ, Rita. As mulheres, o mercado de trabalho, o teto de vidro das advogadas: desafios e expectativas. *In*: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). **Feminismo, pluralismo e democracia**. São Paulo: LTr, 2018. p. 294-298.

COSTA, Ana Alice Alcantara; SARDENBERG, Cecília Maria (org.). **O feminismo do Brasil: reflexões teóricas e perspectivas**. Salvador: UFBA, 2008.

CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Revista Estudos Feministas**, Salvador, n. 1, 2002.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). Comissão de Estudos para o Incentivo à Participação Institucional Feminina. **Dificuldades na carreira da magistrada**. Brasília, DF: ENAMAT, 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1º out. 2022.

EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General for Research and Innovation. European Group on Ethics in Science and New Technologies. **Statement on artificial intelligence, robotics and 'autonomous' systems**. Brussels: European

Commission, 9 Mar. 2018. Disponível em:
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/531856>. Acesso em: 15 set. 2022.

FEDERICI, Sílvia. **Mulheres e caça às bruxas**: da Idade Média aos dias atuais. Tradução: Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

FEDERICI, Sílvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. Tradução: Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021. v. 1.

FERRITO, Bárbara. Gênero, raça e judiciário. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; SALADINI, Ana Paula Sefrin; COSTA, Adriene Domingues (coord.). **Mulheres na justiça do trabalho**: 80 anos em perspectiva. Rio de Janeiro: JC Editora, 2022. p. 133-143.

FISS, Owen. Groups and the Equal Protection Clause. **Philosophy & Public Affairs**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 107-177, 1976. Disponível em:
<http://www.jstor.org/stable/2264871>. Acesso em: 15 set. 2022.

FISS, Owen. What is feminism? **Arizona State Law Journal**, [S. l.], n. 26, p. 413-428, 1994. Disponível em: https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2308&context=fss_papers. Acesso em: 15 set. 2022.

FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres**: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). Rio de Janeiro: FGV, 2018.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **E-cadernos CES**, [S. l.], v. 24, 2015. Disponível em:
<http://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em: 19 out. 2022.

FREDMAN, Sandra. Direct and indirect discrimination: is there still a divide? *In*: COLLINS, Hugh; KHAITAN, Tarunabh. **Foundations of indirect discrimination law**. [S. l.], Oxford and Portland: Hart Publishing, 2018.

FREDMAN, Sandra. **Discrimination law**. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press, 2011.

GOLDSCHIED, Julie. Disparate impact's impact: the gender violence lens. **Oregon Law Review**, [S. l.], n. 90, May 8, 2011. Disponível em:
https://academicworks.cuny.edu/cl_pubs/90/. Acesso em: 19 out. 2022.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001b.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001a.

GOMES, Joaquim B. Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. As ações afirmativas e os processos de promoção de igualdade efetiva. *In*: SEMINÁRIO

INTERNACIONAL: as minorias e o direito. Brasília, DF: CJF, 2003. p. 85-153. (Série Cadernos do CEJ, n. 24).

GOMES, Maíra Neiva. A divisão sexual do trabalho e a terceirização: um breve olhar feminista sobre o tema. *In*: FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. **Alguns aspectos sobre terceirização**. Belo Horizonte: RTM, 2014. p. 209-232.

HENN, Elisabeth Veronika. **International Human rights law and structural discrimination**: the example of violence against women. Berlin: Springer, 2018.

HERINGER, Rosana. O próximo passo: as políticas de permanência na universidade pública. *In*: PAIVA, Angela Randolpho (org.). **Ação afirmativa em questão**: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França. 1. ed. Rio de Janeiro: Pallas, 2013. p. 74-99.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. *In*: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. Tradução: Clevi Rapkiewicz. São Paulo: Editora Senac, 2003. p. 111-123.

HIRATA, Helena; KERGOAT, DANIÈLE. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 28 jan. 2023.

HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. Tradução: Clevi Rapkiewicz. São Paulo: Editora Senac, 2003.

HOOKS, bell. **Teoria feminista**: da margem ao centro. Tradução: Rainer Patriota. São Paulo, Perspectiva, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. **Agência IBGE de Notícias**, Rio de Janeiro, 04 mar. 2021b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 22 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 05 jul. 2021.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 12 out. 2022.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história de opressão das mulheres pelos homens. Tradução: Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, Manuela Hermes de; FERREIRA, Viviane Christine Martins. Tornar-se juíza considerações de gênero e raça na magistratura trabalhista. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; SALADINI, Ana Paula Sefrin; COSTA, Adriene Domingues (coord.). **Mulheres na justiça do trabalho**: 80 anos em perspectiva. Rio de Janeiro: JC Editora, 2022. p. 285-303.

LINTON, William. **Re-describing the limits of anti-discrimination law through a modern systems theory perspective**. Queen Mary: University of London, 2018. Disponível em: <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.766218>. Acesso em: 12 out. 2022.

LOBO, Marcela Santana e YOSHIDA, Adriana Ramos de Mello. (Des)igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: Um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas Auxiliares. **THEMIS**: Revista da Esmeac. Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 265-292, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/857/pdf>. Acesso em: 19 out. 2022.

MACHADO, Edielma Ayres. Dentro da lei: as políticas de ação afirmativa nas universidades. *In*: PAIVA, Angela Randolpho (org.). **Ação afirmativa em questão**: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França. 1. ed. Rio de Janeiro: Pallas, 2013. p. 18-39.

MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil, uni-vos!** A participação das mulheres na construção dos direitos sociais na Constituição Federal de 1988. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021.

