



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO - PPGD

FABIANA DA SILVA OLIVEIRA

**O DIREITO ACHADO NOS LARES: O SEXISMO DOMÉSTICO E SUAS
IMPLICAÇÕES NA CARREIRA DAS MAGISTRADAS BRASILEIRA**

Macapá

2024



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO - PPGD

FABIANA DA SILVA OLIVEIRA

**O DIREITO ACHADO NOS LARES: O SEXISMO DOMÉSTICO E SUAS
IMPLICAÇÕES NA CARREIRA DAS MAGISTRADAS BRASILEIRA**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília, linha de pesquisa: Direito Constitucional: O Direito Achado na Rua.

Orientador: Prof. Dr. José Geraldo de Souza Júnior.

Macapá

2024

FABIANA DA SILVA OLIVEIRA

**O DIREITO ACHADO NOS LARES: O SEXISMO DOMÉSTICO E SUAS
IMPLICAÇÕES NA CARREIRA DAS MAGISTRADAS BRASILEIRA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, área de concentração Direito, Estado e Constituição.

Aprovada em de maio de 2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Geraldo de Souza Júnior (Orientador) Universidade de Brasília

Prof. Dra. Lívia Gimenes Dias da Fonseca (membro)

Prof. Dra. Eneida Vinhaes Bello Dultra (membro)

Dedico este trabalho primeiramente a Deus que me permitiu essa jornada de conhecimento me dando força e a coragem necessária. Aos meus pais e amigos que sempre me incentivaram. Ao meu filho Miguel, meu mestre e minha fonte de inspiração. Ao meu esposo William. E a todas as mulheres e mães que todos os dias dedicam sua vida a essa árdua missão que é cuidar do próximo. Dedico as Marias, minha mãe, Maria Jesus, que me ensinou a força e perseverança de nunca desistir. Dedico as minhas irmãs Suzi e Mônica. Dedico a todas as mães, que todos os dias praticam jornada, dupla ou tripla: Joana Angélica, Billie Jean, Soraia, Penha, Cida, Lúcia Caixeta, Tia Lucinha, Tia Margarida, Lucyanny e Luana, Eliane, Iraci, Margarida, Samara, Ireni, Tia Santa, Tia Liena, Tia Natalice, Tia Coraci, Tia Tereza, Lucianas: Bravin; Camargo e Oliveira, Leny, Greicy, Fernanda, Ludmila, Jaqueline, Andreza, Liegina, Vanessa, Gisele, Renata, Délia, Suelen, Lidiane, Rosinha, Patrícia, Vó Adreina, Vó Liquinha, e todas as mulheres e mães não citadas, mas que se dedicam aos cuidados com o próximo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus professores e colegas por me ajudarem e apoiarem durante o desenvolvimento desse trabalho.

Ao meu filho Miguel, fonte da minha inspiração, um filho com Altas habilidades e Superdotação, que me ensina todos os dias que o conhecimento é regra de sobrevivência. Que os questionamentos transformam o ser humano e que o limite do saber não possui regras e barreiras. A quem eu dedico meus dias e minhas noites. A você meu filho! Que foi o meu milagre e hoje é a prova que não existe limites ao conhecimento.

A presença de mulheres em todas as instâncias e ramos do Poder Judiciário é exigência de uma sociedade plural e condição da efetiva representatividade das decisões judiciais. [...] A evolução do sistema de Justiça por dentro, atribuindo oportunidades iguais a magistradas e magistrados, sem dúvida provocará reflexos positivos na sociedade brasileira, que tanto necessita de instituições e agentes que a conduzam aos avanços civilizatórios que todos almejamos.

(Ministra Rosa Weber, Presidente do STF e do CNJ, na abertura do evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255, em Brasília, no dia 17/11/2022)

RESUMO

Esta dissertação aborda duas questões interligadas: o sexismo no trabalho doméstico e a participação das mulheres na magistratura, destacando as consequências desse primeiro fenômeno nas políticas judiciárias para a promoção da igualdade de gênero. Discute-se o trabalho doméstico não remunerado, frequentemente invisível e permeado por sexismo e a consequente desigualdade na divisão das tarefas domésticas, que resulta em diversas consequências negativas, incluindo dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e, logicamente, na carreira jurídica. Apesar dos avanços sociais, a igualdade na divisão do trabalho doméstico ainda é sutil, levando à desvalorização e sobrecarga das mulheres. Para isso, são explorados conceitos como sexismo e gênero, evidenciando como essas questões influenciam as relações sociais e a estrutura patriarcal que perpetua a divisão desigual do trabalho doméstico para destaca a importância de reconhecer o sexismo doméstico como um problema arraigado culturalmente, que macula a garantia da igualdade constitucional e impede uma transformação que liberte as mulheres da integralidade das responsabilidades domésticas que prejudicam suas carreiras e saúde. Em contrapartida, aborda-se o avanço das mulheres na magistratura, destacando a luta contra o machismo estrutural e a necessidade de promover a igualdade de gênero no sistema judiciário. Apesar dos marcos históricos que evidenciam a superação de obstáculos decorrentes do sexismo, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos para alcançar representatividade nos mais altos escalões da magistratura. A persistência da divisão desigual das tarefas domésticas também é mencionada como um fator que impacta negativamente a ascensão profissional das mulheres. Assim, a pesquisa propõe o reconhecimento do “Direito Achado nos Lares”, uma extensão do conceito de “O Direito Achado na Rua”, que visa trazer a reflexão sobre o direito para dentro do ambiente doméstico, para a proposição de políticas públicas e iniciativas institucionais que promovam a equidade de gênero na magistratura, incluindo a implementação de ações afirmativas, políticas efetivas de valorização das magistradas e medidas para combater o sexismo doméstico. Para tanto, enfatiza-se a necessidade de uma mudança cultural e política para enfrentar o sexismo e promover a igualdade de gênero, tanto no ambiente doméstico quanto profissional.

Palavras-Chaves: Sexismo doméstico, Magistradas, Direito Achado nos Lares, Igualdade.

ABSTRACT

This dissertation addresses two interconnected issues: sexism in domestic work and women's participation in the judiciary, highlighting the consequences of this first phenomenon on judicial policies to promote gender equality. Unpaid domestic work is discussed, which is often invisible and permeated by sexism and the consequent inequality in the division of domestic tasks, which results in several negative consequences, including difficulties faced by women in the job market and, logically, in their legal careers. Despite social advances, equality in the division of domestic labor is still subtle, leading to the devaluation and overload of women. To this end, concepts such as sexism and gender are explored, highlighting how these issues influence social relations and the patriarchal structure that perpetuates the unequal division of domestic work to highlight the importance of recognizing domestic sexism as a culturally rooted problem, which tarnishes the guarantee constitutional equality and prevents a transformation that frees women from the full range of domestic responsibilities that harm their careers and health. On the other hand, the advancement of women in the judiciary is addressed, highlighting the fight against structural machismo and the need to promote gender equality in the judicial system. Despite historical milestones that demonstrate the overcoming of obstacles arising from sexism, women still face significant challenges in achieving representation at the highest levels of the judiciary. The persistence of the unequal division of domestic tasks is also mentioned as a factor that negatively impacts women's professional advancement. Thus, the research proposes the recognition of the “Law Found in Homes”, an extension of the concept of “The Right Found on the Street”, which aims to bring reflection on the law into the domestic environment, for the proposition of public policies and initiatives institutions that promote gender equality in the judiciary, including the implementation of affirmative actions, effective policies to value female judges and measures to combat domestic sexism. To this end, the need for cultural and political change is emphasized to confront sexism and promote gender equality, both in the domestic and professional environments.

Keywords: Domestic sexism, Magistrates, Law Found in Homes, Equality.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Estatísticas da participação feminina nas últimas eleições.	34
Figura 02: Percentual de Magistrados(as) no Poder Judiciário e na Justiça estadual.....	45
Figura 03: Percentual de Magistrados(as) na Justiça do Trabalho.	46
Figura 04: Percentual de Magistrados(as) na Justiça Federal.....	47
Figura 05: Percentual de Magistrados(as) nos Tribunais Superiores e Justiça Militar.	47
Figura 06: Percentual de Magistrados(as) na Justiça Eleitoral.....	48
Figura 07: Percentual de magistrados segundo ano de ingresso, por sexo.....	48
Figura 08: Percentual de magistrados(as) segundo o sexo.....	49
Figura 09: Percentual de ingressantes magistradas no Poder Judiciário.	50
Figura 10: Percentual de ingressantes femininas nos Tribunais Superiores.....	51
Figura 11: Percentual de magistrados(as) segundo o estado civil.	57

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRASCO	Organização Brasileira de Saúde Coletiva.
AJD	Associação de Juízas e Juizes para a Democracia
AJUFE	Associação de Juizes Federais.
AMB	Associação de Magistrados Brasileiros.
CNJ	Conselho Nacional de Justiça.
FGV	Fundação Getúlio Vargas.
FGV IBRE	Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas.
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas.
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
ODANR	O Direito Achado Na Rua.
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
OMS	Organização Mundial de Saúde.
UNB	Universidade Nacional de Brasília.
ONU	Organização das Nações Unidas.
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde.
PIB	Produto Interno Bruto.
SOFE	Sempreviva Organização Feminista.
STF	Supremo Tribunal Federal.
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TJPR	Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.
WEP's	Princípio de Empoderamento das Mulheres.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 O SEXISMO DOMÉSTICO: A DESIGUAL DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO LAR	16
1.1 O SEXISMO E SUAS CONCEPÇÕES	16
1.2 O SEXISMO NA DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	18
1.2.1 O papel da mulher no lar	19
1.3 A CONSEQUÊNCIA DO SEXISMO DOMÉSTICO PARA A CARREIRA PROFISSIONAL DA MULHER	28
1.3.1 A cultura patriarcal e a dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho	28
1.3.2 A mulher profissional e as dificuldades encontradas em razão do sexismo doméstico	31
2 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO	42
2.1 A HISTÓRIA DA MULHER NO JUDICIÁRIO.....	42
2.2 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA MAGISTRATURA BRASILEIRA	44
2.3 AS JUÍZAS TAMBÉM SÃO “DONAS DE CASA”: OS DESAFIOS NA ASCENSÃO DA CARREIRA DE MAGISTRADA	52
2.4 A REALIDADE DA CARREIRA E DA VIDA PRIVADA DAS MAGISTRADAS	59
3 O DIREITO ACHADO NOS LARES: ANSEIOS DE EQUIDADE DE GÊNERO NA CASA E NO TRABALHO DAS MAGISTRADAS	67
3.1 O DIREITO ACHADO NA RUA: A CONCEPÇÃO DE DIREITO APLICADO AOS LARES	68
3.2 OS REFLEXOS DO DIREITO DE IGUALDADE ACHADO NO LAR E AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO AO SEXISMO DOMÉSTICO	74
CONCLUSÃO	83
REFERÊNCIAS	87

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como objetivo investigar e analisar a persistência do sexismo no trabalho doméstico e no ambiente profissional, refletido na distribuição desigual de tarefas e na representatividade feminina na magistratura brasileira. Essa desigualdade de gênero impacta negativamente a ascensão profissional das mulheres, que enfrentam discriminação e preconceito no local de trabalho.

Este estudo surge da necessidade de compreender a importância de dar voz ao "Direito Achado no Lar" e aponta para a necessidade de uma abordagem abrangente que inclua medidas concretas para enfrentar o machismo estrutural e promover uma transformação cultural que valorize e respeite as mulheres em todos os aspectos da vida.

A escolha deste tema se fundamenta na constatação de que o trabalho doméstico não remunerado é invisível social e economicamente e permeado por sexismo, perpetuando uma divisão desigual de tarefas entre homens e mulheres. Esta desigualdade resulta em várias consequências negativas, incluindo dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e na carreira jurídica.

Embora a sociedade tenha evoluído, a divisão igualitária das tarefas do lar entre homens e mulheres ainda não é uma realidade, o que provoca a sobrecarga das responsabilidades femininas. Reconhecer o sexismo doméstico como um problema culturalmente intrínseco é essencial para garantir a igualdade constitucional e promover uma efetiva transformação que libere as mulheres das responsabilidades integrais pelo lar, para que não mais as prejudiquem suas carreiras e saúde.

Apesar dos avanços históricos e das políticas para promover a igualdade de gênero, os desafios persistem, destacando a necessidade urgente de movimentos sociais e institucionais que propiciem uma mudança cultural para permitir uma justa equidade de gênero.

Para alcançar os objetivos propostos, esta dissertação está estruturada da seguinte forma: no primeiro capítulo, será apresentada uma revisão da literatura de autores como Ina Kerner (2012), Smigay (2002) e Nilton Formiga (2011), que abordam o conceito de sexismo e suas formas de manifestação, com o foco voltado a identificar o preconceito sexual na divisão do trabalho doméstico, considerando as influências da cultura patriarcal nas barreiras enfrentadas pela mulher que busca sua inserção no mercado de trabalho.

O termo "sexismo" refere-se à atitude de discriminação baseada no sexo, destacando-se pela demarcação desigual entre o que é ser homem e mulher (Smigay, 2002, p. 34). Estudos indicam que o sexismo se manifesta tanto entre os sexos quanto dentro de cada

gênero, enraizado em uma cultura falocrática que desvaloriza, desqualifica e violenta as mulheres. Pretende-se, portanto, reconhecer e combater essas manifestações sutis de discriminação para promover a igualdade garantida constitucionalmente.

As relações de gênero são estruturantes na constituição subjetiva dos indivíduos e nas relações sociais, sendo necessário pluralizá-las e democratizá-las para eliminar dicotomias e hierarquias estereotipantes. O sexismo não se restringe apenas às mulheres, afetando também homossexuais, transexuais e intersexuais.

A busca pela igualdade sexual e de gênero visa respeitar e valorizar os comportamentos, desejos e necessidades de ambos os sexos, sem que o gênero defina direitos, oportunidades ou responsabilidades. O entendimento do sexismo vai além da mera descrição, buscando compreender como as pessoas percebem e lidam com esse problema, especialmente em contextos familiares.

A naturalização da divisão de tarefas domésticas perpetua as desigualdades de gênero fora do ambiente doméstico, criando obstáculos significativos para a ascensão profissional das mulheres. Essa assimetria não apenas resulta na sobrecarga de trabalho conhecida como "dupla ou tripla jornada", mas também influencia diretamente as escolhas de carreira das mulheres, que precisam considerar uma série de fatores familiares antes de buscar promoções ou assumir cargos mais elevados.

Enquanto as mulheres são pressionadas a priorizar as responsabilidades domésticas e familiares, os homens celebram promoções sem preocupações semelhantes, mantendo ainda rígido o modelo patriarcal que subordina as mulheres tanto no âmbito privado quanto no público, perpetuando a divisão sexual do trabalho e as relações desiguais de poder.

Assim, pretende-se ressaltar, neste primeiro momento, que, embora os movimentos feministas tenham contribuído para avanços legais e sociais em prol da igualdade, a realidade mostra que as mulheres continuam enfrentando discriminação, remuneração desigual e sobrecarga de responsabilidades domésticas, o que afeta suas oportunidades de carreira e seu bem-estar físico e emocional.

Por tais razões a pesquisa defenderá a necessidade de uma mudança cultural e política para promover a igualdade material entre os gêneros, incluindo a divisão equitativa das tarefas domésticas e o reconhecimento dos direitos e responsabilidades das mulheres tanto no âmbito profissional quanto no familiar.

No segundo capítulo, serão discutidos os principais conceitos teóricos relacionados ao avanço das mulheres no mercado de trabalho, em particular na magistratura, que representa

uma conquista recente, evidenciada pelo fato de que há pouco mais de um século elas começaram a ocupar posições anteriormente reservadas aos homens.

Essa transição histórica, marcada pela superação de obstáculos decorrentes do sexismo, é ilustrada por uma série de marcos, como a nomeação de Esther Hobart Morris como juíza de paz nos Estados Unidos em 1870. Em diversos países, incluindo o Brasil, mulheres enfrentaram resistência e preconceito ao buscar ingressar na carreira jurídica, mas ao longo do século XX e início do século XXI, figuras como Thereza Grisólia Tang, Ellen Gracie Northfleet, Cármen Lúcia e Rosa Weber, entre outras, ampliaram caminhos para a participação feminina no Judiciário.

Embora ainda haja desafios a superar, as pioneiras contribuíram para uma mudança significativa, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos, no cenário judiciário, inspirando outras mulheres a seguir em frente na busca pela igualdade de gênero.

Nesta etapa do trabalho será demonstrada a participação das mulheres na magistratura brasileira, destacando os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que revelam que, apesar do aumento do número de mulheres na carreira, elas representam apenas 38% dos magistrados brasileiros. Essa disparidade é apresentada como argumento para a necessidade de políticas públicas e estudos para promover a igualdade no Poder Judiciário.

Com a apresentação do relatório "Justiça em Números 2023" do CNJ (2023), mostrar-se-á que, embora haja variação nos diferentes ramos da justiça, as mulheres continuam sub-representadas, especialmente nos níveis mais altos da carreira e nos tribunais superiores. A análise dos dados revelará uma diminuição gradual da presença feminina à medida que se avança para instâncias mais elevadas.

Desta forma será comprovado que, embora tenha havido avanços no acesso das mulheres à magistratura e na implementação de políticas de igualdade de gênero, a representatividade feminina em cargos superiores ainda é bastante limitada. Os tribunais de segunda instância e superiores continuam sendo dominados por homens, refletindo as barreiras enfrentadas pelas mulheres na progressão de suas carreiras.

Isto porque, a escolha dos magistrados para esses cargos muitas vezes depende de critérios subjetivos, nos quais o machismo estrutural pode influenciar. Além disso, questões como a dupla jornada de trabalho e as responsabilidades familiares impedem muitas mulheres de competir em pé de igualdade com seus colegas masculinos.

Ainda que as mulheres representem uma parcela significativa dos profissionais jurídicos, sua presença nos mais altos escalões da magistratura continua sendo uma exceção. Para superar esses desafios, será essencial um esforço conjunto da sociedade, incluindo a

comunidade acadêmica, para combater os preconceitos que permeiam a carreira da magistratura e promover uma verdadeira igualdade de gênero no sistema Judiciário com mudanças institucionais.

No terceiro capítulo, será realizada uma correlação teórica, apresentando-se, como proposta de abordagem e reflexão, o "Direito Achado na Rua", a ideário que busca transformar realidades a partir das experiências e relações cotidianas, o que poderá ser aplicado também nos lares, onde se busca a igualdade de gênero. Inspirado nessa concepção sugere-se o "Direito Achado nos Lares" que busca questionar e transformar a divisão desigual do trabalho doméstico, visando à emancipação das mulheres e à igualdade nas relações familiares e profissionais.

Nesse contexto, durante o estudo da disciplina o Direito Achado na Rua, um dos créditos para conclusão e certificação do mestrado, a pesquisa para a elaboração do artigo sobre o Direito Achado nos Rios, Florestas, Aldeias e diversas outras localidades da Amazônia foi determinante para o florescimento da ideia do direito achado nos lares. Os questionamentos surgiram, após intensa reflexão sobre o pensamento de que, se há direitos encontrados nas mais diversas localidades, também há direitos no próprio lar.

Para embasar tal manifestação, serão apresentadas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na carreira da magistratura, evidenciando a sobrecarga de responsabilidades domésticas que impactam negativamente em seu desempenho profissional. Apesar de terem oportunidades iguais de ingressar na carreira, as mulheres enfrentam tratamento desigual nas promoções e menos visibilidade em cargos e funções na Administração e nas Escolas dos tribunais.

Serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa realizada pela Associação dos Magistrados Brasileiros, a qual revela que as magistradas sofrem discriminação de gênero no ambiente de trabalho, sendo alvo de preconceito por parte de superiores, pares, servidores, partes e pela sociedade em geral. A maternidade também será indicada como um desafio, com muitas magistradas sofrendo constrangimento ou prejuízo durante a gravidez, além de enfrentarem dificuldades na conciliação entre a vida profissional e familiar.

Por fim, a pesquisa apontará medidas para promover a equidade de gênero na magistratura, incluindo treinamento, oportunidades de ascensão, estímulo à produção científica feminina e políticas de paridade de gênero. Para tanto, a pesquisa defenderá a necessidade de manter canais de atendimento acolhedores para lidar com assédio moral, sexual e discriminação, evidenciando a importância de políticas públicas e judiciárias eficazes para enfrentar esses desafios específicos das mulheres na magistratura.

A pretensão será exaltar movimentos como o Grupo Antígona e iniciativas institucionais, como a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, que buscam promover a equidade de gênero, implementando ações afirmativas e políticas de valorização das magistradas, como a Resolução CNJ nº 525/2023.

