

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO, REGULAÇÃO E
POLÍTICAS PÚBLICAS

KARINE ANSELMO BONFIM

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO JUDICIÁRIO E A ATUAÇÃO DO CNJ NA
IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PARA O SEU INCREMENTO

BRASÍLIA - DF

2024

KARINE ANSELMO BONFIM

**PARTICIPAÇÃO FEMININA NO JUDICIÁRIO E A ATUAÇÃO DO CNJ NA
IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PARA O SEU INCREMENTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Direito, Regulação e Políticas Públicas da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como exigência parcial para obtenção do título de Mestra em Direito, Regulação e Políticas Públicas.

Linha de Pesquisa: Direito e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Araújo Costa.

Brasília - DF

2024

KARINE ANSELMO BONFIM

**PARTICIPAÇÃO FEMININA NO JUDICIÁRIO E A ATUAÇÃO DO CNJ NA
IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PARA O SEU INCREMENTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Direito, Regulação e Políticas Públicas da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como exigência parcial para obtenção do título de Mestra em Direito, Regulação e Políticas Públicas.

Brasília, DF, 26 de junho de 2024.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Alexandre Araújo Costa (Orientador)
Universidade de Brasília

Prof. Dr^a. Daniela Marques de Moraes
Universidade de Brasília

Prof. Dr^a. Maria Paula Cassone Rossi
Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

A avó Constância Maria de Oliveira Bonfim, pelo exemplo de
sempre.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos familiares e amigos pela compreensão e apoio durante a elaboração do trabalho.

“A representação do mundo é operação dos homens; eles descrevem do ponto de vista que lhes é peculiar e que confundem com a verdade absoluta”.

Simone de Beauvoir.

RESUMO

Esta dissertação trata da participação feminina no Judiciário, especificamente no que se refere as magistradas, e das políticas criadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para incentivar o seu incremento, considerando a necessidade de atuação positiva do Estado nesse campo, conforme compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e a previsão constitucional da igualdade entre homens e mulheres. Para tratar da questão, realizamos uma revisão bibliográfica sobre temas que subsidiaram o exame de dados indicados ao longo do trabalho, como a divisão sexual do trabalho e a representatividade feminina no Judiciário como forma de legitimação do Poder. A fim de apresentar um panorama da representatividade feminina no Judiciário e das possíveis barreiras que impedem seu incremento, reorganizamos dados estatísticos provenientes do CNJ e de outros entes a respeito da participação feminina em todas as instâncias do Judiciário e identificamos uma diferença substancial entre homens e mulheres em todas as instâncias do Poder, em especial na segunda instância e nos Tribunais Superiores. Em seguida, descrevemos as políticas judiciárias implementadas pelo CNJ para incentivar a participação feminina no Judiciário, considerando a ausência de atuação autônoma dos Tribunais brasileiros nesse aspecto. Ao final, observamos uma tendência de paridade nas aprovações dos concursos da magistratura, bem como que a baixa representatividade feminina em instâncias superiores se deve, muito menos por uma escolha pessoal, e mais pela ausência de oportunidades, reduzidas pela existência de privilégios implícitos ancorados no gênero e que não se resolvem com a simples passagem do tempo. Concluimos, ainda, que o vácuo de políticas nesse campo, até pouco tempo existente, tem sido preenchido pela atuação concreta do CNJ, o qual tem coordenado e implementado mecanismos para aumentar a representatividade feminina no Poder Judiciário.

Palavras-chave: gênero; paridade; Judiciário; e políticas públicas.

ABSTRACT

This thesis deals with female participation in the judiciary, specifically in relation to female judges, and the policies created by the National Council of Justice (CNJ) to encourage its increase, considering the need for positive action by the state in this field, in accordance with international commitments made by Brazil and the constitutional provision for equality between men and women. To address the issue, we carried out a bibliographical review on topics that supported the examination of data indicated throughout the work, such as the sexual division of labor and female representation in the Judiciary as a way of legitimizing the Power. In order to present an overview of female representation in the Judiciary and the possible barriers that prevent it from increasing, we reorganized statistical data from the CNJ and other entities regarding female participation in all instances of the Judiciary and identified a substantial difference between men and women in all instances of the Power, especially in the second instance and in the Superior Courts. We then describe the judicial policies implemented by the CNJ to encourage female participation in the judiciary, considering the lack of autonomous action by the Brazilian courts in this regard. In the end, we observed a trend towards parity in the pass rates for judgeships, as well as the fact that the low level of female representation in higher courts is due much less to personal choice than to a lack of opportunities, reduced by the existence of implicit privileges anchored in gender and which cannot be resolved simply by the passage of time. We also conclude that the vacuum of policies in this field, which until recently existed, has been filled by the concrete action of the CNJ, which has coordinated and implemented mechanisms to increase female representation in the Judiciary.

Keywords: gender; parity; Judiciary; public policies.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Magistradas e magistrados em geral	43
Gráfico 2 – Juízas e Juízes substitutos	43
Gráfico 3 – Magistradas na Primeira Instância.....	44
Gráfico 4 – Desembargadores e Desembargadoras	45
Gráfico 5 – Justiça Estadual - Primeira Instância	46
Gráfico 6 – Justiça Estadual - Segunda Instância	47
Gráfico 7 – Justiça Federal - Primeira Instância.....	47
Gráfico 8 – Justiça Federal - Segunda Instância.....	48
Gráfico 9 – Justiça do Trabalho - Primeira Instância.....	49
Gráfico 10 – Justiça do Trabalho - Segunda Instância.....	50
Gráfico 11 – Justiça Eleitoral - Primeira Instância	51
Gráfico 12 – Justiça Eleitoral - Segunda Instância	51
Gráfico 13 – Magistradas na Justiça Estadual	52
Gráfico 14 – Magistradas na Justiça Federal	53
Gráfico 15 – Magistradas na Justiça do Trabalho	53
Gráfico 16 – Magistradas na Justiça Eleitoral	54
Gráfico 17 – Nomeações de mulheres: Tribunais Superiores, STF e CNJ	55
Gráfico 18 – Variação no número de mulheres nos cargos de Conselheiras no CNJ	56
Gráfico 19 – Candidatos inscritos/aprovados	60
Gráfico 20 – Aprovação no concurso de ingresso.....	61
Gráfico 21 – Promoção por merecimento - 2ª Instância.....	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AJUFE	Associação dos Juízes Federais
art.	Artigo
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
ENFAM	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
IPP	Índice de Paridade Política
LOMAN	Lei Orgânica da Magistratura Nacional
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ONGs	Organizações não-governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STM	Superior Tribunal Militar
TER	Tribunal Regional Eleitoral
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DESIGUALDADE DE GÊNERO NOS ESPAÇOS DE PODER.....	15
2.1	Contribuições históricas do feminismo brasileiro para a institucionalização de políticas para mulheres.....	15
2.2	A Posição da mulher na divisão sexual do trabalho	24
2.3	Produção de gênero no Poder Judiciário.....	30
2.4	Representatividade feminina como fator de legitimação do Poder Judiciário.....	33
3	PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO.....	40
3.1	Estrutura do Poder Judiciário Brasileiro	40
3.2	Representatividade feminina no Judiciário Brasileiro em números	42
3.3	Formas de ingresso e ascensão no Judiciário Brasileiro.....	57
3.3.1	Ingresso na Magistratura de Carreira	57
3.3.2	Promoção na Magistratura de Carreira.....	61
3.3.3	Acesso aos Tribunais via Quinto Constitucional, indicação para Ministros dos Tribunais Superiores e do STF, e para Conselheiro do CNJ	66
4	POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O AUMENTO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO JUDICIÁRIO.....	69
4.1	Compromissos Internacionais	69
4.2	Políticas de incentivo à participação feminina no Judiciário	75
5	CONCLUSÃO.....	90
	REFERÊNCIAS.....	94

1 INTRODUÇÃO

O princípio da igualdade ou da isonomia está previsto no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, o qual apresenta o rol dos direitos e garantias fundamentais do Estado brasileiro. Neste importante dispositivo, consta que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e, ao longo do texto da Carta, o constituinte se preocupou em prever mecanismos para que a isonomia transpasse a mera formalidade concebida pelo liberalismo clássico e atinja a isonomia substancial.

Não por acaso, o primeiro dos direitos fundamentais previsto no mesmo art. 5º da Constituição Federal é o de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Assim dispôs o constituinte para demonstrar que o Estado brasileiro, em tese, não mais tolera a histórica desigualdade de gênero. Dessa forma, é possível dizer que a primeira desigualdade, das inúmeras existentes na sociedade brasileira, que o constituinte busca reduzir com o referido mandamento é a de gênero em todos os seus aspectos.

Como é notório, um dos aspectos da desigualdade de gênero mais profundos se dá nas relações de trabalho e, embora a inserção da mulher nesse âmbito tenha evoluído de forma substancial ao longo dos anos, a reduzida representatividade feminina em cargos de maior hierarquia de poder se constitui como uma dimensão da desigualdade de gênero que evolui a passos lentos. Tal assertiva é corroborada quando se verifica, por exemplo, a baixa representatividade feminina em cargos eletivos do Executivo e do Legislativo.

No Judiciário, por sua vez, a presença feminina passou a ser mais significativa após a redemocratização, antes disso poucas tinham a possibilidade e se dispunham a adentrar no masculinizado universo da magistratura. O estabelecimento de processo de seleção por concurso público consolidado pela Constituição Federal de 1988 permitiu uma maior abertura para o ingresso de mulheres na carreira, considerando que a maior parte do processo possui critérios objetivos. Por outro lado, a objetividade do processo de seleção criou uma ideia de que a representatividade feminina seria paulatinamente incrementada ao longo dos anos, sem a necessidade de intervenção do Estado. Essa crença apartou o Judiciário dos debates sobre a necessidade de equilibrar as forças atuantes em seus órgãos no aspecto da diversidade de gênero por mais tempo, se comparado com os demais poderes.

Na última década, no entanto, a questão da representatividade feminina no Judiciário tem sido objeto de pesquisas e debates na academia e na própria instituição, em razão dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no campo da desigualdade de gênero e da percepção interna de que a simples passagem do tempo não é suficiente para equilibrar a representatividade no poder, sobretudo nas instâncias mais elevadas.

Nesse contexto, a atuação concreta do Estado, no sentido de incentivar a participação feminina no Judiciário se demonstrou necessária e passou a integrar a agenda política do Estado em recentes anos, tendo como protagonista dessa agenda o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o qual, mais do que coordenar políticas voltadas para essa finalidade, tem sido o executor delas em âmbito nacional.

Considerando a relevância da questão, o objeto desta pesquisa é apresentar um diagnóstico atual e das últimas três décadas da representatividade feminina em todos os níveis do Judiciário, especificamente com relação aos cargos da magistratura, a fim de demonstrar o grau da desigualdade de gênero, bem como apontar as possíveis barreiras que limitam o avanço da mulher nesse campo. Além disso, descreveremos quais as políticas adotadas pelo Estado brasileiro para superar as referidas barreiras e incentivar a participação feminina no Judiciário.

Para consecução dessa finalidade, iniciamos o trabalho com uma revisão bibliográfica, tratando de temas que subsidiarão a análise realizada nos demais capítulos. Na primeira parte, abordamos aspectos históricos da contribuição do feminismo para institucionalização de políticas para mulheres. Em seguida, examinamos como a divisão sexual do trabalho, no sentido conceitual adotado por Flávia Biroli (2018), exerce papel fundamental para a manutenção das mulheres em desvantagem nas relações sociais e afastadas dos espaços de poder. Ainda, verificaremos como o gênero é produzido no Judiciário, bem como a relevância do aumento da participação feminina no Judiciário para sua própria legitimação em um Estado democrático.

No segundo capítulo apresentamos um diagnóstico sobre a evolução da participação feminina em todas as instâncias do Judiciário nas últimas três décadas. Utilizando a base de dados coletados pelo CNJ que subsidiaram os relatórios Participação Feminina na Magistratura 2023 e Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, bem como aqueles fornecidos pelo órgão no painel Justiça em Números, separamos, por cargo (juiz substituto, juiz titular e desembargador) e por

ano de posse, a quantidade de homens e mulheres que tem atuado na primeira e segunda instância no referido período e representamos os achados em gráficos que indicam a diferença de representatividade por gênero. Além disso, adotando o mesmo critério (ano de posse e cargo), separamos entre os maiores ramos da Justiça (Federal, Estadual, do Trabalho e Eleitoral) o quantitativo de homens e mulheres atuantes em primeira e segunda instância e os representamos em gráficos, a fim de verificar quais dos ramos possuem maior disparidade de gênero. Ainda, destacamos em gráficos a diferença de representatividade regional dos Tribunais, consoante os dados mais recentes coletados pelo CNJ no relatório Participação Feminina na Magistratura 2023 e no Painel Justiça em Números. Quanto aos Tribunais Superiores e o CNJ, coletamos os dados disponíveis em suas páginas eletrônicas, na seção que remete ao histórico de membros, que indica os Ministros e Conselheiros que compuseram os órgãos, e apresentamos a quantidade de mulheres nomeadas desde a primeira delas.

No mesmo capítulo, descreveremos como se dão os processos de ingresso e ascensão na carreira da magistratura, procurando assinalar se existem elementos desses processos que podem dificultar o aumento da representatividade feminina nesse órgão. Utilizamos como subsídio da análise o relatório A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura do CNJ, que fornece informações relevantes sobre a composição das bancas e comissões de concurso, bem como o número de candidatos inscritos e aprovados por gênero. Aqui cumpre observar que não foi possível a obtenção de dados mais atualizados sobre a participação feminina em concursos mais recentes, considerando a inexistência de informações consolidadas de todos os concursos, conforme informação do Conselho Nacional de Justiça, obtida por meio de pedido de informação baseado na Lei de Acesso à Informação.

Para o exame do processo de ascensão aos Tribunais, utilizamos os dados coletados pela Associação dos Juízes Federais (AJUFE), na Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019 sobre as promoções para o cargo de desembargadores pelo critério do merecimento, traduzindo-os em gráficos, bem como os dados do relatório da pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), a respeito da percepção das magistradas brasileiras sobre os critérios de ascensão na carreira.

O terceiro capítulo é dedicado a descrever as políticas existentes no Brasil para promover uma maior participação feminina no Judiciário. Partimos do exame dos

compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no que se refere ao fortalecimento da presença feminina nos espaços de poder e decisão, destacando as deficiências constadas pelo Projeto ATENEA – Mecanismo para Aceleração da Participação Política das Mulheres na América Latina e no Caribe nesse campo, com relação ao Brasil. Em seguida, trabalhamos com um conceito sintético de políticas públicas e partimos para a descrição das políticas relativas ao tema propriamente dito.

Nesse ponto, importante frisar que, inicialmente, a partir da pesquisa nos buscadores que armazenam os atos normativos dos Tribunais Estaduais, Federais e Superiores, verificamos que as políticas existentes nesses Tribunais sobre o tema, na verdade, são a incorporação das políticas determinadas pelo CNJ. Ou seja, não identificamos uma atuação autônoma dos Tribunais sobre a questão, evidenciando o papel central do CNJ nesse campo. Por essa razão, optamos por examinar as políticas até então implementadas pelo CNJ que, ao final, representam a essência da atuação estatal sobre a questão. Outrossim, a referida constatação nos levou à alteração do título inicial do trabalho, tendo em vista que se identificou mais a atuação do CNJ, criando e coordenando e implementando políticas judiciárias nesse campo, do que um atuar autônomo dos Tribunais brasileiros.

Dessa forma, entendemos que será possível vislumbrar em que medida tem se dado a participação feminina no Judiciário e quais ações adotadas pelo Estado para reduzir as barreiras que impedem o avanço da representatividade feminina nesse poder.

2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NOS ESPAÇOS DE PODER

Neste primeiro capítulo, apresentamos os elementos-base para o exame do principal objeto da pesquisa, que é a atual situação da representatividade feminina no Poder Judiciário e a descrição das políticas públicas nele implementadas para reduzir a desigualdade de gênero. Para tanto, consideramos importante iniciar com um breve histórico do movimento feminista no Brasil, tendo em vista sua vasta contribuição para o avanço na conquista dos direitos das mulheres e para a própria compreensão de seu papel historicamente subalternizado. Em seguida, demonstraremos como a divisão sexual do trabalho, no sentido conceitual adotado por Flávia Biroli (2018), exerce papel fundamental para a manutenção das mulheres em desvantagem nas relações sociais e afastadas dos espaços de poder, em especial no Poder Judiciário. Nesse sentido, o tópico versará sobre a dinâmica da produção de gênero no referido poder. No fecho do capítulo, serão abordados os impactos da baixa representatividade feminina na legitimação dos poderes de um Estado que se pretende democrático, com ênfase no Poder Judiciário, considerando seu papel de aplicador do direito para toda a sociedade.

2.1 Contribuições históricas do feminismo brasileiro para a institucionalização de políticas para mulheres

De início, importante frisar que não trataremos neste tópico de todos os movimentos de mulheres que se desenvolveram no Brasil, considerando que tais organizações não se resumem ao feminismo, sendo este apenas uma de suas facetas. O objetivo é apresentar uma contextualização histórica do surgimento e evolução do feminismo no Brasil, tendo em vista sua indissociável participação nos mais diversos debates sobre a condição da mulher na sociedade e as grandes contribuições do coletivo ao longo de décadas na luta pela igualdade de gênero, inclusive na institucionalização de políticas públicas voltadas para a redução das desvantagens femininas frente aos privilégios masculinos.

O feminismo se distingue dos demais movimentos por se caracterizar pela defesa dos interesses de gênero das mulheres, por questionar os sistemas culturais e políticos construídos a partir dos papéis de gênero historicamente atribuídos às mulheres, por possuir autonomia em relação ao Estado e outras organizações sociais,

bem como pela horizontalidade como princípio, o que lhe conferiu o protagonismo na construção da identidade feminina como a conhecemos hoje (Álvares, 1990).

O surgimento e a evolução do feminismo no Brasil foram e são permeados por singularidades decorrentes da própria condição de mulher e da formação social e política do país, notadamente os traços marcantes da desigualdade econômico-social e de raça, presente desde seu nascimento enquanto nação. Tal característica pode ser observada nos movimentos feministas das décadas de 60 e 70, que tinham inicialmente como lideranças mulheres de classe média, em sua maioria advindas de organizações e partidos políticos de esquerda. Posteriormente, o movimento expandiu-se para as camadas mais populares, sendo as duas frentes influenciadas uma pela outra (Sarti, 1988).

Não obstante, o movimento feminista já se manifestava na América Latina e no Brasil desde a primeira metade do século XIX, por meio da imprensa especializada, e expandiu-se até as primeiras décadas do século XX com a incorporação da mulher como parte significativa da força de trabalho, notadamente na indústria têxtil (Lemos; Tiago, 2018). Com efeito, o ingresso da mulher no mercado de trabalho industrial possibilitou que as feministas fossem fortemente influenciadas por ideais anarquistas e socialistas trazidos pelos trabalhadores imigrantes italianos e espanhóis no referido período (Costa, 2005).

Nas primeiras décadas do século XX, destaca-se a luta das feministas pelo direito ao voto, que recebeu grande contribuição do Partido Republicano Feminista, criado pela baiana Leonilda Daltro. A partir de 1920, o movimento sufragista se alastrou por diversos países latino-americanos, o qual, no Brasil, obteve êxito em 1932, com a conquista do direito ao voto, por meio do Decreto 21.076 do então presidente Getúlio Vargas. No entanto, após a relevante conquista, “o movimento feminista entra em um processo de desarticulação na grande maioria dos países latino-americanos, acompanhando a tendência ocorrida nos Estados Unidos e Europa” (Costa, 2005, p. 12).

Após o referido período, o movimento volta a tomar corpo nas décadas de 60 e 70, no contexto da ditadura militar, iniciada com o golpe de 1964. Dado o cenário político vivido pelo país, de grande opressão, o feminismo se colocou ao lado de outros movimentos sociais de resistência ao regime autoritário, priorizando a resolução de problemas comuns àquela sociedade, deixando para o segundo plano questões propriamente das mulheres. Apenas após o processo de abertura política

do país as questões feministas ganharam de fato espaço no debate político. A partir daí, os conflitos entre as várias vertentes dos movimentos de mulheres, de esquerda e conservadoras, começaram a surgir, porquanto foram colocadas em debate questões que geravam grande controvérsia entre os grupos, como a sexualidade feminina e o controle de reprodução (Sarti, 1988).

Apesar da existência de organizações nos anos anteriores, o ano de 1975 é considerado, de fato, o marco inicial do feminismo no Brasil. Em seu decorrer foi realizado uma semana de debates sobre a questão feminina, com o título “O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira”. Além disso, a Organização das Nações Unidas (ONU) realizou a I Conferência Internacional da Mulher, no México, e declarou 1975 como o Ano Internacional da Mulher (Pinto, 2010). Não obstante, necessário recordar que o Brasil ainda vivia sob o regime militar, que controlava fortemente os movimentos sociais, a imprensa e a produção cultural, razão pela qual o movimento feminista, que já se manifestava de maneira ampla no plano internacional, ainda ganhava corpo no cenário nacional.

Ainda no mesmo ano, agrupamentos coletivos femininos mais vinculados a organizações de esquerda começam a surgir, como o Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira, em São Paulo, e o Centro da Mulher Brasileira, no Rio de Janeiro (Sarti, 1988). Também são lançadas publicações de jornais e revistas com editoriais voltados aos temas evocados pelos movimentos feministas, como o Brasil Mulher e o Nós Mulheres. No mesmo ano se iniciaram as comemorações do 8 de março, dia emblemático na luta das mulheres por igualdade de direitos, inicialmente com reivindicações para melhoria das condições de trabalho da mulher, agregando posteriormente os mais diversos temas de interesse feminista.

Nesse período, o movimento feminista foi dominado pela pauta da mulher trabalhadora, que envolvia debates sobre a desigualdade salarial, a dupla jornada de trabalho e a discriminação em geral. Além disso, a reivindicação por creches era problemática comum tanto à mulher trabalhadora, como à mulher dona de casa. Essa pauta tinha como fundamento a ideia de que o trabalho remunerado seria o principal instrumento de libertação da mulher dona de casa. Segundo a pesquisadora Cynthia Sarti (1988), desenvolveram-se duas vertentes nos movimentos feministas:

A primeira, mais voltada para a atuação pública de mulheres, investindo em sua organização política, concentrando-se principalmente em questões relativas ao trabalho, ao direito e à redistribuição de poder entre sexos. Essa tendência desenvolve sobre uma prática de grupos de pressão. A outra vertente preocupa-se sobretudo com o terreno fluido da subjetividade, com as relações interpessoais, tendo no mundo privado seu campo privilegiado. Manifestou-se principalmente através dos grupos de estudos, de reflexão, ou convivência. (Sarti, 1988, p. 43).

Na esteira do processo de abertura política e redemocratização do país, que teve início em 1975 e perdurou até 1985, o movimento feminista se consolidou e foi possível concentrar esforços no debate de questões propriamente femininas, como, por exemplo, a violência doméstica contra a mulher (Costa, 2005). Tal questão foi tratada por meio de diversas manifestações contra o assassinato de mulheres por seus maridos, além de ser objeto de intensos debates no 2º Congresso da Mulher Paulista.

Em Belo Horizonte, um grupo de feministas criou o Centro de Defesa da Mulher, iniciativa de vanguarda replicada em outras cidades, como São Paulo e Rio de Janeiro, com S.O.S Mulher. No mesmo período, houve o retorno das mulheres exiladas durante a ditadura, as quais trouxeram as experiências do feminismo europeu para o movimento brasileiro que se expandia para diversas camadas da sociedade.

Ao mesmo tempo em que as ideias feministas se alastraram por todas as regiões do país, a unidade do movimento perdeu força, dada a desnecessidade de manter como prioridade a luta política contra a ditadura e a abertura para debater temas mais ligados ao gênero de fato, como sexualidade, saúde da mulher e direito reprodutivo. O surgimento dos movimentos homossexual e negro demonstrou a dificuldade de manter a unidade dentro da diversidade, razão pela qual houve uma cisão do movimento para abordagem específica dos temas de interesse de cada grupamento (Costa, 2005).

A respeito da especialização dos grupos feministas, Cynthia Sarti (1988) destaca o S.O.S Corpo de Recife, em Pernambuco, e o Casa da Mulher de São Paulo, o Casa da Mulher do Grajaú e o Coletivo Sexualidade e Saúde, no Estado de São Paulo. Nas palavras da autora:

Estes grupos foram criados a partir da crítica à política pública do governo na área da saúde, que até recentemente ignorava a mulher, ou simplesmente tentava impor programas de controle, sem qualquer consulta à população a ser atingida. Representam um avanço, como afirma Barroso (1985, p. 63), no sentido de 'mostra a maturidade do movimento que, sem abdicar de sua autonomia, dialoga com o Estado, propondo-lhe linhas de ação'. [...]

[...] Ainda dentro da tendência à especialização, desenvolve-se amplamente no país a pesquisa sobre mulher, sobretudo na área das Ciências Humanas, o que inclui ciências sociais, demografia, psicologia, letras, comunicações, história etc. De iniciativas individuais, num ambiente acadêmico inicialmente pouco receptivo, chegando mesmo a ser hostil, passa por uma fase de expansão e institucionalização crescentes. (Sarti, 1988, p. 44).

Foi também na década de 80 que a questão da mulher passou a receber a atenção do Estado por meio de ações governamentais, principalmente nos âmbitos da saúde pública e da violência doméstica, com a criação de conselhos da condição feminina e de delegacias próprias, destacando-se como iniciativas pioneiras o Conselho Estadual de São Paulo e as Delegacias de Defesa da Mulher também de São Paulo.

No ano de 1984, na esteira do que já vinha ocorrendo a nível estadual, e contando com o ingresso de mulheres na administração pública, é criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, que constitui marco na luta feminista, por ser a primeira vez que o governo federal reconhece a desigualdade sexual e a importância de tratar das questões femininas de forma institucionalizada, dando espaço para se pensar em políticas públicas em nível nacional voltadas à mulher (Pinto, 2010).

A formação da nova Assembleia Constituinte em 1986 é outra demonstração da relevância do movimento feminista brasileiro na luta pela ocupação de novos espaços na sociedade, tendo em vista que contou com 26 mulheres dentre os 559 parlamentares eleitos para redigir aquela que passaríamos a chamar de Constituição Cidadã.

O número não aparenta ser tão significativo, mas deve ser analisado numa perspectiva histórica das constituições brasileiras desde que as mulheres passaram a ter a prerrogativa de escolha dos representantes políticos em 1932. Ilustrativamente, na assembleia de 1933, apenas Carlota Pereira Queiroz foi eleita, já na de 1946, nenhuma mulher foi eleita (Souza, 2008). Tratou-se, portanto, de grande avanço sociopolítico para as mulheres, que contaram com representação e poder de decisão na elaboração do atual texto constitucional. A união dessas mulheres em torno das pautas femininas durante a constituinte perdura até os dias atuais na bancada feminina do Congresso Nacional.

Na década de 90, os organismos estatais para mulheres passam por um enfraquecimento em decorrência do clima conservador prevalecente no governo de então. Por essa razão, as feministas criaram organizações não-governamentais

(ONGs), que passam a exercer pressão, de maneira especializada e profissionalizada, junto ao Estado, de modo a influenciar nas políticas públicas para mulheres. Segundo Alice Costa:

No início dos anos 1990, se multiplicaram as várias modalidades de organizações e identidades feministas. As mulheres pobres articuladas nos bairros através das associações de moradores, as operárias através dos departamentos femininos de seus sindicatos e centrais sindicais, as trabalhadoras rurais através de suas várias organizações começaram a auto-identificar-se com o feminismo, o chamado feminismo popular. As organizações feministas de mulheres negras seguem crescendo e ampliando a agenda política feminista e os parâmetros da própria luta feminista. (Costa, 2005, p. 19).

Aqui cumpre destacar a maior integração do movimento feminista brasileiro com outros países latino-americanos por ocasião da preparação para a Conferência Mundial sobre a Mulher, que se realizou em Pequim. A partir de uma orientação articulada em toda América Latina para a conferência, a representação brasileira buscou “avaliar as mudanças na condição feminina na década, chamar a atenção da sociedade civil sobre a importância das convenções internacionais sobre os direitos da mulher e estabelecer novas dinâmicas de mobilização do movimento” (Costa, 2005, p. 19).