MANTA, Adriana; FERREIRA, Elinay Almeida. Teto de vidro: as microagressões de gênero e os desafios de ser mulher e magistrada na justiça do trabalho. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; SALADINI, Ana Paula Sefrin; COSTA, Adriene Domingues (coord.). **Mulheres na justiça do trabalho**: 80 anos em perspectiva. Rio de Janeiro: JC Editora, 2022. p. 45-62.

MARTINELLI, Andréa. Por que a Lei Maria da Penha é um marco no combate à violência contra a mulher no Brasil. Agência Patrícia Galvão, São Paulo, 07 de ago.2019. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/por-que-a-lei-maria-da-penha-e-um-marco-no-combate-a-violencia-contra-a-mulher-no-brasil/#:~:text=Ap%C3%B3s%20entrar%20em%20vigor%2C%20a,e%20dano%20moral%20ou%20patrimonial.%E2%80%9D>. Acesso em: 19 out. 2022.

MONTEIRO, Helena Maria Diu Raposo. **Mulher, trabalho e identidade**: relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) --Universidade Federal de Pernambuco, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/17313>. Acesso em: 12 out. 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAES, Maria Lygia Quartim de. **Reivindicação dos direitos das mulheres de Mary Wollstonecraft**. Tradução: Ivana Pocinho Motta. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação**. Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito; Justificando, 2017.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBr). **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Brasília, DF: ONUBr, 15 set. 2015a. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 27 out. 2022.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBr). **Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. Brasília, DF: ONUBr, 15 set. 2015b. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 27 out. 2022.

NAÇÕES UNIDAS. Assembléia Geral. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**. [S. l.], 18 dez.1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 27 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 111 da organização internacional do trabalho, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.ª sessão. Genebra, 25 jun. 1958. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_111_oit_disc_emprego_profissao.pdf. Acesso em: 19 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Assembleia Geral, **Convenção interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância**. Guatemala, 5 jun. 2013. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/ConvencaoInteramericanacontratodaformadediscriminacaoeintolerancia.pdf>. Acesso em: 19 out. 2022.

PINHO, Leda de Oliveira. Igualdade de gênero e poder: uma análise sob a perspectiva da representatividade da mulher na magistratura. *In*: PIMENTA, Clara Mota; SUXBERGER, Rejane Jungbluth; VELOSO, Roberto Carvalho; SILVA, Fernando Quadros da (org.). **Magistratura e equidade**: estudos sobre gênero e raça no poder judiciário. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2018. p. 147-165.

RESURRECCIÓN, Lilibiana María Salomé. **El concepto 'discriminación estructural' y su incorporación al sistema interamericano de protección de los derechos humanos**. 2017. 150 f. Trabalho final de Master Universitário em Estudos Avançados em Direitos Humanos, Universidade Carlos III de Madrid, Instituto de Derecho Humanos "Bartolomé de las Casas", Getafe, 2017.

RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; SALADINI, Ana Paula Seffrin; COSTA, Adriene Domingues (coord.). **Mulheres na justiça do trabalho: 80 anos em perspectiva**. Rio de Janeiro: JC Editora, 2022.

RIOS, Roger Raupp. Direito da antidiscriminação, sexo, sexualidade e gênero: a compreensão da proibição constitucional de discriminação por motivo de sexo. *In*: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coord.). **Igualdade, diferença e direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008a. p. 695-720.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008b.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SANTOS, Sales Augusto dos. Políticas públicas de promoção da igualdade racial, questão racial, mercado de trabalho e justiça do trabalho. **Revista TST**. Brasília, DF, v. 76, n. 3, p. 72-105, jul./set. 2010. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/politicaspUBLICAS.pdf>. Acesso em: 19 out. 2022.

SARMENTO, Daniel. A igualdade étnico-racial no direito constitucional brasileiro: discriminação “de facto”, teoria do impacto desproporcional e ação afirmativa. *In*: SARMENTO, Daniel. **Livres e iguais: estudos de direito constitucional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em: 20 out. 2022.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

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

THOME, Candy Florencio. A divisão sexual do trabalho e seus impactos na saúde das trabalhadoras: o acometimento de LER/DORT. *In*: ALVES, Sandra Mara Campos; DELDUQUE, Maria Célia; DINO NETO, Nicolao (coord.). **Direito sanitário em perspectiva**. Brasília, DF: Fiocruz, 2015. p. 100-118.

TOSS, Luciane. A política do reconhecimento e as mulheres: discursos dominantes que excluem as mulheres dos cargos de poder hierárquico nas carreiras jurídicas. *In*: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). **Feminismo, pluralismo e democracia**. São Paulo: LTr, 2018. p. 200-207.

TRAGTENBERG, Marcelo Henrique Romano. Diagnósticos sobre ações afirmativas: Brasil, África do Sul, França e Estados Unidos. *In*: PAIVA, Angela Randolpho (org.).

Ação afirmativa em questão: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França. 1. ed. Rio de Janeiro: Pallas, 2013. p. 392-431.

WOLLSTONECRAFT, Mary. Reivindicação dos direitos da mulher. *In:* BARRETO, Vicente de Paulo; BRAGATO, Fernanda Frizzo; LEMOS, Walter Gustavo (coord.). **Das tradições ortodoxas e heterodoxas nos direitos humanos:** uma antologia. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 257-282.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos das mulheres.** Tradução: Ivana Pocinho Motta. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

YOUNG, Iris Marion. **Justice and the politics of difference.** Princeton: Princeton University Press, 1990.