No entanto, serão feitas as devidas ressalvas quanto aos resultados efetivos dessas iniciativas, considerando os desafios como a sobrecarga de trabalho e a divisão desigual das tarefas domésticas, a fim de evidenciar a necessidade de mudança de paradigmas, com o auxílio das instituições, para alcançar a verdadeira igualdade de gênero.

Espera-se que esta dissertação possa oferecer significativas reflexões sobre a importância de dar voz ao "Direito Achado no Lar", reconhecendo o papel das mulheres na transformação cultural e na busca por uma sociedade mais justa e igualitária, contribuindo para o desenvolvimento de políticas, práticas e/ou teorias relacionadas ao combate ao sexismo em todas as suas formas de manifestação, primordialmente pelos efeitos que a divisão sexual do trabalho doméstico gera na carreira da magistratura, além de estimular novas pesquisas e debates acadêmicos sobre o tema.

1 O SEXISMO DOMÉSTICO: A DESIGUAL DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO LAR

Na maioria dos casos, o trabalho doméstico não remunerado é invisível e sexista, posto que, historicamente, a sociedade aceitou a divisão desigual das tarefas do lar entre homens e mulheres, só que o resultado desta escolha tem diversas consequências negativas, dentre elas a dificuldade enfrentada pela mulher no mercado de trabalho, e não de modo diferente, no exercício da carreira da magistratura.

Preliminarmente, a pesquisa tem o intuito de constatar que, apesar da evolução do papel da mulher na sociedade, a divisão equânime das tarefas domésticas, ainda nos dias atuais, não é uma realidade, prevalecendo ainda situações de desvalorização e de sobrecarga da mulher no seio de sua própria família.

Nessa perspectiva, compreender e encarar o sexismo doméstico como um problema real, arraigado ao senso comum, parece ser o caminho mais acertado para assegurar a igualdade garantida constitucionalmente e, conseqüentemente promover a transformação desejada por tantas mulheres, que se veem obrigadas a se colocar como responsáveis pela maioria das atividades ligadas à administração do lar, à maternidade e aos cuidados com seus companheiros, em detrimento até mesmo de suas carreiras e de sua saúde.

1.1 O SEXISMO E SUAS CONCEPÇÕES

Mas afinal, o que se pretende dizer com o uso do termo “sexismo”? A palavra denota “atitude de discriminação fundamenta no sexo” (Houaiss, 2001, p. 2563). Este termo, com primeiro registro conhecido em 1965¹, dá nome ao comportamento social preconceituoso de se demarcar, de maneira desigual, os limites do que é ser fêmea e do que é ser macho.

Para corroborar, estudos como o de Ina Kerner (2012, p. 45) apontam que a palavra sexismo tem origem no inglês norte-americano *sexism*, e que, por sua vez, foi mesmo criado na segunda metade dos anos 1960, por analogia ao termo racismo.

Ainda de acordo com as pesquisas da autora, “um texto de intervenção do Southern Student Organizing Committee, um grupo de ativismo político de Nashville, Tennessee, registra uma das primeiras ocorrências textuais de uso do termo” (Kerner, 2012, p. 45).

¹ Conforme datação do verbete: “campo entre parênteses que se segue à classe gramatical. Anota-se neste campo a data do primeiro registro conhecido ou estimado de uma palavra” (Houaiss, 2001, p. XXI).

Ao citar o texto intitulado “Freedom for Movent Girls – Now”, de 1969, Kerner (2012, p. 46) também apresenta o que se pode considerar a definição de sexismo, considerando que “racista é aquele que proclama, justifica ou pressupõe a supremacia de uma raça sobre outra, da mesma forma, o sexista é aquele que proclama, justifica ou pressupõe a supremacia de um sexo (adivinha qual?²) sobre o outro”.

Em uma definição mais elaborada, sexismo é:

[...] atitude de discriminação em relação às mulheres, mas é importante lembrar que se trata de uma posição que pode ser perpetrada tanto por homens quanto por mulheres; portanto, o sexismo está presente intragêneros tanto quanto entre os gêneros. Inscrita numa cultura falocrática, impregna o imaginário social e o prepara a um vasto conjunto de representações socialmente partilhadas, de opiniões e de tendência a práticas que desprezam, desqualificam, desautorizam e violentam as mulheres, tomadas como seres de menor prestígio social. (Smigay, 2002, p. 34)

Assim, indiscutivelmente, o sexismo retrata o preconceito, a discriminação em relação às mulheres, em regra, e para que esse problema possa ser combatido é preciso, primeiramente, que seja percebido e reconhecido. É o que defende Nilton Formiga (2011, p. 193), conforme segue:

O tema sobre a discriminação em relação à mulher permite inúmeras especulações em vários espaços das Ciências Humanas e Sociais (Aguar, 1997). As causas e consequências que podem ser hipotetizadas e defendidas, porém, somente poderá ser conhecida sua verdadeira extensão ao considerar, diretamente, os agentes que fomentam o fenômeno do preconceito, isto é, as atitudes de homens e mulheres da sociedade civil.

O autor ainda acrescenta:

O problema do preconceito ainda se repercute na dinâmica social e científica; isto se deve, por se debater que tal construto tem desaparecido na interessoalidade da sociedade devido ao avanço tecnológico, profissional, educacional, político e social atualmente, bem como, pela possibilidade de controle sobre qualquer manifestação discriminatória, principalmente, em relação à mulher. De fato, esse fenômeno nunca sumiu, apenas adquiriu-se novas formas de manifestação, as quais são sutis, disfarçadas, camufladas. (Formiga, 2011, p. 193)

É justamente em razão dessas formas sutis de manifestação do sexismo que se encontra o desafio de identificá-lo e, finalmente, combatê-lo. Na tentativa de incentivar essa difícil tarefa, falar sobre o assunto, dar voz às inquietações e às dificuldades femininas, entende-se como a escolha mais promissora e, portanto, foi eleita como um dos objetivos desta pesquisa.

Sobre o assunto, a ONU Mulheres Brasil (2023, p. 25) assim esclarece:

Predominantemente, a interpretação de gênero é bipolar (feminino/masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado do que o feminino). Quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações de gênero, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando discriminações baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipantes.

² Comentário de Ina Kerner ao trecho citado.

Constata-se que o papel tanto da mulher quanto do homem é constituído culturalmente, e altera segundo o tempo e a sociedade, esse papel já inicia desde que o bebê, e está na barriga da mãe, quando é iniciado o preparo do enxoval. É o simbolismo representado pelo azul para menino e rosa para menina, sendo que ao nascer o sexo é a primeira coisa que se é identificado.

Araújo (2007, p. 95), ao abordar a distinção em questão, resumidamente esclarece que a categoria gênero é a construção social do que é feminino ou masculino, já o sexismo é resultado de um tipo de cultura em que o homem e a mulher assumem uma relação de discriminação.

Contudo, apesar do machismo histórico e estrutural, que coloca as mulheres em condição de inferioridade aos homens, a autora salienta que não é apenas o sexo feminino que sofre com o sexismo, mas também homossexuais, transexuais e intersexuais. Em síntese, todos que se aproximam do universo tido como pertencente ao feminino são alvo do sexismo (Araújo, 2007, p. 59-60).

Necessário argumentar que a igualdade sexual e de gênero significa que tanto homens quanto as mulheres terão seus comportamentos, desejos e necessidades respeitados, valorizados e contemplados igualmente. Isso não sugere que homens e mulheres devam se tornar idênticos, porém o gênero, de maneira alguma, pode definir os seus direitos, oportunidades e responsabilidades.

Por fim, cumpre elucidar que a tentativa de conceituar o sexismo não é finalizar o entendimento acerca deste termo, ao contrário, a intenção é promover a introdução ao debate dessa temática. Neste momento, almeja-se mais do que a mera descrição, mais do que o agrupamento de palavras em torno do que significa “sexismo”, o que se pretende é se extrair a forma como as pessoas estão percebendo este problema e, para tanto, segue-se a observação da manifestação do sexismo no ambiente familiar.

1.2 O SEXISMO NA DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Ao visitar uma loja de brinquedos infantis, depara-se com seções separadas de brinquedos femininos e masculinos. Nos brinquedos dos meninos, certamente, encontrar-se-á super-heróis que salvam o mundo, carrinhos de todos os tipos, marcas e modelos, além de diversos brinquedos eletrônicos, lúdicos, que remetem a força, a superação, a autonomia e a liberdade.

Já na seção de brinquedos voltados para as meninas, a boneca ainda ocupa a posição de maior destaque. E para acompanhar, encontram-se acessórios que simulam os afazeres do lar, tais como: panelas e fogão para cozinhar, pia para lavar as louças, máquina de lavar, utensílios domésticos e vários outros brinquedos que sugerem que cuidar da casa, dos filhos, é divertido e prazeroso para as meninas, podendo elas, dessa forma, imitar suas mães.

Outro exemplo da delegação de atividades de cuidado preferencialmente às mulheres são os fraldários encontrados em banheiros públicos. Geralmente esses espaços são reservados nos banheiros femininos, concretizando o preconceito de que os homens não trocam as fraldas de seus filhos, em que pese já existir movimentos pontuais para superar essa prática.

Também em consultórios médicos pediátricos, observam-se poucos pais acompanhando seus filhos às consultas. Quando a figura masculina está presente, na maior parte das vezes, acompanha sua mulher, a mãe da criança. A sociedade se adaptou para que as mulheres cuidassem da casa e dos filhos.

O que se observa dessa divisão imposta desde a infância é o quanto a sociedade precisa evoluir no que diz respeito à igualdade sexual, apesar de tal evolução sociocultural seja complexa, e quanto o sexismo doméstico está impregnado na cultura moderna e insiste em perpetuar-se nas novas gerações. A intenção da pesquisa é melhor compreender tal fenômeno, para melhor avaliar seus resultados negativos e, assim, buscar a forma mais adequada de combatê-los.

1.2.1 O papel da mulher no lar

Inegavelmente, a família pode ser considerada a instituição social fundamental e, na sociedade brasileira, esta é marcada pelo modelo patriarcal, o que reforça a divisão sexual do trabalho ao passo que admite a ideia de que o trabalho realizado no interior dos lares é invisível e sem importância, cabível, portanto, às mulheres.

Assim, no decorrer dos séculos, estabeleceu-se que o papel do homem na família patriarcal é relacionando ao sustento econômico, o da mulher é relacionando a ser a cuidadora da casa (braçal e organizacional), marido e filhos. Essa percepção vem atravessando gerações e criando crenças e bloqueios para o mundo feminino. A ideia que se criou, e permanece nos dias de hoje, é de que a mulher deve se dedicar integralmente aos filhos, e que a maternidade é a função mais bela da mulher e complementa o ser feminino.

Estudos com famílias brasileiras (Bernardes, 1995; Hileschiem, 2004; Narvaz, 2005; Szymanski, 1997) apontam estereótipos acerca da divisão do trabalho dentro do ambiente doméstico de acordo com o sexo da pessoa e demonstram a tradicional distinção entre os papéis do pai e o da mãe na chamada *família nuclear*, formada pelos pais e seus filhos dependentes. O papel da mãe ainda remete ao cuidado dos filhos, enquanto o papel do pai, além de prover o sustento, envolve questões de disciplina e de autoridade. A responsabilidade pelas tarefas domésticas e pelo cuidado dos filhos é predominantemente feminina, trabalho (re) produtivo ocultado, negligenciado e desvalorizado pelo contexto social. Embora a participação dos homens nas famílias pobres seja precária, persiste o modelo do homem como provedor financeiro e de autoridade. O papel das mulheres no sustento econômico é invisibilizado e desqualificado, legitimando a crença de que o homem é o legítimo provedor da família, "o que confere uma posição de trabalhadora complementar à mulher, embora os fatos da realidade revelem que as mulheres trabalhadoras muitas vezes são as reais provedoras do sustento familiar" (Fonseca, 2000, p.46). (Narvaz; Koller, 2006, p. 52).

A distinção entre os sexos está, portanto, configurada na hora de se estabelecer as responsabilidades com o lar. "O trabalho doméstico, claro, não é feito pelas donas de casa sozinhas, contudo em muitos casos sim" (Picchio, 2018, p. 78), sendo que, em maior parte, as mulheres são designadas à maioria das tarefas domésticas e cuidados com os filhos, mesmo que trabalhem e exerçam suas profissões, tal como o homem.

É latente que a sociedade patriarcal ainda impõe condição inferior à mulher devido a sua própria natureza biológica, dando-lhe apenas funções internas (mãe e "dona de casa"), sem a capacidade de crescimento no meio social e político. Neste sentido:

Apesar das evidências empíricas de níveis de bem-estar elevados entre mulheres que possuem um trabalho remunerado (Possati & Dias, 2002), mitos e crenças que envolveram as consequências das atividades remuneradas das mulheres para sua saúde e bem-estar psicológico, legitimaram a teoria de que estas deveriam permanecer em seus papéis tradicionais de mãe e de esposa. Na atualidade, a mídia também reforça estas informações, gerando culpa para as mulheres que não se limitam à esfera doméstica e aos papéis patriarcais normativos de esposa e mãe dedicadas. (Narvaz; Koller, 2006, p. 52).

Como dito, a mulher era, e ainda é, por parcela da sociedade, considerada inferior ao homem e, desta forma, detentora de pouquíssimos direitos, abrindo-se ensejo, inclusive, para que violências maiores sejam cometidas contra elas. Para se ter uma ideia, na Mesopotâmia, as mulheres que rejeitassem seus maridos eram jogadas do alto de uma torre ou jogadas no rio (Vicentino, 1997, p. 276).

Durante o processo de urbanização e industrialização, houve a inserção de uma grande quantidade de mulheres no mercado de trabalho, passando as mesmas a exercerem atividades remuneradas, o que foi aumentando gradativamente com o crescimento da escolaridade feminina, maior acesso à informação e as possibilidades de cursar faculdades, havendo um mercado potencial nos empregos que precisavam de habilidades sociais e intelectuais, e não somente habilidades físicas (Soares, 2007, p. 56).

Destaca-se que mesmo que os afazeres domésticos demandem conhecimentos e habilidades específicas, com dedicação de tempo, esforço físico e intelectual, com jornadas exaustivas, ele ainda é invisível e sem nenhuma remuneração. Sendo que a dedicação ao lar nem é considerada profissão.

No caso do trabalho doméstico, o problema não está relacionado apenas ao fato que a mulher tem menos poder nas instituições sociais, mas ao fato de que a análise econômica predominante, em regra, escamoteia o processo de reprodução social do trabalho no lar (Picchio, 2018, p. 76-77).

Ademais, as donas de casa trabalham tanto quanto os homens para sentirem (e então poderem mostrar) que elas ganham seu sustento. Contudo, esta explicação ideológica não explica por que mulheres assalariadas trabalham tantas horas nos serviços domésticos:

Na realidade, uma marcante diferença ideológica seria muito improvável dado que quase todas as mulheres têm empregos remunerados em vários momentos de suas vidas; são poucas as mulheres que ficam exclusivamente como ‘donas de casa’. As diferenças de hábitos e normas sociais são principalmente conectadas às diferenças geracionais, de classes ou de níveis educacionais. Para os homens, contudo, o aumento parece ser atribuído a uma mudança nas atitudes sociais durante os anos 1970 (Gershuny & Jones *apud* Picchio, 2018, p. 83-84).

E quando se trata dos cuidados com as crianças e consigo, as coisas só pioram. As diferenças absolutas entre homens e mulheres são muito evidentes e mais uma vez isto é comum a todos os países. Até mesmo o cômputo do tempo de dedicação da mulher ao lar, aos filhos e a si mesma é tarefa difícil. Em geral, traça-se comparações genéricas, escondendo o comodismo dos homens ao despertamento da necessidade de apoio às mulheres:

O tempo dedicado às compras geralmente aumenta as diferenças entre homens e mulheres (p. 56). Homens e mulheres compram juntos bens de consumo duráveis, enquanto as compras do consumo do dia-a-dia são ainda primordialmente tarefas femininas. O tempo gasto com cuidados pessoais são notavelmente iguais entre os dois sexos (p. 58); esta categoria inclui serviços pessoais, dormir e descansar, e fazer as refeições. Contudo, **se tivermos em mente as responsabilidades das mulheres de cozinhar e cuidar das crianças, fica bem claro que o tempo de refeição possui conotações diferentes para os homens e para as mulheres** – por exemplo, homens são usualmente servidos à mesa. **Até o ato de dormir pode não ser igualmente considerado: a uniformidade no horário de ir para a cama e de acordar nem sempre significa a mesma quantidade de horas de sono, especialmente quando há crianças pequenas ou pessoas de idade na família, ou se alguém está doente.** (destaque nosso) (Picchio, 2018, p. 84)

O homem, ao se colocar no papel de provedor do lar, deixa subentendido que a mulher não necessita, e nem deveria, receber sua ajuda nos trabalhos domésticos. As mulheres que precisam ter ganho monetário, seja porque ficaram viúvas ou porque eram de classes mais baixas, terminam por ocupar atividades menos valorizadas e que são pouco reconhecidas pela sociedade, ou seja, o homem continua em sua posição de domínio e a mulher em sua posição de cuidadora do lar.

Sobre o tema, afirma Bourdieu (2010, p. 127):

As mudanças visíveis que afetaram a condição feminina mascaram a permanência de estruturas invisíveis que só podem ser esclarecidas por um pensamento relacional, capaz de pôr em relação a economia doméstica, e, portanto, a divisão de trabalho e de poderes que a caracteriza, e os diferentes setores do mercado de trabalho (os campos) em que estão situados os homens e as mulheres.

Nos trabalhos domésticos são incluídas as funções como: cozinhar, lavar louças, lavar roupas, passar, limpar a casa, dentre várias outras tarefas, além de cuidar dos filhos e do marido, dos animais, fazer compras, administrar a casa e o dia a dia da família. A posição inferior imposta à mulher mantém-na presa na área privada (lar), afastada da sociedade, ou impossibilitada de assumir postos de trabalho mais elevados, em razão de ser humanamente impossível conciliar com as altas demandas domésticas e cuidados com filhos e marido.

Ao fazer uma conexão entre o trabalho doméstico remunerado e o não remunerado, constata-se que, por ser a mulher, culturalmente, a responsável pelos trabalhos domésticos, quando se necessita terceirizar os trabalhos do lar e dos filhos, tal demanda recaia sobre o gênero feminino na maioria das vezes. Assim, o trabalho doméstico remunerado é uma herança da cultura patriarcal de inferioridade feminina e, especialmente, a delegação à mulher negra dos trabalhos domésticos, como bem assevera Dutra e Mori (2008, p. 11):

Nesse sentido, as mulheres e a população negra, sem dúvida, formam os grupos mais afetados. As mulheres representam mais da metade da população brasileira e os dados oficiais deixam clara a vulnerabilidade em que elas se encontram nas diversas relações, especialmente no mundo do trabalho [...]

Lamentavelmente, essa constatação fundamenta-se em números que escancara o sexismo presente no trabalho doméstico remunerado:

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (Pnad) de dezembro de 2023, o país tem 6,08 milhões de empregados domésticos (são todos os que prestam serviços em residências como doméstica, jardineiro, motorista, mordomo) trabalhando. Destes, 5.539 milhões são mulheres (91,1%), e homens são apenas 540 mil (8,9%). Os dados da Pnad mostram ainda que a grande maioria são mulheres negras, com média de idade de 49 anos e apenas 1/3 têm carteira assinada, recebendo em média um salário-mínimo. (MTE, 2024)

Nesse sentido, esclarece Guerra, Santos e Fusaro (2021, p. 157):

No Brasil, o trabalho doméstico remunerado é uma das maiores fontes de provisão de mão de obra para o cuidado e os afazeres domésticos. Do ponto de vista da demanda, isto se explica, em boa medida, porque, mesmo com a crescente participação feminina no mercado de trabalho, não houve um engajamento mais intenso dos homens e demais membros do domicílio neste tipo de atividade. (destaque nosso)

Contudo, no contexto econômico, na concepção do sistema capitalista, o trabalho doméstico é descartado do conceito de qualquer atividade que venha a produzir lucro. Assim, somente pode ser considerado trabalhador a pessoa que coloca a sua força de trabalho no processo de produção para gerar lucros ao sistema. O trabalho doméstico não remunerado,

portanto, não é reconhecido ou computado como valor de mercado, já que não é qualificado para produzir benefícios econômicos (Santos, 2008, p. 65).

Em geral, as mulheres que trabalham como donas de casa o fazem em período integral e sem descanso semanal, pois os serviços domésticos precisam de muito tempo para serem feitos e não tem fim. As horas semanais que são gastas realizando as atividades e afazeres domésticos e de cuidados são altas, e, portanto, poderia ser considerado como trabalho não remunerado com direitos, e não mais como inatividade econômica. O trabalho doméstico sempre foi considerado inatividade econômica, não possuindo visibilidade nas estatísticas oficiais (Fleck; Bidarte; Mello, 2018, p. 11).