Como resultado da grande articulação realizada para a referida conferência, ampliaram-se os espaços de atuação das feministas, com a incorporação de outras vertentes ao movimento, tais como o feminismo negro, o indígena, o lésbico, o popular, o acadêmico, o ecofeminismo, o das assessoras governamentais, o das profissionais das ONGs, o das católicas e o das sindicalistas. A partir de então, foi possível identificar no feminismo seu caráter plural e multicultural (Costa, 2005).

Nos anos 2000, considerando a perspectiva de novas eleições presidenciais e a fragilidade dos mecanismos de Estado criados para executar as políticas públicas para mulheres, as feministas identificaram a necessidade de uma atuação conjunta e articulada, no sentido de garantir um compromisso formal dos candidatos, tanto aos cargos do executivo como aos cargos do legislativo, com a agenda feminista. A definição da proposta a ser levada aos presidentiáveis se deu no II Fórum Social Mundial, ocasião em que se criou a Plataforma Política Feminista, entregue a todos os candidatos e partidos políticos, com ampla divulgação na imprensa (COSTA, 2005).

Ao mesmo tempo, algumas ONGs feministas desenvolveram um processo de monitoramento da ratificação do Protocolo Facultativo da Convenção sobre a

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) pelo governo brasileiro, que apresentou seu relatório de ações para redução da desigualdade de gênero apenas em 2002, embora a ratificação pelo Estado brasileiro tenha ocorrido em 1984.

Durante a XXIX Sessão do Comitê CEDAW, realizada em 2003, o comitê apresentou uma série de recomendações de eixos a serem trabalhados pelo governo brasileiro, a fim de dar cumprimento à mencionada convenção, tais como: a defasagem entre garantias constitucionais de igualdade entre homens e mulheres; disparidades regionais e econômicas; a existência de dispositivos discriminatórios em relação à mulher na legislação penal; violência contra as mulheres; exploração sexual; sub-representação feminina nos espaços de poder; e visões estereotipadas e conservadoras sobre as mulheres. Tais recomendações receberam grande contribuição de ONGs feministas, que elaboraram um relatório para subsidiar o diagnóstico do comitê para o Brasil (Costa, 2005).

Evidenciando um diálogo cada vez maior entre o movimento feminista e o Estado brasileiro na busca por propor políticas públicas visando atacar os eixos acima citados, a então criada Secretaria Especial de Políticas Públicas para Mulheres realizou a I Conferência Nacional de Políticas Públicas para Mulheres, em 2004, com o objetivo de criar o Plano Nacional de Políticas Públicas para Mulheres, que contou com ampla participação de ONGs feministas nos debates e elaboração do plano cujos princípios norteadores fixados foram: autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; caráter laico do Estado; universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; e transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas (Costa, 2005).

O Plano Nacional de Políticas Públicas para Mulheres foi posteriormente aperfeiçoado pelas conferências realizadas em 2007, 2011 e 2015 e se constitui até os dias atuais como o mais importante instrumento norteador do Estado brasileiro para elaboração, execução e monitoramento de políticas públicas para mulheres (Brasil, 2004).

Além da consolidação da institucionalização da questão da mulher no âmbito do Estado, outro traço marcante observado no movimento feminista nessas primeiras

décadas do Século XXI é a forte influência da Web 2.0, que possibilitou uma maior interação entre usuários e o conteúdo da internet, notadamente por meio de redes sociais e plataformas de *streaming*. A partir dessas ferramentas, amplia-se consideravelmente, tanto o número de mulheres que produzem conteúdo feminista e debatem as pautas do movimento, como o número de receptores desse conteúdo, transmitido por influenciadoras digitais, produtoras de *podcasts*, entre outras, ou mesmo intelectuais feministas, que antes tinham como espaço de debate apenas a academia ou reuniões limitadas de grupos de mulheres, e hoje transmitem as ideias feministas em suas diversas vertentes a milhões de pessoas.

Para ilustrar a nova dinâmica, podemos citar o perfil da filósofa Djamila Ribeiro na rede social *Instagram*, com mais de 1,3 milhões de seguidores. A filósofa, além de grande intelectual sobre o racismo no Brasil, trata com profundidade de questões femininas, com ênfase para a mulher negra, vítima de dupla estigmatização.

Outro exemplo do impacto das redes sociais no feminismo pode ser observado até mesmo na convocação de manifestações no sentido tradicional, como ocorreu com a Marcha das Vadias, em junho de 2013. A manifestação foi convocada por meio de um grupo criado na rede social *Facebook*, motivado pelo projeto de lei que havia sido aprovado por comissões na Câmara dos Deputados que pretendia criar uma bolsa auxílio para mães que optassem por não abortar seu filho fruto de estupro. O projeto de lei ficou conhecido como “bolsa estupro” e desencadeou uma série de debates a respeito da culpabilização da mulher vítima desse odioso delito e de outras violências sofridas cotidianamente (Guimarães; Oliveira; Guimarães, 2023).

Como se observa, o movimento feminista se modificou e renovou ao longo das décadas conforme a necessidade de ampliação ou especificação de sua pauta reivindicatória, aderindo a novas formas de comunicação e tecnologias para transmitir suas ideias. O movimento foi e ainda é, como veremos ao longo deste trabalho, protagonista não somente na luta política travada no meio social, mas também naquela organizada nas instituições de Estado, essencial para a concretização da igualdade reivindicada há tanto tempo, considerando que:

A desinstitucionalização de padrões culturais tradicionais pode ser alcançada por intermédio de implantação de políticas públicas fortalecedoras da compreensão da igualdade de gênero e do reconhecimento ao direito à diferença. A promoção de ações afirmativas aos grupos minoritários é capaz de lhes dar visibilidade social e cultural, bem como é fundamental o amparo estatal à atuação institucional de feministas para o crescimento de uma ponte de ação que possibilite o desenvolvimento de um trabalho efetivo e estratégico para o pleno exercício da identidade feminina diferenciada. Tudo isso, é imperioso a existência de um Estado verdadeiramente Democrático e de Direito (Lemos; Tiago, 2018, p. 94-95).

Também é possível notar que, ao longo dos anos, com maior ênfase na última década, a característica transversal das pautas feministas com outros temas de interesse da sociedade, como raça, política, economia, cultura e meio ambiente. Não se trata, portanto, de um movimento isolado em si mesmo. Essa intersecção demonstra, e ficará mais evidenciado nos próximos tópicos, como a desigualdade de gênero permeia todas as relações, já que é elemento fundante da sociedade, exigindo-se, assim, que qualquer análise sobre o tema observe essa característica, como pretendemos demonstrar.

Por outro lado, necessário destacar que, não obstante a imensa contribuição do feminismo para a aquisição dos direitos até então conquistados pelas mulheres, inclusive com a institucionalização de políticas específicas nesse campo, é certo que no que se refere à penetração feminina nos espaços de poder e decisão, imprescindível para manutenção e avanço desses direitos, a evolução tem se dado em passos lentos. Isso porque, neste campo, com mais ênfase, incide não somente a hierarquia de gênero, mas outras ordens hierárquicas presentes na estrutura da sociedade brasileira, como as de classe e raça, em que os que se posicionam nos mais altos níveis usufruem e limitam o exercício do poder, bem como reproduzem as desigualdades das categorias “inferiores” de cidadãos. “A entrada, nestes espaços, de personas, de grupos que forjaram lugar no espaço público justamente desafiando esta ordem hierárquica é freada de todas as maneiras” (Pinto, 2010, p. 20). Dessa forma, é imprescindível compreender como essas hierarquias atuam para a formação de barreiras que limitam o ingresso da mulher nesses espaços, como procuraremos demonstrar a seguir.

2.2 A Posição da mulher na divisão sexual do trabalho

Como se observou no item anterior, a luta pelo estabelecimento de direitos igualitários para as mulheres no mercado de trabalho remunerado sempre foi um dos principais motores do movimento feminista, por considerá-lo como ferramenta de libertação da opressão a que as mulheres foram submetidas ao longo da história. Apesar dessa função libertadora, uma vez que por meio do trabalho remunerado é possível conferir autonomia econômica à mulher, tal instrumento também serviu e serve para perpetuar desigualdades entre homens e mulheres e entre mulheres de diferentes grupos, tendo em vista que está fincado na construção social do que seria trabalho de mulher, competência de mulher e lugar de mulher. Além disso, essa visão libertadora do trabalho remunerado adveio da experiência de mulheres brancas com acesso à educação qualificada, o que não pode ser vivenciado por todos os grupos de mulheres, como veremos adiante.

Este tópico aborda a problemática da divisão sexual do trabalho, baseada na ideia construída pela socióloga Flávia Biroli (2018), no livro *Gênero e Desigualdades – limites da democracia no Brasil*, considerando que o entendimento sobre a existência dessa divisão e a posição da mulher nessa divisão é essencial para a compreensão da dinâmica de opressão da mulher, a qual mantém a desigualdade de gênero em todas as relações sociais e, no ponto que interessa a este trabalho, na participação da mulher em cargos de poder, notadamente no Poder Judiciário brasileiro.

Nas palavras da referida autora, “muitas das percepções sobre quem somos no mundo, o que representamos para as pessoas próximas e o nosso papel na sociedade estão relacionadas à divisão sexual do trabalho” (Biroli, 2018, p. 21). Nessa divisão, as tarefas domésticas ficaram sob a responsabilidade da mulher, muito embora sua contribuição financeira para o sustento da família por meio do labor remunerado seja muitas vezes igual ou superior à dos homens, quando não se trata da única. A exploração do trabalho da mulher pelos homens, pressuposto do patriarcado, persiste até os dias atuais.

Além disso, estabeleceu-se uma hierarquia entre as funções exercidas por homens e mulheres, porquanto aquelas por eles realizadas são consideradas mais complexas, e por isso mais bem remuneradas, enquanto as exercidas por elas

mantiveram-se no âmbito do cuidado e educação, por isso com menor remuneração. Segundo Kergoat (2009):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc...) Esta forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem 'vale' mais do que um trabalho de mulher) (Kergoat, 2009, p. 67).

Nesse sistema, a necessidade de equilíbrio entre o trabalho remunerado e o não remunerado impacta diretamente nas possibilidades de ocupação de certos cargos por mulheres, enquanto tal preocupação passa ao largo para homens, perpetuando a categorização do “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”. Isso porque, pela lógica “natural” a mulher pertence à esfera privada, devendo dedicar-se ao matrimônio, aos serviços domésticos e à maternidade, ao passo que o homem deve desempenhar papel de provedor nos espaços públicos decisórios (Lemos; Tiago, 2018).

Com efeito, a divisão sexual do trabalho é a base fundamental da sociedade contemporânea e produz o gênero, no entanto, não recai da mesma forma sobre todas as mulheres, devendo ser considerados também fatores de classe e raça. Flávia Biroli (2018) explica a divisão sexual do trabalho segundo dois pressupostos:

O primeiro deles é que a divisão sexual do trabalho é uma base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e desvantagens que modulam as trajetórias das mulheres. O segundo pressuposto é que as hierarquias de gênero assumem formas diferenciadas segundo a posição de classe e raça das mulheres. A divisão sexual do trabalho, no entanto, não se detém nos limites das vantagens e de classe e raça; impacta também mulheres privilegiadas, porém com consequências distintas daquelas que se impõem à maioria das mulheres. (Biroli, 2018, p. 23).

Segundo a autora, a divisão sexual do trabalho produz o gênero, na medida em que estabelece uma concepção binária do que são habilidades “naturalmente” femininas e masculinas e atribui às habilidades masculinas maior valor. A partir dessa concepção, as responsabilidades são designadas, garantindo com que as mulheres permaneçam com as atividades consideradas de valor inferior (Biroli, 2018).

Dessa forma, o trabalho doméstico cumpre papel fundamental na manutenção das desvantagens da mulher, pois, sendo de sua responsabilidade, segundo a concepção acima destacada, retira grande parte do tempo de vida desse grupo para dedicação ao trabalho remunerado mais qualificado. A atividade doméstica, no entanto, não é realizada nas mesmas condições por mulheres brancas e negras, ricas e pobres, ou por mulheres de diferentes partes do mundo. Ou seja, a divisão sexual do trabalho vem acompanhada de recortes de raça, classe e nacionalidade. “As mulheres vivem em um mundo no qual não há apenas sexismo, mas racismo, classismo e outras formas de opressão, em um mundo, portanto, em que ‘o problema da diferença é na realidade o problema do privilégio’” (Biroli, 2018, p. 36).

Nesse sentido, o fato de ser mulher não expõe com clareza as desvantagens impostas, pois elas não são as mesmas para todas. Aqui não há uma unidade, ao mesmo tempo em que ser mulher nessa divisão gera desvantagem frente aos homens, ser uma mulher branca gera privilégios frente a uma mulher negra, “que após a abolição da escravatura, foi relegada aos trabalhos com menos relevância social, com salários baixíssimos, maltratadas pelos seus empregadores, tendo que se socorrer até mesmo a prostituição para complementação de seu orçamento” (Lemos; Tiago, 2018, p. 93). Tal assertiva fica mais clara quando verificamos que grande parte das mulheres brancas tem a possibilidade de dedicar mais tempo à carreira profissional, pois transferem a execução do trabalho doméstico e de criação dos filhos às mulheres negras, as quais formam grande parte do contingente de trabalhadoras do serviço doméstico em geral.

Assim, o acesso ao labor remunerado não se dá da mesma forma para mulheres brancas e negras, aquelas têm a possibilidade de se qualificar de forma suficiente para se colocar nos mais diversos setores do mercado de trabalho, em cargos de maior prestígio, ainda que em concorrência desigual com homens, enquanto para as negras restam o trabalho doméstico, assalariado e não assalariado, e outras funções que exijam baixo grau de escolaridade. Ademais, boa parte das mulheres negras está inserida na grande massa de trabalhadores informais do Brasil, que são mal remunerados e não têm qualquer segurança do empregador ou proteção previdenciária do Estado.

Por outro lado, assim como a divisão sexual do trabalho não é vivenciada da mesma forma por todas as mulheres, também não é possível afirmar que todos os homens auferem os mesmos privilégios daí advindos. Os recortes de raça e classe

social também estabelece um sistema hierarquizado das vantagens percebidas por homens (Biroli, 2018).

Essa diferença é facilmente identificada nos dados estatísticos de emprego e renda no Brasil. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres negras possuem o menor rendimento médio entre os grupos de trabalhadores pesquisados (mulheres brancas e negras, homens brancos e negros), estimado em R\$ 1.948,00 (mil novecentos e quarenta e oito reais) no primeiro trimestre de 2023, o que representa menos da metade (48%) do rendimento de homens brancos, R\$ 4.078,00 (quatro mil e setenta e oito reais), grupo com maior renda, e 62% do rendimento de mulheres brancas, R\$ 3.157,00 (três mil, cento e cinquenta e sete reais). Ainda conforme o estudo, 56% das mulheres negras empregadas no primeiro trimestre de 2023 fazia parte do grupo de trabalhadores dos serviços, dos vendedores e dos denominados serviços elementares – domésticos, ambulantes, condutores de veículos, empacotadores e ajudantes de cozinha (Folha de São Paulo, 2023).

Com efeito, os dados revelam que a mulher negra aglutina as desvantagens associadas ao gênero e a raça, o que a coloca na posição mais inferiorizada dentro desse sistema, sendo a principal força de trabalho associada ao trabalho doméstico e a funções que exigem nível de qualificação inferiores, o que, conseqüentemente, a coloca na base da pirâmide social, dado que tais empregos oferecem baixa remuneração. Flávia Biroli (2018) explicita como essa divisão de atribuições está ligada à categorização do que seria trabalho de mulher e de homem, observando também o recorte racial nela existente:

A 'atribuição de diferenças categoriais', que ocorre por meio de referências a características corporais e, portanto, por meio de referências a supostas 'certezas biológicas', é ativada de maneiras diversas. Está presente nas justificativas que romantizam papéis, como no caso da ideologia maternalista – as mulheres cuidariam mais das crianças porque possuiriam tendências naturais para tal cuidado, não porque os homens são socialmente liberados dessa função. Está presente, também, na subalternização característica das ideologias racistas – as mulheres negras realizariam o trabalho remunerado de limpeza porque essa ocupação estaria de acordo com suas habilidades enquanto mulheres negras. No primeiro caso, serve para justificar assimetrias entre mulheres e homens; no segundo, para justificar assimetrias entre mulheres tanto quanto entre mulheres e homens. (Biroli, 2018, p. 42-43).

Tem-se, portanto, que a divisão sexual do trabalho produz o gênero, que adquire contornos diversos a depender da classe social e da raça a qual pertence a mulher.

A divisão sexual do trabalho possui caráter estruturante da sociedade contemporânea e acaba por determinar limites para a participação feminina no mercado de trabalho. Esses limites, que não incidem de maneira uniforme sobre todas as mulheres, como mencionado, possuem ampla dimensão e se constituem como verdadeiras barreiras para o acesso de mulheres a cargos de liderança e poder, tanto no setor público como no privado. Se o acesso das mulheres ao mercado de trabalho mais ordinário já é bastante dificultado pela divisão explicitada nas linhas anteriores, quando se trata do ingresso nas mais altas instâncias de poder, as dificuldades tomam proporções ainda maiores e não deixam de seguir a mesma lógica de incidência diferenciada para certas categorias de mulheres. O ingresso da mulher em espaços públicos de decisão “é o mais difícil de ser conquistado pelas mulheres, exatamente por causa da herança patriarcalista e da ideologia da dominação masculina que ainda está presente na sociedade” (Pascual, 2013, p. 1).

A ocupação com o trabalho doméstico e de criação dos filhos dificulta o desenvolvimento da carreira da mulher e, ainda que superadas tais dificuldades até certo ponto, elas retornam como obstáculos na ascensão hierárquica em grandes companhias ou órgãos estatais. Tal assertiva pode ser mais bem explicitada quando se trata de cargos eletivos. O *locus* de produção das normas de regência da sociedade reflete a estrutura generificada da sociedade, na qual os espaços de poder foram historicamente conferidos a homens e circunscreveu as mulheres os espaços privados. Não por outra razão, a norma produzida tende a ignorar a perspectiva feminina e a promover a manutenção dos privilégios masculinos (Biroli, 2018).

A comprovar tal assertiva, consoante dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), apesar de representarem 52% do eleitorado brasileiro, nas últimas eleições gerais de 2022, 33,8% das candidaturas foram de mulheres e apenas 18,2% delas foram eleitas (TSE, 2024).

A baixa representatividade feminina nos cargos eletivos advém, pois, da lógica da divisão sexual do trabalho e se acentua nessa esfera. Tendo em mente que os detentores de cargos eletivos representam a mais alta instância de poder no país, decidem onde os recursos escassos são alocados e definem as políticas públicas do Estado, e sua massiva maioria é composta por homens brancos, o espaço para o

debate de questões de interesse da mulher fica bastante reduzido e retroalimenta a dinâmica aqui abordada.

Nesse viés, a ausência de poder da mulher na criação da norma a submete a um sistema normativo duplamente excludente, porquanto, ao mesmo tempo em que não participa em condições de igualdade com o homem na formulação social da norma, também não consegue ser tratada por esse sistema com igualdade, seja durante a construção jurídica da norma, seja depois no momento de sua aplicação (Pimenta *et al.*, 2018).

Embora a divisão sexual do trabalho não seja o único fator que produz o acesso desigual ao sistema político, é um de seus principais empecilhos. O custo para que uma mulher tenha participação política ativa é muito mais alto do que para homens. Isso porque, tal engajamento está sempre atrelado a uma condicionante, a conciliação da vida familiar com a atividade política. O tempo dedicado à atuação política é bastante reduzido, tendo em vista que a sociedade impõe à mulher a priorização da família, ao passo que os homens estão livres dessa prioridade.

No caso das mulheres negras e pobres, o caminho a ser trilhado na vida política é ainda mais longo e árduo, já que necessitam atravessar os obstáculos relacionados à raça e aos recursos econômicos necessários para apresentar uma candidatura. Essas dificuldades refletem no baixo número de representantes negras no Congresso Nacional, as quais representaram apenas 17,9% do total de candidaturas nas eleições gerais de 2022 e apenas 6,6% foram eleitas (TSE, 2024).

Se no espaço público em que a norma geral e abstrata é produzida a representação e, conseqüentemente, o poder de agenda das mulheres é muito reduzido, no espaço em que a norma jurídica é interpretada e concretizada a desigualdade de gênero também se faz presente. Em que pese a participação feminina no Poder Judiciário seja um pouco mais representativa, a desigualdade persiste com suas especificidades. Assim como em qualquer relação de trabalho, a divisão sexual do trabalho também produz gênero no âmbito do Poder Judiciário e impacta diretamente na participação de mulheres em todas as suas instâncias. A considerar, ainda, que as carreiras jurídicas, historicamente, eram tidas como “trabalho de homem”. O poder e prestígio conferidos por tais carreiras as reservou com exclusividade aos homens por muitas décadas e passaram a ser ocupadas por mulheres em passado recente, razão pela qual necessita percorrer um longo caminho

para que se alcance a tão desejada paridade, como será demonstrado nas linhas a seguir.

2.3 Produção de gênero no Poder Judiciário

Consoante o exposto no tópico antecedente, a divisão sexual do trabalho produz gênero, com intersecções de raça e classe social, atribuindo privilégios e desvantagens entre homens e mulheres, sendo esses em maior grau para mulheres negras e pobres. Considerando que tal dinâmica influencia todas as relações sociais, notadamente as de trabalho, pretende-se neste tópico demonstrar como a divisão sexual do trabalho se manifesta no Poder Judiciário com relação especificamente à carreira da magistratura.

O valor ou desvalor atribuído às supostas habilidades naturais de mulheres e homens transpôs para a vida profissional o mesmo conceito binário do que é ou não profissão de mulher e homem. Dessa forma, carreiras de mais prestígio, assim consideradas aquelas que possuem alto grau de influência e decisão nos espaços públicos, foram socialmente reservadas aos homens. A partir dessa premissa, é possível afirmar que as carreiras relacionadas diretamente à administração do poder estatal foram “naturalmente” atribuídas aos homens, como a da magistratura.

Quando falamos dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário falamos da detenção e administração do poder de criar a norma jurídica regente das relações sociais, econômicas e políticas do país e de como essa norma será aplicada aos cidadãos. Desse modo, a lógica binária do gênero incide para determinar que o manejo do poder é naturalmente designado a homens.

No que se refere à magistratura especificamente, esse modelo de valoração desigual do masculino e feminino impediu o ingresso de mulheres na magistratura por décadas e ofereceu um caminho árduo para as primeiras que ousaram adentrar neste “universo masculino”, o qual se mantém em grande medida até os dias atuais, já que a paridade de representação aparece em um horizonte ainda distante.

Auri Moura Costa foi a primeira juíza e desembargadora do Brasil. Formou-se em Direito em 1933 pela Faculdade de Direito do Recife e foi aprovada no concurso para magistratura do Ceará em 1939. Tornou-se desembargadora do Tribunal de Justiça do Ceará em 1968. Ao que consta, teria superado a barreira do gênero em razão de seu nome, já que acreditaram tratar-se de um homem (Pimenta *et al.*, 2018).

Outra pioneira foi Maria Berenice Dias, aprovada no primeiro concurso do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul que permitiu a inscrição de mulheres para o cargo de juíza em 1973. A aprovação não foi tarefa fácil, dependeu do voto de desempate do então Presidente da Corte gaúcha diante dos 12 votos favoráveis e contrários que recebeu. A jurista relata algumas das dificuldades e restrições ao assumir o cargo, como o uso de roupas que cobrissem todo seu corpo e a falta de previsão de licença-maternidade que a obrigou a amamentar durante sessões do Tribunal do Júri (Pimenta *et al.*, 2018).

Esses dois exemplos revelam como o ambiente judicial foi talhado para ser um *locus* masculino e totalmente hostil a mulher. O passar dos anos e a inserção cada vez maior da mulher no mercado de trabalho, em conjunto com o aumento a crescente escolarização – a média de anos de estudos da mulher é de 10,1, enquanto a do homem é de 9,6 anos, considerando pessoas acima de 25 (IBGE, 2023) –, tornou a representatividade feminina nas carreiras jurídicas mais ampla – segundo o Censo da Educação Superior de 2022, as mulheres representam 56,6% dos concluintes de cursos superiores de negócios, administração e direito (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP, 2022).

Como consequência natural do maior número de bacharéis em direito, na magistratura a representatividade feminina também cresceu, ao menos em números absolutos. Observaremos no próximo capítulo deste trabalho que a lógica patriarcal se apresenta com força no que diz respeito às instâncias superiores do Poder Judiciário. Atualmente, o corpo de magistrados brasileiros é constituído por 40,1% de mulheres, considerando aquelas que se identificam com o sexo biológico com o qual nasceram (cisgênero), segundo dados do Censo Judiciário de 2023 (CNJ, 2023). O avanço é considerável, tendo em vista que em 1980 o percentual de ingressantes na magistratura era de pouco menos de 30%, segundo amostra coletada em 2019 (CNJ, 2019).

A evolução, no entanto, não se deu de forma equilibrada para todas as mulheres, aqui os vieses de classe e raça se encontram novamente. Conforme dados do Censo do Poder Judiciário de 2023, o nível de escolaridade dos pais e mães de magistrados em geral destoa na média nacional, que é 19,2% da população acima de 25 anos. Os dados levantados revelam que 43,3% dos magistrados são filhos de mães com curso superior completo e 46,4% são filhos de pais com o mesmo nível de escolaridade. Quanto à raça, 82,7% dos magistrados se reconhecem como brancos,

13,6% como negros-pardos e 1,4% como negros-pretos (CNJ, 2023). Em que pese ainda haver carência de dados precisos sobre a representação de magistradas negras, os números referenciados parecem indicar que a magistratura é mais facilmente alcançada pela população branca e de média/alta renda, dada a necessidade de alta escolarização.

Embora o cenário atual seja mais favorável do que outrora, ainda se convive com a “predominância de um paradigma masculino no exercício profissional que impõe às magistradas posturas profissionais mais rígidas e a necessidade constante – ainda hoje – de afirmação de sua competência para ocupação o cargo” (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015). Tal paradigma se manifesta durante toda a carreira profissional, desde a forma de seleção de ingresso até o sistema de ascensão, passando pelo dia a dia do ofício, marcado pela reprodução de estereótipos de gênero. A forma de ingresso por concurso público, que conta com um processo objetivo em sua maior parte, e a igualdade de salários ocultam diferenciações na prática, as quais adquirem características específicas a depender do ramo da Justiça analisado.

Tomemos como exemplo a Justiça Federal. Segundo pesquisa realizada pela AJUFE (2019), a baixa representatividade feminina é atribuída por 93,66% das magistradas federais a dupla jornada (trabalho doméstico e remunerado) e por 83,88% delas ao fato de não serem acompanhadas pelos esposos/companheiros quando há necessidade de mudança de domicílio, o que ocorre com mais frequência neste ramo da Justiça.

Conforme a pesquisa, a composição das comissões de concurso, majoritariamente masculina, pode contribuir para a menor aprovação de mulheres na magistratura federal, já que o número de ingressantes é desproporcional ao número de inscritas. A amostra revela, ainda, que as mulheres enfrentam mais barreiras para a promoção aos Tribunais Regionais Federais (TRFs) em comparação aos homens. Para 53,5% das magistradas respondentes, menos mulheres se candidatam aos cargos; conforme 53%, desembargadores se identificam mais com candidatos do sexo masculino; e para 41%, juízes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam seu acesso ao Tribunal. Uma das respondentes ainda apresentou a seguinte consideração: “revela-se ainda uma resistência às promoções por merecimento. Para o homem muitas vezes basta apresentar um currículo apresentando seu amplo

POTENCIAL. A mulher tem que provar seu DESEMPENHO excelente” (AJUFE, 2019).

O fato de a magistratura ocupar espaço relevante nas relações de poder construiu um padrão comportamental masculino na profissão. Conseqüentemente, as mulheres que melhor aderiram a esse padrão tiveram mais êxito na ascensão hierárquica da carreira. Magistradas que chegaram aos órgãos de cúpula do Judiciário relataram em entrevistas concedidas a pesquisadores do tema que as características da firmeza e da rigidez foram marcas de suas trajetórias, além da necessidade de demonstrar a todo tempo a capacidade de exercer seu ofício, não igual, mas melhor que os homens. Nesse sentido, uma instituição moldada por homens acaba por valorizar mais “qualidades” masculinas, como objetividade, força e racionalidade, atributos que, “por não estarem presentes nas mulheres”, acabam por alijá-las dos cargos de liderança e poder (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015).