Sabe-se que o trabalho doméstico não tem fim, e, repise, não possui visibilidade, é considerado não produtivo, repetitivo, rotineiro e bem cansativo, fazendo com que as mulheres se sintam como sendo escravas dentro da sua própria residência (Silva; Araújo; Moreira; Barros, 2017, p. 33).

Deste modo, mais uma vez o trabalho doméstico não se dissocia do gênero feminino, ou seja, ele remunerado ou não, é realizado por quase sua totalidade por mulheres, havendo diferenciações por classes sociais, dividindo-se em quem pode pagar pela rede de apoio e quem não pode pagar, sendo que as trabalhadoras domésticas remuneradas exercem essa função por pagamento e sem pagamento em seus lares.

Assim, não há visibilidade do trabalho doméstico e nem a valorização da pessoa que venha a exercê-lo (Fleck; Bidarte; Mello, 2018, p. 10). E “apesar de sua importância para a sustentação e reprodução da sociedade, as atividades de cuidado e de serviços domésticos são marcadas pela informalidade, desvalorização, invisibilidade e violação de direitos” (Marinucci, 2022, p. 7).

A mulher como “dona de casa” é, desta forma, uma identidade resultante da cultura patriarcal. Porém, o equívoco é defender que essa identidade e esse espaço doméstico pertence de maneira natural e biológica à mulher. Trata-se de uma construção social a ser enfrentada e combatida.

Essa naturalização acontece usando uma história difundida de que esse papel sempre foi feito pelas mulheres, e assim deve continuar, ou mesmo que é uma atribuição que lhe é inclusa na capacidade biológica de ser mãe.

Na divisão do trabalho doméstico, além do fator cultural, que já existe há séculos, também se tem um comodismo masculino. Os homens que moram sozinhos ou mesmo os pais solos, administram a carreira e também os cuidados com a casa e filhos, portanto são capazes de exercer o papel de “donos de casa” tal qual a mulher, porém, se ela se faz presente em

casa, na grande maioria, fica com a maior parte do trabalho doméstico e cuidados com a família e isso precisa mudar.

Mesmo que a situação esteja mudando aos poucos, como pode ser vista no dia a dia das grandes cidades, a naturalização da feminização das tarefas domésticas continua sendo um desafio contra o longo processo resultante da cultura patriarcal e machismo estrutural.

Os estudos de uso do tempo têm sido importantes para o aprofundamento do conhecimento sobre essas desigualdades, assim como na identificação das similaridades e especificidades encontradas em diferentes localidades. Em um estudo comparando 15 países europeus, por exemplo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño e Domínguez-Serrano (2011) reiteraram que, **em todos os países analisados, as mulheres fazem a maior parte do trabalho de cuidado não remunerado, enquanto os homens se especializam em trabalho remunerado, trazendo consequências diferenciadas para as condições de capacitação e autonomia de homens e mulheres.** Além disso, em todos os países, exceto a Suécia, as mulheres apresentavam um total de horas trabalhadas (somando trabalho remunerado e não remunerado) maior do que os homens, revelando a disponibilidade de menos tempo livre, que consequentemente pode acarretar piores condições de bem-estar para as mulheres. (destaque nosso) (Garcia; Marcondes, 2022, p. 5)

A ideia é tão forte sobre a figura feminina, condenada a ser a dona exclusiva do lar, que ainda se tem uma valorização do papel da mulher na vida doméstica por parte, até mesmo, de muitas mulheres, e mesmo existindo mais saídas conciliatórias para que a ela ocupe seu lugar de destaque fora do contexto doméstico, de maneira geral, a visão masculina sobre o deslocamento da representação tradicional, diz respeito à contribuição feminina para a renda e a necessidade financeira para a reprodução da família e não para a divisão justa do trabalho doméstico. Não recebendo a mulher o devido apoio por parte do companheiro, será quase impossível se alcançar o crescimento profissional e conquista do seu lugar no meio social e político (Picanço, 2005, p. 167).

Então, pode-se perceber que as alterações da divisão sexual do trabalho doméstico, não vêm junto com a dinâmica social. O discurso de amor e dedicação da mulher aos filhos e também às famílias legitimam vários homens a associarem o trabalho doméstico com a categoria feminina, como se não fosse obrigação do homem cooperar para organizar e preparar o dia a dia doméstico, do lar que eles próprios residem. Geralmente os homens se referem ao trabalho doméstico como ajuda, evidenciando a ideia de contribuição com o outro, e não uma função de sua responsabilidade. Assim, extrapolaria suas atribuições inerentes à família (Dantas, 2017, p. 4).

Porém, em vários países se consegue com facilidade verificar a separação e a hierarquia através dos controles dos espaços. Homens continuam na área social vendo televisão e usando os seus computadores, já as mulheres ainda estão ativas nos ambientes

domésticos privados sem visibilidade, com o objetivo, no dia a dia, de colocar fim nas tarefas que se acumulam.

Mesmo que a mulher trabalhe fora, continua a carga para as mesmas das exaustivas tarefas domésticas, onde na maioria das vezes, poucas mulheres fogem do trabalho doméstico, isso independente da sua condição social. Isso acontece tanto no Brasil, como em quase todo o mundo (Dantas, 2017, p. 5).

Nesse sentido, e visando discutir a sobrecarga feminina, o trabalho doméstico passou a ser debatido nas esferas acadêmicas e movimentos sociais, devido a sua importância e ao reflexo de tal atribuição para o aumento das desigualdades de gênero.

Recentemente, fora publicado estudo, que faz parte de um esforço de 20 anos de mensuração dos trabalhos da reprodução da vida e da discriminação das mulheres. A pesquisa procurou atualizar os resultados de trabalho anterior realizado por Melo, Considera e Di Sabbato, em 2010. Para tanto, fora aplicada a mesma metodologia para os anos de 2016 a 2022. A atualização tem por finalidade “dar maior visibilidade aos afazeres domésticos e aos cuidados que são essenciais para a vida na sociedade, mas que, por não serem remunerados, são considerados como ‘feitos por amor’, sem que a sociedade confira valor a esse trabalho” (FGV IBRE, 2023).

Como resultado dessa atualização, Hildete Pereira de Melo, Claudio Considera e Isabela Duarte Kelly (2023), demonstram que o “trabalho não pago de afazeres domésticos e cuidados nas famílias, se contabilizado, acrescentaria 13% ao PIB brasileiro. Nesse trabalho, 65% realizado por mulheres, há variações regionais, com diferentes níveis de discriminação”.

Neste sentido, a ONU (2020) preconizou, na agenda 30, para o Desenvolvimento Sustentável e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em sua Meta 5.4, a intenção de:

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

Essa meta da ONU atesta a necessidade de associar uma mudança social, cultural, com políticas públicas capazes de resolver as desigualdades de gênero em todos os aspectos, inclusive com a divisão igualitária do trabalho doméstico, para se trilhar o caminho da igualdade sexual nos lares.

Entretanto, ao juntar a realidade socioeconômica e as deficiências nas políticas públicas em geral, além de não se ter uma qualidade na educação de gênero e nem apoio às

famílias mais vulneráveis, se tem o impedimento para as mulheres escolherem ter as oportunidades iguais aos homens (Reis; Kumanaya; Bonini, 2022, p. 252).

Se em um mesmo campo profissional as identidades de gênero são diferentes, imagine-se dentro das estruturas e constituições de família, onde há mais do que promoção e ascensão profissional em jogo.

No interior do lar, há envolvimento de relações de afeto, cuidado e atenção para com o próximo (marido ou filhos). Daí em uma cultura patriarcal, onde o homem é o ser dominante e a mulher é historicamente originária de uma exploração do trabalho doméstico, e da obrigatoriedade à reprodução da espécie, em resumo, dominada, a luta social pela desigualdade fica mais difícil e onerosa para a mulher, pois a ela cabe lutar primeiro com suas concepções internas e o modo como foi educada e criada pelas suas gerações anteriores, para depois externar e buscar a evolução da cultura voltada para o sexismo do trabalho doméstico.

Se a subordinação da mulher ao homem se manter em uma sociedade, o ser feminino, por regra social, irá ser menos valorizado, indicando, de maneira inevitável que os gêneros não podem ter a mesma identidade, mesmo que atuem em uma profissão igual.

Em casa as responsabilidades são totalmente diferentes e totalmente discrepantes, a figura tradicional do homem lendo jornal sentado na poltrona de um único lugar, e da mulher cuidando dos afazeres domésticos como se estivesse em um balé, ainda insiste em repousar sobre a mente do ser humano como algo natural.

Percebe-se que já existem várias mudanças significativas, porém as mesmas ainda não são suficientes para solucionar as questões que dizem respeito ao sexismo do trabalho doméstico. É preciso que existam mais discussões sobre essa desigualdade social, com o objetivo de se ocupar destaque na vida e no contexto social, e assim, possa existir um esforço conjunto para um pacto social para que possa auxiliar ter um equilíbrio entre liberdade, igualdade e justiça social, mesmo que esse caminho seja difícil e demorado de ser conseguido (Reis; Kumanaya; Bonini, 2022, p. 254).

É certo que o emprego, renda e políticas públicas são elementos que em geral contribuem para que as mulheres possam conseguir a liberdade e a mudança cultural, além de se soltar das amarras das opressões e sofrimentos, somente por serem mulheres. Porém, para que essa liberdade venha a ser realidade é preciso que se tenham políticas públicas, e que estas possuam a capacidade de assegurar os direitos das mulheres, a fim de diminuir os preconceitos, buscando o trabalho digno, com políticas públicas efetivas para fomentar e ampliar a rede de apoio feminina para os cuidados com os filhos, a moradia, creches e a educação em tempo integral (Reis; Kumanaya; Bonini, 2022, p. 255).

A mulher ampliou seu espaço na vida pública, mas ainda segue sendo responsabilizada pelos cuidados inerentes a vida privada. Um dos fatores que contribui para a visão de inferioridade feminina é o estereótipo que remete às mulheres como frágeis e com pouca força, ideais para cuidarem da casa e da família e reprodução da espécie, como algo inerente as suas condições biológicas. Esses clichês condizem com os aspectos construídos para segregar as mulheres dos espaços de poder e lideranças, mantendo-as em condição inferior.

Os bordões como: lugar de mulher é na cozinha, ser mãe é padecer no paraíso, são manifestados por meio de instrumentos de preconceitos e mentalidades sexistas, perpetuando quando as pessoas não se posicionam com senso crítico, ou mesmo não refletem mediante debates da sua própria cultura, não vindo a perceber que a sua visão preconcebida da realidade e ter o reconhecimento que essa realidade pode ser vista de maneira diferente.

Sabe-se que o preconceito não nasce com o ser humano, por exemplo, a criança pode perceber que o outro não é igual a ela, sem que isso seja impedimento do seu relacionamento com essa pessoa.

Também a criança não nasce gostando de brinquedos masculinos ou femininos. Porém, essa visão é preconcebida. Aos meninos são impostos a força e o poder, sob pena de serem fracos e medrosos. Para as meninas são as atribuições da mãe, ou seja, imitações de atividades domésticas e perpetuação da condição feminina. Assim, os objetos são incorporados, onde se deve reagir de maneira preconceituosa, por meio das reações com pessoas das quais são dependentes, incorporando por medo do que iria acontecer, caso assim não fosse feito (Saffioti; Bongiovani, 1979, p. 15).

Bila Sorj (2007, p. 56) traz algumas condições que são de fundamental importância no que diz respeito ao sexismo no mercado de trabalho, e que possui reflexo direto e imediato também para o sexismo doméstico. Para a referida autora, a estrutura das posições de gênero no mercado de trabalho e na família ajuda a manter a subordinação de gênero.

O primeiro passo para entender a tese de Bila Sorj é efetuar a análise do paradigma econômico, ou seja, o trabalho reprodutivo remunerado. Sendo que, essa concepção esconde o fato de que a grande maioria das mulheres trabalha, há vários anos, na área doméstica e no trabalho remunerado.

Na área privada é considerado improdutivo, mas o mesmo trabalho assume uma posição fundamental até mesmo para estruturar e perpetuar o homem na sua posição dominante. Sem atividades nos lares, aos homens sobram mais tempo para se dedicarem as carreiras profissionais, estando sempre disponível para o trabalho remunerado. O mesmo não

ocorre com as mulheres, que muitas vezes precisam faltar ao trabalho, recusar promoções e melhorias salariais, para cuidar dos filhos e da casa.

O que não se pode olvidar, portanto, é que a divisão do trabalho doméstico ainda é sexista, com mulheres utilizando mais tempo nos afazeres domésticos e nos cuidados com a família do que os homens, com a clara e injusta divisão como uma realidade ainda muito distante de ser alterada.

1.3 A CONSEQUÊNCIA DO SEXISMO DOMÉSTICO PARA A CARREIRA PROFISSIONAL DA MULHER

A cultura da naturalização da divisão das tarefas domésticas relaciona-se, diretamente, com ampliação das desigualdades fora do lar, pois é capaz de gerar fatos impeditivos à ascensão das mulheres aos cargos mais elevados das carreiras disponíveis no mercado de trabalho.

Essa assimetria das divisões de tarefas causa às mulheres muito mais do que a chamada dupla ou tripla jornada de trabalho. Pode ser impeditiva à sua escolha profissional, pois antes de qualquer assunção de cargo pela mulher, a mesma tem que avaliar diversos fatores familiares antes de aceitar uma promoção no trabalho, tais como possível mudança de residência, escola dos filhos, disponibilidade do cônjuge ou do companheiro em dividir algumas obrigações relativas às atividades familiares. Ou seja, pensar na família antes de sua condição profissional.

O mesmo não ocorre com a figura masculina, pois em condições semelhantes de ascensão profissional o homem apenas comemora a promoção, sem qualquer outra preocupação.

1.3.1 A cultura patriarcal e a dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho

Ao longo da história, a humanidade construiu a ideia do corpo como sendo realidade sexuada, definindo posições para homens e mulheres, usando da diferença biológica que existe entre eles como uma justificativa de diferenciação de gênero e depreciação feminina. Essa “diferença biológica entre os sexos passa a ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros” (Bourdieu, 2010, p. 158).

Partindo dessa lógica, vincula-se a obrigação social da mulher com a maternidade, tendo a mesma o dever de gerar e cuidar dos filhos, além de ter que fazer todas as atividades

domésticas do lar, pois essas atividades eram entendidas como sendo suas habilidades e obrigações naturais.

As ações femininas eram tidas como sendo movidas pelo afeto e pelo amor, já que as suas atividades nas áreas domésticas não eram vistas como trabalho ou como sendo uma atividade de fundamental importância para a economia, sendo algo “natural”. Como já mencionado, a imagem que foi construída do trabalho doméstico efetua a condenação das mulheres ao trabalho do lar, sendo que essa esfera por muito tempo não era visível, vindo a esconder as mesmas como sendo sujeitos da história (Bourdieu, 2010, p. 159).

É fato que as mulheres, principalmente as negras e menos favorecidas economicamente, em regra, trabalham como domésticas na informalidade. Mas, na maioria das vezes, isso permaneceu obscuro na sociedade, já que as mulheres eram tratadas somente pelo trabalho que fazia dentro do espaço doméstico e essa atribuição é vista como intrínseco à sua própria existência e inerente ao seu amor de mãe.

Com o surgimento das grandes indústrias, ocasião em que teve a divisão entre a área reprodutiva e a área da produção, sendo que essas áreas passaram a configurar em espaços diferentes, vindo a trazer várias consequências para as famílias, pois a mulher passou a integrar espaços produtivos formais, fato que ocasionou a alteração da vida dos indivíduos, tanto na área familiar quanto na produção econômica (Albrecht; Lisboa, 2011, p. 105).

Sobre o assunto, afirma Araújo e Scalon (2007, p. 71):

Chegamos ao século XXI constatando que os direitos e o ingresso das mulheres na esfera pública acabaram com seu confinamento, na medida em que houve um trânsito em direção à esfera pública, assim como possibilitaram uma maior autonomia da mulher nas próprias relações privadas. Porém, no que diz respeito à clássica divisão do trabalho doméstico, pode-se dizer que esse trânsito tem sido solitário, quase de mão única. A trajetória dos homens em direção a um maior envolvimento doméstico tem sido em ritmo lento.

Assim, fica claro que ainda permanece o modelo familiar tradicional, não existindo alternativa, nem escolha, mas sim, uma estratégia de conciliação entre papéis profissionais e domésticos, de tal forma que as mulheres continuam fazendo o essencial das tarefas domésticas.

Isto porque a concepção de família não é biológica, mas sim uma construção social e organizada dos seres humanos para sobrevivência e reprodução da espécie. Os modelos de família foram se organizando e se modificando ao longo da história. Um desses modelos de família foi centrada na figura masculina, moldando-se a família patriarcal, com a mulher controlada pelo homem, e desde então as relações e definições de família, mantém o estilo patriarcal, com a dominação do homem sobre a mulher.

Sobre o assunto, afirma Scott (2012, p. 16):

Na ordem patriarcal, a mulher deveria obedecer a pai e marido, passando da autoridade de um para a do outro através de um casamento monogâmico e indissolúvel. O domínio masculino era indiscutível. Os projetos individuais e as manifestações de desejos e sentimentos particulares tinham pouco ou nenhum espaço quando o que importava era o grupo familiar e, dentro dele, a vontade do seu chefe, ou patriarca, era soberana.

Entretanto, mesmo com a conquista do voto, da liberdade de uso de métodos contraceptivos, dos acessos ao mercado de trabalho, não houve uma mudança significativa da dominação masculina sobre a mulher.

É certo que com o passar dos anos, por causa das alterações sociais, a família foi se modelando, e o modo de produção capitalista foi um desses grandes impactos, sendo que, no momento de consolidar a indústria, construiu, separou lugares e tempos diferentes para a produção e para a reprodução. Portanto, surgiram papéis definidos tanto para as mulheres, quanto para os homens.

Com a sociedade industrializada, começou a ter modificações nos processos econômicos e sociais, principalmente na área do trabalho e da família. Nesse caso, é importante destacar que o processo de industrialização aconteceu em vários países, porém em épocas diferentes e também com grau de intensidade diferente. Mas dividiu os locais de trabalho, saindo do centro das residências, para as indústrias.

Quando o sistema industrial é introduzido no meio social, ocasiona alterações impactantes na divisão do trabalho na família. Na área pública se tinha o trabalho que possuía remuneração da produção social, já na esfera privada, dentro da unidade doméstica, era reproduzida a família (Albrecht; Lisboa, 2011, p. 105), vejamos:

Nesse período, a família passa a ser vista como unidade de consumo e a produção passa a ter um lugar fora dela. A força de trabalho é vendida ao mercado e, em troca, o trabalhador recebe um salário equivalente, utilizado para suprir as necessidades da família, e os papéis sociais vão sendo destinados para homens e mulheres.

Separando a área doméstica da produção, foram sendo delimitados os espaços públicos e privados, vindo a destinar para os homens e mulheres, papéis sociais diferentes. Nesse sentido, Marisa S. Albrecht e Teresa Kleba Lisboa (2011, p. 105) citam Rocha-Coutinho:

Os homens ficaram com a área da produção, ou seja, com o espaço público, com as maiores decisões e claro, com o poder. Já as mulheres ficaram com a reprodução, isso em todas as suas maneiras, vindo a ser naturalizado o trabalho de reprodutora e cuidadora do lar. Da forma em que foi moldado o trabalho da mulher foi inviabilizado e o reconhecimento do trabalho doméstico foi desvalorizado dentro do contexto de sua contribuição para o bem-estar social, assim, como não é reconhecido como trabalho, também não tem prestígio social. (Rocha-Coutinho, 1994, p. 32-33)

Nesse contexto, as mulheres que permaneceram donas de casa, passam a ser trabalhadoras invisíveis, não usufruindo de direitos conquistados por outros trabalhadores, como salário, descanso, férias, aposentadoria, licenças, limite de jornadas.

Além disso, ao se dedicarem de maneira exclusiva ao trabalho doméstico, as mulheres são impedidas ou encontram muitas dificuldades em participar das áreas públicas. Para que fossem mantidas as diferenças sociais e profissionais e para explicar as mesmas, foram utilizados a demarcação do setor público (produção) e privado (reprodução), além das diferenças biológicas que existem entre os homens e as mulheres (Rocha-Coutinho, 1994, p. 35).

Percebe-se que ao delimitar os espaços públicos e privados, a manutenção e a reprodução da área privada foram fortemente estabelecidas como sendo uma atividade essencialmente feminina, onde os papéis sociais foram definidos, e com isso a mulher assumiu a sua condição de ser inferior, já o homem sua condição de superior, o que deixa a mulher vulnerável também no mercado de trabalho (Albrecht; Lisboa, 2011, p. 106).