Outrossim, a baixa representatividade feminina nas mais altas instâncias do Poder Judiciário contribuiu para que as barreiras acima relatadas não fossem vislumbradas e discutidas, tanto que somente em 2018, quando o CNJ passou a ser presidido pela Ministra Cármen Lúcia é que se instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Além disso, a crescente presença de mulheres nas bases da magistratura legitimou e ainda legitima para alguns o discurso de que a ascensão hierárquica da mulher no Judiciário seria uma questão de tempo, o que é facilmente refutado quando se faz uma relação de proporcionalidade entre o ano de ingresso de magistrados homens/mulheres e quantos deles ascenderam para Tribunais, como verificaremos mais adiante.

Consoante o exposto, a baixa representatividade feminina no Poder Judiciário decorre diretamente da lógica de gênero produzida pela divisão sexual do trabalho e retira da mulher a possibilidade de ter sua visão e seus interesses considerados na instituição que detém boa parcela do poder. Assim, no próximo tópico, para além da representatividade em si, abordaremos aspectos relacionados à importância da mulher no processo decisório.

2.4 Representatividade feminina como fator de legitimação do Poder Judiciário

Como observamos, a distribuição do poder é marcada pelo sexismo das relações de trabalho, acarretando a sub-representação feminina nas instituições

estatais que o administra, em especial no Poder Judiciário. Partindo dessa premissa, este tópico tem por objetivo abordar como a ausência da mulher no Poder Judiciário impacta na legitimidade de suas decisões, com especial atenção às mais altas instâncias judiciárias.

Primeiramente, é necessário enfatizar que a sub-representação feminina “não decorre de diferenças, mas, sim, de desigualdades que, por sua vez, ela atualiza. Trata-se, assim, de um problema da democracia, e não de um problema das mulheres” (Biroli, 2018, p. 208). Em outras palavras, é um problema que afeta a própria estrutura da democracia, entendida não como simples método (vontade da maioria), mas como substância (Carvalho, 2015), em que os direitos fundamentais, dentre eles o da igualdade, se materializam de forma concreta para todos os cidadãos, sem distinções que não se justifiquem em vulnerabilidades concretas ou circunstanciais.

A desigualdade que afeta as mulheres se apresenta como um limitador da democracia substancial, porquanto, apesar de lhes garantir direitos por séculos negados (de votar e ser votada, trabalho remunerado, dentre outros), não o faz em igualdade de condições entre mulheres e entre homens e mulheres. Retomando a lógica de divisão sexual do trabalho apresentado no item 2.2 deste trabalho, cumpre citar a relevante conclusão alcançada por Flávia Biroli (2018) sobre as limitações que ela impõe à democracia representativa:

A divisão sexual do trabalho, pelo modo como é configurada, implica menor acesso das mulheres a recursos relevantes, como tempo. Também colabora para a reprodução do entendimento de que mulheres e homens têm competências diferenciadas, situando as diferenças assim pressupostas numa escala valorativa em que as características femininas são associadas ao mundo doméstico. Entendo que essa escala de valores é um fundamento cotidiano das desigualdades de participação política. E é, também, um problema em si, constituindo uma trama de barreiras para a autonomia e permitindo que, mesmo com os avanços da participação das mulheres na vida pública, estas tenham menor acesso a recursos capazes de reduzir sua vulnerabilidade relativa. Nesse domínio, gênero, classe e raça definem conjuntamente os padrões de exploração e as oportunidades. (Biroli, 2018, p. 209).

A democracia brasileira, fundada sob a lógica da divisão sexual do trabalho, embora não impeça, reduz de forma substancial a participação da mulher na vida pública, aqui entendida na forma de representação paritária nos Poderes instituídos, em especial no Judiciário. O poder estatal reproduz o poder patriarcal. Com efeito, o estabelecimento de um Estado Democrático substancial perpassa, portanto, pelo

desafio de criar mecanismos de representação efetiva de minorias, ou de majorias subalternizadas ao longo dos séculos, como as mulheres.

O Judiciário, como órgão detentor de parcela do poder de um Estado Democrático contemporâneo, marcado pela diversidade e pluralidade, e primeiro guardião dos direitos fundamentais, é ainda hoje liderado por homens, deixando de espelhar a sociedade sujeita a suas decisões, o que compromete consideravelmente sua legitimidade.

Em artigo publicado no portal Jota, Karen de Souza, Sayonara Mattos e Tania Wurster (2020) abordam a necessidade de aumento da representatividade feminina no Judiciário brasileiro como pressuposto de legitimidade a partir da reflexão sobre a atuação da jurista estadunidense, e segunda mulher a ocupar o cargo de juíza da Suprema Corte dos Estados Unidos, Ruth Bader Ginsburg, em defesa da igualdade material entre homens e mulheres.

Como apontado pelas autoras, a abordagem apresentada pela ilustre jurista em casos emblemáticos de discriminação baseada no gênero por ela julgados, ou questionados enquanto advogada, buscava demonstrar que a segregação baseada no sexo “deve ser combatida não apenas porque prejudica determinados grupos sociais, mas especialmente porque prejudica a sociedade em si, afetando as escolhas e o exercício da liberdade tanto de homens quanto de mulheres” (Souza; Mattos; Wurster, 2020).

Como exemplo da atuação com perspectiva diversa, as autoras apontam o caso *Duren v. Missouri*, julgado na Suprema Corte estadunidense, no qual Ginsburg demonstrou que o “privilégio” concedido às mulheres de declinar de sua participação no júri daquele estado representava, na verdade, uma violação do devido processo legal, pois impedia que o corpo de jurados fosse efetivamente formado por representantes da sociedade. A argumentação, em suma, era de que a possibilidade de as mulheres poderem recusar a participação no júri, pelo simples fato de serem mulheres, resultava numa representação feminina no corpo de jurados de apenas 30%, enquanto o número de eleitoras no referido Estado era de 54%. A defesa aduziu que tal regra violava a garantia fundamental de um julgamento imparcial. A então advogada observou que o suposto privilégio conferido unicamente em razão do sexo “passa a impressão de que ‘os cidadãos homens são considerados participantes essenciais à administração da justiça, mas as cidadãs não contam e seus serviços são dispensáveis’” (Souza; Mattos; Wurster, 2020). Como se nota, a par de defender

a participação das mulheres de forma equitativa nesse processo decisório, a jurista também adicionou outro viés, o direito do réu de ser julgado por um conjunto de jurados que efetivamente representem os cidadãos daquele Estado.

O caso em comento reforça a argumentação até aqui explanada, no sentido de que os espaços de poder e de tomada de decisões foram, e ainda são, em grande medida, reservados a homens. A visão androcêntrica é aquela que prevalece desde a construção social da norma, passando por sua criação legislativa e vai até sua aplicação pelo Poder Judiciário. E, apesar de não haver impedimento formal para a presença feminina nesses lugares, as barreiras aparentemente invisíveis aqui já mencionadas indicam que sua presença é irrelevante ou desimportante.

Com efeito, sob a perspectiva que Ginsburg apresentou na composição dos jurados, “a maior representatividade dos quadros judiciais importa mais para os cidadãos, destinatários de suas decisões, do que para a esfera individual daquelas e daqueles que se propõem a exercer a tarefa da judicatura” (Souza; Mattos; Wurster, 2020).

As decisões de uma mulher não são melhores nem piores do que as de um homem, não se trata disso. “O que se defende é que uma maior diversidade de gênero na magistratura tornará o Poder Judiciário mais aberto a perspectivas historicamente segregadas da esfera pública” (Santos, 2016, p. 228). Para além da necessária representatividade que espelhe a sociedade e balanceie as relações de poder, é salutar a presença de pessoas no Judiciário com diferentes origens, experiências e trajetórias – marcadas pelo machismo, racismo e classismo – que agreguem à compreensão da norma para sua aplicação, do contrário estaremos sujeitos a uma visão monocular do homem médio branco, desconsiderando a imensa diversidade e pluralidade presente em sociedades tão complexas como a brasileira.

Nesse sentido, Souza, Mattos e Wurster (2020) destacam a necessidade de uma representação mais diversa no Poder Judiciário:

Permitir que decisões judiciais sejam proferidas majoritariamente por pessoas que compartilham as mesmas experiências, oriundas dos mesmos segmentos sociais, impede a influência das experiências dos demais grupos sociais sobre o resultado final da jurisdição. Do mesmo modo, padece-se do mesmo equívoco no que diz respeito às tomadas de decisão na esfera administrativa do Poder Judiciário. (Souza; Mattos; Wurster, 2020).

Com efeito, a presença feminina mais equânime, não somente nos quadros iniciais da magistratura, mas também em seus órgãos de comando é essencial, ademais, para garantir o debate e a visibilidade necessária de problemas relacionados ao “ser” mulher, e que são constantemente submetidos ao crivo do judiciário. A exemplo disso, podemos mencionar que, sob a presidência da Ministra Rosa Weber, o CNJ aprovou a Resolução n. 492, de 17 de março de 2023, que determinou a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em todas as instâncias do Poder Judiciário, que tem o objetivo de guiar o julgamento com perspectiva de gênero, a fim de eliminar os estereótipos de gênero incutidos no sistema de Justiça a partir do padrão sociocultural baseado na ideia de inferioridade ou superioridade dos sexos (CNJ, 2023). Tal medida já era recomendada pela CEDAW desde 2015, conforme Recomendação Geral n. 33, item 29 “a”, e ainda se encontra entre os objetivos da Agenda 2030 da ONU, mas só foi implementada após a condenação do Estado brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso *Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*, imputando-lhe falhas reiteradas na elucidação do assassinato de uma jovem estudante vinda do interior da Paraíba.

A reforçar tal constatação, nos referimos à pesquisa realizada em 2010 nos Estados Unidos, em que se analisou os efeitos da inclusão de mulheres na Suprema Corte estadunidense. Os dados levantados demonstraram que, após o ingresso da primeira mulher naquela Corte, Sandra Day O’Connor, ocorreu um aumento de 28,56% para 68,75% de votos favoráveis às questões relacionadas à coibição de discriminações de gênero por parte dos demais juízes que nela já atuavam (Santos, 2016). Como se nota, a presença de uma mulher na Corte Constitucional foi capaz de alterar a percepção dos demais magistrados sobre os direitos da mulher e mudar sua forma de julgar. Certamente, a magistrada apresentou uma perspectiva diferente sobre o tema, com argumentos relevantes e que provavelmente passariam despercebidos pelos demais juízes. A paridade de gênero no Judiciário permite, portanto, que outros vieses sejam considerados em questões que afetam diretamente a maior parcela da população, a qual, no entanto, sempre foi alijada desse espaço.

Ainda neste tópico, cumpre considerar a relevância de aumentar a representatividade feminina nas Cortes Superiores do país. Nas duas últimas décadas, os Tribunais de cúpula do Judiciário brasileiro, em especial o Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Supremo Tribunal Federal (STF), tiveram seu sistema de julgamento amplamente modificado pela adoção do sistema de precedentes no

Brasil. Sem adentrar na celeuma do que seja um precedente no sistema jurídico brasileiro, fato é que, mesmo antes, mas com maior regramento no Código de Processo Civil de 2015, alguns julgados dessas Cortes de Justiça passaram a ter caráter normativo, no sentido material do termo. Além de ditar a jurisprudência, o caráter universal e abstrato desses julgados qualificados, pois vinculam todas as instâncias do Poder Judiciário e, em alguns casos, toda a administração pública, nos termos do art. 927 do referido diploma legal, ampliou de maneira significativa o poder de interferência dessas Cortes na sociedade.

Nesse viés, a reduzida representatividade feminina nessas Cortes, responsáveis pela conformação da jurisprudência e formação de precedentes de efeito vinculante, como constataremos no capítulo seguinte, coloca em xeque a legitimidade de seus julgamentos, na mesma medida em que a inferioridade de mulheres na política eletiva demonstra a incapacidade de o parlamento refletir a diversidade da sociedade brasileira, guardadas as devidas diferenças dos processos de legitimação do judiciário e do legislativo. Quanto ao ponto, Marina Santos observa que a diversidade de gênero no Judiciário, além de fator de legitimação, fortalece um dos postulados mais caros para este Poder, o da imparcialidade:

Especificamente no Poder Judiciário, a inclusão de mulheres juízas nos tribunais superiores é justificada pela necessidade, revelada pela *standpoint theory* e pela discussão de teoria democrática de inclusão no poder de grupos sociais subalternizados, de criação de condições de possibilidade para a efetiva imparcialidade judicial do Poder Judiciário brasileiro. A diversidade de gênero do corpo de sujeitos julgadores é fator de legitimidade democrática do poder jurisdicional na medida em que, sendo o gênero fator de diferenciação estrutural de posições sociais de sujeitos no Brasil, e, por conseguinte, configurador de pontos de partida e lugares de fala socialmente relevantes, o acolhimento dessas perspectivas fortalece o postulado da imparcialidade do Poder Judiciário como órgão que deve se manter equidistante em relação às partes de cada conflito. O fato de o Poder Judiciário não ser um órgão representativo não exclui a necessidade de que seja democrático. A diversidade na composição do Poder Judiciário é desejável por implementar a imparcialidade forte, que, não se satisfazendo com uma pretensão de isenção dos magistrados individuais, exige a ampliação dos discursos em disputa na interpretação dos fatos sociais e do direito, permitindo a emergência de debates mais sensíveis às diferentes perspectivas existentes na sociedade. (Santos, 2016, p. 227).

A coexistência de juízes e juízas em condições paritárias permitiria, portanto, a influência de experiências de gênero, em uma sociedade formada por essa diferenciação dos indivíduos, nos debates para a construção e aplicação da norma jurídica, sem que prevaleça uma única perspectiva advinda do magistrado padrão. A

imparcialidade se fortalece na medida em que diversas perspectivas são consideradas para alcançar o resultado, que é a prestação jurisdicional livre de favorecimentos ou preconceitos.

Outrossim, o aprofundamento do nível de abstrativização das decisões das Cortes de vértice reforça a necessidade de um Judiciário mais plural, notadamente quanto a representatividade feminina, a fim de tornar suas decisões mais permeáveis aos cidadãos aos quais se aplicam, contribuindo, assim, para sua efetividade. Como ressaltado pelas autoras Karen Souza e outras, “as mulheres não precisam fazer parte do Poder Judiciário mais do que o Poder Judiciário necessita delas para ancorar sua legitimidade” (Souza; Mattos; Wurster, 2020).

3 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

Consoante o até aqui exposto, o gênero é elemento fundante da sociedade e se produz por meio da divisão sexual do trabalho, a qual, ao longo da história, foi determinante para afastar a mulher da participação na vida pública, notadamente nos espaços de poder. Apontamos, ademais, como essa lógica também se replica no âmbito do Poder Judiciário. Neste capítulo, apresentaremos um panorama da estrutura do Poder Judiciário brasileiro e analisar os dados estatísticos mais atuais da representatividade feminina neste poder, conforme pesquisas realizadas pelo CNJ em âmbito nacional, procurando identificar, conforme as especificidades de cada ramo da Justiça, onde houve evolução e as áreas em que o caminho a percorrer até a paridade ainda é longo. Ainda, serão expostos como se dão os processos de ingresso e ascensão na carreira da magistratura, procurando assinalar quais seriam os elementos desses processos que podem dificultar o aumento da representatividade feminina neste órgão estatal.

3.1 Estrutura do Poder Judiciário Brasileiro

Nos termos dos arts. 1º e 2º da Carta Política brasileira, a República Federativa do Brasil é formada pela união indissolúvel de Estados e Municípios e do Distrito Federal, e constitui-se em Estado Democrático de Direito, em que o poder é dividido de forma independente e harmônica na clássica tripartição de Montesquieu entre Judiciário, Legislativo e Executivo (Brasil, 1988).

Consoante o art. 92 da Constituição Federal, são órgãos do Poder Judiciário: o STF; o CNJ; o STJ; o Tribunal Superior do Trabalho (TST); o Superior Tribunal Militar (STM); os TRFs e Juízes Federais; os Tribunais e Juízes do Trabalho; os Tribunais e Juízes Eleitorais; os Tribunais e Juízes Militares; e os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

Podemos dividir o Poder Judiciário em Federal e Estadual. O Judiciário Federal, por sua vez, se desmembra em Justiça Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar, além dos Tribunais Superiores, STF e CNJ. A estrutura e repartição de competências do poder, assim como as garantias e vedações incidentes sobre seus membros estão regulamentadas, em termos gerais, pela Constituição Federal de 1988, e de maneira especial, pela Lei Complementar n. 35/1979 – Lei Orgânica da Magistratura Nacional

(LOMAN) (Brasil, 1979) e Resoluções do CNJ. Tais normas são aplicáveis a todos os órgãos que compõem o poder e magistrados que dele fazem parte, sejam estaduais ou federais, ainda que existam normas específicas no âmbito do Judiciário Estadual, mas que não carecem de exame na presente pesquisa.

Os juízes compõem a base da magistratura e exercem a jurisdição de primeira instância de acordo com as áreas especializadas acima indicadas. Ao ingressarem na magistratura, por meio de concurso público de provas e títulos para bacharéis em direito – salvo quanto aos juízes eleitorais, já que a jurisdição eleitoral de primeira instância é exercida de forma cumulada por juízes estaduais –, são denominados juízes substitutos e, posteriormente, são denominados juízes titulares, conforme a ascensão hierárquica nas entrâncias de primeira instância.

Por sua vez, os TRFs, Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), Tribunais Regionais Eleitorais (TREs), Tribunais Militares e Tribunais dos Estados e do Distrito Federal são os órgãos de segunda instância, aos quais compete, regra geral, a revisão das decisões dos juízes de primeira instância de maneira colegiada. Os julgadores dessa instância são denominados desembargadores, sendo o cargo assumido por meio de ascensão hierárquica dos juízes titulares, considerando critérios de antiguidade e merecimento, alternativamente, apurados na última ou única entrância de primeira instância, conforme art. 93, III, da Constituição Federal. É possível, ademais, o ingresso de 1/5 dos membros desses Tribunais por meio de indicação de membros do Ministério Público e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), órgãos essenciais ao funcionamento da Justiça, nos termos do art. 94 da Constituição.

STF, STJ, TST, TSE e STM, por sua vez, formam a cúpula do Poder Judiciário. O STF tem como competência precípua interpretar e garantir a observância da Carta Política, enquanto ao STJ compete a interpretação e uniformização da jurisprudência do país a respeito das leis federais em geral. TST, TSE e STM, por seu turno, têm a função de uniformizar a interpretação da lei em matérias específicas (direito do trabalho, direito eleitoral e direito militar). Os denominados ministros dessas Cortes de vértice decidem, regra geral, de forma colegiada, e nelas ingressam por meio de indicação do Presidente da República, após aprovação no Senado Federal, ressaltando-se que há especificidades no processo de indicação de cada um deles que será mais bem tratada no terceiro tópico deste capítulo.

Finalmente, o CNJ é órgão administrativo do Poder Judiciário, cabendo-lhe o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento

dos deveres funcionais dos magistrados. A instituição exerce, ademais, importante papel na construção e implementação de políticas públicas nos âmbitos interno e externo do Poder Judiciário. O ingresso nesse órgão também se dá por meio de indicação do Presidente da República, após aprovação no Senado Federal.

As Cortes Superiores, juntamente com os Tribunais Regionais e Juízes Federais, Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho, Tribunais Regionais e Juízes Eleitorais e Auditorias Militares formam o Poder Judiciário Federal. Por sua vez, os Tribunais e Juízes de cada um dos Estados da Federação e do Distrito Federal formam o Poder Judiciário Estadual.

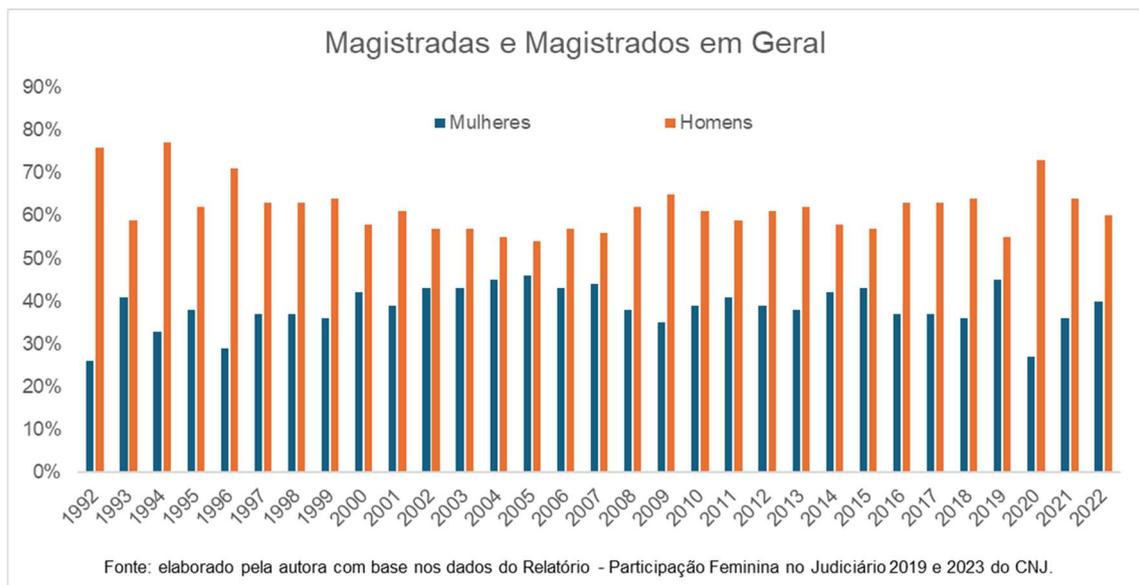
3.2 Representatividade feminina no Judiciário Brasileiro em números

Como observado no tópico anterior o Poder Judiciário brasileiro é composto por diversos ramos e instâncias, nos quais os índices de representatividade feminina sofrem disparidades relevantes, razão pela qual os dados estatísticos levantados pelo CNJ no Relatório – Participação Feminina na Magistratura de 2019 (CNJ, 2019) e 2023 (CNJ, 2023) serão analisados de maneira macro e também especificando o ramo da Justiça. Ressaltamos que não nos deteremos somente aos resultados apresentados no relatório em si, mas avançaremos para uma análise mais detalhada da base de dados utilizada para a elaboração deles. Considerando os números das três últimas décadas disponíveis na base de dados, separamos por ano de ingresso e por cargo os quantitativos de homens e mulheres que ingressaram no Judiciário em geral e especificamente nos ramos da Justiça Estadual, Federal, do Trabalho e Eleitoral, a fim de observar a evolução da representatividade feminina. Quanto aos Tribunais Superiores e o CNJ, as informações foram coletadas nas páginas eletrônicas de cada um deles, na seção que trata do histórico de membros, e indicarão a evolução da participação feminina nas altas Cortes do país.

O Relatório - Participação Feminina na Magistratura de 2023 aponta que, no ano de 2022, data-base do relatório, o Poder Judiciário era composto na totalidade por 38% de mulheres e 62% de homens (CNJ, 2023). Tal percentual sofreu uma leve alteração para 38,74% em 2024, conforme dados atualizados do CNJ em 2024 (CNJ, 2024). Considerando que, em 1980, primeiro ano da série histórica, esse percentual era de cerca de 20% (CNJ, 2019), é possível afirmar que em 44 anos houve um avanço de 18% na representatividade feminina.

O Gráfico 1 demonstra a evolução da representatividade feminina nas três últimas décadas, abrangendo todos os cargos da magistratura. Como se observa, a participação feminina em alguns anos ultrapassou a barreira dos 40%, mas nunca atingiu a paridade. A média ao longo dos anos é de 39%. O percentual contrasta com a atual participação feminina na advocacia, que em 2023 chegou a 51,43%, conforme Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (OAB, 2023). Portanto, ao menos em números absolutos, a advocacia tem um quadro mais próximo da realidade da população, que, segundo dados do último censo é composta por cerca de 51,5% de mulheres (IBGE, 2022).

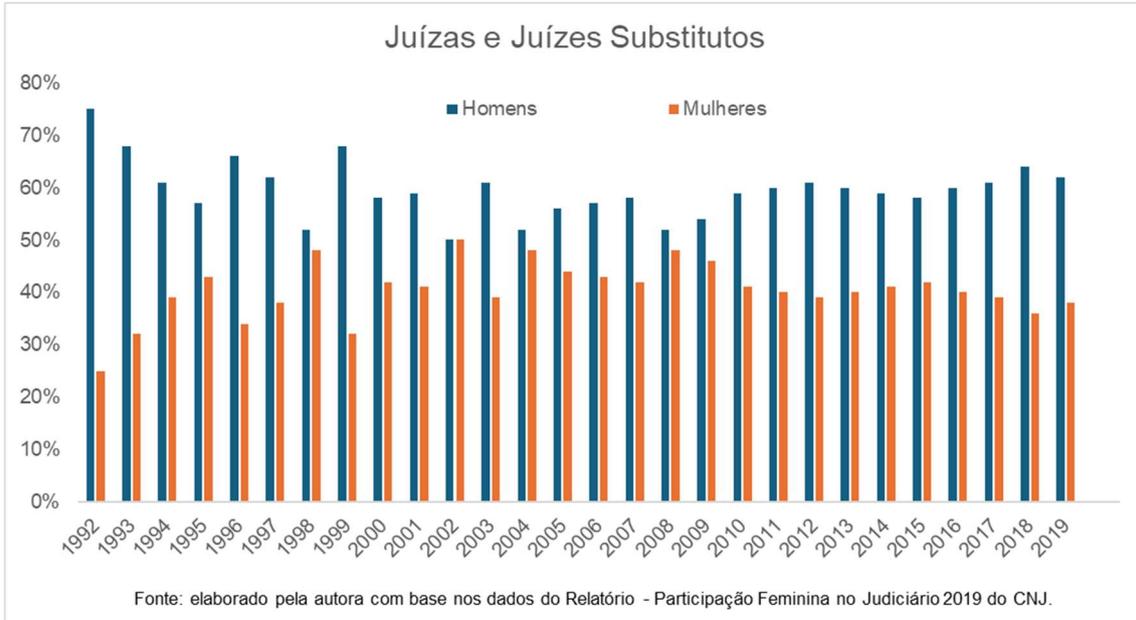
Gráfico 1 – Magistradas e magistrados em geral



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019, 2023).

O Gráfico 2 demonstra a evolução da participação feminina em primeira instância, considerando o número de ingressantes (apenas juízas e juízes substitutos) em comparação com homens por ano. A média do período é de 40% de juízas substitutas. Nota-se que entre os anos de 2000 e 2009 as ingressantes mulheres superaram a barreira de 40%, chegando a atingir o percentual de 50% no ano de 2002. No entanto, entre os anos de 2010 e 2019, observa-se uma queda no percentual, que ficou abaixo de 40% na maior parte dos anos. Dessa forma, é possível perceber que, apesar de alguns anos de alta, o índice de 40% se apresenta como um teto para as mulheres ingressantes no Judiciário.