Conforme a mulher foi ganhando espaço no mercado de trabalho, as relações de gênero passaram a expressar relações de poder. E na sociedade capitalista o poder é concentrado nos que, teoricamente tem mais forças, e pelo patriarcado os homens são os titulares desse poder, sendo estabelecida uma relação de opressão e exploração das mulheres, institucionalizando assim a divisão sexual do trabalho.

1.3.2 A mulher profissional e as dificuldades encontradas em razão do sexismo doméstico

Por muito tempo, o tratamento desigual das mulheres foi não somente aceitável, mas tido como algo normal, porém as mulheres vêm buscando a igualdade de direitos. Na questão sobre a divisão sexual do trabalho, os movimentos feministas demonstram que essas relações históricas são mecanismos para manter a mulher subordinada e inferiorizada (Avelar, 2001, p. 33).

Os movimentos feministas contribuíram para o progresso das mulheres na sociedade, e também auxiliaram para que a mulher fosse reconhecida como pessoa possuidora de direitos, pois desenvolve, em pé de igualdade com os homens, suas tarefas profissionais. Os referidos movimentos também ajudaram para que as mulheres viessem a serem reconhecidas como cidadãs (Quelhas, 2010, p. 54).

É certo que o trabalho, em todas as suas perspectivas, está longe de atingir patamares de igualdade entre homens e mulheres. No entanto, desde 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem procurado garantir direitos iguais, além de melhorar as condições de trabalho tanto para as mulheres quanto para os homens (OIT, 2008).

A simetria entre homens e mulheres é um direito constitucional, um princípio fundamental e uma ideologia buscada pelos precursores do princípio da isonomia. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota, como um de seus princípios, a não discriminação e a igualdade no mundo do trabalho. O compromisso da OIT em eliminar a discriminação foi reafirmado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998 (OIT, 2008).

Entretanto, a realidade do mercado de trabalho quanto às desigualdades entre homens e mulheres está longe de ser alterada, pois, em diversas relações trabalhistas, ainda se faz presente um ambiente sexista e segregador. Mesmo com muito avanço nas relações de gênero e sexo, a partir de uma maior participação de mulheres na vida pública, na representatividade política, as ideias patriarcais continuam existindo de maneira alarmante e com grande significado (Fraser, 2007, p. 110).

Assim, é de fundamental importância uma significativa mudança cultural, educacional, legal e de políticas públicas para buscar uma igualdade material entre os homens e mulheres, onde a busca primordial será desconstruir estereótipos sexuais e defender a simetria de oportunidades e benefícios entre homens e mulheres.

Certamente, a densidade das relações cotidianas no contexto da vida privada é bem mais complexa para as mulheres, com responsabilidades, em regra, mais numerosas, na comparação entre os homens.

[...] as opiniões, atitudes e pensamentos sobre o papel da mulher em diferentes facetas da sociedade são cruciais no momento de compreender formas e conteúdos de um problema ainda muito antigo sobre o preconceito. Faz-se necessário, a contínua exploração de um instrumento que avalia o preconceito em relação às mulheres, este é denominado de sexismo. (Formiga, 2011, p. 193)

O Brasil, mesmo com todos os avanços da segunda metade do século XX, com a conquista de vários direitos civis pelas mulheres, tem suas origens na cultura patriarcal, sendo que esse sistema coloca os homens em uma situação de poder, onde possuem autoridades, o poder político e também econômico.

O papel da mulher e do homem em diferentes instâncias da sociedade capitalista traz que os mesmos ocupam uma relação entre a subordinação e a dominação. As mulheres detêm uma relativa falta de poder, tanto ao tomar decisões que afetam o grupo social, quanto em decisões que afetem de maneira direta o seu futuro em particular, ocupando assim o espaço da

subordinação. Os homens, no sistema patriarcal, são protagonistas, ocupando espaço de maior poder dentro da sociedade.

O patriarcado dentro de uma definição tradicional estaria relacionado ao domínio paterno dentro de estruturas familiares. Todavia, o contrato social transformou um patriarcado num regime político no qual o homem exerce poder não somente dentro da família, mas em toda a estrutura social comunitária (PATEMAN, 1993).

Neste contexto, as mulheres, assim, não consideradas como “indivíduos”, foram excluídas do espaço público de participação política por muitos séculos. Com a universalização desse modelo de organização social, o patriarcado heteronormativo moderno passou a integrar as estruturas unitárias das nações.

Em paralelo com o sistema do patriarcado, tem-se o capitalismo, manifestando-se nos campos políticos e ideológicos como um sistema de exploração vigente na área econômica. Portanto, homens e mulheres assumem papéis de dominação e de subordinação diferentes nesse sistema, onde o homem como chefe de família é o dominador, mas no seu trabalho o mesmo é explorado e subordinado ao sistema.

Já a mulher na família é dominada, subordinada, explorada, assim como o homem, mas desde que não haja qualquer impedimento à força de trabalho. Para o capitalismo o trabalho doméstico e de cuidado é invisível, pois não gera lucros, além de gerar economia pela ausência de remuneração e pela exploração feminina. Assim, inicia a construção da representação do homem superior a mulher (Teixeira, 2012, p. 33).

Desta sorte, cabia ao homem o dever de proteger e prover a mulher e os filhos, além de conseguir sustentar a família, e a mulher ficava com o dever de cuidar dos filhos e do lar.

Além disso, as mulheres também deveriam ser recatadas em todos os seus comportamentos, onde várias vezes eram oprimidas e caladas, não possuindo o direito de expor as suas opiniões. A mesma devia aceitar tudo o que o homem fazia ou dizia, não possuindo voz (Novais, 2005, p.33).

A sociedade brasileira, fundada no patriarcalismo, sustentou e ainda sustenta uma cultura de subordinação à figura do homem branco e heterossexual, pai e “homem de família”, contribuindo para fortalecer os princípios de discriminação e desigualdade. O homem era a figura central, possuindo a autoridade na área familiar, na produção, na política, nos relacionamentos sociais e qualquer que fosse o espaço de prestígio (Zauli, 2013, p. 2).

Deste modo, a cultura machista e patriarcal também reflete no ambiente de trabalho, onde predomina um certo gênero em algumas profissões do mercado de trabalho, como é o caso das empregadas domésticas, babás, diaristas. E mesmo com a manifestação do princípio

isonômico sobre o trabalho, existem algumas áreas onde a participação do sexo feminino é muito baixa, como é o exemplo da política (Santos, 2022, p. 4).

Os homens e as mulheres podem possuir subordinação no campo econômico pela exploração da sua força de trabalho, porém, a mulher será subordinada nas duas dimensões, além do sistema de exploração, também no sistema de denominação, o fato de ser mulher já lhe traz preconceitos.

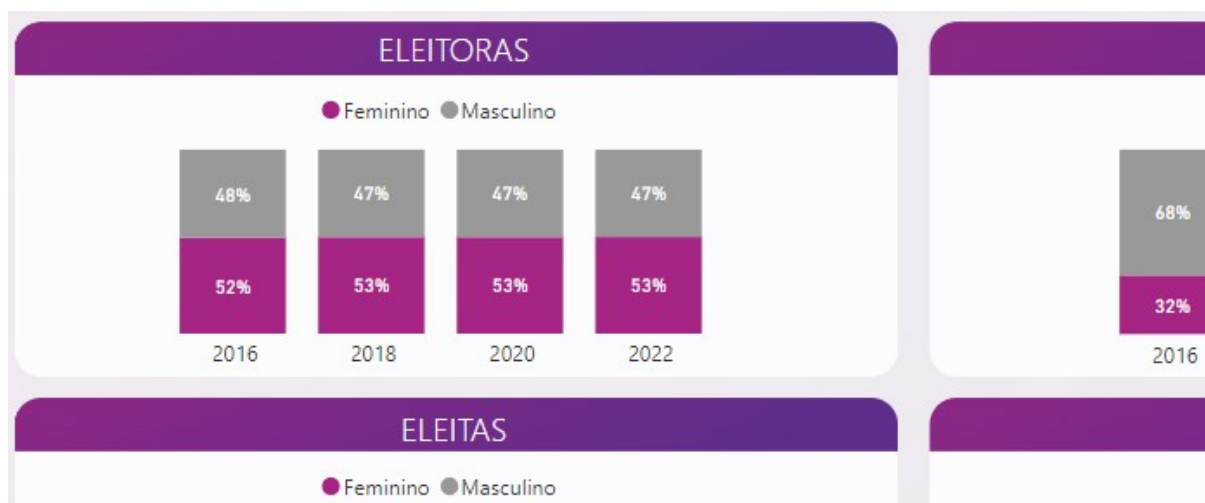
As profissões que foram construídas de maneira histórica como sendo masculinas possuem uma valorização maior se comparadas às profissões consideradas femininas, como são os casos de dançarina, enfermeira, cozinheira, dentre outras. Já no caso das mulheres que trabalham em profissões que são consideradas masculinas, a força de trabalho das mesmas, na maioria das vezes, é tida como inferior e, portanto, merecedora de menor remuneração.

Como dito, trabalhando por um salário ou não, as mulheres ainda são socialmente responsáveis por manterem a ordem em casa e também por criar e educar os filhos (“donas de casa”). Assim, mesmo sendo enormes as diferenças de renda entre as mulheres no exercício de diversas profissões, permanece essa identidade entre todas (Saffioti; Bongiovani, 1979, p. 9). São sempre as mulheres que cuidam dos afazeres domésticos e de cuidados, um trabalho sexista, não remunerado e tal fato distancia cada vez mais a igualdade garantida constitucionalmente.

No campo da política, a dominação masculina tem se mostrado permanente e o risco disso é a falta de pluralidade no debate político. De acordo com um estudo realizado pela União Interparlamentar, organização internacional responsável pela análise dos parlamentos mundiais, o Brasil ocupa a 142ª colocação no ranking de representatividade feminina na política nacional. A pesquisa considera o levantamento feito em 192 países durante as eleições de 1997 a 2018 (CNN Brasil, 2021).

Nas últimas eleições o cenário não foi diferente, as brasileiras seguem sem um aumento expressivo na participação de mulheres na política nacional, pois em um universo de 52% de eleitoras, as mulheres representam 33% das candidatas, sendo que deste quantitativo as mulheres representam apenas 15% das pessoas eleitas em 2022.

Figura 01: Estatísticas da participação feminina nas últimas eleições.



Fonte: TSE Mulheres, 2024.

Isso acontece em um país onde os resultados do Censo Demográfico 2022 apontam que existem 6,0 milhões de mulheres a mais do que homens. A população brasileira é composta por cerca de 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens, o que, respectivamente, corresponde a 51,5% e 48,5% da população residente no Brasil. (IBGE, 2022).

No intuito de enfrentar essa questão, o Tribunal Superior Eleitoral instituiu a Comissão Gestora de Política de Gênero para implantar o programa intitulado “TSE Mulheres”, para atuar no planejamento e acompanhamento de ações relacionadas ao incentivo à participação feminina na política e à participação institucional feminina na Justiça Eleitoral. A Portaria nº 791, de 2019, prevê as diretrizes do trabalho da Comissão, algumas estratégias das quais poderá esta se valer na consecução dos objetivos, além de sua composição, que conta, atualmente, com 19 servidoras de diversas áreas da Corte (TSE, 2024).

É de fundamental importância informar que, em toda a história do Brasil República, uma Presidenta foi eleita uma única vez, o que é considerado um marco histórico para o reconhecimento da mulher na vida política e, conseqüentemente, no espaço de trabalho.

Considera-se que esse baixo resultado das mulheres na política, advém de dois fatores. O primeiro é o machismo estrutural, sendo que esse fato pode ser provado nas eleições, demonstrando uma grande diferença no número de governantes homens e mulheres, o que vem do passado, onde o direito de voto, o primeiro acesso das mulheres de poderem participar de maneira ativa da política, sendo esse um dos últimos direitos que foram concedidos às mulheres.

Já o segundo fator seria o excesso de responsabilidade das mulheres com a formação e cuidado com a família, o que as impede de assumir mais responsabilidades e dedicar-se em

tempo integral ao exercício do mandato. Isto porque não se pode perder de vista a falta de disponibilidade feminina para atuar nos espaços de poder, já que para assumirem uma função política, devem abdicar da família ou dividir o tempo com a sobrecarga da função de cuidar da família como responsável direta pela função de “dona de casa”.

Deste modo, o sexismo na execução das funções domésticas e da família é fator preponderante para o baixo acesso da maioria das mulheres às funções políticas. Neste sentido, uma pesquisa do DataSenado (2020) investigou os fatores que levam lideranças femininas de municípios do interior de Goiás a não se candidatarem, sendo que ao final concluíram o óbvio, ou seja:

A divisão desigual das responsabilidades tradicionalmente atribuídas às mulheres (que além de atuarem no mercado de trabalho, ainda acumulam a maior parte dos cuidados com a casa e com os filhos) faz com que algumas mulheres não se envolvam diretamente com as eleições. A atuação na política também pode gerar conflitos familiares pela dedicação de tempo, pela ausência das esposas e pelo desconforto com o destaque da mulher. Alguns cônjuges não conseguem lidar de forma amigável com a projeção feminina na comunidade. O conflito, segundo a pesquisa aponta, chega até mesmo a resultar em divórcio.

Mesmo que estejam ocupando novos espaços no trabalho, em que a sua inserção possui características muito similares com as dos homens, as mulheres ainda permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os espaços do mercado de trabalho, pois ganham menos do que os seus colegas de profissão, além de enfrentarem dupla ou tripla jornada (Santos, 2022, p. 5).

Em outras perspectivas, existem algumas funções ou atividades com maior ocupação da mão de obra feminina, tais como as professoras, as técnicas de enfermagem, nutricionistas, recepcionistas, secretárias, profissionais da limpeza, esteticistas, sendo essas áreas de prestação de serviço ao público, posto que os referidos cargos e outros ocupados majoritariamente por homens ainda são perpetuados com seus rótulos de gênero.

Quando se fala em jornada de trabalho, o tempo de horas gastas pela mulher vai além das obrigações com o trabalho remunerado externo. Se a jornada de trabalho remunerado é de 44 horas semanais, a jornada de trabalho de “dona de casa”, maternidade e cuidado, aumenta pela metade, vejamos:

Em relação aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais. A proporção em trabalho parcial (até 30 horas semanais) também é maior: 29,6% entre as mulheres e 15,6% entre os homens. (destaque nosso) (IBGE, 2021)

Vale elucidar que mercado de trabalho é considerado o espaço onde acontecem relações que são fundamentadas no trabalho, vindo a sustenta transações entre empregados e

empregadores, de maneira que o trabalho venha a se apresentar como um produto vendido pelo empregado para o empregador, onde o preço é o salário (Oliveira; Piccinini, 2011, p. 11).

As mulheres não apareceram neste mercado de trabalho como somente uma parte do movimento social, mas também pelas indústrias, em razão da necessidade de se aumentar a mão de obra, já que os homens, responsáveis pela renda da família, encontravam-se afastados pelos conflitos no mundo a partir da Revolução Industrial (Bruschini; Puppini, 2007, p. 110).

Um dos marcos da luta das mulheres como força de trabalho foi o dia 25 de março de 1911, quando o incêndio na fábrica de roupas Triangle Shirtwaist, em Nova York, ocasionou a morte de 129 mulheres e 23 homens. O local do desastre possuía condições insalubres, como têxteis inflamáveis, iluminação a gás, ausência de extintores de incêndio, permissão para fumar no interior do estabelecimento. O terrível fato contribuiu para estabelecer critérios de segurança no trabalho e crescimento dos sindicatos.

Outro evento marcante foi a marcha que aconteceu no dia 08 de março de 1917, onde uma média de noventa mil operárias russas do setor de tecelagem protestaram nas ruas, reivindicando melhores condições de trabalho, o que deu origem ao dia internacional da mulher (Santos, 2022, p. 5).

Ao abordar as novas configurações da divisão sexual do trabalho, Helena Hirata e Daniele Kergoat (2007, p. 595) assim esclarecem:

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

Mesmo a mulher conquistando um espaço no trabalho valorizado, ela ainda precisa passar por obstáculos, sendo um deles o preconceito que surge já durante o recrutamento, momento em que, por várias vezes, prefere-se um profissional masculino, na maioria das vezes em razão da discriminação por causa da maternidade.

A experiência demonstra que o tratamento diferente que se atribui às mulheres não é somente decorrente de legislação proibitiva ou de preconceito contra as mesmas, mas do fato de que a sua contratação, geralmente, aumenta os custos para o empregador devido à maternidade e aos cuidados com os filhos. Contudo, se a mulher superou e conquistou alguns espaços públicos, infelizmente ainda não venceu a visão patriarcal de quem é responsável pelo trabalho do lar.

A posição de igualdade entre homens e mulheres na divisão de tarefas domésticas é um elemento fundamental e determinante para o aumento de chances de sucesso da mulher no mercado de trabalho e nos salários. No caso das mulheres que ingressam no trabalho remunerado não se desvinculam das tarefas do lar e o mesmo deve ocorrer com os homens.

Esta seria a melhor maneira de combater a subordinação da mulher na família e também refletir na sua posição no trabalho. O que se tem observado é um processo de reestruturação produtiva, onde os empregos parciais, temporários, horários flexíveis são cada vez mais comuns para as mulheres.

Na prática, o que se tem são comportamentos adotados para esconder a ideia de responsabilidade familiar feminina, parecendo que o mercado de trabalho realmente importa. Porém, o que realmente acontece é a desculpa para justificar os salários mais baixos, com quase nenhuma expectativa de carreira, mantendo-se a preferência na contratação de homens, pois esses não assumem as responsabilidades familiares.

Sendo assim, as mulheres são os alvos principais dos arranjos laborais, preconceitos, interrupção dos planos de carreira. As mulheres que são mães sofrem ainda mais para poder ter um emprego, veja os dados:

Em 2019, o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6% e o dos homens foi de 89,2%. Em lares sem crianças nesse grupo etário, o nível de ocupação foi de 67,2% para as mulheres e 83,4% para os homens. As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação: 49,7% em 2019. (IBGE, 2021)

E quando consegue um emprego, antes de iniciar seu labor, a mulher, mãe de família, crê que haverá compreensão do empregador por desejar colocar seu filho como prioridade, o que é um engano. Assim, quando a mulher é contratada, inicialmente o empregador preconceituosamente a vê como sendo um prejuízo em potencial futuro.

Isto porque há alguns direitos que garantem a proteção da família, tais como: redução de jornada para amamentação e para mulheres com filhos com deficiência, da licença maternidade, da função quase exclusiva da mulher em relação aos cuidados com os filhos, contudo, a concessão desses benefícios gera gastos ao empregador, e este é mais um motivo para se preferir contratar homens.

O sexismo doméstico e a desigual divisão sexual do trabalho no lar são tão evidentes que as leis protecionistas da família, em regra, citam a mãe como beneficiária do direito, já que socialmente ela seria a principal responsável pelos cuidados dos filhos.

Ocorre que mesmo que biologicamente a mulher gere o filho, o pai deve ser igualmente responsável por dividir essa responsabilidade com a mãe. Um exemplo disso é a licença maternidade, esta poderia ser concedida igualmente e na mesma quantidade de tempo às mulheres e homens, pois ambos devem ter responsabilidade iguais e equivalentes com a criação dos filhos.

Em março de 2023, a Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados instituiu, por intermédio da Portaria nº 1/2023, um Grupo de Trabalho para regulamentação e ampliação da licença-paternidade. De acordo com Deputada Amanda Gentil (Câmara dos Deputados, 2023):

[...] os dados sobre a baixa participação masculina nas atividades de cuidados somados aos impressionantes índices de pais que sequer registram seus filhos ao nascer alertam para uma realidade incontestável: é preciso aperfeiçoar as políticas públicas de cuidados no Brasil.

Como já foi dito, mesmo que biologicamente as mulheres possuam algumas funções específicas, tem outras funções que o homem é capaz de executar, no mesmo grau de importância e equivalência.

[...] entre as consequências de não se debater esta questão de forma prioritária no Parlamento está não somente privar as crianças dos cuidados essenciais de um dos seus genitores durante os seus primeiros meses de vida, mas também naturalizar a sobrecarga excessiva das mães com as tarefas de cuidados, o que prejudica a saúde mental e física de milhões de mulheres e amplia as dificuldades enfrentadas por elas no ingresso e na permanência no mercado de trabalho [...]. (Câmara dos Deputados, 2023)

Assim, enquanto a mulher amamenta o homem pode lavar as roupas e cuidar da casa, preparar as refeições, por exemplo. Caso contrário tais problemas continuarão a dificultar, ou até mesmo impedir, que as mulheres tenham acesso aos níveis mais altos da carreira.