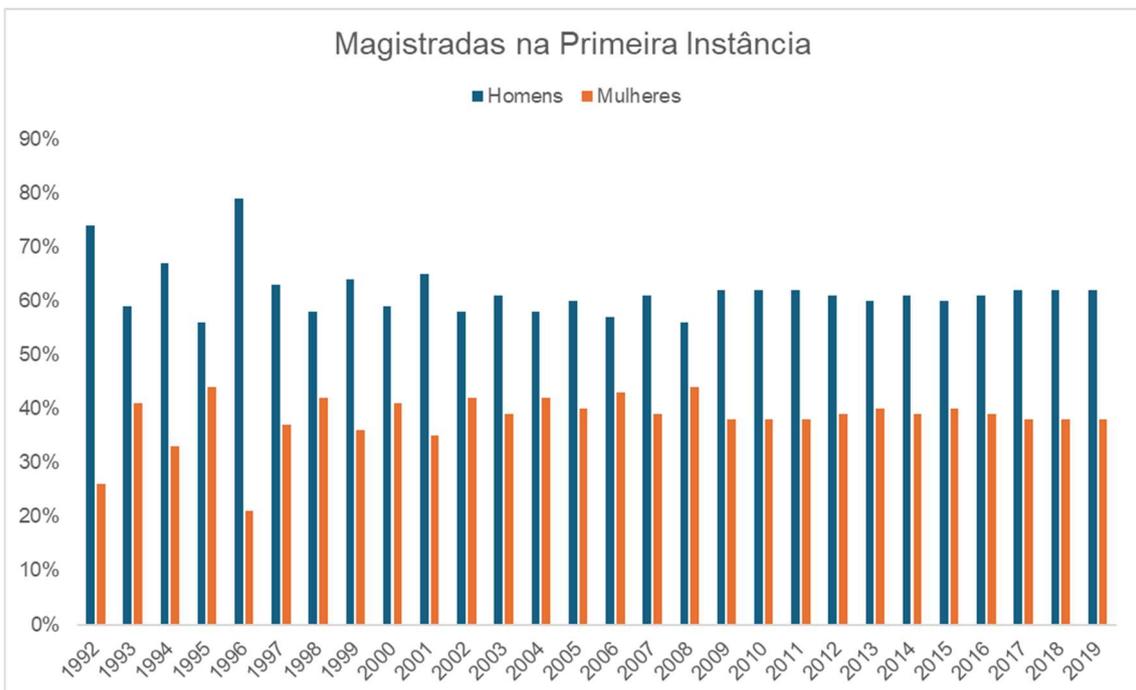
Gráfico 2 – Juízas e Juízes substitutos



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

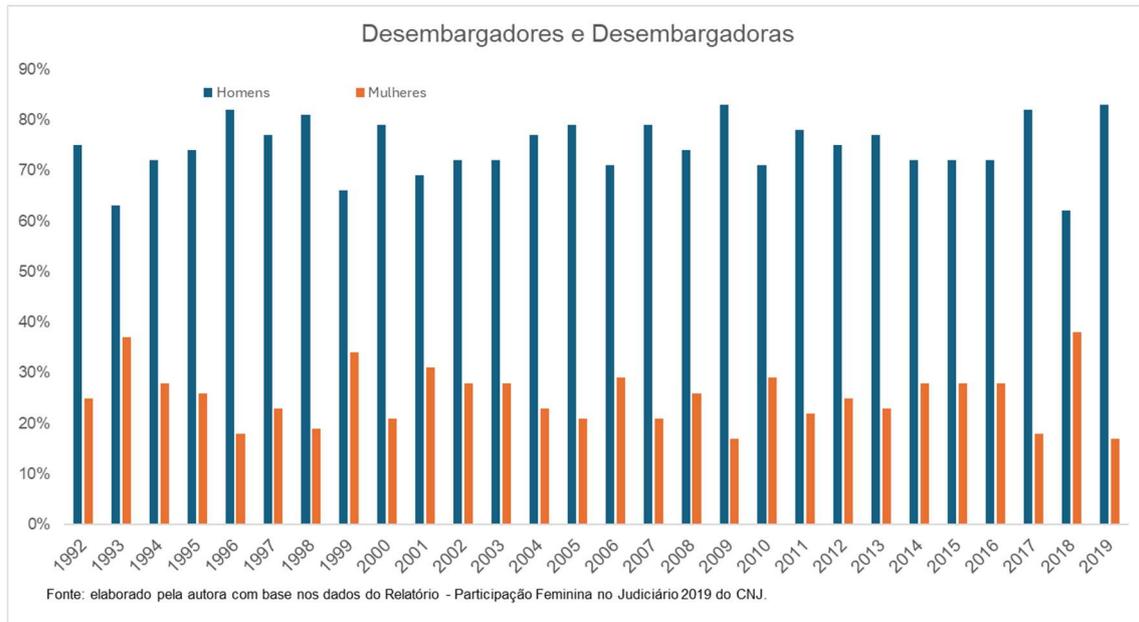
Ainda no âmbito da primeira instância, considerando o ano de ingresso no cargo e incluindo juízas e juízes titulares, temos uma média de representatividade feminina de 38% e teto de 44%, alcançado em 1995 e 2008. Nos últimos 10 anos, a representatividade não ultrapassou 40% (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Magistradas na Primeira Instância



No que se refere à segunda instância, a disparidade de gênero se apresenta de forma mais contundente. O período destacado no Gráfico 4, também considerando o ano de ingresso no cargo, demonstra que a média de mulheres nomeadas a desembargadoras é de 25%, com alguns anos em que a barreira de 30% foi superada (1997, 1999, 2001 e 2018).

Gráfico 4 – Desembargadores e Desembargadoras



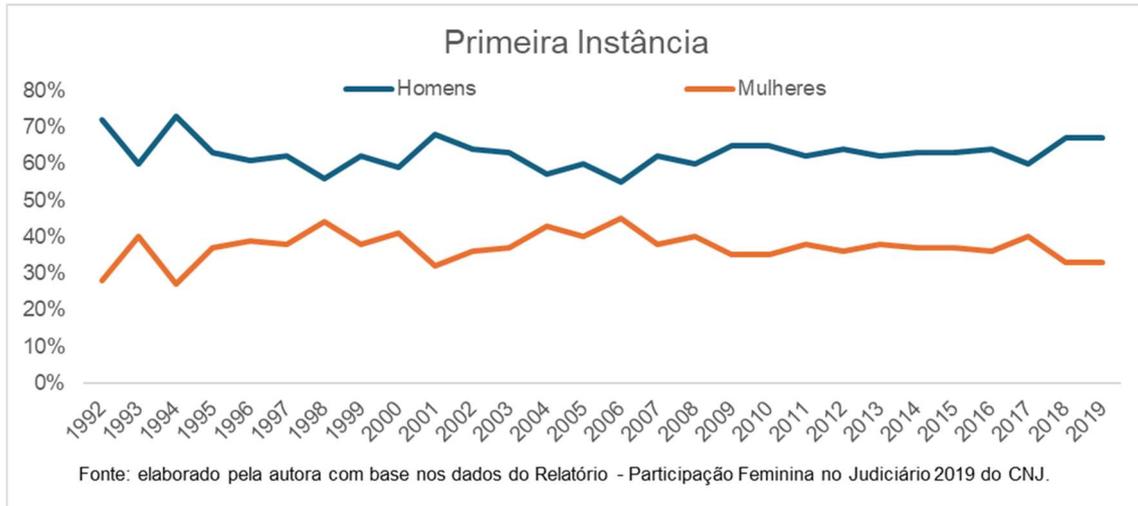
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

O exame dos Gráficos 3 e 4 revela uma diferença de 15% em média do volume de mulheres ingressantes no primeiro e no segundo grau de jurisdição. Essa desproporcionalidade mantida em um período de 27 anos indica a presença de mais barreiras para a ascender na carreira do que para o ingresso propriamente, que pode ser explicado pelo que alguns estudos feministas vêm denominando de “teto de vidro”, que será mais detidamente abordado adiante.

Partindo para o exame dos três maiores ramos da Justiça (Estadual, Federal e do Trabalho), é possível verificar comportamentos diferenciados ao longo dos anos no que se refere à participação feminina. Com relação à Justiça Estadual, considerando o número de mulheres atuantes no primeiro grau de jurisdição (substitutas e titulares) a partir do ano de nomeação, o Gráfico 5, a seguir, demonstra uma grande disparidade no início da série histórica, cerca de 30% em 1992, passa por um período em que o percentual de mulheres ultrapassa os 40% (anos de 1998, 2000, 2004 e 2006), e, a partir de 2007, inicia uma trajetória de leve queda, com uma

média de 38% de representação. A média de representatividade é de 37% no período, um pouco abaixo da média nacional de 38%, como apontamos acima.

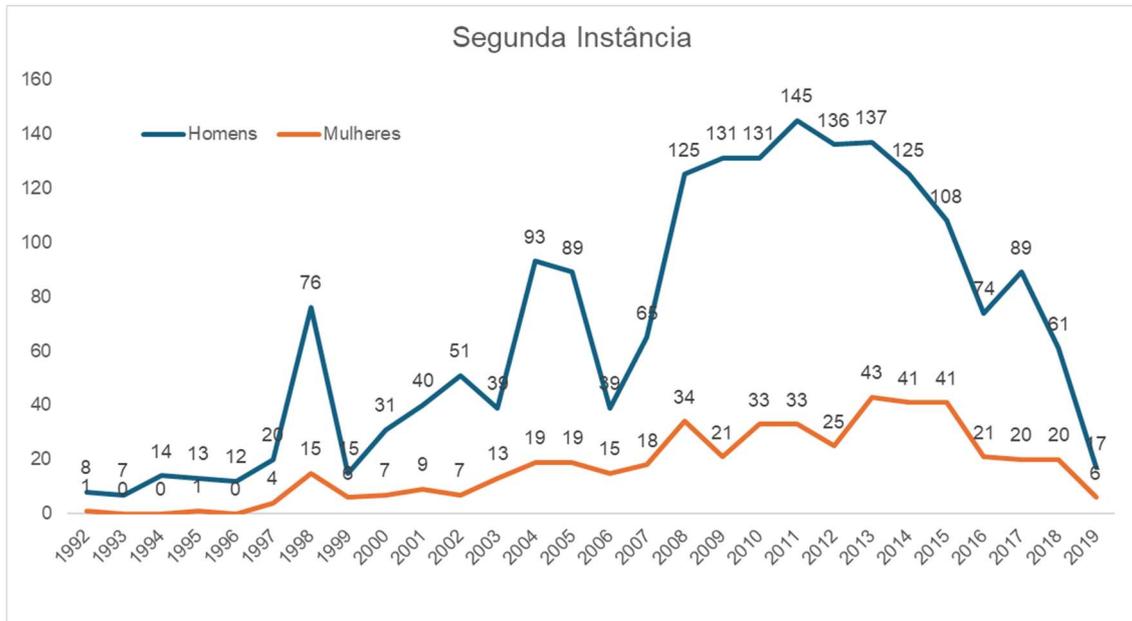
Gráfico 5 – Justiça Estadual - Primeira Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

Por outro lado, no que concerne à segunda instância, considerado o ano de ingresso no cargo de desembargadora, o Gráfico 6, a seguir, aponta para uma média de representatividade feminina bem abaixo da nacional (25%), apenas 18%. O número de desembargadoras nomeadas é muito inferior ao de desembargadores, em média 17 e 67, respectivamente. Mesmo no ano em que houve o maior número de desembargadoras nomeadas, 2013, verificamos uma diferença de 93 desembargadores a mais nomeados.

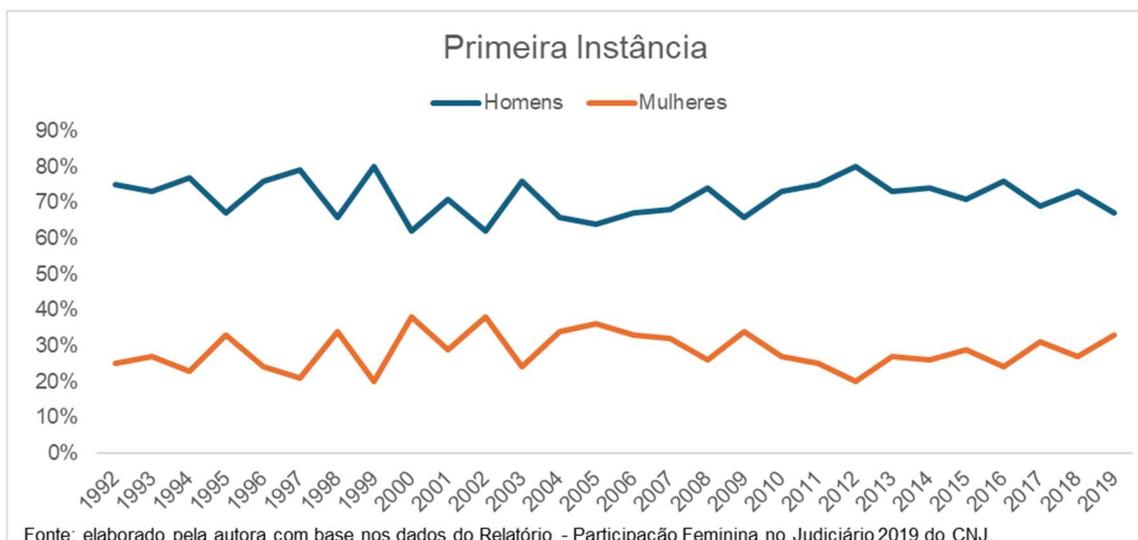
Gráfico 6 – Justiça Estadual - Segunda Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

Na Justiça Federal, considerando o ano de nomeação aos cargos, a média de participação feminina no primeiro grau de jurisdição é de 29%, ou seja, bem abaixo da média nacional de 38%, e abaixo da média da Justiça Estadual de 37%. A maior taxa de representatividade se deu nos anos de 2000 e 2002, com 38% em ambos (Gráfico 7).

Gráfico 7 – Justiça Federal - Primeira Instância



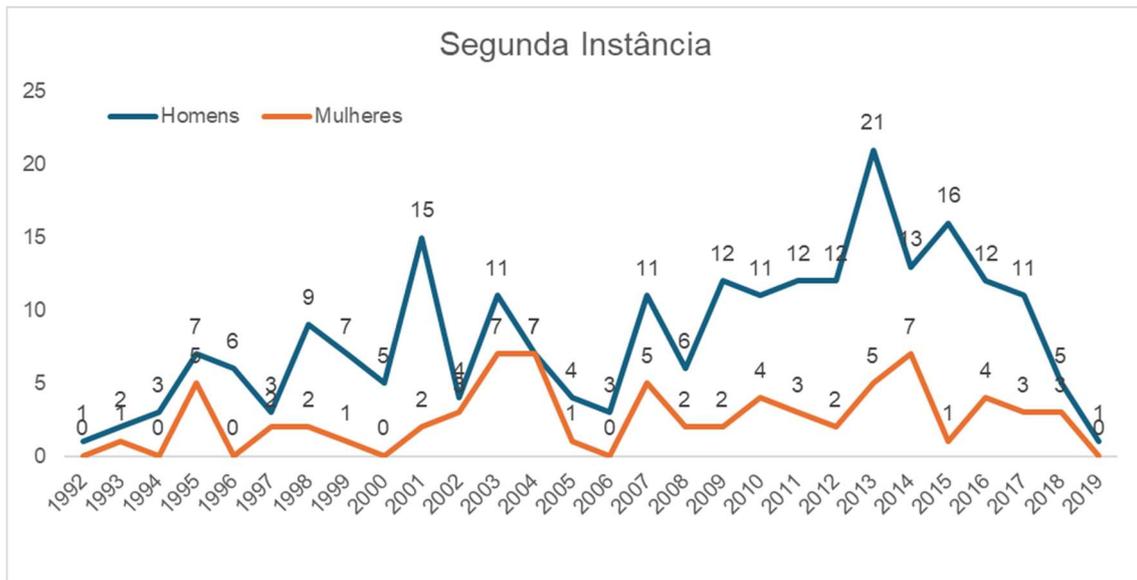
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do Relatório - Participação Feminina no Judiciário 2019 do CNJ.

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

Na segunda instância, por sua vez, considerando o ano de ingresso no cargo, observa-se uma média de 20% de representatividade, ou seja, abaixo da média

nacional de 25%, porém um pouco acima da média da Justiça Estadual de 18%. Destaca-se, ademais, uma oscilação grande na taxa de representatividade, com alguns anos em que não houve nenhuma mulher nomeada. O maior número de nomeações ocorreu em 2004 e 2014, com 7 em cada um deles (Gráfico 8).

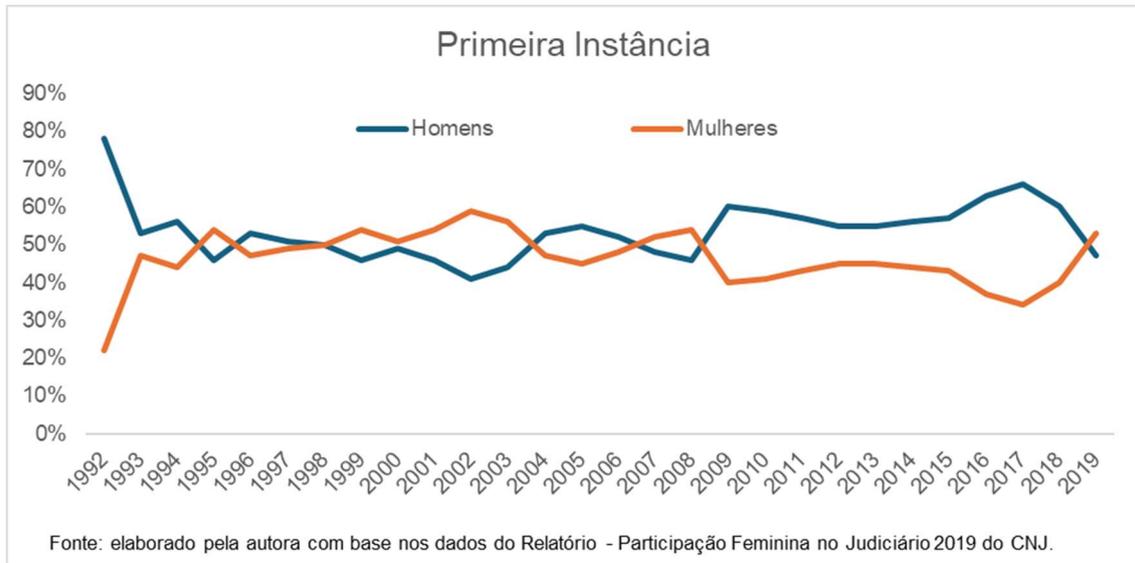
Gráfico 8 – Justiça Federal - Segunda Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

A Justiça do Trabalho, por outro vértice, apresenta índices de representatividade bem superiores à Justiça Estadual e Federal. Em primeira instância, considerando o ano de ingresso no cargo, observa-se uma média de 46% no período analisado, superando a média nacional de 38%. O Gráfico 9, a seguir, demonstra uma disparidade de 60% no ano de 1992 que foi rapidamente reduzida nos anos seguintes, chegando inclusive a superar a representatividade masculina nos períodos de 1998 a 2003 e 2007 a 2008. Nota-se, ainda, que, apesar da queda relevante no ano de 2017 (37%), a representatividade feminina voltou a subir no ano seguinte.

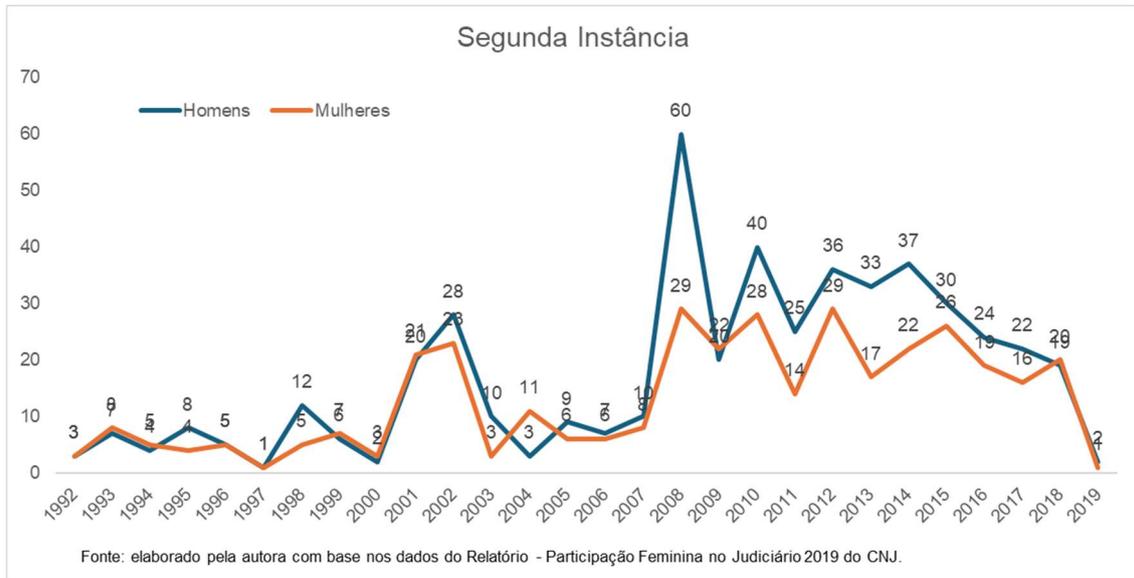
Gráfico 9 – Justiça do Trabalho - Primeira Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

Na segunda instância, temos uma média de representatividade de 45%, novamente bem superior à média nacional de 25% e das Justiças Estadual e Federal. As nomeações dos anos de 1992, 1996, 1997 se revelam paritárias, enquanto as dos anos de 1994, 2000, 2004 e 2009 superam os índices de nomeações masculinas. No período entre 2010 e 2017, nota-se uma redução no número de desembargadoras nomeadas, evidenciando uma diferença mais considerável de gênero. Por outro lado, os números de 2018 e 2019 voltam a ser mais paritários, demonstrando que nesse ramo da Justiça a diferença de gênero também em segunda instância se revela bem inferior aos demais ramos (Gráfico 10).

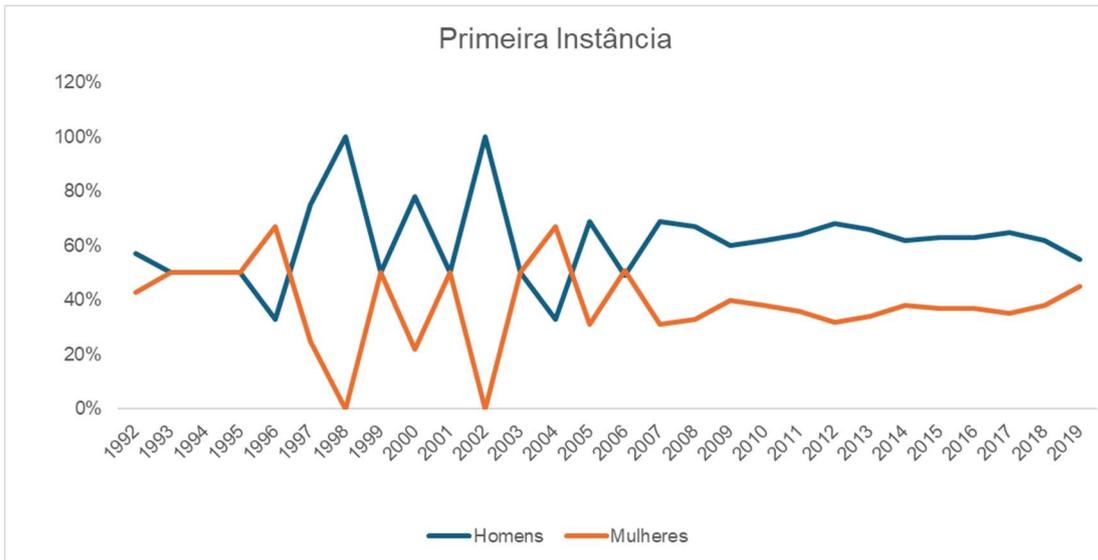
Gráfico 10 – Justiça do Trabalho - Segunda Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

No que se refere à Justiça Eleitoral, devemos recordar que não há carreira específica de magistratura eleitoral, os cargos em primeira instância são ocupados por juízas e juízes eleitorais que acumulam a função. O Gráfico 11, a seguir, indica uma média de 39% de representatividade feminina, portanto um pouco acima da média nacional e da Justiça Estadual. Até o ano de 2006, se nota uma grande oscilação do percentual de representatividade, com alguns anos de paridade e outros em que não houve nomeação de mulheres neste ramo da Justiça, em primeira instância. Por outro lado, a partir de 2007, nota-se uma certa estabilidade no índice, sem que o percentual de 40% tenha sido ultrapassado em nenhum ano.

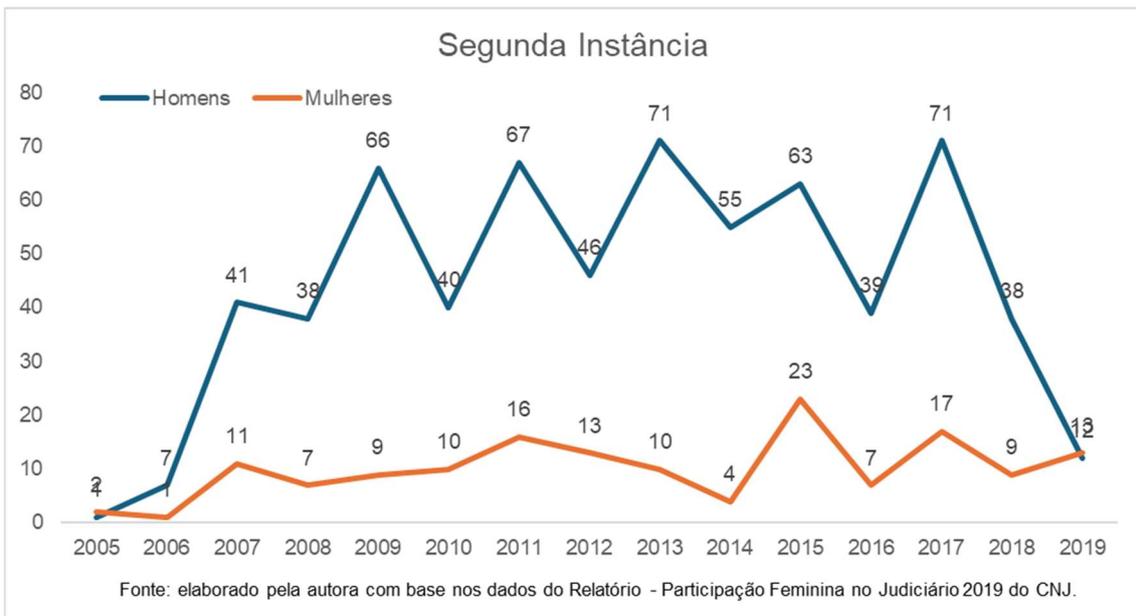
Gráfico 11 – Justiça Eleitoral - Primeira Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

Em segunda instância, o período destacado no gráfico é menor, pois nos anos anteriores não foram nomeados desembargadores para a Justiça Eleitoral. A média de representatividade feminina é de 21%, portanto abaixo da média nacional de 25%. O primeiro ano do período se destaca como exceção no baixo número de nomeações de desembargadoras, que se manteve abaixo de 20 na maior parte do período (Gráfico 12).

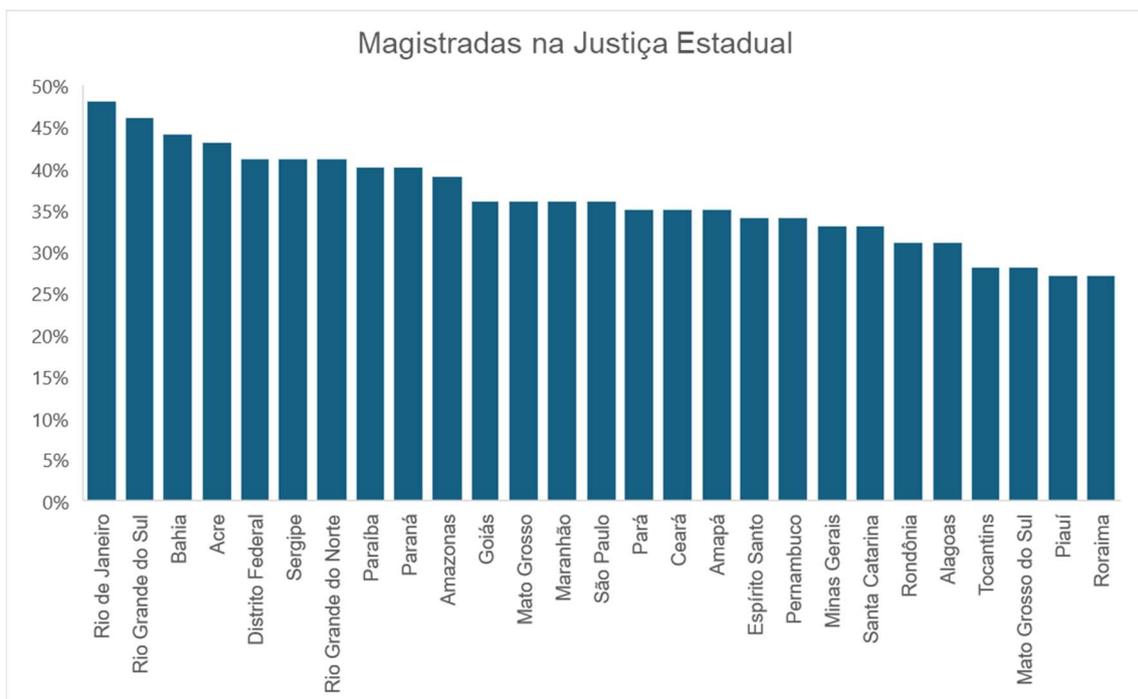
Gráfico 12 – Justiça Eleitoral - Segunda Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019).

A partir da base de dados do CNJ no Painel Justiça em Números, também é possível constatar que a desigualdade na representação feminina no Poder Judiciário possui nuances de caráter regional. O Gráfico 13 demonstra que, enquanto os Tribunais de Justiça do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul possuem 45% ou mais mulheres nos quadros da magistratura de primeira e segunda instância em 2024, os Tribunais de Justiça de Tocantins, Mato Grosso do Sul, Piauí e Roraima têm índices inferiores a 30%.

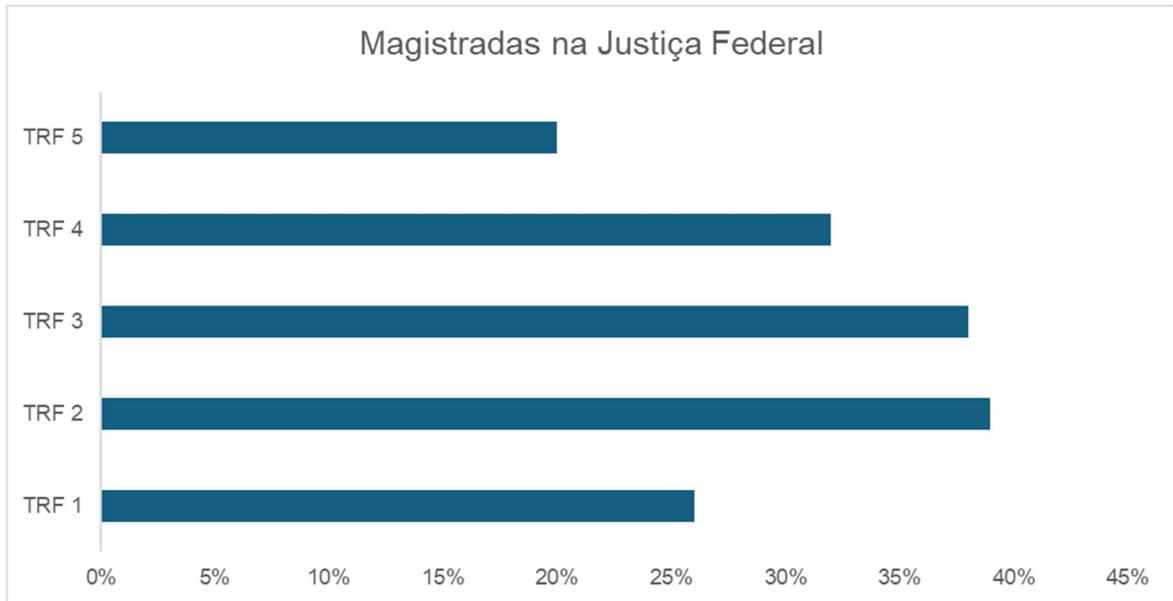
Gráfico 13 – Magistradas na Justiça Estadual



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2024).

Na Justiça Federal, por sua vez, os Tribunais Regionais da 1ª e 5ª Regiões se destacam por terem apenas 26% e 20% de magistradas em seus quadros de primeira e segunda instâncias, no ano de 2024 (Gráfico 14).

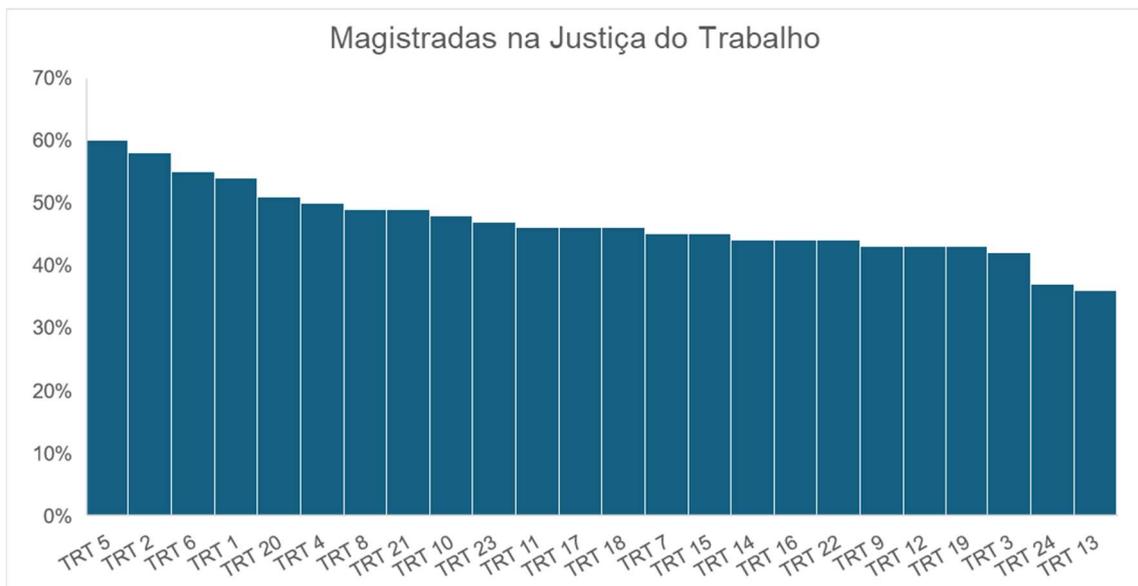
Gráfico 14 – Magistradas na Justiça Federal



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2024).

Por outro vértice, a grande maioria dos TRTs possui um percentual de representatividade acima de 40%, ressalvados os TRTs da 24ª e 13ª Região, com índices de 37% e 36% respectivamente. Destacam-se, ademais, os Tribunais da 5ª, 2ª, 6ª, 1ª, 20ª e 4ª Região, que alcançaram a paridade de gênero (Gráfico 15).

Gráfico 15 – Magistradas na Justiça do Trabalho

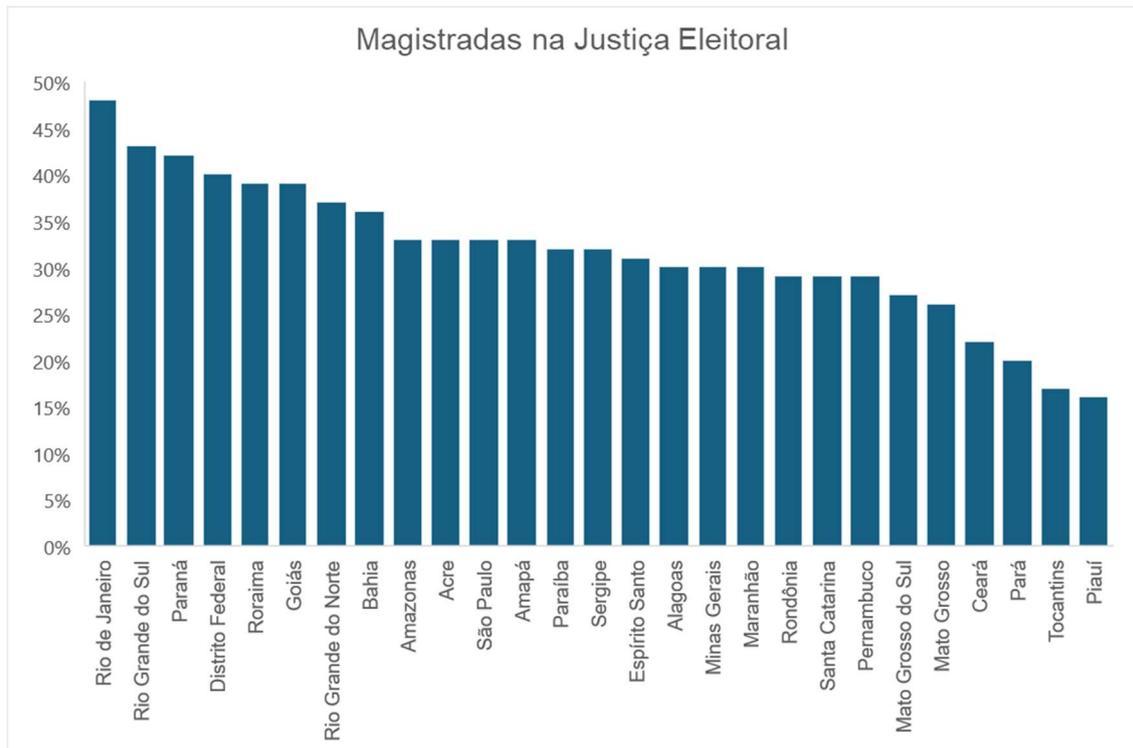


Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019, 2023).

Na Justiça Eleitoral, as discrepâncias regionais também são grandes. Enquanto os TREs do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul possuem 48% e 43% de mulheres

em seus quadros, nos TREs do Piauí e Tocantins a representatividade feminina é ínfima, 16% e 17%, respectivamente. Nota-se, ainda, muitos Tribunais com representatividade feminina inferior a 30%, é o caso de Pernambuco, Ceará, Pará, Tocantins, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Santa Catarina, Mato Grosso (Gráfico 16).

Gráfico 16 – Magistradas na Justiça Eleitoral



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2024).

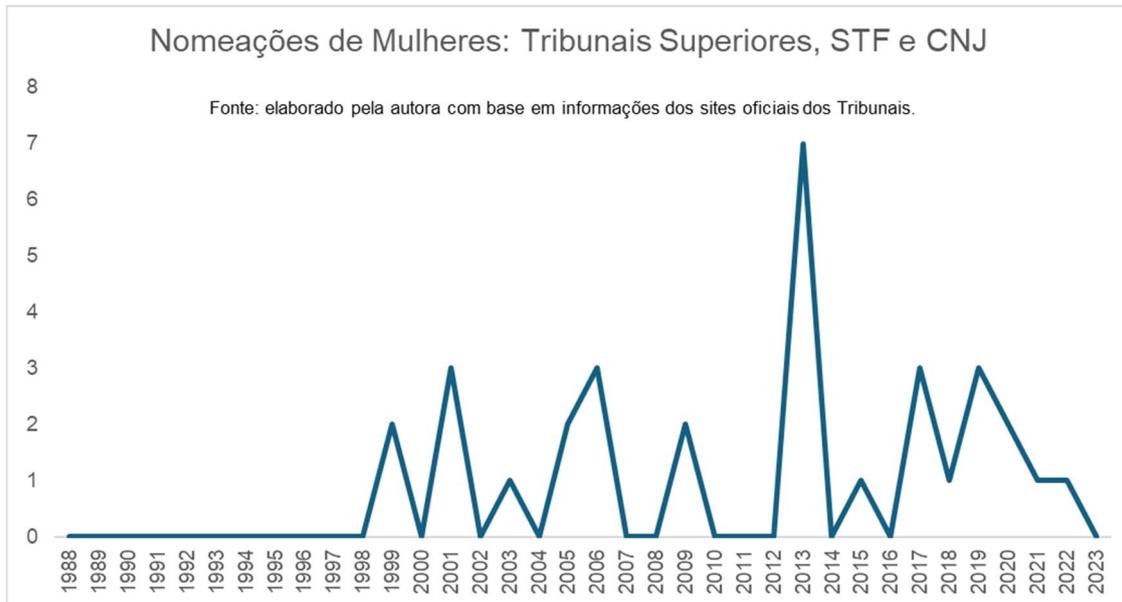
A Justiça Militar representa uma pequena parte do contingente de magistrados, observando-se o ingresso de mulheres apenas nos anos de 2000, 2001 e 2003. Considerando a origem bastante masculinizada das instituições militares e que boa parte da composição desse ramo da Justiça é formada por militares de alta patente, possui 21% de magistradas no geral, 39% no primeiro grau e apenas 5% na segunda instância. As mulheres representam menos de 10% dos magistrados em geral dos Tribunais de Justiça Militar de São Paulo e Minas Gerais (CNJ, 2023).

Nos Tribunais Superiores, STF e CNJ, a representação feminina varia de 0% a 100% na série histórica de 2000 a 2022. Essa alta variação se justifica em razão do ínfimo número de mulheres que ascenderam aos cargos de Ministras. No ano de 2022, a representatividade era de apenas 18% do total de Ministros (CNJ, 2023).

Considerando essa ínfima presença de mulheres nos mais altos cargos do Poder Judiciário, destacamos no Gráfico 17, a seguir, o número de indicadas no

período de 1988 a 2023. Como se nota, apenas em 1999, mais de uma década após a promulgação da Constituição Federal, houve a nomeação de duas mulheres para o cargo de Ministra. É de se ressaltar, ainda, que o ano de 2013 teve o maior número de mulheres nomeadas para Ministras ou Conselheiras, 7 nomeações no total. Neste ano, o país era presidido por Dilma Rousseff, única Presidenta da história do Brasil.

Gráfico 17 – Nomeações de mulheres: Tribunais Superiores, STF e CNJ

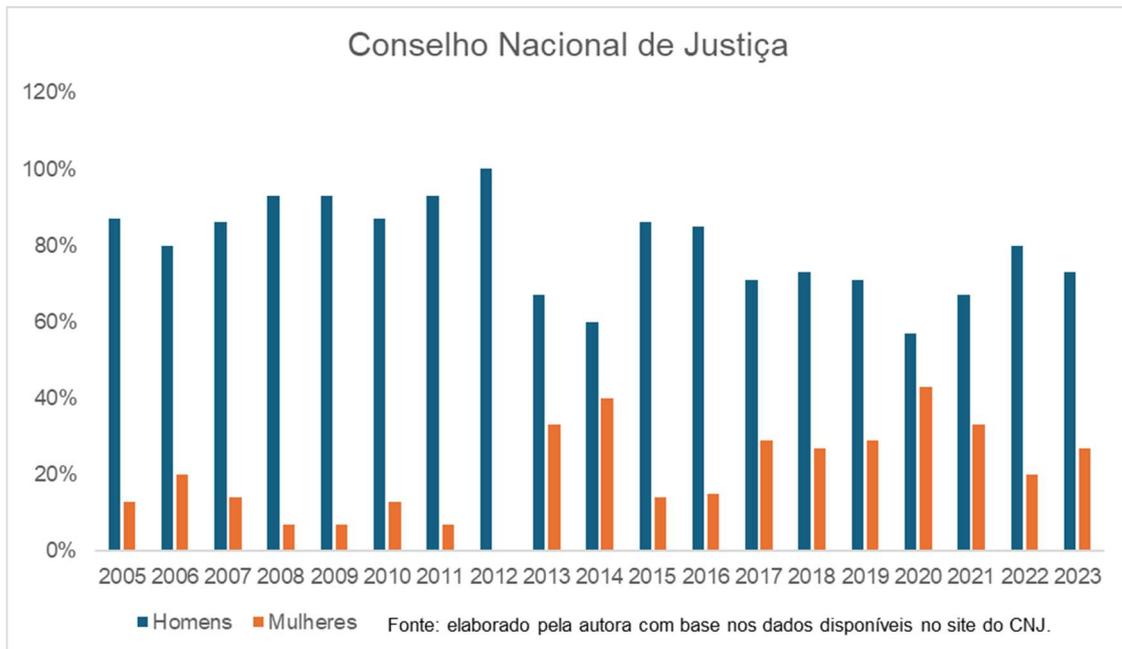


Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2019, 2023).

Cumprе ressaltar que o STF, mais alta Corte do país, composta por 11 Ministros, teve apenas 3 Ministras ao longo de sua história, conta atualmente com apenas uma Ministra em exercício (STF, 2024). O STJ, composto por 33 Ministros e criado com a Constituição de 1988, teve apenas 9 Ministras ao longo de 33 anos, contando no ano de 2023 com 5 em atuação (STJ, 2024). Já o TST, composto por 27 Ministros, teve 18 Ministras em todo seu período de funcionamento e atualmente 7 delas estão no cargo (TST, 2024). O TSE, composto atualmente por 7 Ministros, contou com 11 mulheres, entre efetivas e substitutas, desde a primeira presidência em 1932, destacando-se que apenas 3 delas tiveram origem fora das vagas obrigatórias do STF e STJ (art. 119 da Constituição Federal), e apenas Luciana Christina Guimarães Lóssio se tornou ministra efetiva, as demais foram substitutas. Atualmente, a Corte conta com 2 Ministras efetivas e 1 substituta (TSE, 2024). O STM nomeou apenas uma mulher para o cargo de Ministra em toda sua história, a qual se encontra em atividade (STM, 2024).

Finalmente, o CNJ apresenta grande variação no número de mulheres nos cargos de Conselheiras (Gráfico 18). Considerando o ano de nomeação desde a criação do órgão, a representatividade média é de 21%, ressaltando-se que no ano de 2012 nenhuma conselheira foi nomeada (CNJ, 2024).

Gráfico 18 – Variação no número de mulheres nos cargos de Conselheiras no CNJ



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2024).

Importante observar, ainda, a composição étnico-racial das magistradas. Os dados levantados pelo CNJ no Relatório – Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário carecem de maior precisão dada a escassez de informação étnico-racial nos órgãos da Justiça, mas apontam para o que já é uma percepção geral: a ínfima participação de mulheres negras-pardas e negras-pretas (conforme definição do relatório) no Poder Judiciário. Das Ministras ou Conselheiras dos Tribunais Superiores e CNJ, 92,9% são brancas e 7,1% são negras-pardas. Dentre as Desembargadoras, 87,4% são brancas, 9,7% são negras-pardas, 1,5% são negras-pretas e 1,3% são amarelas. Com relação às Juízas titulares, 85,3% são brancas, 11,3% são negras-pardas, 1,9% são negras-pretas, 2,2% são amarelas. Quanto às Juízas substitutas, 83,5% são brancas, 12,3% são negras-pardas, 1,8% são negras-pretas e 1,8% são amarelas (CNJ, 2023).

Com efeito, esse apanhado de dados estatísticos é de suma importância para confirmar a percepção de que ainda há poucas mulheres no Judiciário e que o

caminho para paridade é longo, apresentando diferentes desafios a depender da instância, ramo da Justiça e região do país.

De modo geral, é possível constatar que o acesso de mulheres à segunda instância é um problema a ser enfrentado por todos os ramos da Justiça. Especificamente, entre os três principais ramos, Federal, Estadual e do Trabalho, verifica-se que as duas primeiras têm um déficit de representação muito relevante, principalmente em segunda instância. A Justiça do Trabalho, de modo diverso, se destaca como o único ramo que atingiu a paridade em primeira instância e possui um índice de representação em segunda instância (40%) bem acima da média nacional, que é de 25%. Por outro lado, a baixíssima representação feminina nos Tribunais Superiores nos revela que quanto mais alto o posto no Poder Judiciário, mais difícil é o caminho das mulheres para alcançá-lo, reforçando, mais uma vez, a lógica da divisão sexual do trabalho. Outrossim, o ponto mais crítico observado nesse diagnóstico é a ínfima participação das mulheres negras em todas as instâncias da Justiça, o que reforça que as desvantagens de gênero e raça atualmente são barreiras quase intransponíveis para mulheres ocuparem espaços nesse poder.

3.3 Formas de ingresso e ascensão no Judiciário Brasileiro

3.3.1 Ingresso na Magistratura de Carreira

Consoante o disciplinado pela Constituição Federal e LOMAN, o ingresso na magistratura pode se dar de duas formas: para a chamada magistratura de carreira, nos termos do art. 78 da LOMAN, por meio de concurso público de provas e títulos, observando-se a ordem de classificação, com a participação da OAB em todas as etapas, exigindo-se do candidato título de bacharel em direito e 3 anos de atividade jurídica (art. 93, I, da Constituição Federal); ou para os cargos de ministros dos Tribunais Superiores e para 1/5 das vagas de desembargadores dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, dos TRFs, dos TRTs por indicação de certas autoridades, conforme os critérios definidos na Constituição Federal que destrincharemos a seguir.

O concurso para ingressar na magistratura de carreira é disciplinado pela Resolução CNJ n. 75 de 12/5/2009. Nos termos do art. 5º da referida resolução, o processo seletivo é composto de cinco etapas: primeira etapa - uma prova objetiva;

segunda etapa - uma prova escrita; terceira etapa – sindicância da vida pregressa e investigação social, exame físico e mental e exame psicotécnico; quarta etapa – prova oral; e quinta etapa – avaliação de títulos.

Como se nota, a primeira, segunda e quinta etapas possuem avaliações de caráter objetivo, em que não há margem para aplicação de critérios diferenciados para os candidatos. Na primeira e segunda etapas, os candidatos são submetidos às mesmas perguntas, inicialmente de múltipla escolha e posteriormente dissertativas, sem qualquer identificação. Já na quinta etapa, a avaliação de títulos segue um critério de pontuação estritamente objetivo, nos termos do 67 da Resolução CNJ n. 75. Por outro lado, na quarta etapa, que consiste em prova oral, não há qualquer garantia de que todos os candidatos serão submetidos às mesmas perguntas, já que cabe à Comissão Examinadora, a seu critério, agrupar os temas e disciplinas previstos no edital para efeito de sorteio das arguições.

Cabe, ainda, à Comissão Examinadora, nos termos do art. 65, §3º, da referida resolução, avaliar o domínio do conhecimento jurídico, a adequação da linguagem, a articulação do raciocínio, a capacidade de argumentação e o uso correto do vernáculo. Nota-se, portanto, que nessa etapa “preferências e preconceitos pessoais podem influenciar o grau de dificuldade dos questionamentos impostos a cada candidato, assim como o rigor na correção das respostas por eles conferidas” (França, 2020, p. 51). Outrossim, a sindicância da vida pregressa e a investigação social, prevista na terceira etapa, possibilitam um grande subjetivismo do avaliador a respeito do comportamento social do candidato e, por consequência, dão margem para que estereótipos de gênero concorram nesse julgamento.

Por outro viés, observa-se que o concurso de ingresso é processo complexo, de modo que, para sua efetivação, o Tribunal responsável forma uma Comissão de Concurso, composta por integrantes da carreira, que tem a responsabilidade de organizar cada uma das etapas acima citadas, podendo, ainda, designar uma Comissão Examinadora para a aplicação das provas escritas e orais (art. 19 da Resolução n. 75 do CNJ). As funções atribuídas à Comissão de Concurso e à Comissão Examinadora são, portanto, essenciais para o funcionamento regular do certame com igualdade para todos os candidatos (CNJ, 2009).

Considerando tal relevância, o CNJ mapeou, por meio de levantamento de dados junto a todos os Tribunais do país, a representatividade por gênero das Comissões de Concurso – chamadas de Comissão Organizadora no relatório - e

Comissões Examinadoras – chamadas de Bancas Examinadoras. O resultado do levantamento demonstrou a prevalência de homens nessas comissões, indicando que a pouca diversidade pode ser um dos fatores que acarretam os resultados de baixa representatividade feminina (CNJ, 2020).

A pesquisa levantou dados de concursos de ingresso realizados em 1988 (ano da promulgação da Constituição Democrática) e no período de 2010 a 2020. Nos concursos realizados para ingresso na Justiça Estadual, Federal, do Trabalho e Militar em conjunto, em 1988, a participação feminina foi de 8,2% nas Comissões de Concurso e de 10,8% nas Bancas Examinadoras, enquanto no interregno de 10 anos acima mencionado os percentuais foram de médias de 22,6% e 20,6% respectivamente (CNJ, 2020).

Destrinchando os dados para cada um dos seguimentos da Justiça temos a seguinte representação nas Comissões Organizadoras e Bancas Examinadoras respectivamente: na Justiça Estadual, no primeiro concurso após a Constituição de 1988, 3% e 3,1%, enquanto no período de 10 anos as médias foram de 19,3% e 19%; na Justiça Federal, no primeiro concurso após a Constituição de 1988, 11,4% e 7,9%, enquanto no período de 10 anos as médias foram de 15,6% e 13,1%; na Justiça do Trabalho, no primeiro concurso após a Constituição de 1988, 14,9% e 16,1%, enquanto no período de 10 anos as médias foram de 33,7% e 25,8%; e na Justiça Militar não houve a participação de mulheres em seus concursos (CNJ, 2020).

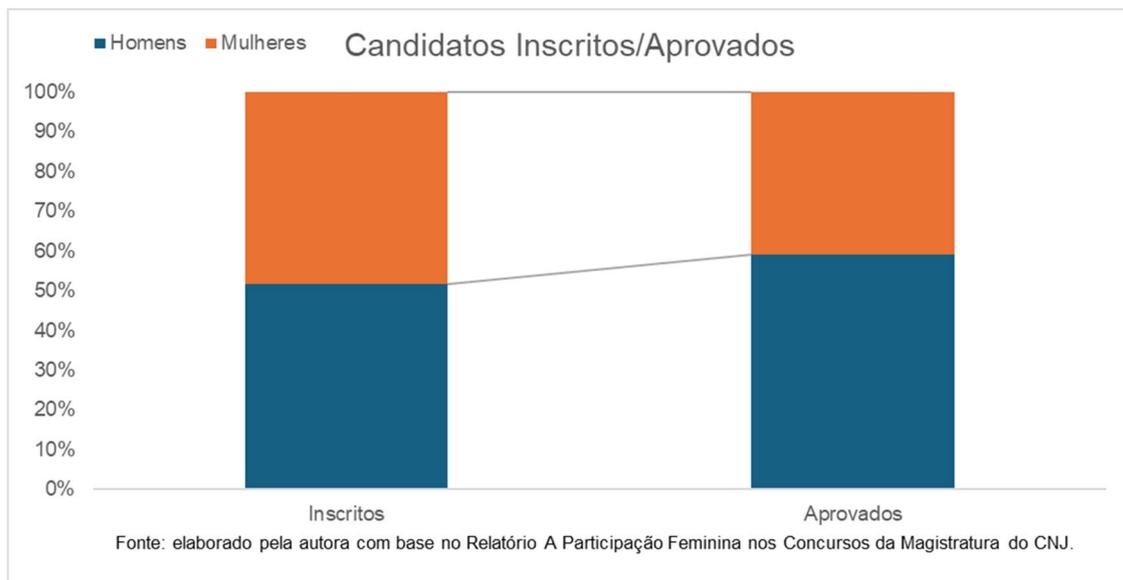
A pesquisa destaca, ainda, que a análise individualizada dos Tribunais Estaduais indica não haver uniformidade na representação feminina nas Comissões e Bancas, coexistindo, por exemplo, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro com 48,8% de participação feminina, e os Tribunais de Justiça de Roraima, Paraíba, Espírito Santo e Amapá com representação 100% masculina, no período de 10 anos. Na Justiça Federal também não há qualquer regularidade, havendo anos em que as Comissões e Bancas foram compostas somente por homens (2014 e 2017) e, ressalvado o TRF da 3ª Região – média de 41,2% –, a média da representação feminina foi de no máximo 25% durante o período do levantamento. Na Justiça do Trabalho, por sua vez, embora exista certa constância de participação feminina em patamares acima de 20% ao longo no período, há TRTs (Paraná, Campinas, Piauí e Mato Grosso do Sul) que se destacam negativamente por apresentarem percentuais de 8,3% a 16,7% nas Comissões Organizadoras (CNJ, 2020).

Outro ponto a ser ressaltado é que, considerando a possibilidade de ser indicado como membro suplente ou titular das Comissões Organizadoras e Bancas Examinadoras, a maioria das mulheres se encontra entre as suplentes, salvo no que diz respeito às Comissões estaduais. Ademais, dentre os membros indicados pela OAB e Instituições de Ensino Superior, o percentual de mulheres no período de 10 anos ficou abaixo de 30% (CNJ, 2020).

A baixa presença feminina nas Comissões Organizadoras e Bancas Examinadoras revela, portanto, que também no espaço em que há grande poder decisório sobre a seleção de novos membros da magistratura, a desigualdade de gênero se faz presente. Outrossim, em que pese a pesquisa do CNJ concluir não ser possível estabelecer uma influência direta da quantidade de mulheres nesses órgãos no número de aprovadas, evidencia-se que a equidade nessa seara ainda está longe de ser alcançada (CNJ, 2020).

No Gráfico 19, elaborado com base nos dados do referido relatório, observa-se que o volume de mulheres inscritas nos concursos de ingresso na magistratura, no período de 2009 a 2017, é quase paritário com relação ao volume de homens. O volume de aprovação masculina, no entanto, é um pouco superior ao de mulheres.