De acordo com os dados do IBGE, as mulheres recebem salário 22% menor em comparação com homens. A diferença salarial aumenta quanto mais alto for o cargo ocupado — mulheres em posição de liderança chegam a receber cerca de 34% menos em relação aos profissionais do gênero masculino que ocupam o mesmo cargo. (IBGE, 2021)

Definitivamente, a desigualdade salarial é um problema estrutural do mercado de trabalho no Brasil, refletindo além do machismo estrutural da sociedade, a falta de políticas que venham a favorecer o ingresso de mulheres em ocupações e formações de remuneração maior (Santos, 2022, p. 6). Ou seja, a mulher mais uma vez é preterida e possui mais responsabilidades do que os homens.

A sociedade cria ideias e valores sobre o significado de homem, mulher, feminino e masculino, sendo essas as denominadas representações de gênero. A identidade social, também denominada de representação social de gênero, é correspondente à delegação de comportamentos e tarefas que dizem respeito ao sexo masculino e feminino, vindo a ser

apreendida pelo processo de socialização, reforçando durante a vida, prescrevendo comportamentos que consideram certos.

A situação molda a visão que possui do outro, promovendo a reprodução não consciente dos comportamentos atribuídos, vindo a corroborar para formar estereótipos do gênero masculino e feminino, contribuindo para as diferenças de tratamento e na perpetuação da exploração feminina com sobrecargas exaustivas de trabalho e responsabilização pelos cuidados emocionais, educacionais e físicos da família.

O que se defende nos dias atuais são os princípios de empoderamento das mulheres como o tratamento de maneira justa em todos os ambientes. Mas ainda falta a discussão a ser promovida e construída sobre a igualdade de gêneros no lar, onde a mulher não deve ser a única responsável por essa dura carga de trabalho e de cuidado, já que a família se constitui pela união de duas pessoas, com iguais direitos e responsabilidades, só assim é possível começar a discutir a real igualdade de gêneros nos lares brasileiros.

O que se deve combater, então, são as atividades domésticas sexistas, que impõe uma cultura de normalização e beleza na figura da super mulher, um ser ímpar capaz de trabalhar fora, cuidar da casa e cuidar diretamente dos filhos e do marido. A carga de trabalho da mulher é sobre-humana e os homens estão se esquivando dessas responsabilidades.

Não é à toa que as mulheres estão doentes, pressionadas, com sequelas em sua saúde mental, em maior número que os homens. A sociedade machista ainda não entendeu que a mulher ter que pedir ao homem para “ajudar em casa”, cuidar dos filhos, avisar qual tarefa deve fazer para dividir as responsabilidades domésticas, também exige enorme esforço mental da mulher.

Victória Campos (2001, p.15) afirma, de forma bem contundente, que, no decorrer do tempo, as leis foram alteradas, porém não foram alterados os costumes da mulher cuidadora do lar e responsável pela criação dos filhos.

Lagarde (1996, p. 171) assevera que:

[...] o gênero feminino é aquele que mais trabalha, recebe menor retribuição pessoal por seu trabalho, enfrenta mais impedimentos e limitações para alcançar riqueza social, possui mais carências, enfrenta mais privações e satisfaz em menor medida suas necessidades vitais.

A mudança ainda está longe da igualdade paritária que se espera em uma democracia igualitária. Seguindo a reflexão proposta pela referida autora, constata-se que, tal como aconteceu às mulheres, que saíram do seio doméstico para ocupar vagas no mercado de trabalho, o mesmo deveria ter ocorrido com os homens, que deveriam voltar suas atenções ao lar para dividir as tarefas domésticas com as mulheres.

Porém, como todos sabem, esse movimento ainda não aconteceu, estando presentes as desigualdades entre as mulheres e os homens, que encontram evidências maiores no dia a dia por meio da divisão sexual do trabalho do lar e cuidado na criação dos filhos, da jornada dupla de trabalho, da violência doméstica, e dos salários baixos.

Conserva-se quase exclusivamente sob a responsabilidade feminina, fato que gera uma sobrecarga de atribuições, já que em um contexto profissional a vantagem masculina é bem maior, pois não há preocupação com qualquer assunto relacionado aos deveres domésticos.

Mesmo com o aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, ainda não foi suficiente para reverter o padrão de desigualdade tanto na esfera pública quanto na esfera privada³. É admitido que mesmo com as conquistas femininas, ainda se tem desequilíbrios, quando são abordadas as questões de igualdade entre os gêneros (CAPPELLE, 2004, p. 33).

O direito à igualdade precisa atingir o lar e diminuir as desigualdades materiais de gênero. Nessa perspectiva, a pesquisa passa a se direcionar ao tratamento e ao acolhimento dessas mulheres pelo Poder Judiciário brasileiro.

³ Em 2022, 28,0% das mulheres estavam ocupadas (ou seja, trabalhando) em tempo parcial (de até 30 horas semanais), quase o dobro (14,4%) do verificado para os homens. A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 53,3% enquanto a dos homens foi bem maior: 73,2%. (IBGE, 2024)

2 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

Lembrando que a mulher efetivamente ganhou seu espaço no mercado de trabalho há menos de dois séculos, pode-se considerar um grande avanço, hoje já estar ocupando as cadeiras da magistratura e exercendo uma função que desde os primórdios da sociedade patriarcal eram cativas dos homens, as figuras de maior autoridade da comunidade que detinham o poder de julgamento.

Mas para alcançar essa posição, a mulher enfrentou e ainda enfrenta muitas dificuldades. Essa realidade se faz subentendida nas informações que comprovam o avanço da participação feminina em um dos ofícios mais machistas da história, mas que também acabam por retratar a distância que ainda há de ser percorrida pela sociedade para se alcançar a legítima igualdade de gêneros no âmbito judiciário.

Nessa perspectiva, a pesquisa segue embasada por levantamentos históricos e dados estatísticos que refletem o avanço já conquistado pelas mulheres na carreira da magistratura, mas que permitam uma análise crítica sobre as consequências decorrentes da resistência do sexismo, sobretudo no lar.

2.1 A HISTÓRIA DA MULHER NO JUDICIÁRIO

As informações encontradas são imprecisas quanto à identificação da primeira mulher a ingressar na carreira da magistratura. O que é incontestável, todavia, é que a participação feminina no Poder Judiciário é um movimento relativamente recente em todos os países, e essa demora teria suas causas fundadas no sexismo:

Por muitos anos, a resistência à participação de mulheres na esfera judicial foi considerada uma decorrência de sua “natural inadequação” às carreiras jurídicas. Até o início do século XX, havia um consenso de que as mulheres careciam de uma “mente jurídica” e de um poder similar à autoridade paterna para o exercício da profissão jurídica; ainda, acreditava-se que “as qualidades peculiares da feminilidade, sua graça, pureza, delicadeza e seus impulsos emocionais não são qualificações para conflitos forenses” (Rhode *apud* Kahwage, 2017, p. 22).

Assim, o registro mais antigo encontrado foi a indicação de Esther Hobart Morris, em 1870, ao cargo de juíza de paz nos Estados Unidos. Sua nomeação ocorreu após a promulgação do sufrágio feminino no Wyoming, em 1869. Ela, portanto, foi a pioneira na ocupação de um posto judicial no mundo moderno (National Park Service, 2024).

Nas demais sociedades, a aceitação da mulher na função judiciária só teria ocorrido décadas mais tarde, já no século XX. Como exemplo, cita-se a Alemanha, onde a primeira mulher a se tornar juíza foi Maria Hagemeyer, em 1927 (Carneiro, 2022).

Na França, até 1946, as mulheres eram proibidas de exercer a magistratura. Da mesma forma, na Inglaterra, a nomeação de Margaret Kidd como Conselheira do Rei, ocorreu em 1948, sendo que a nomeação de Elizabeth Lane, a primeira juíza do Reino Unido, só teria ocorrido anos mais tarde, em 1962 (Carneiro, 2022).

Na sequência, Yoshiko Sanfuchi tornou-se a primeira juíza no Japão, em 1949. Já na África do Sul, a participação feminina na magistratura ainda teria aguardado mais duas décadas. Em 1969, Leonora Van Den Heever tornou-se a primeira juíza africana. Ela também se tornou a primeira juíza a ser nomeada permanentemente para a divisão de apelação da Suprema Corte, em 1991 (Carneiro, 2022).

Luz María Perdomo Juvera foi a primeira juíza federal nomeada, em 1974, no México, enquanto que Miriam Ben-Porat tornou-se a primeira juíza da Suprema Corte de Israel, em 1976. Na Argentina, a nomeação de Carmen Maria Argibay como juíza da Corte Suprema da Argentina só teria ocorrido em 1984, sob um governo democrático (Carneiro, 2022).

No Brasil, a primeira mulher a se tornar juíza foi Auri Moura Costa, mulher forte e à frente de sua época, rompeu barreiras, quebrou tabus e colocou seu nome na história ao ingressar na magistratura em 31 de maio de 1939, mediante aprovação de concurso de provas e títulos, com sua atuação no estado do Ceará (CNJ, 2023):

Auri Moura deixou marcas importantes na sua atuação. Além de ter sido pioneira na luta pela igualdade de gênero no sistema judicial brasileiro, sua carreira foi dedicada às causas sociais, com olhar especial para questões da infância e juventude e do sistema penitenciário nacional.

Outro nome que merece destaque é Thereza Grisólia Tang, segunda magistrada brasileira, e a primeira juíza de direito do Brasil que teria alcançado o mais alto posto da magistratura estadual. Ingressou na carreira por concurso público em dezembro de 1954, foi designada desembargadora em 1975 e veio a ocupar a presidência do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina por pouco menos de três meses, entre dezembro de 1989 e março de 1990 (TJSC, 2023).

Por sua vez, Cnéa Cimini Moreira de Oliveira é lembrada por ter sido a primeira mulher a conquistar o cargo de ministra no país, ao ter sido nomeada para o Tribunal Superior do Trabalho, em 1990 (TST, 2024).

Da mesma forma, merece reverências a Ministra Ellen Gracie Northfleet, a primeira mulher a integrar a Suprema Corte brasileira, em 14 de dezembro de 2000 (STF, 2024):

Eleita por seus pares, empossou-se no cargo de Vice-Presidente do Supremo Tribunal Federal, em 3 de junho de 2004; e também eleita por seus pares, em sessão plenária de 25 de março de 2006, empossou-se no cargo de Presidente do Supremo Tribunal Federal, em 27 de abril de 2006, para o biênio 2006-2008. Aposentou-se por Decreto de 5 de agosto de 2011.

A fim de traçar um comparativo, cita-se Sandra Day O'Connor, como a primeira mulher a servir na Suprema Corte dos Estados Unidos. Nomeada em 1981, ela ocupou o centro da corte por mais de uma geração, aposentando-se somente em 2006 (Carta Capital, 2023).

Percebe-se, desta forma, que mesmo nos Estados Unidos, país precursor da indicação de mulheres para ocuparem cargos no Poder Judiciário, a ascensão feminina ao posto mais elevado da carreira da magistratura demorou mais de um século para ocorrer.

No Brasil não foi diferente, foram sessenta e seis anos de espera, entre a primeira juíza e a primeira ministra, e quase duas décadas, se comparada à conquista norte-americana, para que a mulher viesse a ocupar uma vaga no Supremo Tribunal Federal, e mais seis anos para que Ellen Gracie exercesse a Presidência do STF, conquista vivenciada por mais duas mulheres apenas: Cármen Lúcia, em 2006; e Rosa Weber, em 2011 (CNJ, 2022).

Todas são juízas que participaram dessa história de superação e que inspiram tantas outras mulheres a continuar essa batalha em busca da igualdade de gêneros, e mesmo que tenha sido um processo gradativo, e até demorado - pode-se afirmar-, inegavelmente, a mulher vem ocupando seu espaço no Poder Judiciário brasileiro e tem garantido seu avanço, quantitativo e qualitativo, no decorrer do tempo, conforme os dados apresentados a seguir.

2.2 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA MAGISTRATURA BRASILEIRA

Sim, a participação feminina no judiciário brasileiro é uma realidade! Conquista alcançada por tantas mulheres que, com muito esforço e dedicação, transpuseram a barreira do sexismo e passaram a ocupar as mais altas cadeiras da magistratura.

Contudo, a igualdade de gêneros está longe de ser uma verdade. Atualmente, após oitenta e cinco anos do ingresso da primeira juíza no Brasil, o percentual de magistradas em todo Poder Judiciário não passa de 38%, contrapondo-se aos 62% de homens magistrados, o que ratifica a necessidade de estudos e políticas públicas que incentivem a conquista da igualdade entre homens e mulheres no âmbito judicial.

Essa informação foi obtida no Relatório elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023a, p. 17), que tem, como uma das principais novidades dessa edição, a “inclusão de

dados estatísticos inéditos referentes à participação feminina na composição dos quadros de pessoal do Poder Judiciário”.

Portanto, nesta edição, o projeto que recebe o nome de “Justiça em números 2023” buscou apresentar os principais dados relacionados à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, estabelecida pelo CNJ por meio da Resolução CNJ n. 255/2018.

O levantamento de dados estatísticos já faz parte da política de enfrentamento da desigualdade de gênero proposta pelo CNJ, órgão responsável por planejar, auxiliar e acompanhar políticas que visam à melhoria dos serviços prestados pelos tribunais, considerando a determinação constitucional de defesa dos direitos fundamentais, incluindo assim a igualdade de sexo (CNJ, 2023b).

Assim, nos últimos anos, o CNJ tem se dedicado à realização de pesquisas e diagnósticos que possibilitem o acompanhamento dos resultados alcançados por essa política:

No ano de 2019 foi publicado pelo CNJ o relatório “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário”⁷; em 2020, foi realizado um estudo destinado à investigar a participação das mulheres nas bancas de concurso; e, mais recentemente, em 2023, o CNJ disponibilizou o relatório “Participação Feminina na Magistratura: Atualizações 2023”⁹, com dados coletados a partir do Prêmio CNJ de Qualidade, realizado em setembro de 2022, e que correspondem aos expostos nesta seção. O CNJ trabalha atualmente no sistema Módulo de Produtividade Mensal (MPM), que coleta registros administrativos dos(as) profissionais que atuam no Poder Judiciário e permitirá o acompanhamento contínuo e periódico dessa e de outras políticas do Conselho. (CNJ, 2023a, p. 79)

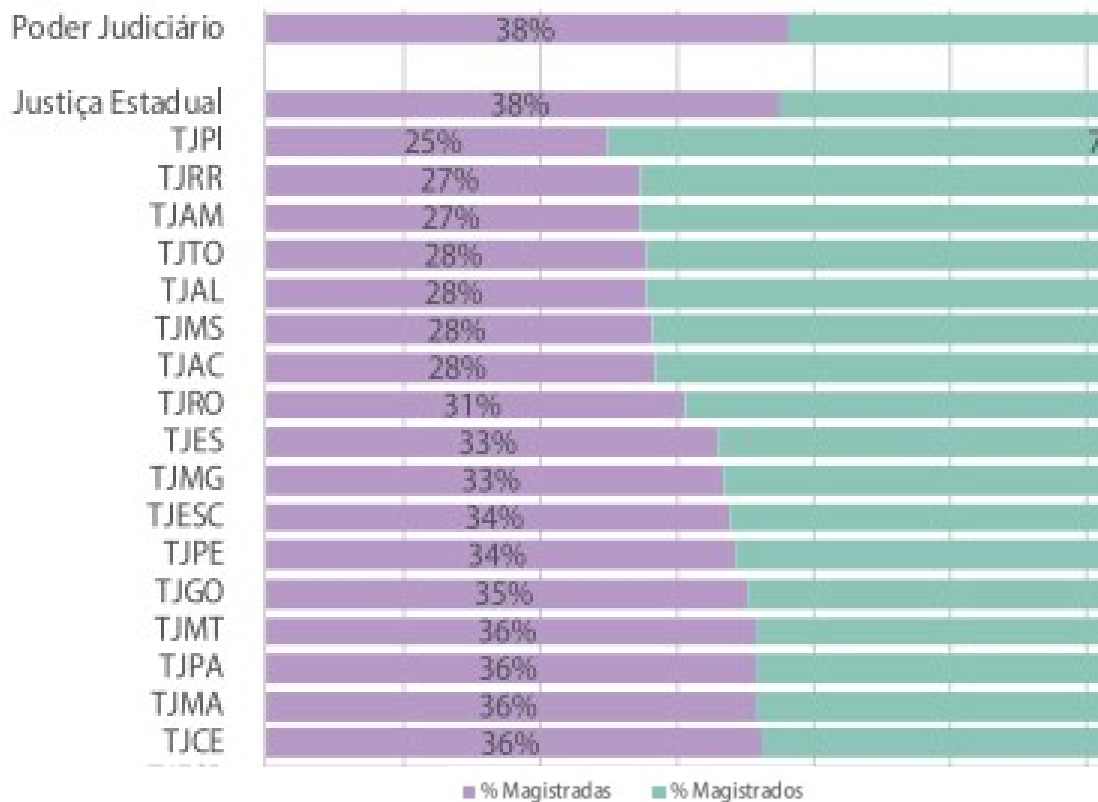
De acordo com esse levantamento, na Justiça Estadual, o percentual de participação feminina permanece idêntico ao percentual geral do Poder Judiciário, ainda que apresente variações de 25% e 48% na avaliação individual de seus tribunais.

De toda forma, em nenhum dos Tribunais de Justiça estaduais a mulher representa, ao menos, metade dos membros da carreira da magistratura:

Os tribunais da Justiça Estadual com maior representação feminina nos quadros da magistratura são: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ), (48%); Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS), (47%); e o Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA), (44%). (CNJ, 2023a, p. 79)

Tais resultados são representados conforme a figura abaixo:

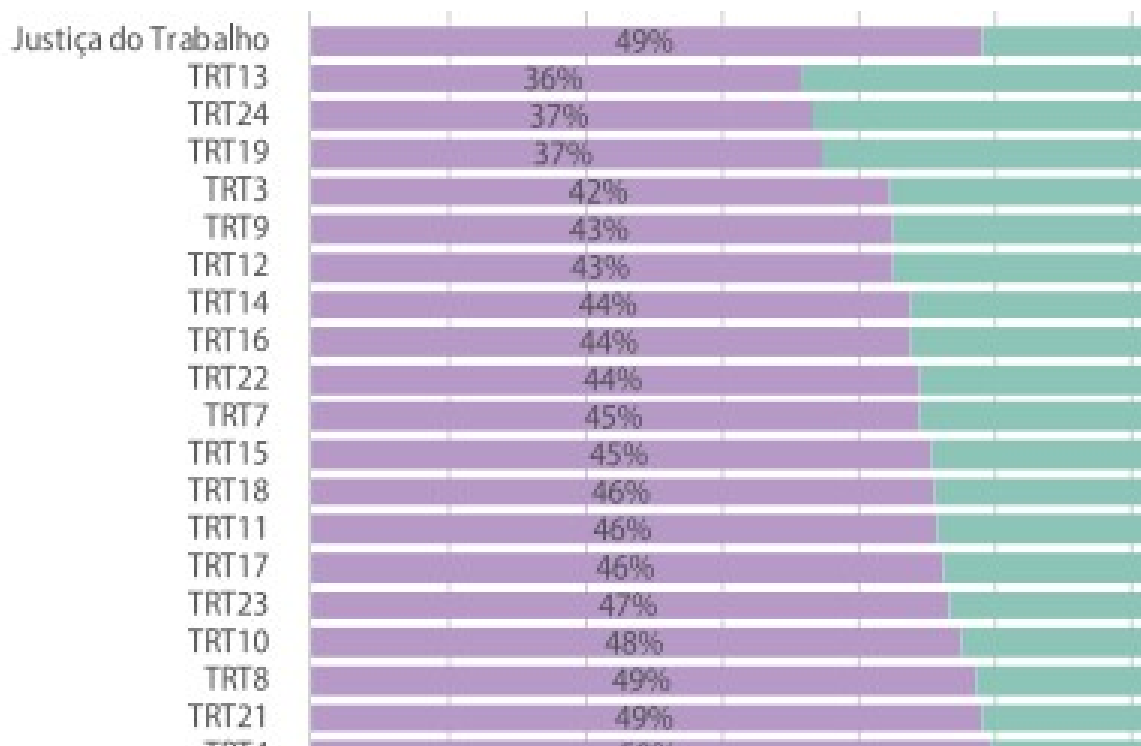
Figura 02: Percentual de Magistrados(as) no Poder Judiciário e na Justiça estadual.



Fonte: Justiça em números 2023 (CNJ, 2023b, p. 81).