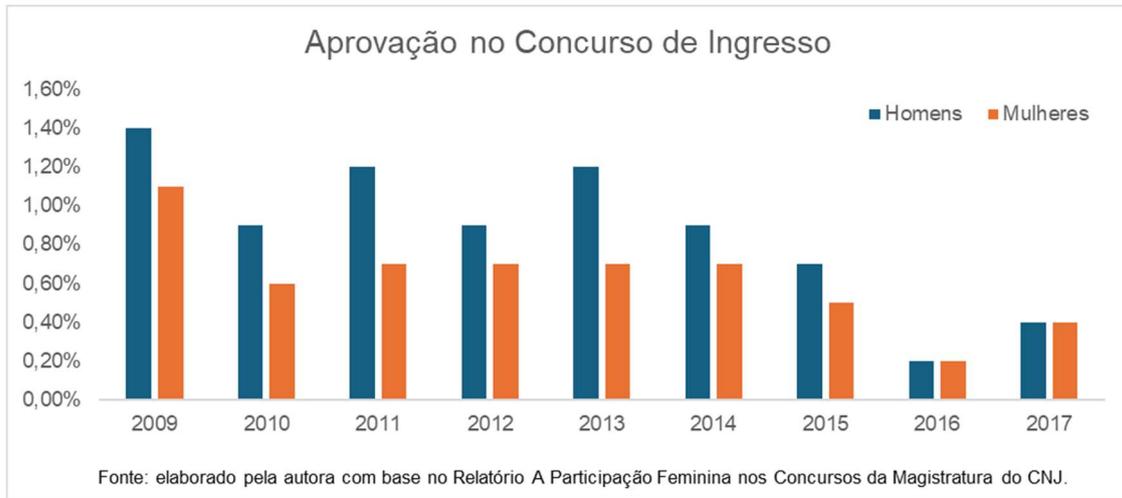
Gráfico 19 – Candidatos inscritos/aprovados



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2020).

O Gráfico 20, por sua vez, indica uma diferença contínua no volume de aprovados do sexo masculino e feminino, que se altera nos dois últimos anos para paridade de aprovação entre os dois grupos.

Gráfico 20 – Aprovação no concurso de ingresso



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do CNJ (2020).

De se observar que não foi possível a obtenção de dados mais atualizados sobre a participação feminina em concursos mais recentes, a fim de confirmar a tendência de paridade na aprovação, considerando a inexistência de informações consolidadas de todos os concursos, conforme informação do Conselho Nacional de Justiça, obtida por meio de pedido de informação baseado na Lei de Acesso à Informação.

3.3.2 Promoção na Magistratura de Carreira

Nos termos do art. 93, II e III, da Constituição Federal, a promoção dos magistrados de carreira, de entrância para entrância e para o segundo grau de jurisdição se dá pelos critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente. Considerando que a promoção de entrância se dá com manutenção do grau de jurisdição e que não há hierarquia entre elas, tratando-se mais de uma divisão quanto ao porte das comarcas, nos ateremos ao regramento da promoção para o segundo grau de jurisdição, a qual implica em movimentação hierárquica do magistrado.

Quanto à promoção por antiguidade, não há dúvida, o critério é puramente objetivo. Já no que se refere ao merecimento, a Carta Política consigna apenas que: a aferição do merecimento se dará conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento. Embora a própria Constituição mencione que os critérios são objetivos, por muito tempo não

houve regramento uniforme e nacional a respeito da forma de aferição desses critérios, deixando a cargo de cada um dos Tribunais a definição dessas métricas. A ausência dessa normatização sempre foi objeto de críticas por dar ampla margem para incidência de subjetivismos na escolha dos promovidos.

Em 2005, o CNJ passou a regular a matéria por meio da Resolução CNJ n. 6 (CNJ, 2005), a qual basicamente designava um prazo para que os Tribunais editassem atos administrativos disciplinando os referidos critérios. Dada a ineficiência da determinação, o próprio CNJ passou a disciplinar a questão com a edição da Resolução CNJ n. 106, de 6 de abril de 2010 (CNJ, 2010), a qual se encontra em vigência até os dias atuais, com alterações.

Consoante o art. 1º da referida resolução, as promoções por merecimento de magistrados em 1º grau e o acesso para o 2º grau serão realizadas em sessão pública, em votação nominal, aberta e fundamentada. O art. 3º dispõe sobre os pré-requisitos para concorrer à promoção, sendo eles: (i) contar o juiz com no mínimo 2 anos de efetivo exercício, devidamente comprovados, no cargo ou entrância; (ii) figurar na primeira quinta parte da lista de antiguidade aprovada pelo respectivo Tribunal; (iii) não retenção injustificada de autos além do prazo legal; e (iv) não haver o juiz sido punido, nos últimos doze meses, em processo disciplinar, com pena igual ou superior à de censura.

O instrumento normativo também determina em seu art. 4º que os membros votantes do Tribunal devem declarar os fundamentos de sua escolha, mencionando de forma específica os critérios utilizados relativos à: (i) desempenho (aspecto qualitativo da prestação jurisdicional); (ii) produtividade (aspecto quantitativo da prestação jurisdicional); (iii) presteza no exercício das funções; e (iv) aperfeiçoamento técnico. Não obstante, a norma ainda detalha o que deve ser considerado em cada um desses aspectos, tratando a questão com maior especificidade, como se nota dos dispositivos abaixo colacionados:

Art. 5º Na avaliação da qualidade das decisões proferidas serão levados em consideração: a) a redação; b) a clareza; c) a objetividade; d) a pertinência de doutrina e jurisprudência, quando citadas; e) o respeito às súmulas do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores.

Art. 6º Na avaliação da produtividade serão considerados os atos praticados pelo magistrado no exercício profissional, levando-se em conta os seguintes parâmetros: I - Estrutura de trabalho, tais como: a) compartilhamento das atividades na unidade jurisdicional com outro magistrado (titular, substituto ou auxiliar); b) acervo e fluxo processual existente na unidade jurisdicional; c) cumulação de atividades; d) competência e tipo do juízo; e) estrutura de

funcionamento da vara (recursos humanos, tecnologia, instalações físicas, recursos materiais); f) força de trabalho à disposição do magistrado (assessores, servidores e estagiários). (incluído pela Resolução n. 426, de 8.10.2021) II - Volume de produção, mensurado pelo: [...]

[...] a) número de audiências realizadas; b) número de conciliações realizadas; c) número de decisões interlocutórias proferidas; d) número de sentenças proferidas, por classe processual e com priorização dos processos mais antigos; e) número de acórdãos e decisões proferidas em substituição ou auxílio no 2º grau, bem como em Turmas Recursais dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais; f) o tempo médio do processo na Vara; g) número de sentenças homologatórias de transação; e (incluído pela Resolução n. 426, de 8.10.2021) h) número de sentenças sem resolução de mérito proferidas. (incluído pela Resolução n. 426, de 8.10.2021). [...]

Art. 7º A prestação deve ser avaliada nos seguintes aspectos: I - dedicação, definida a partir de ações como: a) assiduidade ao expediente forense; b) pontualidade nas audiências e sessões; c) gerência administrativa; d) atuação em unidade jurisdicional definida previamente pelo Tribunal como de difícil provimento; e) participação efetiva em mutirões, em justiça itinerante e em outras iniciativas institucionais; f) residência e permanência na comarca; g) inspeção em serventias judiciais e extrajudiciais e em estabelecimentos prisionais e de internamento de proteção de menores sob sua jurisdição; h) medidas efetivas de incentivo à conciliação em qualquer fase do processo; i) inovações procedimentais e tecnológicas para incremento da prestação jurisdicional; j) publicações, projetos, estudos e procedimentos que tenham contribuído para a organização e a melhoria dos serviços do Poder Judiciário; k) alinhamento com as metas do Poder Judiciário, traçadas sob a coordenação do Conselho Nacional de Justiça. II - celeridade na prestação jurisdicional, considerando-se: a) a observância dos prazos processuais, computando-se o número de processos com prazo vencido e os atrasos injustificáveis; b) o tempo médio para a prática de atos; c) o tempo médio de duração do processo na vara, desde a distribuição até a sentença; d) o tempo médio de duração do processo na vara, desde a sentença até o arquivamento definitivo, desconsiderando-se, nesse caso, o tempo que o processo esteve em grau de recurso ou suspenso; e) número de sentenças líquidas prolatadas em processos submetidos ao rito sumário e sumaríssimo e de sentenças prolatadas em audiências. [...]

Art. 8º Na avaliação do aperfeiçoamento técnico serão considerados: I – a frequência e o aproveitamento em cursos oficiais realizados ou credenciados pelas Escolas Nacionais ou, consoante regulamentação elaborada por estas, em ações outras educacionais, ainda que não realizadas ou credenciadas pelas Escolas Nacionais respectivas, considerados os cursos e eventos oferecidos em igualdade a todos os magistrados pelos tribunais e conselhos do Poder Judiciário, pelas escolas dos tribunais, diretamente ou mediante convênio. (redação dada pela Resolução n. 426, de 8.10.2021) II - os diplomas, títulos ou certificados de conclusão de cursos jurídicos ou de áreas afins e relacionados com as competências profissionais da magistratura, realizados após o ingresso na carreira. III - ministração de aulas em palestras e cursos promovidos pelos Tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário, pelas Escolas da Magistratura ou pelas instituições de ensino conveniadas ao Poder Judiciário. (CNJ, 2010).

Em que pese o avanço na determinação dos critérios de forma mais objetiva, a resolução prevê em seu art. 11 que, na avaliação dos votantes, será utilizado um sistema de pontuação para cada um dos critérios acima mencionados, de escolha livre e fundamentada, devendo ser observada a seguinte pontuação máxima: (i) desempenho – 20 pontos; (ii) produtividade – 30 pontos; (iii) prestação – 25 pontos; e

(iv) aperfeiçoamento técnico – 25 pontos. Ou seja, ainda que a determinação dos pontos deva ser fundamentada, há espaço para incidência de elementos subjetivos e políticos na avaliação, de onde podem emergir preferências pessoais e preconceitos associados ao gênero. Tanto é assim que, após a edição da resolução, diversas promoções por merecimento foram anuladas pelo CNJ por violação ao uso de critérios objetivos, à transparência e à fundamentação das decisões, conforme levantamento realizado na pesquisa de Míriam França (2020).

A ratificar tal assertiva, fazemos referência, ademais, à ampla pesquisa realizada pela ENFAM a respeito do perfil das magistradas brasileiras. A pesquisa submeteu um formulário de 103 questões ao corpo de magistradas brasileiras, que poderia ser respondido por juízas, desembargadoras e ministras, da ativa ou aposentadas, sendo que um dos blocos de perguntas se relaciona à participação feminina na carreira da magistratura.

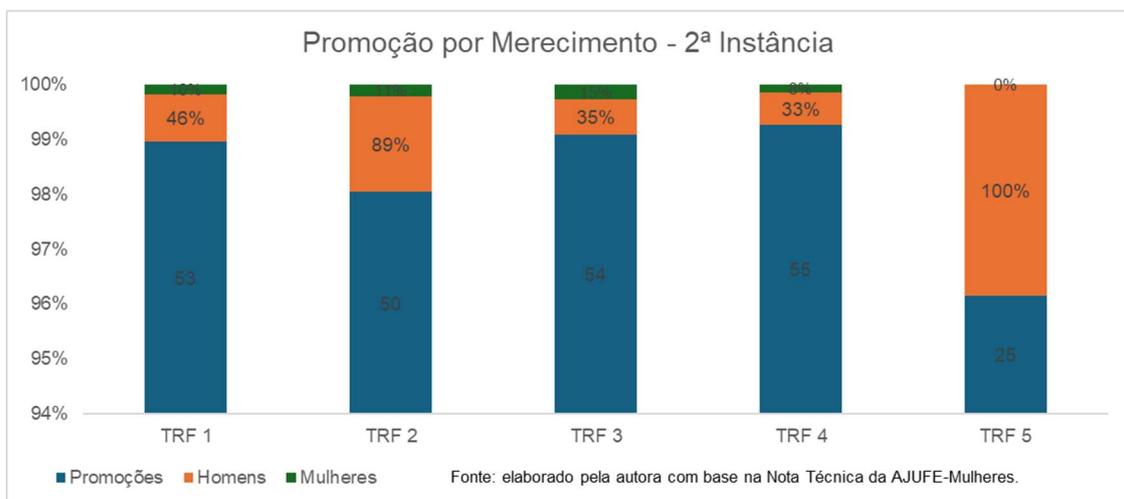
No referido bloco, foi perguntado às magistradas “a que você atribui o número reduzido de magistradas nos Tribunais Superiores e 2º grau, e a menor representação feminina nos cargos de assessoramento e direção nos Tribunais brasileiros?”, seguida de algumas hipóteses a serem escolhidas na resposta. A hipótese que contou com o maior percentual de concordância das respondentes (84,1%) foi a de que, “por serem menos nomeadas para cargos de direção e assessoramento, as mulheres têm menos oportunidades de demonstrar que também podem produzir e administrar com capacidade e competência”. Outra hipótese com grande adesão (82,5%) foi no sentido de que “homens conseguem ter mais projeção porque são mais nomeados para cargos de direção e assessoramento”. Houve, ainda, alto índice de concordância com a assertiva: “o acúmulo de funções profissionais e familiares leva as mulheres a comparecerem menos a eventos institucionais e, com isso, têm menos oportunidades de socialização nesses ambientes e têm menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens”. Por outro lado, a hipótese que contou com menor índice de concordância (43,3%) foi a de que “menos mulheres se candidatam nos editais de acesso ao Tribunal” (ENFAM, 2023, p. 116).

Como se nota, a percepção das magistradas é de que a reduzida participação feminina nas instâncias superiores e órgãos diretivos se deve muito menos por uma escolha pessoal e mais pela ausência de oportunidades, reduzidas pela existência de privilégios implícitos ancorados no gênero, e corrobora com a afirmação feita em tópico antecedente deste trabalho de que há uma nítida desproporção entre o número

de magistradas em primeiro grau de jurisdição e o número de desembargadoras/ministras que não se resolve unicamente com a passagem do tempo.

A corroborar tal percepção, destacamos no Gráfico 21 a proporção de homens e mulheres promovidos para segunda instância do Poder Judiciário da Justiça Federal, com base no critério do merecimento, a partir de levantamento realizado pela AJUFE Mulheres (2019).

Gráfico 21 – Promoção por merecimento - 2ª Instância



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da AJUFE (2019).

Como se observa, o volume de homens promovidos para segunda instância pelo critério de merecimento é muito superior ao de mulheres, ela representa, no máximo, 15%. De se destacar, ainda, que o TRF da 5ª Região não promoveu nenhuma magistrada para o cargo de desembargadora no período do levantamento.

Nesse sentido, a ascensão hierárquica das magistradas, ao que parece, também é obstaculizada pelo chamado “teto de vidro” ou “glass ceiling”, expressão utilizada em estudos feministas para designar as barreiras invisíveis que impedem o avanço de mulheres qualificadas em sua carreira profissional, notadamente em cargos de maior hierarquia. Sánchez-Apellániz, aponta três tipos de barreiras inerentes ao teto de vidro, são elas: (i) barreiras internas relacionadas com a identidade de gênero – desde o nascimento se produz um processo de socialização diferenciado e vinculado ao gênero por diversos meios (família, escola, meios de comunicação), que é retroalimentado pela educação de crianças e jovens com base em papéis designados pelo gênero, o que acarreta atitudes socialmente discriminatórias com a

mulher; (ii) barreiras externas vinculadas à cultura organizacional e à existência de estereótipos de gênero – tem como consequência a distinção de funções e atividades diferenciadas em razão do gênero fazendo com que uma visão androcêntrica prevaleça nas organizações e atuem contra o desenvolvimento da mulher nelas; e (iii) barreiras derivadas de seu modelo familiar – a necessidade de conciliar a carreira profissional com as responsabilidades domésticas, distribuídas de forma desequilibrada, constituem impedimento para que a mulher desempenhe funções que requerem horários mais instáveis e mobilidade em termos geográficos (Gómez-Bahillo; Elboj-Saso; Marcén-Muñío, 2016).

Não por outra razão, em movimento hodierno, o CNJ editou a Resolução n. 525/2023, a qual alterou o art. 1º da Resolução n. 106/2010 para instituir a obrigatoriedade de editais exclusivos para candidaturas femininas, a fim de aumentar o acesso de magistradas à segunda instância de forma objetiva. Dada a importância da medida, tratando-se de verdadeiro marco nas políticas públicas para promoção da igualdade de gênero no país, abordaremos a resolução com maior detalhamento no próximo capítulo.

3.3.3 Acesso aos Tribunais via Quinto Constitucional, indicação para Ministros dos Tribunais Superiores e do STF, e para Conselheiro do CNJ

No que se refere às vagas reservadas ao quinto constitucional nos Tribunais Estaduais, TRFs e TRTs, dispõem os arts. 94 e 115, I, da Carta Magna que deverão ser ocupadas por membros do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e por advogados de notório saber jurídico e reputação ilibada, com mais de dez anos de atividade profissional, indicados em lista sêxtupla por seus órgãos de representação. Dispõem, ainda, que, recebidas as indicações, o Tribunal correspondente formará lista tríplex e a enviará ao Poder Executivo, que escolherá um dos indicados para nomeação.

Como se observa, afóra o tempo de exercício da carreira, os demais requisitos são fórmulas abertas em que há grande discricionariedade tanto para a formação da lista sêxtupla, como para a formação da lista tríplex. A OAB, por meio do Provimento n. 102/2004, prevê mais alguns requisitos para inscrição à vaga, como idade mínima e máxima e a possibilidade de que seja feita a arguição dos candidatos a respeito de temas da advocacia (OAB, 2004). A escolha, no entanto, independe de qualquer

fundamentação. Quanto às listas formadas pelo Ministério Público, há apenas uma recomendação a respeito da necessidade de licença prévia dos membros dos Conselhos Superiores dos Ministérios Públicos Estaduais, quando figurarem como candidatos em processo de elaboração da lista sêxtupla destinada à indicação de membros da instituição ao preenchimento do quinto constitucional (Conselho Nacional do Ministério Público, 2007). De se notar, ainda, que a escolha pelo chefe do Poder Executivo independe da exposição de motivos.

Quanto aos Tribunais Superiores, somente a Constituição Federal apresenta as regras de indicação, nomeação e origem da vaga. Os requisitos, em essência, se referem à idade, à reputação e ao notório saber jurídico. A depender da origem da vaga, os Tribunais Federais, Estaduais Eleitorais e do Trabalho, bem como a OAB e o Ministério Público correspondente, enviam listas tríplices de candidatos, cabendo ao Presidente da República indicar um deles. Posteriormente, o indicado é sabatinado no Senado Federal e aprovado pela maioria absoluta dos membros da casa (arts. 104, 111, 119 e 123 da Constituição Federal).

No que tange ao STF, a mais importante Corte do país, a Constituição Federal determina como requisitos para nomeação de Ministro a idade, entre 35 e 70 anos, o notável saber jurídico e a reputação ilibada. Nessa Corte, não há o filtro de indicação de outros órgãos, a escolha é livre do Presidente da República, que deve submeter o indicado à aprovação do Senado Federal (art. 102 da Constituição Federal).

Finalmente, o CNJ é formado por quinze membros, com mandato de dois anos, selecionados por Tribunais de todos os ramos da Justiça, bem como por outros órgãos essenciais ao seu funcionamento, como o Ministério Público e a OAB. O CNJ é composto, ainda, por cidadãos indicados pelo Senado Federal e Câmara dos Deputados. Ressalvado o Presidente do STF, todos os membros são nomeados pelo Presidente da República, mediante aprovação do Senado Federal.

Com efeito, evidencia-se que as nomeações de ministros e conselheiros das Cortes Superiores e do CNJ são desvinculadas da carreira da magistratura e dependem da influência política do postulante junto aos responsáveis pela elaboração das listas de candidatos e nomeações. Como destacado por Fernando Capano e Glauco Leite (2017):

O sistema atual, em que os cargos de ministros do Supremo Tribunal Federal e parte dos cargos das demais Cortes Superiores são ocupados por meio de livre indicação, demanda atuação política por parte daqueles que aspiram a ascensão aos cargos. A escolha pressupõe a aproximação dos candidatos, muitas vezes fazendo campanha junto àqueles que podem auxiliar nas nomeações, especialmente de pessoas próximas à Presidência da República. (Capano; Leite, 2017, p. 167).

Dessa forma, considerando que as mulheres acabam por ter menos acesso aos espaços em que as conexões políticas são realizadas, em razão do maior tempo dispensado com os cuidados domésticos, como mencionado no primeiro capítulo, é possível concluir que a possibilidade de uma mulher obter a influência política necessária para nomeação nos cargos de cúpula é reduzida e acaba por contribuir para a baixa representatividade feminina nos Tribunais de cúpula.

4 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O AUMENTO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO JUDICIÁRIO

Identificada a atual situação da participação feminina no Poder Judiciário do Brasil, bem como as possíveis causas da sub-representação feminina neste poder, buscaremos sistematizar neste capítulo as políticas públicas que tenham como objetivo a redução desse desequilíbrio, partindo do exame dos compromissos internacionais assumidos para o alcance dessa meta pelo país. Por conseguinte, considerando o papel determinante do Estado na redução da desigualdade, pretende-se apresentar o conceito de política pública, já que se trata do instrumento pelo qual é possível dar concretude à igualdade substancial entre homens e mulheres. Por fim, pretende-se descrever cada uma das políticas públicas implementadas pelo Brasil no que se refere à promoção da igualdade de gênero no Poder Judiciário, a fim de fornecer uma ampla visão do que se tem realizado em nível institucional para alcançar a paridade nesse importante poder do Estado.

4.1 Compromissos Internacionais

Como foi possível observar no primeiro capítulo, historicamente, o feminismo se apoiou nos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil para impulsionar as pautas do movimento e obter retorno das instituições governamentais quanto os direitos das mulheres. O fato de o país assumir um compromisso no cenário internacional é utilizado como argumento para reforçar diante do público interno e de autoridades a necessidade de ação estatal a respeito de determinados temas e ainda possibilita, em caso de omissão, que o país seja compelido a agir concretamente quando denunciado nos organismos internacionais apropriados. Inclusive, a aprovação de diversas políticas públicas visando a proteção e garantia dos direitos das mulheres tiveram como pano de fundo condenações do Estado brasileiro em organismos internacionais. Podemos citar como exemplo a Lei Maria da Penha, importante norma direcionada ao combate da violência doméstica, que decorreu da condenação do país pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos da

Organização dos Estados Americanos por omissão, negligência e tolerância em relação a crimes praticados contra os direitos humanos das mulheres¹.

Nesse sentido, importante frisar que a própria Constituição Federal, em seu art. 5º, §3º, confere status de norma constitucional aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, aprovados pelo Congresso Nacional com quórum de emenda constitucional (Brasil, 1988). Portanto, os compromissos internacionais são importantes instrumentos para pressionar as autoridades públicas no sentido do agir. Ademais, também constituem instrumentos norteadores de políticas públicas para igualdade de gênero, porquanto, a par de prever os direitos em si, possuem mecanismos de diagnóstico e recomendação de ações como veremos a seguir.

No que se refere ao enfrentamento da desigualdade de gênero no plano internacional, destacam-se, inicialmente, as Conferências Mundiais sobre a Mulher, promovida pela ONU nos anos de 1975, 1980, 1985 e 1995. As conferências tinham como tema central de debate a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social e contaram com a participação de delegações de todo o globo. A última delas (IV Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim) definiu o conceito de gênero, bem como a necessidade de empoderamento das mulheres e de transversalidade das políticas públicas com a perspectiva de gênero. Ademais, estabeleceu uma grande plataforma de ação a ser adotada pelos Estados participantes para melhorar os direitos das mulheres, a partir de eixos de preocupação bem definidos, como já mencionamos no primeiro tópico deste trabalho. Essa plataforma é revista de tempos em tempos, com vistas a verificação dos avanços e identificação das áreas que merecem maior atenção dos Estados (ONU Mulheres Brasil, 2024).

Outro instrumento de grande relevância é a CEDAW, já mencionada algumas vezes neste trabalho. A CEDAW foi ratificada pelo Estado brasileiro em 1984, porém a adesão ao Protocolo Adicional à Convenção se deu somente em 2002. A convenção exorta os Estados Partes a condenarem a discriminação contra a mulher em todas as suas formas e a seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política

¹ A condenação teve como pano de fundo o caso de Maria da Penha Maia Fernandes, uma brasileira que sofreu inúmeras agressões por seu marido, incluindo duas tentativas de homicídio, chegando a ficar paraplégica na última delas. Após o evento traumático, a vítima iniciou sua busca pela punição do agressor por meio de processo judicial criminal. O processo tramitou por 19 anos e, apesar da condenação do agressor em dois julgamentos, sua pena nunca foi cumprida (Consultor Jurídico, 2021).

destinada a eliminar a discriminação contra a mulher. Para alcançar tal objetivo, a CEDAW exige compromissos específicos dos Estados Partes, dentre os quais destacamos o previsto em seu art. 7º, a saber: necessidade de tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do país e, em particular, garantir, em igualdade de condições com os homens, o direito a participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais.

Além disso, a CEDAW consigna em seu art. 4º que 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, observando que essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados. Como se nota, a adoção de políticas que, em alguma medida, implementem diferenciação no tratamento de homens e mulheres, é incentivado no plano internacional, tendo em vista que são essenciais para o alcance da igualdade.

A CEDAW previu, ainda, a criação do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (Comitê CEDAW), com a finalidade de examinar os progressos alcançados na aplicação da convenção em cada um dos Estados-Partes. O Comitê tem sido de grande importância no monitoramento da evolução dos direitos das mulheres nos países que ratificaram a convenção, expedindo diversas recomendações para direcionar a ação dos Estados. Dentre as recomendações gerais, destacamos a de número 33 de 2015, que tratou especificamente do direito acesso da mulher a justiça. Segundo a recomendação:

O direito de acesso à justiça para as mulheres é essencial à realização de todos os direitos protegidos em virtude da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. É um elemento fundamental do Estado de Direito e da boa governança, junto com a independência, imparcialidade, integridade e credibilidade da judicatura, a luta contra a impunidade e corrupção, e a participação igualitária das mulheres no judiciário e em outros mecanismos de aplicação da lei. (Comitê Sobre a Eliminação da Discriminação, 2015, p. 3).

Como se nota, a recomendação expressamente prevê que a participação igualitária da mulher no Judiciário é elemento fundamental do Estado de Direito. Ademais, no item 15, *f*, recomenda aos Estados-Partes que:

Enfrentem e removam as barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis dos sistemas judiciais e quase judiciais, e de serviços relacionados com a justiça. Adotem medidas, incluindo medidas especiais temporárias, para garantir que as mulheres estejam igualmente representadas no judiciário e em outros mecanismos de aplicação da lei, como magistradas, juízas, promotoras, defensoras públicas, advogadas, administradoras, mediadoras, agentes policiais, funcionárias judiciais e da justiça penal e peritas, bem como em outras capacidades profissionais. (Comitê Sobre a Eliminação da Discriminação, 2015, p. 7).

Com efeito, o principal organismo internacional já identificava a baixa representatividade feminina no Poder Judiciário como um problema de suma relevância a ser enfrentado pelos Estados-Partes desde 2015, o que denota a lentidão das ações adotadas pelo Brasil como verificaremos no tópico subsequente.

Ainda no âmbito das Nações Unidas, o Brasil se comprometeu com a Agenda de Desenvolvimento Sustentável de 2030. Essa agenda traça objetivos a serem alcançados pelo Brasil até o ano de 2030 que se relacionam com os principais desafios de desenvolvimento enfrentados pelas pessoas do país. No âmbito da equidade de gênero (Objetivo 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar as mulheres e meninas), dentre as diversas metas, destaca-se a 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 (ONU, 2024).

Observa-se que as Nações Unidas possuem um enfoque referenciado pela paridade no que diz respeito ao eixo de atuação relacionado ao gênero. Tal enfoque iniciou-se em 1992 com a Declaração de Atenas. Em âmbito regional, o Consenso de Quito, resultado da 10ª Conferência Regional sobre as Mulheres na América Latina e no Caribe, ocorrida em 2007, define a paridade como um dos propulsores da democracia. Reafirmando o compromisso da ONU com a paridade, a Estratégia de Montevideu para a Implementação da Agenda Regional de Gênero no âmbito do Desenvolvimento Sustentável até 2030 foi aprovada pelos Estados-membros da Comissão Econômica para América Latina, na XIII Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, nela foi definido que:

Para alcançar a igualdade de gênero em 2030, é imprescindível avançar em dois processos inter-relacionados: o aprofundamento e a qualificação das democracias e a democratização dos regimes políticos, socioeconômicos e culturais. Ambos têm como condição obter a paridade na distribuição do poder. Portanto, a democracia paritária como critério (quantitativo e qualitativo) constitui um pilar central para gerar as condições para o exercício pleno dos direitos humanos e a cidadania das mulheres (ONU, 2017).

Nesse contexto, a ONU publicou em 2020 o relatório do Projeto ATENEA – Mecanismo para aceleração da participação política das Mulheres na América Latina e no Caribe – especificamente sobre o Brasil. Trata-se de um instrumento desenvolvido para medir o exercício dos direitos políticos das mulheres latino-americanas e caribenhas e obter um quadro comparativo da situação dos países da América Latina e do Caribe em termos de democracia paritária. Além de sistematizar as informações dos países relativas à presença de mulheres nas diferentes áreas de atuação política, o instrumento também analisa como se dá o acesso de mulheres nos espaços de poder político e as condições para a sua manutenção, observando as nuances de cada país, bem como gera recomendações específicas e estratégicas de atuação para o avanço dos Estados na paridade de gênero (ONU, 2020).

A partir das análises realizadas, criou-se o Índice de Paridade Política (IPP), em que o Brasil ficou posicionado na 9ª colocação dentre os 11 países em que o projeto foi implementado, no período de 2014 a 2019, com IPP de 39,5. Para efeito de comparação, o México ficou em primeiro no ranking, com IPP de 66,2. Esse índice leva em consideração oito dimensões de análise e cada uma das dimensões se desdobra em indicadores, aos quais são conferidas pontuações. Dentre as dimensões analisadas, as que mais contribuíram para a baixíssima colocação do Brasil estão as seguintes: Dimensão 1 - compromissos nacionais com a igualdade na Constituição e no marco legal; Dimensão 6 – Poder Judiciário e Justiça Eleitoral (ONU, 2020).

No que se refere à Dimensão 1, o ATENEA observou que, embora a Constituição Federal tenha previsão de igualdade entre homens e mulheres no rol dos direitos fundamentais, não há o conceito de paridade como preceito constitucional. Ademais, não há uma lei de igualdade de gênero. Já no que se refere à Dimensão 6, foi destacada a baixa representação feminina no Poder Judiciário, sobretudo no STF. Indicou-se, ainda, a inexistência de lei que promova a presença de mulheres em posições superiores no Poder Judiciário (ONU, 2020).

Diante deste cenário, o ATENEA recomendou ações essenciais a serem implementadas pelo Estado brasileiro, a fim de alcançar a paridade, das quais destacamos as seguintes no que se refere à Dimensão 1:

- Impulsionar a produção de uma lei geral de igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens, que permita traduzir o marco constitucional da igualdade de direitos e deveres incluído na Constituição de 1988 e os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, como referência legal concreta e marco geral para a orientação de políticas públicas do Estado, evitando que dependam apenas da vontade política e do grau de adesão de governos específicos.
- Incorporar o princípio da paridade de gênero à Constituição (ONU, 2020).

Por outro lado, no que se refere à Dimensão 6, foram feitas as seguintes recomendações:

- Promover a criação de comitês de promoção da igualdade de gênero no Poder Judiciário, de forma transversal, em todos os seus níveis
- Criar Grupos de Trabalho para a promoção da igualdade de gênero e raça no Poder Judiciário, em todos os seus níveis, para localizar, identificar e combater a desigualdade de gênero, tanto no cotidiano das ações realizadas quanto na organização interna das próprias instituições. Eles poderiam ser a origem dos Comitês indicados anteriormente.
- Implementar regulamentação de paridade de gênero na ocupação dos cargos do Poder Judiciário (ONU, 2020).

Para efeito de comparação, nas dimensões acima mencionadas, o Brasil obteve uma pontuação de 20 e 21,7, respectivamente, de 100 possíveis. Por outra via, o México obteve 80 e 64,5 pontos, respectivamente (ONU, 2020). O México se destaca nessas dimensões justamente por incorporar em sua Constituição e na legislação infralegal o princípio da paridade de gênero (ONU, 2017).

Com efeito, considerando a abrangência da análise desenvolvida pelo ATENEA, é possível dar um peso relevante para o índice, o qual propiciou a identificação de diversas deficiências no sistema jurídico e político brasileiro que contribuem para a baixa representatividade feminina na liderança política em geral. Percebemos, ademais, que em termos de paridade de gênero, o Brasil está em posição muito abaixo de seus pares regionais. Dessa forma, o engajamento na implementação de políticas públicas para alcançar a paridade de gênero deve ser uma prioridade para o Estado brasileiro. Daí a relevância de se verificar como o Estado brasileiro tem respondido a essa demanda por meio de políticas públicas no âmbito do Poder Judiciário, como verificaremos a seguir.

4.2 Políticas de incentivo à participação feminina no Judiciário

Como esquadrihado no tópico anterior, o Brasil assumiu o compromisso de promover a equidade de gênero no plano internacional e é constantemente monitorado por organismos internacionais a respeito da evolução do país nesse tema. No plano interno, como muito bem destacado no ATENEA, o Brasil prevê no art. 5º, I, da Constituição Federal que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, entretanto, não inseriu a paridade de gênero como um princípio norteador do Estado brasileiro. Ainda que ausente previsão constitucional de tal princípio, é certo que o Brasil, enquanto Estado Democrático, tem o objetivo de construir uma sociedade igualitária, sem preconceito de raça ou **sexo**, como previsto no art. 3º, IV, da Carta Política, em todos os aspectos da vida do cidadão. Trata-se de um valor que se desdobra em diversos objetivos a serem perseguidos pelo Estado brasileiro e pela sociedade como um todo.

Anteriormente, já mencionamos que a igualdade não pode se reduzir a sua simples previsão constitucional ou legal em um Estado Democrático. A democracia substancial exige que o Estado concretize os direitos previstos na Carta Magna, sob pena de se reduzir a uma democracia meramente formal. A própria característica programática da Constituição brasileira impõe a busca pela efetivação dos direitos e garantias previstas. A transformação da forma em substância pressupõe, portanto, uma atuação positiva e coordenada do Estado em busca de concretizar os direitos desejados pelo constituinte. Nesse sentido, as políticas públicas são o instrumento pelo qual o Estado busca concretizar esses direitos. Mas, o que seria uma política pública?

Primeiramente, é necessário anotar que a confluência entre direito e política dificulta a teorização jurídica e a adoção de um conceito de política pública. De um lado, à política cabe identificar o problema que será objeto da política e incluí-lo em sua agenda, bem como pensar num modelo de atuação para atacá-lo e contemplar os interesses em questão de acordo com a distribuição do poder. De outro lado, cabe ao direito transformar esse propósito em atos normativos vinculativos, realizar a modelagem institucional necessária à implementação das políticas públicas, “conformando o conjunto institucional por meio do qual se opera a política e se realiza o plano de ação” (Bucci, 2006, p. 37).

A dificuldade se dá, ademais, pelo fato de que, embora sejam, na prática, atores essenciais na criação e implementação de políticas públicas, os juristas brasileiros pouco se debruçam sobre seu estudo e, quando o fazem, recorrem a recursos metodológicos não muito efetivos (Coutinho, 2013). Outra questão é que, conforme sublinha Leonardo Secchi (2013), não há consenso na literatura sobre alguns elementos relacionados ao tema, como a possibilidade ou não de políticas serem criadas por agentes privados, ou se apenas diretrizes estruturantes e não operacionais constituiriam políticas públicas.

Não obstante, trataremos dos conceitos apontados por Maria Paula Bucci (2006) e Leonardo Secchi (2013), os quais contemplam os aspectos mais importantes do que vem a ser política pública e que são suficientes para os fins deste trabalho. Segundo a primeira autora:

Política pública é o programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados – processo eleitoral, processo de planejamento, processo de governo, processo orçamentário, processo legislativo, processo administrativo, processo judicial – visando coordenar meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados.

Como tipo ideal, a política pública deve visar a realização de objetivos definidos, expressando a seleção de prioridades, a reserva de meios necessários à sua consecução e o intervalo de tempo em que se espera o atingimento de resultados. (Bucci, 2006, p. 39).

Leonardo Secchi (2013, p. 3), por sua vez, entende que “política pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público”, trata-se da compatibilização de objetivos e meios adequados para alcançá-los.

Nesse sentido, política pública pode ser traduzida como o arranjo institucional criado pelo Estado, que abrange o planejamento e os mecanismos de ação, visando à consecução de um objetivo previamente estabelecido. Tal arranjo deve conter metas bem definidas, bem como instrumentos eficazes para o alcance dessas metas, além de prever um mecanismo por meio do qual seja possível avaliar a efetividade da política e seu aprimoramento.

Com efeito, o problema público tratado neste trabalho é o da desigualdade de gênero *lato sensu* e a sub-representação feminina no Judiciário, mais especificamente. A equidade de gênero, como já citamos, é um vetor principiológico do Estado brasileiro, consoante o art. 5º da Constituição Federal, por conseguinte, todas as formas de discriminação devem ser repelidas pelo arcabouço normativo,

pelas instituições públicas e privadas e pela sociedade como um todo. Mas isso não é o bastante. Ao mesmo tempo, o Estado deve buscar a construção da igualdade por meio de ações concretas (políticas públicas) que sejam capazes de desconstruir a estrutura social e cultural discriminatória que submete mulheres a condições desiguais nos mais diversos setores da sociedade.

Nesse sentido, necessário ter em conta que a desigualdade de gênero é elemento estruturante da sociedade, razão pela qual o grande desafio do Estado e seus agentes é identificar as diversas dimensões da desigualdade de gênero (a exemplo, autonomia do corpo e sexualidade, divisão sexual do trabalho e violência doméstica) e pensar em políticas eficazes para a erradicação desse problema.

Consoante o mencionado no primeiro capítulo deste trabalho, em que pese a existência de conselhos regionais para tratar da condição da mulher anteriormente, apenas em 1985, com a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, por meio da Lei n. 7.353/1985 (Brasil, 1985), é que o Estado passou a tratar das questões relacionadas ao gênero feminino de forma mais uniforme e em âmbito nacional. A referida lei é regulamentada pelo Decreto n. 6.412/2008 (Brasil, 2008), dispendo atualmente em seu art. 1º que o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher tem a finalidade de formular e propor diretrizes para a ação governamental voltada à promoção dos direitos das mulheres, e atuar no controle social de políticas públicas de igualdade de gênero. A referida norma aponta, ainda, as seguintes competências do Conselho:

Art. 2º Ao CNDM compete:

- I - participar na elaboração de critérios e parâmetros para o estabelecimento e implementação de metas e prioridades que visem a assegurar as condições de igualdade às mulheres;
- II - apresentar sugestões para a elaboração do planejamento plurianual do Governo Federal, o estabelecimento de diretrizes orçamentárias e a alocação de recursos no Orçamento Anual da União, visando subsidiar decisões governamentais relativas à implementação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - PNPM;
- III - propor a adoção de mecanismos e instrumentos que assegurem a participação e o controle social sobre as políticas públicas para as mulheres;
- IV - acompanhar, analisar e apresentar sugestões em relação ao desenvolvimento de programas e ações governamentais e a execução de recursos públicos para eles autorizados, com vistas à implementação do PNPM;
- V - manifestar-se sobre o mérito de iniciativas legislativas que tenham implicações sobre os direitos das mulheres;
- VI - propor estratégias de ação visando ao acompanhamento, avaliação e fiscalização das políticas de igualdade para as mulheres, desenvolvidas em âmbito nacional, bem como a participação social no processo decisório relativo ao estabelecimento das diretrizes dessas políticas; [...]

[...] VII - apoiar a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República na articulação com outros órgãos da administração pública federal e os governos estaduais, municipais e do Distrito Federal; (Redação dada pelo Decreto nº 8.202, de 2014)

VIII - participar da organização das conferências nacionais de políticas públicas para as mulheres;

IX - articular-se com órgãos e entidades públicos e privados, visando incentivar e aperfeiçoar o relacionamento e o intercâmbio sistemático sobre a promoção dos direitos da mulher; e

X - articular-se com os movimentos de mulheres, conselhos estaduais e municipais dos direitos da mulher e outros conselhos setoriais, para ampliar a cooperação mútua e estabelecimento de estratégias comuns de implementação de ações para a igualdade e equidade de gênero e fortalecimento do processo de controle social. (Brasil, 2008).

Observa-se que o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher é o órgão do Poder Executivo Federal responsável pelo planejamento e formulação das políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos das mulheres em âmbito federal, bem como pela articulação com movimentos de mulheres e órgãos regionais para cooperação mútua na implementação dessas políticas. Sobre a atuação do Conselho Nacional e dos Conselhos Regionais na articulação de políticas públicas para mulheres, o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres assim destaca sua relevância:

Os Conselhos são instâncias da maior relevância na medida em que constituem espaços de controle social e de interlocução da sociedade civil organizada e de lideranças expressivas com os governos, via suas respectivas representações. Dedicam-se à formulação, monitoramento e avaliação de políticas públicas, uma vez que a implementação das políticas tende a recair sobre a estrutura própria de governo. Podem ser setoriais, referidos a políticas específicas, ou de direitos, voltados para determinados segmentos, a partir do reconhecimento de que enfrentam desigualdades e discriminações por razões históricas e culturais. Quanto à sua natureza, podem ser deliberativos, com poder de determinação, acompanhamento e fiscalização de políticas públicas, ou consultivos, em que dão sua contribuição nesse sentido, sem haver, entretanto, a obrigatoriedade de que seja observada (Brasil, 2008, p. 119).

Nesse contexto, o órgão é o principal articulador do Plano Nacional de Políticas para Mulheres (Brasil, 2004), que começou a ser elaborado em 2004, com a realização da I Conferência de Políticas para Mulheres, evento que tem justamente o objetivo de reunir Estado e sociedade civil para debater questões relacionadas aos direitos das mulheres e produzir subsídios para elaboração do plano de políticas públicas.

O Plano Nacional de Políticas Públicas constitui-se, portanto, como principal instrumento norteador para a execução de políticas públicas para mulheres no país, importando destacar a amplitude dos eixos em que ele pretende atuar, como autonomia da mulher, igualdade no mundo do trabalho e cidadania, educação

inclusiva e não sexista, saúde das mulheres, direitos sexuais e reprodutivos e enfrentamento à violência contra a mulher.

No entanto, somente a partir do II Plano Nacional de Políticas Públicas de 2007 (Brasil, 2008), aprovado como consequência da II Conferência de Políticas para Mulheres, promovida em 2007, é que se incluiu como eixo de preocupação e atuação do Poder Público a participação feminina nos espaços de poder e decisão. Quanto ao ponto, o documento destacou que:

Esta centralidade se justifica pela necessidade e importância desta participação como ação transformadora das estruturas de poder e das instituições, e também da cultura e das mentalidades, gerando novas relações sociais. No que se refere às mulheres, esta participação torna-se ainda mais fundamental pela situação desigual e discriminatória que vivenciam, sendo essencial para a elaboração das leis e para a implementação de políticas públicas que promovam a igualdade e a equidade de gênero. (Brasil, 2008, p. 115).

Nesse ponto, importante destacar que, em que pese o plano prever como objetivo estimular a ampliação da participação das mulheres nos cargos de decisão dos poderes constituídos (Executivo, Legislativo e Judiciário) em todos os níveis, não dispõe sobre nenhuma ação específica para promover a participação de mulheres no Poder Judiciário, tratando com maior concretude a amplitude da presença feminina nos espaços relacionados aos poderes Executivo e Legislativo.

No III Plano Nacional de Políticas para Mulheres 2013/2015 (Brasil, 2013), criado a partir da III Conferência Nacional de Políticas para Mulheres de 2011, igualmente mantém-se o foco executivo em medidas mais direcionadas ao estímulo da participação feminina no âmbito dos Poderes Executivo e Legislativo, sem uma ação mais específica para o Poder Judiciário.

Sem dúvidas, a realização das referidas conferências, bem como a elaboração e execução dos planos nacionais de políticas para mulheres foram responsáveis por avanços no que diz respeito ao eixo de participação feminina nos espaços de poder e decisão, dos quais se destacam: a Lei n. 9.504/97 (Brasil, 1997), que passou a prever a reserva de vagas para a participação feminina nos cargos eletivos proporcionais (deputado federal, estadual e distrital e vereador); a Lei n. 12.034/2009 (Brasil, 2009), que tornou obrigatório que cada partido ou coligação preencha o mínimo de 30% e o máximo de 70% de candidaturas de cada sexo; e a Lei n. 13.165/2015 (Brasil, 2015), que determina que as legendas partidárias utilizem 20% do seu tempo de propaganda

gratuita no rádio e na TV para incentivar a participação feminina na política, e tornou obrigatória, em ano eleitoral, a campanha do TSE para estimular a candidatura de mulheres.

No entanto, do exame desses documentos fica evidenciada a ausência de uma atenção específica sobre a representatividade feminina no Poder Judiciário. Como já mencionamos no primeiro capítulo deste trabalho, a forma de ingresso nos cargos iniciais da magistratura, por meio de concurso público, portanto mais objetiva do que uma eleição para os cargos eletivos do Legislativo e Executivo, ou mesmo as nomeações para cargos de destaque da administração pública, passava a ideia de que a passagem do tempo daria conta de reduzir o déficit de representatividade feminina neste Poder, o que possivelmente contribuiu para que o poder público deixasse de debater a representatividade feminina no Poder Judiciário com a atenção devida.

Além disso, a inexistência de um ente central responsável pela gestão da política judiciária do país também é um fator que contribuiu para que essa questão, dentre tantas outras relacionadas à seara judicial, não fosse tratada como um problema público com a relevância necessária para fazer parte da agenda de atuação do poder público. A própria necessidade de modernização do Poder Judiciário só foi considerada uma questão de Estado muito recentemente. O Judiciário era visto como assunto de interesse somente dos magistrados e de entidades a eles relacionadas, sem interferência relevante dos demais poderes. Ao mesmo tempo, antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, o Poder Judiciário era visto como instância estritamente legal, sem poder de influência na política em geral, papel historicamente reservado aos poderes Executivo e Legislativo.

Não obstante, a partir da ampla positivação dos direitos fundamentais e sociais, o papel do Judiciário foi sensivelmente alterado. O Poder tornou-se protagonista na salvaguarda dos direitos e garantias dos cidadãos, diante da incapacidade dos demais poderes de conferir efetividade a esses direitos. Consequentemente, sofreu o impacto das crescentes demandas sociais fundamentadas na Carta Magna e que dependiam da implementação de políticas públicas negligenciadas pelos demais poderes do Estado. Sobre o novo papel do Judiciário, Jeovan Silva e Pedro Florêncio (2014) assim sintetizam:

A efetividade dos direitos sociais no campo do direito – e distante de esferas outrora mais apropriadas – gerou impactos imprevistos sobre o sistema judicial. A própria precarização de direitos econômicos e sociais, a despeito da ampliação do rol de garantias civis e políticas (inclusive em relação aos direitos de terceira geração, como por exemplo, direitos do consumidor), passou a ser motivo de crescente procura do Judiciário pela população, em áreas como educação, saúde, previdência e direito do trabalho. Alçado à condição de protagonista na esfera pública, o Judiciário logo se viu sobrecarregado com processos e recursos judiciais, deixando de corresponder plenamente às expectativas criadas. Rapidamente a ‘solução judicial’ passou a ser um problema e a transferência de legitimidade estatal do Executivo e do Legislativo para o Judiciário se deu com o correspondente aumento da cobrança social sobre os sistemas judiciais. (Silva; Florêncio, 2014, p. 121).

Nesse contexto de transformação do Poder Judiciário decorrente da massiva judicialização dos direitos, foi editada Emenda Constitucional n. 45/2004 (Brasil, 2004), que promoveu ampla reforma no Poder Judiciário, com vistas a aumentar sua eficiência em termos de prestação jurisdicional e organização administrativa e orçamentária. Uma das grandes modificações foi a instituição do CNJ, que veio para suprir essa demanda por um Judiciário mais racional e integrado em termos de gestão e capaz de aperfeiçoar o acesso à justiça que, assim como os demais poderes, não mais atendia a contento as demandas dos cidadãos. Nas palavras dos autores acima referenciados:

O Conselho Nacional de Justiça emergiu como o instrumento institucional mais adequado para o avanço de políticas específicas para o Poder Judiciário, seja pelo seu rol de competências, seja por representar os inúmeros ramos do sistema judicial e a sociedade civil, o que confere às suas decisões legitimidade democrática. (Silva; Florêncio, 2014, p. 125).

Ao órgão foram conferidas as tarefas, dentre outras, de planejamento, coordenação e implementação da política judiciária de forma sistêmica e integrada para todo o complexo sistema judicial brasileiro, a fim de evitar a atuação isolada, ou falta de atuação, dos 91 Tribunais existentes no país em questões relevantes e que interessam ao país como um todo.

No âmbito dessas competências, o CNJ tem coordenado e implementado diversas políticas, com incidência sobre todos os Tribunais do país, no sentido de tornar o Poder Judiciário mais eficiente e transparente. Dentre os diversos eixos temáticos de política judiciária trabalhados pelo órgão, destacam-se aqueles relacionados ao monitoramento estatístico de demandas, à equalização do volume de prisões provisórias e à gestão de precatórios, que foram objeto de preocupação desde

a criação do CNJ. Por outro lado, no que diz respeito à garantia de direitos fundamentais e direitos humanos, eixo no qual se enquadra o tema deste trabalho, observa-se uma atuação mais efetiva do órgão apenas em recentes anos (CNJ, 2024).

No referido campo, antes de adentrarmos à política destinada às mulheres propriamente dita, de se destacar a atuação do CNJ no que se refere à desigualdade racial, considerando sua intersecção com a questão de gênero. A política judiciária racial iniciou-se com a edição da Resolução n. 203/2015 (CNJ, 2015), a qual dispôs sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de magistrados. Posteriormente, no ano de 2020, o órgão passou a dispensar mais atenção a questão racial, com a criação do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial (CNJ, 2024), que consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, visando combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para eliminação do racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário. Dentre as medidas adotadas, salienta-se a de recadastramento dos dados étnico-raciais no Poder Judiciário, cujo objetivo é levantar dados a respeito da cor e raça da força de trabalho da instituição.

Como verificamos anteriormente, a desigualdade de gênero em intersecção com a desigualdade racial torna as mulheres negras o grupo identitário menos representativo do Poder Judiciário, o que pode ser constatado com base nos ínfimos dados estatísticos até então existentes e das notórias desvantagens que recaem na mulher negra em todos os campos da vida privada e pública. Diante desse cenário, além das demais medidas já adotadas, o correto dimensionamento da comunidade negra no Judiciário é imprescindível para criar e aprimorar as políticas judiciárias direcionadas a esse grupo que culminem na ampliação de sua representatividade no Judiciário, inclusive das mulheres negras, assim como tem ocorrido com as políticas destinadas às mulheres em geral, como se observará a seguir.

No que se refere especificamente ao problema do déficit de representatividade feminina no Judiciário, o CNJ passou a tratar do tema somente quando teve uma mulher em sua presidência, a Ministra Cármen Lúcia. Com a edição da Resolução n. 255/2018 (CNJ, 2018), instituiu-se a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Tratando-se de ponto de partida de uma política específica sobre o tema, a resolução contém em essência as seguintes disposições:

Art. 2º Todos os ramos e unidade 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 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.

Art. 3º A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário deverá ser implementada pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da criação de grupo de trabalho, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução, sob a supervisão de Conselheiro e Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência. (CNJ, 2018).

A norma é um marco na questão da representatividade feminina no Judiciário, porquanto somente a partir dela é que institucionalmente o Poder Judiciário entende que há um problema de baixa participação de mulheres no Judiciário e que há necessidade de atuação específica do responsável pelas políticas judiciárias neste campo.

Como se nota do excerto acima transcrito, a resolução determina que os Tribunais do país adotem medidas para incentivar a participação feminina em cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras de eventos institucionais. Trata-se, portanto, de política que visa trazer magistradas e demais servidoras para atividades de grande relevância na instituição e que se direciona a todos os Tribunais brasileiros, visando uma integração do sistema judicial também quanto a este tema. Ao mesmo tempo, o ato normativo se volta para o próprio CNJ, chamando o órgão a assumir a função que lhe é própria de planejamento, coordenação, implementação e fiscalização da política judiciária que se inicia, determinando a criação de grupo de trabalho para compreender e mapear a situação da mulher no Judiciário, bem como identificar os entraves que levam ao déficit de mulheres no Judiciário e propor soluções para questão, em constante diálogo com todas as Cortes do país.

Com efeito, o grupo de trabalho criado no CNJ, por meio da Portaria CNJ n. 66/2018 (CNJ, 2018), a partir da determinação da referida resolução, tem sido responsável pela elaboração de diversos estudos a respeito da situação da mulher no Judiciário, dentre eles os Relatórios de Participação Feminina no Judiciário que subsidiaram este trabalho. Além disso, é o responsável pela condução de eventos com a participação de representantes de todos os ramos e instâncias do Poder Judiciário, acadêmicas e autoridades do Judiciário e de outras instituições essenciais

ao seu funcionamento, como a OAB e o Ministério Público, visando colher subsídios para implementação de políticas não somente no que diz respeito à participação feminina no Judiciário como prestadora do serviço judiciário, mas também com relação à mulher cidadã que busca a instituição para salvaguarda de seus direitos. A exemplo, citamos a realização do evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255 em 2022 e 2023, que promoveu debates a respeito da questão da mulher no Judiciário de forma transversal, bem como oficinas que propiciaram a elaboração de propostas de políticas que têm sido implementadas pelo CNJ, como a adoção de listas exclusivas de mulheres para promoção por merecimento para os cargos de desembargadoras que trataremos a frente.

Outra política instituída pelo CNJ se refere às magistradas e servidoras do Poder Judiciário gestantes. Por meio da edição da Resolução n. 481/2022 (CNJ, 2022) passou a ser permitida a concessão de condições especiais de trabalho às magistradas e servidoras gestantes ou lactantes, conforme regulamentado pela Resolução n. 343/2020 (CNJ, 2020), a fim de lhes garantir uma conciliação mais adequada do exercício de suas atividades laborais com os cuidados necessários decorrentes da gravidez e da amamentação. As modalidades de condições especiais são assim descritas no referido instrumento normativo:

Art. 2º A condição especial de trabalho dos(as) magistrados(as) e dos(as) servidores(as) poderá ser requerida em uma ou mais das seguintes modalidades:

I – designação provisória para atividade fora da Comarca ou Subseção de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

II – apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores;

III – concessão de jornada especial, nos termos da lei;

IV – exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução CNJ n. 227/2016. (CNJ, 2022).

Em outra frente, os concursos públicos de ingresso na magistratura foram recentemente objeto de atenção e designação de política específica pelo CNJ no que se refere a gênero e raça. A Resolução n. 496/2023 (CNJ, 2023) alterou a Resolução n. 75/2009 (CNJ, 2009), que dispõe sobre concursos públicos de ingresso na carreira da magistratura, e passou a prever, nos termos do art. 3º, § 3º, a paridade de gênero

na formação das comissões examinadoras e bancas de concurso, tanto entre titulares quanto entre suplentes. Além disso, entre os temas exigidos nos referidos concursos, no bloco de direitos humanos, acrescentou no item Noções Gerais de Direito e Formação Humanística a seguinte temática: Gênero e Patriarcado. Gênero e Raça. Discriminação e Desigualdades de Gênero – questões centrais. Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero.

Com efeito, trata-se de políticas alvissareiras, porquanto, além de solucionar o grande déficit de participação feminina nas comissões de concurso e bancas examinadoras, como apontamos no capítulo anterior, foca na educação sobre gênero até então inexistente na formação da magistratura brasileira.

Em adição às políticas acima mencionadas, imprescindível destacar a instituição da política afirmativa de gênero com foco no acesso das magistradas ao segundo grau de jurisdição. Consoante a abordagem desenvolvida no capítulo anterior, a segunda instância do Judiciário conta com uma média histórica de 25% de desembargadoras. Detectada tal disparidade desde o primeiro levantamento estatístico do CNJ realizado em 2019, em 2023 o órgão aprovou a Resolução n. 525/2023 (CNJ, 2023), que alterou a Resolução n. 106/2010 (CNJ, 2010), a qual dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. O instrumento normativo instituiu uma política que obriga todos os Tribunais, ressalvados os da Justiça Eleitoral e da Justiça Militar, que não atingiram a proporção de 40% a 60% por gênero, nos cargos de desembargadores destinados à magistratura de carreira, a realizar editais exclusivos para mulheres para o preenchimento das vagas por merecimento. Para melhor compreensão, a resolução assim dispõe:

Art. 1º - A No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos de forma alternada para o recebimento de inscrições mistas, para homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal. (incluído pela Resolução n. 525, de 27.9.2023)

§ 1º Para fins de preenchimento das vagas relativas à promoção pelo critério de merecimento, os quintos sucessivos a que alude o art. 3º, § 1º, aplicam-se a ambas as modalidades de edital de inscrição (misto ou exclusivo de mulheres) e devem ser aferidos a partir da lista de antiguidade, com a observância da política de cotas deste Conselho. (incluído pela Resolução n. 525, de 27.9.2023) [...]