Na Justiça do Trabalho, o cenário melhora consideravelmente, pois é o único segmento da Justiça que apresenta índice geral superior à média nacional de 38%. No cômputo geral, as mulheres ocupam 49% dos cargos da magistratura, sendo que em cinco dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho a quantidade de magistradas supera a de magistrados, com maiores percentuais no TRT 5, com 60%, no TRT2, com 58%, no TRT6, com 55%, no TRT1, com 54%, e no TRT20, com 51%. O TRT4 também já alcançou a equidade de gêneros entre seus membros, com exatamente a metade de ocupação feminina.

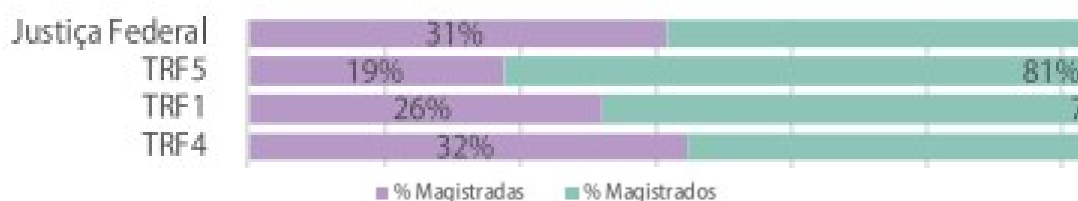
Figura 03: Percentual de Magistrados(as) na Justiça do Trabalho.



Fonte: Justiça em números 2023 (CNJ, 2023b, p. 82).

Lamentavelmente, na Justiça Federal, a participação feminina, no total geral, não ultrapassa os 31% de ocupação de cargos da magistratura. O TRF2 e o TRF3 apresentam os maiores índices de mulheres na magistratura, com 39% e 37%, respectivamente. Todavia, em contraponto, no TRF5, apenas 19% dos cargos da magistratura são ocupados por mulheres.

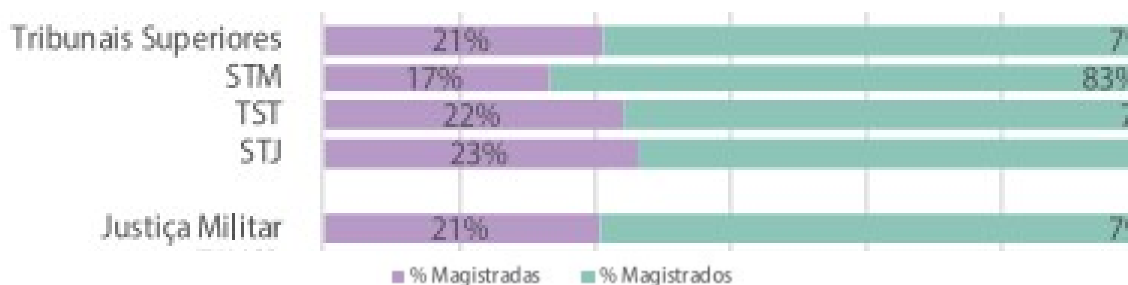
Figura 04: Percentual de Magistrados(as) na Justiça Federal.



Fonte: Justiça em números 2023 (CNJ, 2023b, p. 83).

Na Justiça Militar e nos Tribunais Superiores a situação só piora, pois a quantidade de magistradas representa somente 21% do total de cargos, ou seja, apontam índices muito abaixo da média nacional.

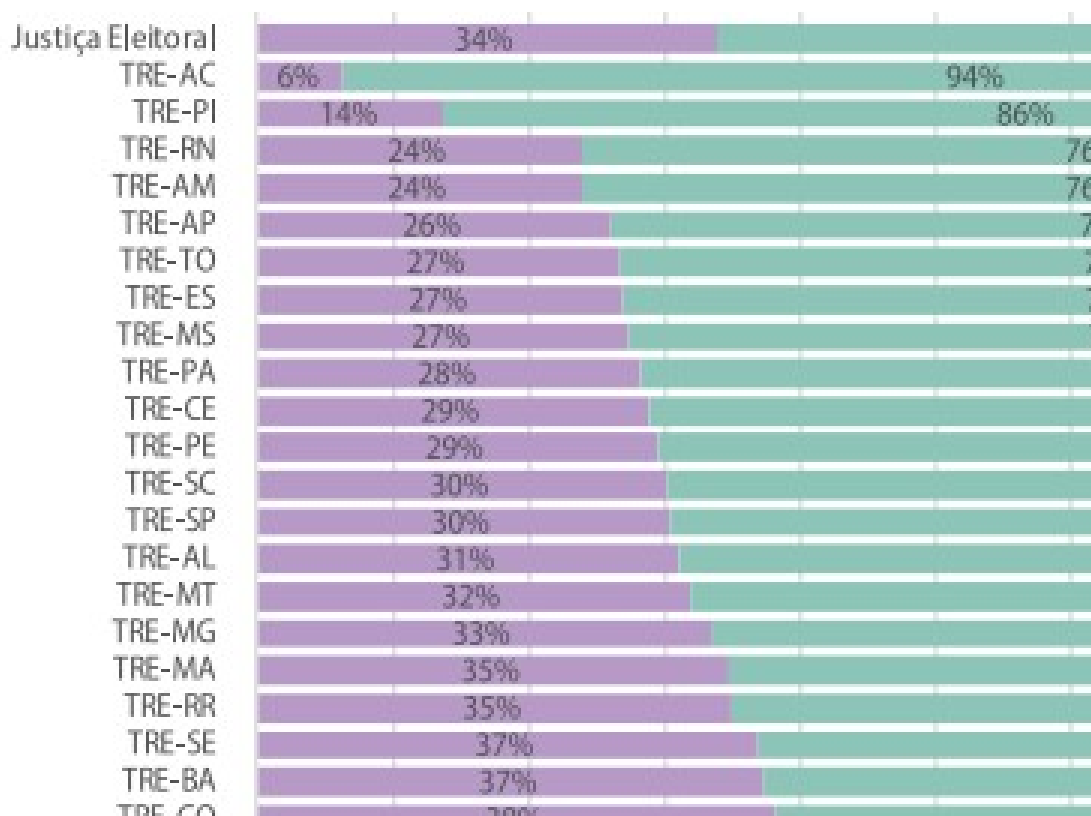
Figura 05: Percentual de Magistrados(as) nos Tribunais Superiores e Justiça Militar.



Fonte: Justiça em números 2023 (CNJ, 2023b, p. 83).

Importante ressaltar que a Justiça Eleitoral não possui quadro próprio de juízes(as) e a sua composição se dá por intermédio de nomeações de magistrados(as) da Justiça Estadual e Federal para exercerem, cumulativamente, a jurisdição eleitoral, o que acaba por representar a preferência masculina com o percentual geral de 34% de ocupação feminina, ou seja, abaixo da média nacional.

Figura 06: Percentual de Magistrados(as) na Justiça Eleitoral.

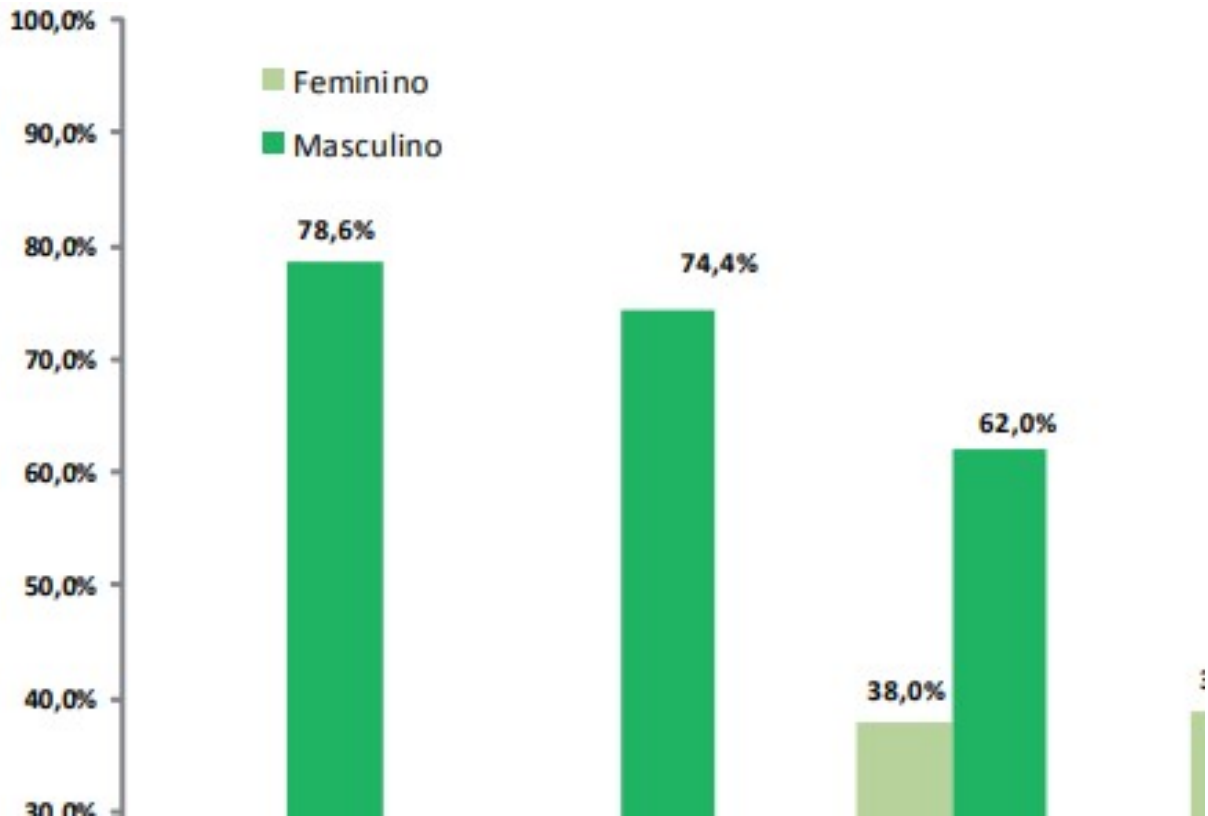


Fonte: Justiça em números 2023 (CNJ, 2023b, p. 83).

Portanto, o último Relatório Justiça em Números, lançado em 2023, ratifica que, nas últimas décadas, embora o número de mulheres que ingressam na carreira tenha aumentado, elas não superaram, no quadro geral, a proporção de 40% em relação aos homens. Assim, em termos de igualdade de gênero, a situação do sistema judiciário nacional permanece bastante distinta entre homens e mulheres.

Isto porque, em comparação com os dados do Relatório Justiça em Números 2022, o percentual de representação da participação de mulheres na carreira da magistratura não sofreu alteração (CNJ, 2022, p. 94). Além disso, em comparação com os dados obtidos no primeiro Censo do Poder Judiciário, realizado pelo CNJ há mais de 10 anos, a média de participação feminina na magistratura permanece estável desde a década de 90.

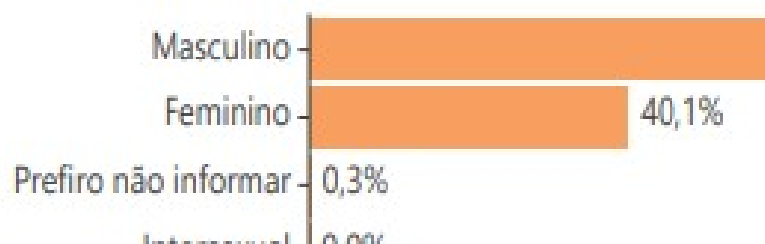
Figura 07: Percentual de magistrados segundo ano de ingresso, por sexo.



Fonte: Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2014, p. 37).

Curioso é que, de acordo com o último Censo do Poder Judiciário, realizado em 2023, do total de magistrados(as) que responderam ao questionário sobre sexo, identidade de gênero e orientação sexual, 59,6% declararam ser do sexo masculino, 40,1% do sexo feminino e 0,3% preferiu não informar.

Figura 08: Percentual de magistrados(as) segundo o sexo.



Fonte: Resultados parciais do censo do Poder Judiciário 2023: relatório (CNJ, 2023c, p. 24).

Ainda que pareça contraditória a informação, na perspectiva dos próprios ocupantes dos cargos da magistratura, o percentual de mulheres já ultrapassa o limite dos 40%, o que ainda não parece satisfatório:

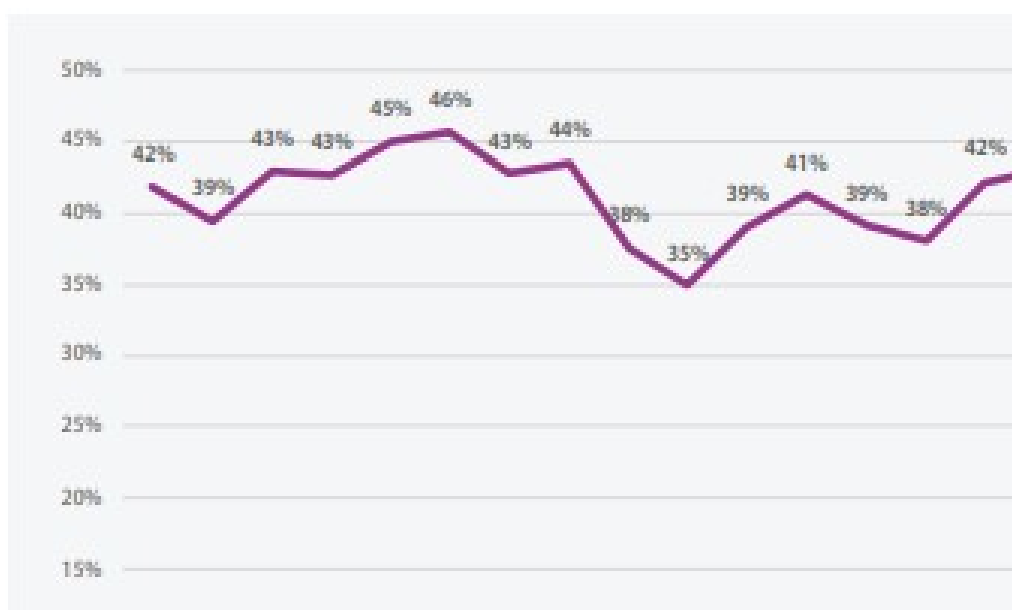
Como contexto geral, tem-se que a participação feminina na magistratura, ainda que com variações entre os diferentes ramos da justiça, encontra-se baixa mesmo com o aumento identificado na série histórica – saindo de 24,6% em 1988 (CNJ, 2019) e chegando a 40% em 2022. (CNJ, 2023e)

Vale ressaltar que, embora essa pesquisa do CNJ tenha sido desenhada para ser censitária, houve adesão de pouco mais da metade dos magistrados em atividade. Por tal

razão, é preciso ter cautela com a leitura e aceitação desses dados como referências, prevalecendo, dessa forma, os dados estatísticos do Relatório Justiça em números 2023.

Assim, quando se compara as porcentagens de ingressantes magistradas no Poder Judiciário nos últimos anos, percebe-se que os valores nunca ultrapassaram os 50%, mantendo-se oscilantes entre 35% e 46% ao longo da série histórica de levantamentos do CNJ.

Figura 09: Percentual de ingressantes magistradas no Poder Judiciário.



Fonte: Participação Feminina na Magistratura: atualizações 2023 (CNJ, 2023e, p. 06).

Observa-se que o pior resultado apresentado foi em 2009, com 35%. E pela análise desses dados fornecidos pela série histórica do CNJ, não é possível estabelecer “qualquer tipo de tendência de crescimento” e, nem mesmo, “projeções de quando seria possível alcançar o patamar de equidade de gênero na magistratura ou mesmo entre os(as) ingressantes” (CNJ, 2023e, p. 06-07), considerando os dados levantados sobre a participação feminina nos concursos para a carreira da magistratura, a maior representação já alcançada foi de 45,1% de inscritas para o XX Concurso Público para Juiz Federal Substituto e Juíza Federal Substituta da 3ª Região.

Sobre o aumento das participações feminina e negra nos concursos, a desembargadora federal Therezinha Cazerta, presidente da comissão de equidade racial e de gênero do TRF3, comentou: “Trata-se de avanço deveras importante, embora os números ainda estejam muito aquém da representatividade esperada, já que mais da metade da população brasileira é constituída por mulheres e por pessoas negras” (CNJ, 2023f).

O que acalenta e faz crescer as expectativas é que:

Nos últimos anos, o Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)** vem levantando informações a respeito do ingresso na magistratura, visando analisar a possibilidade de paridade de gênero e raça no ingresso da magistratura. Nesse sentido, já foram publicados relatórios com base nos dados fornecidos pelos tribunais no Módulo de Produtividade Mensal (MPM), bem como preenchendo formulários específicos sobre concursos públicos e perfil sociodemográfico. Os principais relatórios disponíveis nesse sentido são: o Censo do Poder Judiciário de 2013 (CNJ, 2014), o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (CNJ, 2018), o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019), A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura (CNJ, 2020) e a Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (CNJ, 2021). (destaque nosso) (CNJ, 2023e, p. 05)

Outro dado importante, que merece destaque nesses dados fornecidos pelo CNJ, é o comparativo entre percentuais de Juízes(as) no primeiro grau e a porcentagem de ministras e desembargadoras no Poder Judiciário:

[...] o que indica que, em todos os segmentos da Justiça, há menor participação feminina nos mais elevados níveis de carreira e também na composição dos tribunais superiores. Enquanto o percentual de juízas é 40%, entre os(as) desembargadores(as), as mulheres representam 25% e, entre os(as) ministros(as), 18% (CNJ, 2023b, p. 82).

Figura 10: Percentual de ingressantes femininas nos Tribunais Superiores.



Fonte: Participação Feminina na Magistratura: atualizações 2023 (CNJ, 2023e, p. 08).

É fato que, conforme se observou pelos dados acima, o percentual de mulheres vai diminuindo gradativamente quando se analisa a ocupação das instâncias superiores. O Supremo Tribunal Federal, em 132 anos de existência, só teve três mulheres entre seus Ministros, o que é lamentável.

Sobre essa luta, passa-se a dar destaque ao que já foi conquistado pelas mulheres no âmbito do Poder Judiciário, conforme o tópico seguinte, dando-se enfoque à inovadora norma que propõe a paridade de gênero, editada pelo CNJ no final do ano passado por intermédio da Resolução CNJ n. 525/2023.

2.3 AS JUÍZAS TAMBÉM SÃO “DONAS DE CASA”: OS DESAFIOS NA ASCENSÃO DA CARREIRA DE MAGISTRADA

Desde a recente permissão de acesso das mulheres à carreira da magistratura brasileira e o estabelecimento de critérios constitucionais e legais que vedam qualquer forma de discriminação nos concurso de ingresso ao Poder Judiciário, o número de mulheres magistradas segue em sutil crescimento, contudo, nos cargos e tribunais superiores, a participação é ainda mais tímida.

Sendo assim, a desigualdade de gênero não atinge apenas as classes sociais mais baixas. No Poder Judiciário, as magistradas também sofrem na carreira em razão da desigualdade de gênero. O Judiciário é tradicionalmente ocupado por homens brancos, e apesar das conquistas femininas de ascensão ao cargo da magistratura, os mais altos cargos da carreira ainda são ocupados por homens.

Tem-se que a progressão na carreira, para cargos nos tribunais de segundo grau e superiores, ainda depende de critérios subjetivos, estando o machismo estrutural presente nas estruturas do Poder Judiciário brasileiro. No recorte de raça, ainda se observa que os brancos são predominantes, refletindo que as estruturas do Judiciário permanecem arraigadas de machismo e racismo estrutural, com homens brancos dominando as maiores estruturas do Poder Judiciário.

Recentemente com a aposentadoria da Ministra Rosa Weber, do Supremo Tribunal Federal, e a escolha de Flávio Dino para ocupar seu lugar, reforça a desigualdade de gênero e o machismo estrutural no Judiciário e demais estruturas dos Poderes da República. Com a posse de Dino, o Supremo Tribunal Federal voltará à composição de apenas uma mulher como ministra.

O movimento Antígona, do Tribunal de Justiça do Paraná, que é um movimento de magistradas, que buscam contribuir para a igualdade de gênero de forma colaborativa e não violenta, publicou uma carta aberta, em sua página da rede social Instagram, com os seguintes dizeres:

A História se repete. Com a nomeação do Ministro Flávio Dino à posição ocupada pela ministra Rosa Weber, o Presidente da República Luís Inácio Lula da Silva “refez a história”, ao invés de “fazer história”. Como se vê do carrossel, são centenas de fotos retiradas dos arquivos do Supremo e repetem a mesma narrativa – uma Corte Superior formada em sua esmagadora maioria por homens brancos. Perde o Brasil, perde a diversidade, perdem não só as mulheres, mas toda a população, que buscava e esperava se ver representada nessas fotos que entram para história. A nomeação simboliza um retrocesso, já que o STF volta a sua composição de 2006, com 10 homens e uma mulher. A próxima aposentadoria será somente em 2028. Agravando a estatística em âmbito latino, agora o Brasil possui a segunda pior

representatividade feminina em uma Corte Superior – 9%, perdendo apenas para a Argentina, que não possui Ministra alguma. Respeitamos a trajetória do Ministro nomeado e lhe desejamos sucesso em sua Missão. Mas manifestamos nosso pesar diante do retrocesso na participação feminina no STF.

Pertinente à indignação, posto que a participação das mulheres, em todos os níveis do Poder Judiciário, é fundamental para a garantia de representatividade feminina para a transformação social desejada pela equidade de gêneros. Justamente por reconhecer tal importância, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018, implementou a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

De acordo com o art. 2º da Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018:

Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

Inclusive, a implementação dessa política de incentivo à participação feminina no judiciário é monitorada pelo CNJ e busca fomentar a questão por meio de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os tribunais sobre a importância do cumprimento e do melhoramento da Resolução n. 255/2018.

Mas essa questão também tem sido enfrentada por algumas pesquisadoras, antes mesmo do resultado do primeiro censo do Judiciário em 2014, que escancarou o problema e propiciou questionamentos a respeito da ascensão das mulheres na magistratura brasileira.

Neste momento, quando as mulheres superaram os homens numericamente nos cursos de direito, forjou-se uma expectativa de que em pouco tempo estariam em maior proporção também na magistratura. Na advocacia, mais mulheres do que homens vinham regularmente ingressando nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil (oab) (Bertolin, 2017). Nas carreiras públicas de Justiça, embora o ingresso fosse menor, havia otimismo sobre essa ampliação. E mais, imaginava-se que a ascensão aos postos mais altos no interior dessas carreiras, como os postos na segunda e terceira instâncias, seria também uma questão de tempo. (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 145).

Kahwage (2017, p. 56) denomina o problema de ascensão feminina à carreira da magistratura como uma espécie de segregação vertical, e assim explica:

A segregação vertical refere-se à sub-representação de mulheres em cargos de maior responsabilidade, a exemplo de chefias, presidências, coordenação, gestão, etc. Embora as mulheres tenham alcançado níveis de qualificação similares aos dos homens – inclusive, superando-os em muitos casos-, elas ainda enfrentam dificuldades para desenvolver carreiras profissionais que conduzam a postos de alta hierarquia em comparação aos seus colegas de trabalho. Assim, quanto maior o posto, maior é a desigualdade entre os gêneros.

Fragale Filho, Moreira e Sciammarella (2015, p. 57) exploram a questão a partir da hipótese levantada por Anne Boigeol, em 2013, da existência de um possível “telhado de

vidro”, que limitaria a chegada da representatividade da mulher à cúpula do Judiciário. Igualmente retratada por Kahwage (2017, p. 56):

É comum encontrarmos na literatura sobre a sociologia das profissões o termo “teto de vidro” para fazer referência às barreiras sutis e imperceptíveis, mas suficientemente sólidas que impedem a ascensão profissional e obstaculizam as oportunidades nas carreiras de mulheres.

Neste estudo, as autoras argumentam que o otimismo refletido na crença de que a ascensão da mulher no Poder Judiciário seria “uma questão de tempo” evidencia uma verdadeira descrença na hipótese de existência de um limite prático para a progressão das mulheres na magistratura:

Esse otimismo é, sem dúvida, tributário do sistema de progressão na carreira, que salvaguarda a antiguidade como mecanismo de acesso às instâncias superiores. A combinação dessa circunstância com as restrições normativas às condições de elegibilidade para as cúpulas judiciais brasileiras, que restringem as candidaturas aos membros mais antigos do correspondente tribunal, parece sinalizar para a correção da hipótese de inevitabilidade. (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 58)

Boigeol (*apud* Bonelli; Oliveira, 2020, p. 145), então, ao analisar o processo de inclusão das mulheres na magistratura francesa, buscou atribuir a resistência masculina ao temor pela perda de prestígio em razão da “feminização” do judiciário, e o acesso das mulheres só teria ocorrido em razão de sua origem social mais elevada, conforme segue:

A presença feminina no Judiciário francês tornou-se majoritária no início dos anos 2000. Como a carreira judicial vinha perdendo prestígio entre os homens de origem social de elite já em meados do século XX, o ingresso masculino cresceu entre aqueles profissionais provenientes de estratos médios. A entrada de mulheres socialmente mais bem posicionadas conteve um pouco essa perda de *status*, ao mesmo tempo que produziu a diferenciação vertical segundo o gênero, com elas se apresentando menos para exercer as posições de direção institucional, que seguiram mais preenchidas pelos magistrados.

Sob o mesmo prisma, complementa-se o estudo:

A retrospectiva histórica realizada Boigeol (1996) analisou as dificuldades das mulheres no acesso à magistratura francesa. A pesquisa concluiu que, no período do pós-guerra, o acesso das mulheres à magistratura foi obtido pela sua origem social mais elevada e pela excelente qualificação que as candidatas possuíam. Foi esse capital que permitiu a elas superar a “debilidade de seu sexo”, compensando o que era considerado uma inferioridade (Boigeol, 2005: 24). O acesso das mulheres à magistratura constituía uma ameaça às estruturas profissionais, considerado um atentado ao modelo familiar tradicional e aos atributos constitutivos da profissão. A autora concluiu, ainda, que o ingresso das mulheres na magistratura contribuiu para alterar o status social da mesma, na medida em que rompeu com o monopólio masculino. (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 60-61)

Nesse contexto, Bonelli e Oliveira (2020, p. 144), ao propor questionamentos a respeito da expansão do contingente de mulheres nas carreiras jurídicas, reconhecem esses obstáculos na profissão e asseveram que:

[...] os processos de seleção dos países de Common Law, que envolvem redes profissionais e políticas para indicação ao posto, contrastam com o que ocorre nos países de Civil Law, em que o acesso se dá sobretudo por concursos, mantendo a capacidade de reprodução dos homens na magistratura.

Ademais, deve-se considerar que:

O foco no caso brasileiro dialoga com esses dados, buscando compreender as especificidades do ingresso e da progressão na carreira, que combinam formas capazes de articular aspectos meritocráticos e discricionários, que detêm a “tomada de assalto” e produzem a distribuição desigual de privilégios e desvantagens para ascensão. (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 143)

Ou seja, o processo de seleção dos magistrados brasileiros, decorrente do sistema Civil Law, por meio de concurso público de provas e títulos, garante uma concorrência relativamente justa entre homens e mulheres, contudo etapas como a prova oral podem permitir certa parcialidade na aprovação, dando ensejo a pequenos manifestos do sexismo social.

E quando se enfrenta a questão da ascensão na carreira, ainda que “o modelo constitucional brasileiro exija que os tribunais de apelação sejam compostos por principalmente de juízes de carreira, a definição da escolha a partir dos critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente” (BELLO, 2016), aproxima-se do modelo dos países de Common Law, em que se permite a parcialidade e, portanto, a preferência implícita aos homens, garantido seu domínio em números.

Essa preocupação também foi manifestada pela Associação de Magistrados Brasileiros (AMB), em recente pesquisa realizada em 2022 e publicada em 2023 com o título: “Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas Rumo à Equidade de Gênero nos Tribunais”. Pela primeira vez em setenta e dois anos de existência, a AMB realiza uma pesquisa voltada exclusivamente para mulheres.

No relatório dessa pesquisa (AMB, 2023, p. 08), as autoras esclarecem:

Acontece que a realidade dos fatos demonstra que as mulheres, num primeiro momento, até têm oportunidades iguais para ingressar na carreira, pelo mérito, provando indiscutível capacidade e competência, mas depois recebem tratamento desigual nas promoções por merecimento – em que costuma haver um componente político e subjetivo para a escolha dos nomes que irão figurar nas listas. Também são menos nomeadas para cargos e funções na Administração e nas Escolas dos tribunais, tendo menos visibilidade e representatividade.

Apesar dos concursos públicos permitirem, em tese, a mesma ascensão na carreira da magistratura, alguns fatores ainda contribuem para a presença masculina de forma majoritária. Uma delas é a composição de bancas de concurso e a composição do Tribunal selecionador, formada majoritariamente por homens, ocasião em que na prova oral, onde o critério subjetivo ainda pode prevalecer, observa-se que a aprovação masculina ainda é privilegiada. Para se ter uma ideia, no concurso da magistratura no ano de 2010, do Tribunal de Justiça do Estado do Amapá, dos 24 aprovados, as mulheres aprovadas foram apenas 8.

Ainda sobre o caso da participação das mulheres na magistratura francesa, existiam também posicionamentos que relacionavam o aumento no número de juízas ao risco de enfraquecimento da instituição e de queda na remuneração dos magistrados (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 145).

Tais preconceitos, certamente espalhados também pelo Brasil, ainda que tenham dificultado o processo, não foram capazes de conter o seu avanço, já que não há impedimentos legais que causem barreiras à ocupação das mulheres nessa carreira.

Mesmo assim, “o contraste de gênero no mundo profissional é construído por meio da distribuição desigual de privilégios e desvantagens a partir de um viés implícito” (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 143). Esse vestígio de sexismo manifestado pelo fenômeno do “telhado de vidro” acaba por favorecer o domínio dos homens também no ambiente judiciário e cria dificuldades para as mulheres que precisam se ajustar ao espaço e às exigências masculinas.

Se há quarenta anos elas eram 10% do corpo profissional, hoje, embora tenha aumentado a inserção delas no grupo, não foi suficiente para que chegassem à cúpula do Judiciário. Isso, por si só, revela a existência de vantagens para uns e desvantagens para outras como resultado da forma como o gênero se manifesta na magistratura. (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 148)

Para complementar, pertinente a citação do estudo comparativo, realizado por Schultz (*apud* Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 61), que buscou ressaltar as diferentes culturas jurídicas para justificar algumas diferenças e semelhanças nas formação das carreiras jurídicas. Com relação às diferenças, a referida autora apresenta:

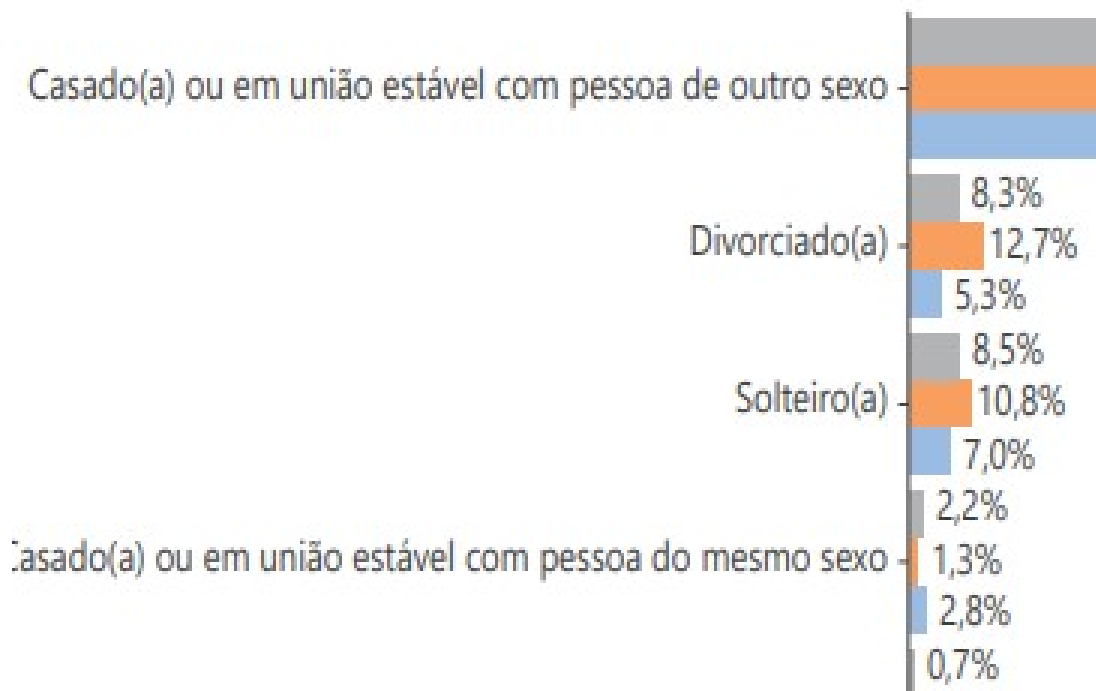
[...] alguns achados comuns aos diversos países pesquisados, no que diz respeito ao componente de gênero nas carreiras: ‘as posições/áreas de prestígio das profissões predominantemente assumidas por homens, a ampliação do acesso às carreiras jurídicas proporcionada pela abertura dos sistemas educativos e expansão das carreiras públicas, a dificuldade de acesso de mulheres a cargos superiores preenchidos por designação/nomeação, as diferenças salariais para trabalhos equivalentes quando desempenhados por mulheres e, ainda, a “penalização” de mulheres em decorrência da responsabilidade familiar. (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 61)

Do mesmo modo, Bahilo (*apud* Kahwage, 2017, p. 56) reconhece “as barreiras derivadas do papel familiar, que se relacionam às responsabilidades domésticas e familiares que sobrecarregam mulheres”.

Incontestavelmente, a vida familiar é um aspecto marcado pelo gênero, atuando com sinais opostos para juízes e juízas. “Para eles, ser casado e ter filhos conta positivamente para a progressão na carreira; já entre elas, essa ascensão se dissocia da vida conjugal, havendo significativa redução na porcentagem de desembargadoras casadas” (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 162).

Percepção que também se confirma nos dados trazidos pelo Censo 2023, em que se atesta que a maior parte dos magistrados que se declararam casados ou em união estável com pessoa de outro sexo são do sexo masculino. Por vez, os percentuais de divorciados ou solteiros como estado civil são maiores para o sexo feminino.

Figura 11: Percentual de magistrados(as) segundo o estado civil.



Fonte: Resultados parciais do censo do Poder Judiciário 2023: relatório (CNJ, 2023c, p. 30).

Isso é consequência do sexismo doméstico que existe e é experimentado inclusive pelas magistradas, que admitem que “exigências profissionais da carreira dificultam a gestão da vida familiar” (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 61-62):

Considerando os vários turnos de trabalho diários que uma mulher enfrenta para garantir que as atividades do lar com os filhos e marido sejam conciliadas com a carga horária profissional, as magistradas precisaram desenvolver a habilidade de melhor gerir o uso do tempo.

Então, o que seria, a princípio, um demérito pode ser encarado como potencial, o que é exaltado por Fragale Filho, Moreira e Sciammarella (2015, p. 73) ao defender que “cúpulas com mulheres seriam, por conseguinte, marcadas pela sensibilidade, humanidade e gestão mais participativa, além adotar um qualificado uso do tempo”.

De acordo com a pesquisa formulada pela AMB, há muitos impeditivos à ascensão da carreira da magistrada, e dentre eles está o sexismo manifesto nas dificuldades de exercer a maternidade, por exemplo. Ao questionar sobre eventual constrangimento ou prejuízo por conta da gravidez no exercício da magistratura, o resultado foi:

[...] 168 magistradas (18,5%) disseram ter passado por constrangimento ou críticas por parte de 59 superiores ou de colegas substitutos, com relação ao tempo de

afastamento; 143 magistradas (15,7%) assinalaram que tiveram prejuízos em relação à diminuição da produtividade; 127 magistradas (14%) responderam ter tido prejuízo financeiro, a exemplo de perda de acumulações ou de verbas pecuniárias; 43 magistradas (4,7%) apontaram ter tido prejuízo na progressão da carreira.

Apesar das já registradas garantias inerentes à carreira da magistratura, vê-se que 14% das magistradas responderam ter tido prejuízo financeiro após a maternidade, a exemplo de perda de acumulações ou de verbas pecuniárias, o que indica uma possível saída dessas profissionais de funções adicionais, em virtude do acúmulo de responsabilidades. **Além disso, 15,7% afirmaram ter sofrido prejuízos relacionados à diminuição da produtividade, o que também possui relação com a chamada dupla jornada. Como já apontado, a produtividade é fator que interfere diretamente na avaliação do desempenho de magistrados e magistradas, afetando principalmente as promoções ou remoções pelo critério do merecimento (artigo 93, II, “b”, da Constituição Federal), o que pode explicar os prejuízos na progressão da carreira, marcados por 4,7% das entrevistadas.** (destaque nosso) (AMB, 2023, p. 59-60)

Na mesma linha, a pesquisa questiona sobre o motivo do número reduzido de magistradas nos Tribunais Superiores e 2º grau, e dentre as opções de respostas:

[...] houve significativa tendência de concordância com a hipótese de que 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” (82,4%). O acúmulo de funções profissionais e familiares surgiu também como um dificultador em priorizar a ascensão na carreira pelas mulheres (81,6%) (AMB, 2023, p. 116).

Realmente, inúmeros fatores contribuem para essa realidade, mas a questão familiar tem peso preponderante nesse debate, vejamos:

[...] sendo dignas de nota as informações prestadas por magistradas federais, em outra pesquisa efetuada no ano de 2017, pela Comissão AJUFE Mulheres, da AJUFE, na qual as respondentes apontaram os seguintes fatores como indicativos da baixa representatividade feminina na magistratura federal, conforme segue:

Com relação aos fatores que mais contribuem para a baixa representatividade feminina, para 93,66% das respondentes, são a dupla jornada da mulher, e, de acordo com 83,88% das juízas, o fato de as mulheres não serem acompanhadas por seus esposos/ companheiros quando têm de se mudar em razão do trabalho. Esse segundo fator foi objeto de comentários por parte das juízas, uma vez que a promoção na carreira implica a ruptura da unidade familiar. Por uma questão cultural, é muito mais comum uma mulher acompanhar o seu cônjuge/ companheiro em detrimento de seu próprio trabalho do que um homem fazer o mesmo. Porém, conforme se infere das respostas apresentadas, essas questões culturais afetam qualquer mulher, ainda que em diferentes medidas, independentemente de já terem ou não formado família. (AJUFE, 2017, pp. 17-18).

Como exposto, um dos fatores da baixa representatividade feminina no Judiciário está muito ligada a dupla jornada e as obrigações familiares, ou seja, mais uma vez o sexismo doméstico é fator de impedimento para a ascensão da magistrada aos mais altos postos de trabalho da carreira e ainda movimentação de localidades na mesma entrância, devido à estrutura familiar de responsabilidade feminina.

Os dados revelam que as magistradas sentem mais o peso da profissão do que os magistrados, argumentando a AMB (2023, p. 184) que:

[...] provavelmente porque as mulheres costumam ter longas horas de trabalho doméstico e maiores responsabilidades familiares, se comparadas aos homens. Os números ora analisados reforçam também a importância de realizar pesquisas específicas observando o recorte de gênero, a fim de prospectar as particularidades e reais necessidades do contingente feminino da magistratura nacional.

Mais uma vez, o trabalho de cuidado invisível e não remunerado, que assola as mulheres também atinge as juízas, sendo fator de contribuição para perpetuar a desigualdade de gênero na carreira e nos espaços de poder. O fato é injusto e desproporcional para as mulheres, e sem políticas públicas não é possível enfrentar e vencer os desafios dessa cruel desigualdade de gênero. (Oxfam *apud* AMB, 2023, p. 176).

O fato é que o sexismo persiste no tempo, tanto no ambiente doméstico como no profissional, e a prova disso está justamente nessa constatação de que os índices de ascensão da mulher aos postos mais altos no interior da carreira da magistratura permanecem baixos, não havendo avanço considerável nas últimas décadas. Ou seja, essa batalha ainda está longe do fim e, portanto, merece a atenção.

Dessa forma, defende-se o envolvimento de toda a sociedade, em especial, da comunidade acadêmica que preza pela equidade de gênero no mundo jurídico, para que sejam envidados esforços no combate aos paradigmas que sustentam o preconceito estrutural na carreira da magistratura.

2.4 A REALIDADE DA CARREIRA E DA VIDA PRIVADA DAS MAGISTRADAS

Os dados estatísticos demonstram a maioria masculina na ocupação dos postos de trabalho, já que, em regra, sabe-se que o homem poderá contar com o apoio da mulher em casa para se responsabilizar pelos afazeres domésticos. As mulheres sentem o impacto na carreira diante de seu desafio de conciliar seu desempenho profissional e suas funções excessivas de cuidados domésticos.