[...] § 2º Para fins de aplicação do art. 93, II, a, da Constituição Federal, a consecutividade de indicação nas listas tríplexes deve ser computada separadamente, conforme a modalidade de edital aberto (exclusivo ou misto), salvo a hipótese de magistrada que tenha figurado em lista mista, considerando-se consecutiva a indicação de: a) magistrado ou magistrada que figurou em duas listas seguidas decorrentes de editais com inscrições mistas, independentemente do edital de inscrição exclusiva de mulheres que tenha sido realizado entre eles; b) magistrada que figurou em duas listas seguidas, decorrentes de editais com inscrições exclusivas de mulheres, independentemente do edital de inscrição misto que tenha sido realizado entre eles; c) magistrada que figurou em duas listas seguidas decorrentes, uma de edital de inscrição exclusiva para mulheres e outra de edital de inscrição mista, ou vice-versa. (incluído peal Resolução n. 525, de 27.9.2023)

§ 3º Ficam resguardados os direitos dos magistrados e das magistradas remanescentes de lista para promoção por merecimento, observados os critérios estabelecidos nesta Resolução quanto à formação de listas tríplexes consecutivas. (incluído peal Resolução n. 525, de 27.9.2023)

§ 4º Para a aferição dos resultados, o CNJ deverá manter banco de dados atualizado sobre a composição dos tribunais, desagregado por gênero e cargo, especificando os acessos ao 2º grau de acordo com a modalidade de editais abertos. (incluído peal Resolução n. 525, de 27.9.2023)

§ 5º As disposições deste artigo não se aplicam às Justiças Eleitoral e Militar. (incluído peal Resolução n. 525, de 27.9.2023). (CNJ, 2023).

Em que pese não atingir os ramos eleitoral e militar, o que é compreensível diante das peculiaridades da formação do quadro de magistrados desses Tribunais especializados, a medida tende a equalizar o déficit de representatividade feminina no segundo grau de jurisdição com o passar dos anos, tendo em vista que, como apontamos no capítulo anterior, os critérios traçados pela Resolução n. 106/2010, ainda que mais objetivos do que outrora, até então não foram suficientes para aumentar a promoção de magistradas. Além disso, a análise do histórico estatístico de ingressantes na referida instância, como vimos, não apontava qualquer tendência de incremento, o que demonstra a necessidade de política mais direta no que tange à questão.

Não obstante, de se pontuar que houve muita resistência dos Tribunais para a aprovação dessa política e, mesmo após sua aprovação, tem sido alvo de contestação. A exemplo, o Tribunal de Justiça de São Paulo lançou, em janeiro deste ano, o primeiro edital de promoção para o cargo de desembargadora exclusivo para mulheres, entretanto, está atualmente suspenso, em razão da impetração de um mandado de segurança por 20 juízes que entendem não ser da competência do CNJ criar novo critério para promoções e que não há necessidade da política, pois, na sua visão, as mulheres já ocupam boa parte dos cargos (Cócolo, 2024).

Finalmente, é necessário enfatizar as novas políticas judiciárias implementadas pela Resolução n. 540/2023 (CNJ, 2023), que promoveu diversas alterações à já

citada Resolução n. 255/2018, que dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Adotando uma visão mais transversal da questão de gênero e com intersecção às questões de raça, etnia e identidade de gênero, agora a norma prevê que os órgãos do Poder Judiciário devem observar, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres em toda sua cadeia organizacional e de contratação de serviços, consoante o art. 2º abaixo transcrito:

Art. 2º Os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em: (redação dada pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

- I – convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)
- II – designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)
- III – composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)
- IV – mesas de eventos institucionais; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)
- V – contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)
- VI – contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, considerada cada função do contrato, ressalvados os editais em andamento. (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023). (CNJ, 2023).

Outrossim, a resolução dispõe que o preenchimento de vagas nos órgãos do Judiciário também deve respeitar, dentro do possível, a proporção de raça e etnia da população brasileira, por Estado da Federação, segundo os dados publicados pelo Censo do IBGE. Em acréscimo, determina que os órgãos dos Tribunais devem observar a participação de pessoas que expressem a diversidade da sociedade brasileira, atendendo a marcadores sociais de origem, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero.

Por outro viés, o instrumento normativo promove alterações no que se refere ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas, que já havia sido instituído pela Resolução n. 418/2021. O repositório consiste em um banco de dados online, mantido pelo CNJ, visando à divulgação de dados públicos de mulheres que atuam no sistema de justiça ou na atividade acadêmica, com *expertise* em determinada área do direito. De se notar que a política pretende dar visibilidade às mulheres que sempre contribuíram para o aprimoramento do sistema jurídico do país, mas que muitas vezes

não tiveram seus méritos adequadamente reconhecidos, como também ocorreu em outras áreas do conhecimento humano.

Ademais, imperioso ressaltar que a resolução aperfeiçoa a política judiciária, criando mecanismos de monitoramento e cumprimento das determinações por ela instituídas. Nesse sentido, prevê que a proporcionalidade de gênero, raça e etnia deverá ser divulgada nos portais dos Tribunais, bem como que aqueles Tribunais que não criaram repositório de mulheres juristas próprio deverão aderir ao repositório do CNJ. De se notar que a criação de repositório próprio pelos Tribunais já estava prevista na citada Resolução n. 418/2021, no entanto, somente o TRF da 2ª Região, os TRTs da 3ª e 4ª Região, o TRE do Distrito Federal e o STJ de fato criaram seus repositórios, o que demonstra a necessidade de constante monitoramento do cumprimento das disposições da política instituída para o seu sucesso.

De outro lado, o instrumento normativo prevê mecanismo de aprimoramento da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Judiciário, ao incluir no calendário anual do CNJ a realização de um seminário nacional para a avaliação dos resultados das políticas e realização de debates e oficinas que forneçam subsídios para proposições concretas de melhorias, com a participação efetiva de representantes de todos os Tribunais do país.

Como se observa, em que pese a instituição de uma política especificamente voltada para promover o aumento da participação feminina no Judiciário tenha ocorrido apenas em 2018, não obstante a existência, muito antes disso, de compromissos assumidos pelo Brasil em âmbito internacional, no sentido de reduzir a sub-representação das mulheres nos espaços de poder, nos últimos anos, principalmente quando presidido pela Ministra Rosa Weber, o CNJ tem de fato olhado para questão como um problema de sua responsabilidade e cuja solução é essencial para o fortalecimento da democracia brasileira.

As políticas acima descritas parecem ir na direção correta, pois primeiro, realiza levantamentos estatísticos e outros estudos para identificar as barreiras que impedem a maior representação feminina no Poder Judiciário. Segundo, adota ações concretas para solucionar as barreiras identificadas em diversas frentes, como: condições especiais de trabalho para magistradas/servidoras gestantes e lactantes; paridade na composição das comissões e bancas de concurso; listas exclusivas para permitir a promoção por merecimento de mulheres para o segundo grau de jurisdição; paridade para ocupação de cargos de relevância em todos os órgãos do Judiciário; e instituição

do repositório de mulheres juristas. E por último, cria meios de monitoramento da implementação das referidas medidas em todos os Tribunais do país, bem como de aperfeiçoamento das políticas desenvolvidas.

Com efeito, ainda há diversas frentes a serem atacadas para o incremento da representatividade feminina em todos os âmbitos do Judiciário, notadamente as relacionadas às nomeações que dependem de indicações de autoridades e ao Judiciário Federal especificamente, que tem os piores indicadores de representatividade no primeiro grau de jurisdição entre os três maiores ramos da Justiça, mas ao menos no que se encontra na esfera de competência do CNJ há que se reconhecer os avanços alcançados.

5 CONCLUSÃO

O trabalho tratou da representatividade feminina no Poder Judiciário e das políticas implementadas pelo CNJ para reduzir a desigualdade de gênero na instituição, que vem se mantendo ao longo das décadas, mesmo após a redemocratização do país da promulgação de uma Constituição que impõe como objetivo a concretização da igualdade entre homens e mulheres.

Pudemos observar a fundamental contribuição do movimento feminista para institucionalização de políticas para mulheres, mas constatamos a dificuldade de avanços no que se refere à ampliação da presença de mulheres nos espaços públicos de decisão, o que acaba por prejudicar a concretização de direitos dessa que é a maior parcela da população brasileira, já que os ambientes em que se decide a agenda política e a aplicação do direito são amplamente dominados por homens, que, por sua vez, tendem a priorizar pautas de seu interesse.

Identificamos como a divisão sexual do trabalho é, em grande medida, responsável por manter a mulher distante da arena pública de maior poder decisório, tendo em vista a estrutura generificada da sociedade, que confere ao homem o papel de produtor, no espaço público, e à mulher o papel de cuidado, no espaço privado e doméstico. Constatamos que essa divisão não atribui as mesmas desvantagens a todas as mulheres, recaindo sobre as negras e pobres, além das geradas pelo gênero, aquelas advindas da raça e da classe social. A partir dessa compreensão, verificamos que a baixa representatividade feminina no Poder Judiciário decorre diretamente da lógica de gênero produzida pela divisão sexual do trabalho, a qual atribui ao homem a tarefa de gerir esse ambiente em que se decide como se dá a aplicação da lei. A relevância da instituição torna o ambiente hostil às mulheres, já que elas “naturalmente” não poderiam exercer o papel de magistrado, que necessitaria de características “naturalmente” masculinas.

Constatamos ser imperioso o aumento da participação feminina no Judiciário para própria legitimação de suas decisões, considerando que um Estado que se pretende democrático, substancialmente, deve ser capaz de distribuir o poder consoante as características diversas de sua população, sem prevalência de uma única perspectiva na tomada de decisão, que atualmente é a do homem médio branco. Observamos, ainda, que nas Cortes Superiores da Justiça, a maior participação

feminina tem se tornado ainda mais premente, diante do aumento do nível de abstrativização de suas decisões.

Verificamos que a representatividade feminina no Judiciário como um todo, atualmente de 38%, é bastante inferior à população feminina, que atualmente está em torno de 51,50% da população brasileira, bem como inferior ao contingente de bacharéis em direito, 56,6%, e advogadas do país, em torno de 51,43%. Ou seja, apesar da feminização de uma das principais carreiras relacionadas ao direito e da formação de contingente de bacharéis em direito equivalente à população feminina, a magistratura ainda é uma carreira de acesso mais dificultado para mulheres.

Quanto à primeira instância, especificamente, de se ressaltar que, apesar da participação feminina ser em média de 38% no período estudado, a paridade entre o número de inscritos e aprovados nos concursos da magistratura realizados em 2016 e 2017 indica que este número tende a aumentar, o que aponta para existência de condições mais favoráveis para o ingresso de mulheres na carreira da magistratura, que conta com um processo mais objetivo. Observamos, no entanto, que a impossibilidade de acesso a números mais recentes sobre o percentual de aprovados por gênero em concursos da magistratura inviabilizou a confirmação dessa tendência.

Por outro lado, constatamos que a representatividade feminina em primeira instância é, em média, 15% superior à segunda instância e que tal diferença se deve, muito menos por uma escolha pessoal, e mais pela ausência de oportunidades, reduzidas pela existência de privilégios implícitos ancorados no gênero e que não se resolvem com a simples passagem do tempo. Daí a relevância da política de listas exclusivas de mulheres para os cargos de desembargadoras, adotada recentemente pelo CNJ, visando promover uma maior proporcionalidade entre homens e mulheres atuando na segunda instância.

No que se refere às Corte Superiores, foi possível observar que as nomeações para cargos de ministros dependem em grande medida de influência política, assim, levando em consideração que as mulheres acabam por ter menos acesso aos espaços em que as conexões políticas são realizadas, em razão do maior tempo dispensado com os cuidados domésticos, a possibilidade de obter a influência política necessária para nomeação nos cargos de cúpula se reduz e acaba por contribuir para a baixa representatividade feminina. Tal fator, ademais, acaba por limitar a implementação de uma política específica que promova a participação feminina na

instância superior, já que o maior acesso aos ambientes políticos depende de mudanças estruturais de uma sociedade fundada no gênero.

De se notar, outrossim, que, não obstante os diversos compromissos internacionais firmados pelo Brasil para erradicação da desigualdade de gênero, incluindo-se recomendação do Comitê CEDAW para que o Estado enfrentasse e removesse as barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis dos sistemas judiciais desde 2015, somente a partir de 2018 a questão passou a ser objeto de políticas específicas de incentivo, com a atuação do CNJ. O órgão, aliás, assumiu a missão de enfrentar o problema, exercendo papel de protagonismo, por meio da coordenação, implementação e fiscalização de políticas nesse campo. Como já apontado na introdução do trabalho, não observamos medidas autônomas dos Tribunais para incentivar a participação feminina, o que demonstra a importância do órgão na condução de políticas judiciárias, não somente para tornar o Judiciário mais eficiente, mas também para torná-lo mais plural e democrático.

A atuação do CNJ tem se demonstrado crucial para o enfrentamento do problema, porquanto tem sido capaz de adotar políticas contundentes, que possuem potencial de aumentar efetivamente a participação feminina no Judiciário, como a obrigatoriedade de listas exclusivas de magistradas para ascensão ao segundo grau de jurisdição. De se destacar, ademais, o olhar amplo e sistêmico do CNJ, que tem trabalhado no diagnóstico das barreiras enfrentadas por mulheres na carreira, na promoção de estudos e debates, com pluralidade de atores, para apresentação das melhores estratégias de enfrentamento da questão e para a criação de mecanismos de monitoramento e fiscalização das políticas já criadas.

Por outro lado, foi possível verificar um grande espaço que ainda necessita de intervenção estatal. Um exemplo disso se relaciona com as diferenças regionais de participação feminina em primeira instância. Ainda que o número de candidatos aprovados esteja caminhando para paridade em termos gerais, tendência que necessita ser confirmada por levantamento mais atualizado ainda não realizado, observamos que alguns Tribunais, mais do que outros, apresentam índices de participação feminina muito baixos, o que indica a necessidade de maior estudo sobre as causas desses índices. Ademais, é necessária uma atuação para identificar com maior precisão a representatividade da mulher negra no Judiciário, a fim de adotar

políticas específicas para essa parcela da população que necessita superar desvantagens de raça e gênero para ingressar no Judiciário.

Com efeito, há um longo caminho a percorrer para que o Judiciário se torne um espaço substancialmente democrático, com membros que representem a pluralidade da sociedade brasileira. No entanto, a atuação concreta do Estado, verificada em recentes anos nesse campo, principalmente por meio do CNJ, passa uma mensagem positiva de que a baixa participação feminina no Judiciário é um problema que necessita do incentivo direto do Estado para ser equacionado, e que não se pode, simplesmente, aguardar a passagem do tempo para que a mulher ocupe os espaços que a estrutura patriarcal a tem negado ao longo da história.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. C. Mulheres, vieses implícitos e o Judiciário. **Portal Jota**, São Paulo, 12 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-vieses-implicitos-e-o-judiciario-12032018?non-beta=1>. Acesso em: 21 mar. 2023.
- ÁLVARES, S. **Engendering democracy in Brasil**: women's movements in transición politics. Princeton: Princeton University Press, 1990.
- ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS (AJUFE). **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Brasília, DF: AJUFE, 2019.
- BIROLI, F. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.
- BRASIL. **Decreto n. 6.412 de 25 de março de 2008**. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6412.htm. Acesso em: 25 mar. 2024.
- BRASIL. **Emenda Constitucional n. 45 de 30 de dezembro de 2004**. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 3 abr. 2024.
- BRASIL. **I Plano Nacional de Políticas para Mulheres**. Brasília, DF: Governo Federal, 2004.
- BRASIL. **II Plano Nacional de Políticas para Mulheres**. Brasília, DF: Governo Federal, 2008.
- BRASIL. **III Plano de Políticas para Mulheres**. Brasília, DF: Governo Federal, 2013.
- BRASIL. **Lei Complementar n. 35 de 14 de março de 1979**. Brasília, DF: Presidência da República, 1979. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.
- BRASIL. **Lei n. 12.034 de 29 de setembro de 1997**. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12034.htm. Acesso em: 25 mar. 2024.
- BRASIL. **Lei n. 13.165 de 29 de setembro de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13165.htm. Acesso em: 5 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 7353 de 29 de agosto de 1985**. Brasília, DF: Presidência da República, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7353.htm. Acesso em: 7 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 9.504 de 30 de setembro de 1997**. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 1 abr. 2024.

BUCCI, M. P. D. O conceito de política pública em direito. *In*: BUCCI, M. P. D. O. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 1-50.

CAPANO, F. F.; LEITE, G. C. Reflexões sobre o Sistema Brasileiro de Composição das Cortes Superiores. *In*: CAGGIANO, M. H. (org.). **Reforma política: um mito inacabado**. Barueri: Manole, 2017. p. 163-179.

CARVALHO, F. D. O Controle da democracia substancial. **Revista da Defensoria Pública da União**, Brasília, DF, p. 289-310, 2015. Disponível em: <https://revistadadpu.dpu.def.br/issue/view/6>. Acesso em: 16 jan. 2024.

CÓCOLO, V. TJ-SP nega liminar em ação para anular edital exclusivo para mulheres. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 27 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/tj-sp-nega-liminar-em-acao-de-juizes-para-anular-edital-exclusivo-para-mulheres/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

COMITÊ SOBRE A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO. **Conselho Nacional de Justiça**. Brasília, DF, 15 ago. 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 29 mar. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **A participação feminina nos concursos para a Magistratura**. Brasília, DF: CNJ, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Painel Justiça em Números**. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/>. Acesso em 10 jun. de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Composição do Conselho Nacional de Justiça**. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/composicao-atual/>. Acesso em: 5 fev. 2024.

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

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial**. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/direitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/>. Acesso em: 5 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Portaria n. 66 de 4 de setembro de 2018**. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2673>. Acesso em: 15 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Portifólio de Políticas Judiciárias Nacionais Programáticas**. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-da-justica/politicas-judiciarias-nacionais-programaticas/painel-de-politicas-judiciarias-nacionais/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório**: Censo do Poder Judiciário 2014. Brasília, DF: CNJ, 2014.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório**: diagnóstico étnico-racial do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório**: participação feminina na Magistratura. Brasília, DF: CNJ, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 106, de 13 de setembro de 2005**. Brasília, DF: CNJ, 2005. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=171>. Acesso em: 30 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 106, de 6 de abril de 2010**. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 30 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 203 de 23 de junho de 2015**. Brasília, DF: CNJ, 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: 30 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 255 de 4 de setembro de 2018**. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 15 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 343 de 15 de março de 2020**. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 15 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 481 de 22 de novembro de 2022**. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 15 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 492 de 17 de março de 2023**. Brasília, DF: CNJ, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 496 de 3 de abril de 2023**. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5030>. Acesso em: 15 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 525 de 27 de setembro de 2023**. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 16 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 540 de 18 de dezembro de 2023**. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391>. Acesso em: 17 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 75 de 12 de maio de 2009**. Brasília, DF: CNJ, 2009. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 20 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resultados parciais do Censo do Poder Judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação n. 2 de 19 de março de 2007**. Brasília, DF: Conselho Nacional do Ministério Público, 2007. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas-separador/atos-e-normas-resultados?o=l.start_date&hash=91933c905402da2a2c193c8664dbf807a6f8e3d714a9e6dc5757370409c9a6becf582a9aa7f4fbf0fd618e0fab8a049aaa5f80e34922a7bb685f94d60a952bb3&q=quinto+constitucional&w1=. Acesso em: 31 jan. 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. **"Lei veio para resgatar a dignidade da mulher", diz Maria da Penha**. São Paulo, 7 ag. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-07/lei-veio-resgatar-dignidade-mulher-maria-penha/#:~:text=Em%202001%2C%20a%20Comiss%C3%A3o%20Interamericana,do%20caso%20Maria%20da%20Penha>. Acesso em: 12 fev. 2024.

COSTA, A. A. A. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, Niterói, p. 9-35, 5 set. 2005. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31137>. Acesso em: 5 set. 2023.

COUTINHO, D. R. **O direito nas políticas públicas**: a política pública como campo multidisciplinar. São Paulo: Editora UNESP, 2013. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002732913>. Acesso em: 16 fev. 2024.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais**. Brasília, DF: ENFAM, 2023.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Mulheres negras ganham menos da metade que homens brancos no Brasil, mostra novo estudo**. São Paulo, 28 jul. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/07/mulheres-negras-ganham-menos-da-metade-que-homens-brancos-no-brasil-mostra-novo-estudo.shtml>. Acesso em: 12 jan. 2024.

FRAGALE FILHO, R. F.; MOREIRA, R. S. M.; SCIAMMARELLA, A. P. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **e-cadernos**

CES, [s. l.], p. 57-77, 15 dez. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em: 12 jan. 2024.

FRANÇA, M. S. **Promoção da igualdade de gênero na composição dos membros do Poder Judiciário Brasileiro**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15202>. Acesso em: 15 nov. 2023.

G1. **Dia da Mulher**: militar da FAB é primeira oficial-general a assumir posto mais alto em 80 anos. Brasília, DF, 8 mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2021/03/08/dia-da-mulher-militar-da-fab-e-primeira-oficial-general-a-assumir-posto-mais-alto-em-80-anos.ghtml>. Acesso em: 31 jan. 2024.

GÓMEZ-BAHILLO, C.; ELBOJ-SASO, C.; MARCÉN-MUÑO, C. Feminización de la judicatura española. **Convergencia Revista de Ciencias Sociales**, [s. l.], n. 70, p. 199-226, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v23n70/1405-1435-conver-23-70-00199.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2024.

GUIMARÃES, H.; OLIVEIRA, L.; GUIMARÃES, N. Marcha das vadias: 10 anos depois, mulheres refletem sobre o legado que o movimento feminista deixou. **Agência de Notícias CEUB**, [s. l.], 19 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.uniceub.br/cidadania-e-diversidade/marcha-das-vadias-10-anos-depois-mulheres-refletem-sobre-o-legado-que-o-movimento-feminista-deixou/>. Acesso em: 16 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Em 2022, analfabetismo cai, mas continua mais alto entre idosos, pretos e pardos e no Nordeste. **Agência IBGE Notícias**, Brasília, DF, 7 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37089-em-2022-analfabetismo-cai-mas-continua-mais-alto-entre-idosos-pretos-e-pardos-e-no-nordeste>. Acesso em: 12 jan. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Quantidade de homens e mulheres. **IBGE Educa**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 12 jan. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS (INEP). **Censo da Educação Superior 2022**. Brasília, DF: INEP, 2022.

KERGOAT, D. Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo. *In*: HIRATA, H. *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-75. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1659>. Acesso em: 15 mar. 2024.

LEMONS, E. P. J.; TIAGO, L. C. A dominação masculina e a divisão sexual do trabalho: perpetuação da violência simbólica em face da mulher. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade**, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 87-106, 2018. Disponível em:

<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/view/4425>. Acesso em: 24 fev. 2024.

MARTINS, L. L. B.; LIMA, A. F. D. E.; LEMOS, M. C. D. A. M. Os reflexos da sociedade patriarcal na divisão sexual do trabalho e sua influência no Judiciário Trabalhista. **Direito Público**, [s. l.], v. 18, n. 98, 2021. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5281>. Acesso em: 31 ago. 2023.

MORALES, C. A. S.; CALVO, K. E. R. Acciones afirmativas para alcanzar la equidad de género en la selección de jueces del Poder Judicial de la Federación: una propuesta. **Revista del Instituto de la Judicatura Federal**, [s. l.], n. 37, p. 137-138, 2014. Disponível em: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/issue/view/1806>. Acesso em: 23 jan. 2024.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). OAB divulga dados inéditos sobre o perfil da advocacia brasileira. **OAB Nacional**, Brasília, DF, 28 nov. 2023. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/61715/oab-divulga-dados-ineditos-sobre-o-perfil-da-advocacia-brasileira?argumentoPesquisa=perfiladv>. Acesso em: 4 mar. 2024.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Provimento n. 102/2004**. Brasília, DF: OAB, 2004. Disponível em: <https://www.oab.org.br/util/print?numero=102%2F2004&print=Legislacao&origem=Pr ovimentos>. Acesso em: 31 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - MULHERES BRASIL (ONU MULHERES). **Conferências Mundiais da Mulher**. Brasília, DF, 10 fev. 2024. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 10 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **ATENEA**: Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe. Ciudad de México: ONU, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **ATENEA**: mecanismo para acelerar a participação política das mulheres na América Latina e no Caribe. Brasília, DF: ONU, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Estratégia de Montevidéu para a Implementação da Agenda Regional de Gênero no Âmbito do Desenvolvimento Sustentável até 2030**. [S. l.], mar. 2017. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/publicaciones/41107-estrategia-montevidéu-implementacao-agenda-regional-genero-ambito>. Acesso em: 14 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Nações Unidas Brasil**. Brasília, DF, 13 fev. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 14 jan. 2024.

PASCUAL, A. Dominação masculina e desigualdade de gênero nas relações de trabalho: problemas, desafios atuais e políticas de cotas para mulheres. *In*: LOPES, A. M. D.; MAUÉS, A. M. (org.). **A eficácia nacional e internacional dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013. Disponível em: https://www.consorciodh.ufpa.br/livros/A_Eficacia_Nacional_e_Internacional_dos_Direitos_Humanos.pdf. Acesso em: 20 mar. 2024.

PÉREZ, M. C. Hacia la paridad sustantiva: concursos exclusivos para mujeres. **Mujeres en la Justicia**, [s. l.], p. 23-46, 2022. Disponível em: <https://www.scjn.gob.mx/comite-igualdad-genero/revista-mujeres-en-la-justicia>. Acesso em: 15 out. 2023.

PIMENTA, C. M. *et al.* **Magistratura e equidade**: estudos sobre gênero e raça no Poder Judiciário. Belo Horizonte: D'Plácido, 2018.

PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?lang=pt>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SANTOS, M. F. **A Importância da diversidade de gênero nos Tribunais Superiores Brasileiros**: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory. 2016. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/projetosEspeciais/ETDs/consultas/conteudo.php?strSecao=resultado&nrSeq=31328@1>. Acesso em: 16 jan. 2024.

SARTI, C. A. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Estudos Feministas**, p. 35-50, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/QVnKzsbHFngG9MbWCFFPPCv/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 16 jan. 2024.

SARTI, C. A. O feminismo no Brasil: uma trajetória particular. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 64, p. 38-47, 1988. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/1182>. Acesso em: 31 ago. 2023.

SECCHI, L. **Políticas públicas**: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA, J. A.; FLORÊNCIO, P. D. A. E. L. Políticas judiciárias no Brasil: o Judiciário como autor de políticas públicas. **Revista do Serviço Público**, [s. l.], v. 62, p. 119-136, 2014. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/65>. Acesso em: 25 mar. 2024.

SILVA, P. N.; BERTOLIN, P. T. M. Desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas. **Revista Direito Mackenzie**, São Paulo, p. 1-14, jun. 2019.

SOUZA, K. L. V. B.; MATTOS, S. G. S.; WURSTER, T. M. Ruth Bader Ginsburg e a diversidade na Justiça como pressuposto de legitimidade. **Jota**, São Paulo, 8 dez. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/ruth-bader-ginsburg-e-a-diversidade-na-justica-como-pressuposto-de-legitimidade-08122020>. Acesso em: 14 ago. 2023.

SOUZA, M. F. B. D. **A participação das mulheres na elaboração da Constituição de 1988**. Brasília, DF: Curadoria ENAP, 2008. (Princípios e Direitos Fundamentais). Disponível em: <https://exposicao.enap.gov.br/exhibits/show/mulheresepoliticaspUBLICAS/item/215>>. Acesso em: 6 fev. 2024.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Mulheres Juristas no STJ**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Institucional/Ministros/mulheres-juristas-no-stj>. Acesso em: 24 jan. 2024.

SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR (STM). **Ministros aposentados**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.stm.jus.br/memoria-da-jmu/pagina-inicial/ministros-aposentados>. Acesso em: 25 jan. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Conheça os ministros do Supremo Tribunal Federal**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/ostf/ministros/ministro.asp?periodo=STF&consulta=ANTIGUIDADE>. Acesso em: 27 jan. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Galeria dos ministros aposentados**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/galeria-dos-ministros-aposentados>. Acesso em: 25 jan. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). **Presidências e todos os ministros por período**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/institucional/ministros/origem/por-presidencias/presidencias-e-ministros-do-periodo>. Acesso em: 26 jan. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). **TSE Mulheres**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/. Acesso em: 9 jan. 2024.