Com já abordado no tópico anterior, os números comprovam que, na magistratura, as mulheres ainda estão longe de alcançar a posição de igualdade:

[...] a realidade dos fatos demonstra que as mulheres, num primeiro momento, até têm oportunidades iguais para ingressar na carreira, pelo mérito, provando indiscutível capacidade e competência, mas depois recebem tratamento desigual nas promoções por merecimento – em que costuma haver um componente político e subjetivo para a escolha dos nomes que irão figurar nas listas. Também são menos nomeadas para cargos e funções na Administração e nas Escolas dos tribunais, tendo menos visibilidade e representatividade. (AMB, 2023, p. 08)

Essa constatação tem gerado inquietações nas instituições que compõem o Poder Judiciário brasileiro, principalmente àquelas que já são representadas por mulheres, que

propõem debates que resultam em políticas públicas voltadas ao enfrentamento dessa problemática.

Neste sentido, a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), divulgou, em 2023, o “Perfil das Magistradas Brasileiras: e perspectivas rumo à equidade de gêneros nos Tribunais”, uma pesquisa realizada por mulheres magistradas que, mediante dados e evidências estatísticas seguras, busca apontar caminhos rumo à adequada representatividade feminina, a fim de apresentar uma efetiva contribuição prática ao aprimoramento do Poder Judiciário.

Foram recebidas 1.643 respostas no total, das quais houve autorização para tratamento de dados em 1.456 (Questão 1. Autorização de Dados), bem como termo de consentimento livre e esclarecido com 1.451 respostas no sentido afirmativo (Questão 2. Termo de Consentimento), quando então era possível ter acesso ao questionário. (AMB, 2023, p. 17)

Inclusive, a iniciativa da AMB, a primeira desde a sua fundação em 1949, em traçar o perfil das magistradas brasileiras é reflexo do enfrentamento direto do tema pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2018, o que será tratado no próximo item.

Dados interessantes foram obtidos, demonstrando que a carreira da magistratura, por várias razões, é sim desafiadora para mulheres. A pesquisa reservou uma etapa da investigação para identificar as dificuldades na carreira e na vida privada das magistradas e, dentre elas, obviamente, está a sobrecarga das magistradas com os trabalhos domésticos:

Numa outra vertente, a divisão sexual do trabalho aparece como decisiva neste processo de exclusão das magistradas em cargos nos Tribunais. Primeiro porque, segundo as respondentes, as levam a participar menos de eventos institucionais, prejudicando a socialização e formação de redes de contatos, que reconhecem como fatores importantes para ascender na carreira. Segundo, a sobrecarga nos trabalhos domésticos também as impede de priorizar a ascensão na carreira. (AMB, 2023, p. 118)

Como exposto, um dos fatores da baixa representatividade feminina no Judiciário está relacionada à dupla jornada e às obrigações familiares, ou seja, mais uma vez o sexismo doméstico é fator de impedimento para a ascensão da magistrada aos mais altos postos de trabalho da carreira e ainda movimentação de localidades na mesma entrância, devido à estrutura familiar de responsabilidade feminina.

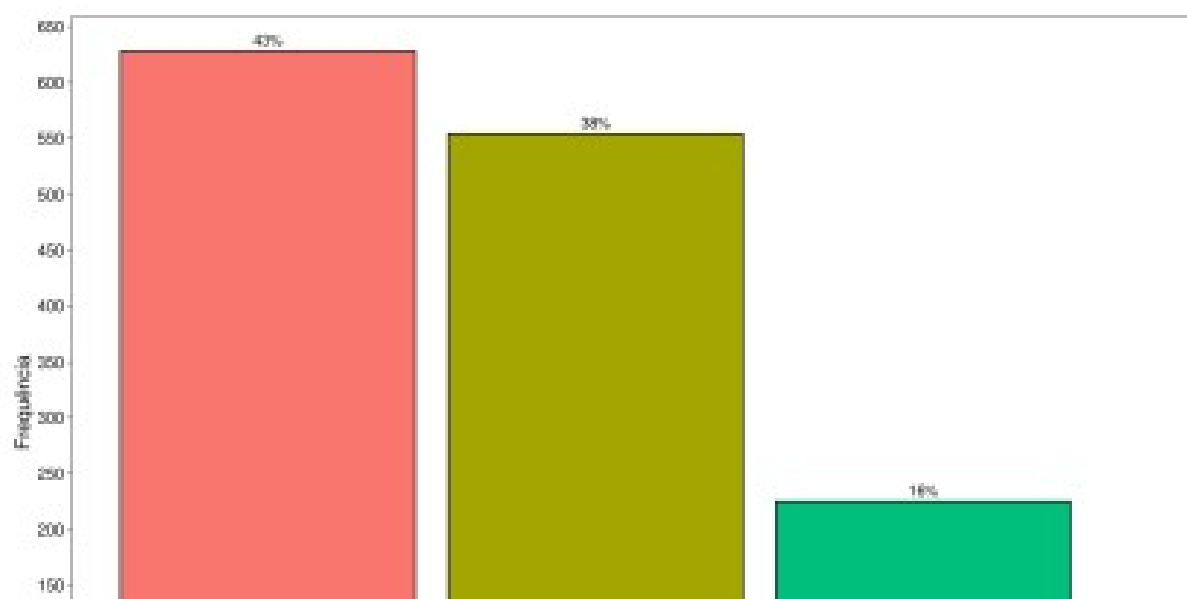
A Comissão AJUFE Mulher, em pesquisa apresentada pela Nota Técnica 01/2017, já havia apontado o sexismo doméstico como uma das causas da baixa participação feminina na magistratura federal, conforme segue:

Com relação aos fatores que mais contribuem para a baixa representatividade feminina, para 93,66% das respondentes, são a dupla jornada da mulher, e, de acordo com 83,88% das juízas, o fato de as mulheres não serem acompanhadas por seus esposos/companheiros quando têm de se mudar em razão do trabalho. Esse segundo fator foi objeto de comentários por parte das juízas, uma vez que a promoção na carreira implica a ruptura da unidade familiar. Por uma questão

cultural, é muito mais comum uma mulher acompanhar o seu cônjuge/companheiro em detrimento de seu próprio trabalho do que um homem fazer o mesmo. Porém, conforme se infere das respostas apresentadas, essas questões culturais afetam qualquer mulher, ainda que em diferentes medidas, independentemente de já terem ou não formado família. (AJUFE, 2017, p. 17-18)

Para mensurar tais dificuldades, a pesquisa apurou, objetivamente, na questão trinta (AMB, 2023, p. 51), se as magistradas já haviam sofrido algum tipo de constrangimento/discriminação no trabalho pelo fato de ser mulher, no exercício da magistratura, e o resultado foi o seguinte:

Figura 12: Gráfico 27 – Frequência da variável Q30



Fonte: AMB, 2023, p. 52.

Constata-se que, embora 43,3% das magistradas tenham respondido que não sofreram nenhum tipo de constrangimento/discriminação no trabalho especificamente pelo fato de serem mulheres, 54,7% responderam que já se sentiram alvo de preconceito e discriminação por ser mulher, ou por homens, ou por mulheres ou por ambos.

Além do gênero, buscou-se investigar quem seriam os agentes de constrangimento/discriminação na questão 31, e o resultado foi o seguinte:

Figura: Tabela 28 – Frequências das respostas na variável Q31

Agente do constrangimento/discriminação
Advogado(a)
Outro
Magistrado(a) de 1º grau na época do fato
Jurisdicionado(a)
Servidor(a) do Poder Judiciário
Testemunha
Integrante do Ministério Público

Fonte: AMB, 2023, p. 52.

Ou seja, os ataques chegam por todos os lados, por seus superiores, pelos seus pares, por seus servidores, pelas outras partes, pela sociedade. Situação lamentável e que, logicamente, torna o exercício da magistratura um fardo muito mais pesado às mulheres.

Curioso é que 41% das entrevistadas alegam não ter conhecimento sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída pelo CNJ, por intermédio da Resolução 351/2020, o que permite questionar a efetividade de tal medida (AMB, 2023, p. 72).

Do mesmo modo, ao serem indagadas sobre o Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada em face de Magistradas e Servidoras, criado pelo Comitê Gestor do Sistema Nacional de Segurança do Poder Judiciário, do CNJ, 68,8% das entrevistadas não tinham conhecimento, o que vale a pena ser enfrentado enquanto pontos a serem melhorados pelo CNJ (AMB, 2023, p. 78).

Outro viés relevante é a experiência da maternidade. O levantamento feito pela AMB, na questão 35, indagou ainda se as magistradas entrevistadas já haviam sofrido eventual constrangimento ou prejuízo por conta da gravidez no exercício da magistratura, e o resultado também é censurável, vejamos:

Figura 13: Frequências das respostas na variável Q35

Constrangimento ou prejuízo por causa de gravidez
Não passei por qualquer constrangimento ou prejuízo
Passei por constrangimento ou críticas por superiores ou colegas substitutos, quanto ao tempo de afastamento
Tive prejuízos relativos à diminuição da produtividade

Fonte: AMB, 2023, p. 56.

Na questão 34 a pesquisa constatou que, das 1.431 magistradas entrevistadas, 909 declararam ter engravidado durante o exercício da magistratura. Portanto, para compreender os resultados obtidos, é importante esclarecer que não se estabeleceu limitação de itens passíveis de seleção na questão 35, assim, era possível que a entrevistada selecionasse mais de uma opção, se assim desejasse. Desta feita, conclui-se que 44,4% das magistradas, teriam, então, sofrido alguma e engravidaram durante o exercício da magistratura, o que, de qualquer modo, é alarmante, posto que:

Uma das peculiaridades inerentes à condição feminina é a possibilidade da maternidade, que confere à mulher um papel social e político, perante a família e o Estado, e justifica, por si só, a tutela diferenciada da trabalhadora no período da gestação e do aleitamento, durante o qual efetivamente necessita de maior proteção. Conferir amparo legal à maternidade, com medidas voltadas, por exemplo, à estabilidade no emprego e à proteção contra a despedida, não garante apenas o respeito aos direitos da mulher, mas também permite que a criança desfrute das condições necessárias ao seu pleno desenvolvimento físico e mental, o que é de interesse de toda a sociedade. (AMB, 2023, p. 57)

Assim, “os achados desta pesquisa vão ao encontro de outros estudos já realizados no Brasil, direcionados a relacionar a maternidade com a mudança do comportamento das mulheres que estão no mercado de trabalho” (AMB, 2023, p. 59), o que não é visto com bons olhos, já que, como instituição, seus dirigentes preocupam-se com rendimento e disposição para o trabalho. Desta forma, é evidente que:

A divisão sexual do trabalho é um quadro invisibilizado na aferição de desempenho de magistrados (as), considerando-se que a magistrada tenha que atender demandas em sua vida particular em relação às pessoas que exigem cuidados especiais, ao mesmo tempo em que deve apresentar alto desempenho no trabalho, impedindo mais debate sobre as condições de trabalho que exigem uma disponibilidade de tempo de homens e mulheres cada vez maior, com a diferença de que a dupla ou tripla jornada é verificada, majoritariamente, em relação à mulher (Borba; Yoshida; Oliveira, 2022, p. 200)

Conclui-se, então, pelos resultados obtidos, que a magistratura se apresenta como uma carreira na qual são assegurados direitos trabalhistas relacionados à maternidade, contudo, tais

garantias não seriam suficientes para afastar todos os prejuízos passíveis de ocorrência à magistrada que optar por ser mãe em um lar sexista.

Devem-se buscar outros meios de apoio para essas mães, a exemplo de creches e escolas com período integral e horários compatíveis com o trabalho. Ainda, em uma perspectiva mais ousada, sugere-se iniciar o processo de revolução cultural para extirpar a responsabilidade quase integral materna, com investimento em educação voltada para igualdade de gênero, compartilhamento igualitário da responsabilidade doméstica e de cuidado e proposta legislativa para igualar a licença paternidade e a licença maternidade, para que ambos os pais possam dividir as responsabilidades de cuidado de igual maneira dentro da família.

Quanto aos encargos relacionados à função da magistratura, buscou-se, como exemplo, a reflexão sobre o levantamento atingido na questão 36, em que as magistradas foram indagadas se já tiveram a sensação de que precisava trabalhar mais e melhor do que seus pares para ser reconhecida, e 55% responderam positivamente (AMB, 2023, p. 78).

Portanto, os dados levantados pela Associação dos Magistrados Brasileiros revelam que as magistradas “sentem mais o peso da profissão do que os magistrados, provavelmente porque as mulheres costumam ter longas horas de trabalho doméstico e maiores responsabilidades familiares, se comparadas aos homens” (2023, p. 184).

Mas mais do que apenas identificar as dificuldades da carreira para as magistradas, a AMB preocupou-se em apontar medidas para assegurar a maior participação feminina, são elas:

1. Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais;
2. Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais;
3. Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes;
4. Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais;
5. Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso;
6. Estímulo à produção científica feminina;
7. Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina;
8. Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura;

9. Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços; e
10. Política de cotas de gênero. (AMB, 2023)

Ao investigar a aceitação dessas propostas entre as entrevistadas, o resultado foi positivo, posto que das dez medidas sugeridas no formulário, as magistradas, em sua maioria, concordaram com nove delas, conforme segue:

[...] a que teve tendência de aceitação mais forte, em índice muito expressivo, superior a noventa por cento, foi a de participação feminina nas bancas examinadoras de concurso (90,3%).

Seis medidas também tiveram alto índice de aceitação, superior a oitenta por cento. Em ordem decrescente, são elas: oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais (89,9%); atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura (89,8%); estímulo à produção científica feminina (88,8%); realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina (88,2%); participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais (87,9%) e oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes (87,1%).

Outras 2 medidas tiveram índices de tendência de aceitação acima de setenta por cento: nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços (77,5%); e treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais (76,6%). (AMB, 2023, p. 135)

A única medida que se revelou com menor consenso foi a de política de cotas de gênero, questão polêmica, que em regra apresentam posicionamentos divergentes, mas ainda assim apontou maioria de aceitação, pois 54,8% das magistradas inclinaram-se em sentido positivo quanto à proposição, quando se refira ao acesso aos cargos mais altos.

É interessante salientar quanto ao tópico específico ora tratado, diante dessa brusca queda em relação às demais medidas, a disparidade verificada entre esse percentual e o relativo à proposição anterior de nomeação paritária.

Isso porque, quando a afirmação foi bastante detalhada, usando as expressões “nomeação paritária” e “reserva de vagas” nos cargos mais altos, como medidas úteis para que mais mulheres consigam alcançá-los, a tendência de concordância foi de 77,5%, porém ao se mencionar a expressão “cotas de gênero”, a tendência de aceitação manteve-se majoritária, mas o percentual caiu para 54,8%, muito embora o efeito prático de ambas as medidas seja o mesmo.

Essa disparidade pode revelar, entre outras hipóteses, mesmo que de forma minoritária, um certo estigma ou aversão em relação à palavra “cotas” e/ou à própria ação afirmativa em si considerada. (AMB, 2023, p. 135-136)

E a pesquisa ainda avançou, permitindo que as próprias entrevistadas apontassem novas medidas para assegurar maior participação institucional das mulheres e esse resultado merece destaque. As cinquenta e cinco sugestões foram resumidas em:

1. Apoio específico para o período da licença maternidade, a fim de que a unidade não acumule processos;
2. Capacitação em planejamento de carreira voltada para as magistradas que pretendem ascender;

3. Combate efetivo ao assédio moral e sexual e todos os tipos de discriminação;
4. Eleições diretas para a direção dos Tribunais, “já que no primeiro grau há um número maior de magistradas”;
5. Extinção do critério de merecimento para as promoções;
6. Flexibilização das metas de produtividade para as magistradas mães de crianças ou responsáveis por cuidados de terceiros;
7. Justiça restaurativa;
8. Paridade de gênero nos cargos da alta administração;
9. Teletrabalho ou trabalho na modalidade híbrida (presencial e teletrabalho);
10. Campanhas de valorização do trabalho das magistradas;
11. Coletivos que gerem apoio mútuo e engajamento, sobretudo para reequilibrar a divisão de tarefas no âmbito doméstico. (AMB, 2023, p. 136)

Essa última medida, especialmente, ratifica a tese de que, mesmo para as magistradas, a responsabilidade pelos serviços domésticos e pelos cuidados com as pessoas da família ainda é maior para as mulheres do que para os homens. E o resultado disso é a imposição de muitas horas de trabalho adicional, não reconhecido e não valorizado, e que certamente ao longo do tempo impacta na condição de saúde da magistrada.

Por fim, questionou-se se as magistradas reputa necessário que os tribunais mantenham um canal de atendimento acolhedor e sigiloso onde as mulheres da instituição (tanto magistradas como servidoras) possam se sentir à vontade para falar sobre assédio moral, sexual e discriminação, e o percentual de respostas positivas atingiram os expressivos 93,7% (AMB, 2023, p. 71).

Os números obtidos pela pesquisa, desta forma, reforçam a importância de realizar pesquisas específicas observando o recorte de gênero, a fim de prospectar as particularidades e reais necessidades do contingente feminino da magistratura nacional, até mesmo para viabilizar políticas públicas e judiciárias verdadeiramente eficientes, o que será abordado a seguir.

3 O DIREITO ACHADO NOS LARES: ANSEIOS DE EQUIDADE DE GÊNERO NA CASA E NO TRABALHO DAS MAGISTRADAS

As funções que foram atribuídas às mulheres ao longo da história influenciaram sobremaneira a posição que elas ocupam atualmente no mercado de trabalho e, principalmente, nos lugares de poder. Sousa e Guedes (2016, p. 125) afirmam que:

Histórica e culturalmente, especialmente dentro da sociedade capitalista, sempre coube à mulher a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com a família, independentemente de sua idade, condição de ocupação e nível de renda. O trabalho doméstico recaía sobre as mulheres com base no discurso, vivo até hoje, da naturalidade feminina para o cuidado. Essa atribuição social do cuidado ao feminino, primeiramente, limitou a vida das mulheres ao espaço privado, e posteriormente, com as transformações socioeconômicas e a busca de independência feminina, marcou desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social.

Sobre essa desigualdade de gênero, afirma Martins (2013, p. 06):

As desigualdades de gênero no Brasil expressam-se através de aspectos diversos, abrangendo a esfera tanto pública como privada. Nesse contexto, constata-se que, mesmo após mais de um século de grandes mudanças políticas e sociais, período no qual a clivagem entre os tradicionais papéis masculino e feminino tem sido questionada, as relações assimétricas de poder entre os gêneros ainda se mantêm, determinando uma ascensão desigual das mulheres em relação às oportunidades econômicas e sociais que compõem o processo de desenvolvimento.

A dificuldade de transformação dessa realidade está relacionada à prioridade dada aos homens nas atividades que possuem, teoricamente, maior valor social. Já as mulheres ficaram presas à esfera reprodutiva e cuidados à família, atividade marcada pela invisibilidade e pela gratuidade, por isso considerada sem valor, como algo inerente à sua própria natureza.

A carreira da magistratura é uma prova dessa realidade, posto que a predominância dos homens nos lugares de poder e de visibilidade é um fato e que, há algumas décadas, não se tem alcançado mudanças significativas que representem a busca pela a igualdade almejada constitucionalmente.

A razão disso pode encontrar fundamento no fato de que a participação efetiva da mulher no mercado de trabalho não garantiu a mudança social da divisão do trabalho doméstico, com a participação efetiva do homem nas atividades do lar.

O resultado desse desequilíbrio tem sido a dupla jornada de trabalho enfrentada pela mulher, conforme observa Priori (2004, p. 472):

Com a passagem do regime de colonato para o assalariamento, as mulheres *ganharam* ainda a dupla jornada de trabalho. No espaço da casa, as mulheres continuaram arcando com todo o trabalho doméstico, realizado durante uma jornada extensa e intensíssima. Suas vidas, especialmente se mães, resumem-se ao trabalho. Levantam-se, em geral, às 4h da manhã, preparam a comida para elas e os demais membros da família que trabalham fora e também para os que ficam na casa. Às 6h, “pegam” o caminhão ou ônibus para uma jornada de trabalho de nove a dez horas,

inclusive aos sábados. Ao chegarem a casa, por volta das 18h ou 19h, ainda vão preparar o jantar, lavar roupa, limpar a casa e cuidar dos filhos, podendo receber ajuda de outras mulheres, pois a participação masculina no trabalho doméstico é muito rara. Nunca dormem mais de seis horas por dia. Aos domingos, dedicam-se às tarefas domésticas. Raramente, sobra-lhes tempo para o lazer.

Algumas pesquisas abordam o resultado dessa sobrecarga, como se segue:

Assim, a necessidade de se inserir no mercado de trabalho, o cansaço ocasionado pela dupla jornada de trabalho e a preocupação com quem deixar os filhos causam uma divisão emocional entre as exigências do trabalho e as exigências com os cuidados da família, gerando, com frequência, uma dupla culpabilidade – a culpa pelo abandono do lar, e a culpa por se emancipar. Tal fato aumenta a predisposição das mulheres para a aquisição de doenças, ou a sua cronificação, e a sofrer acidentes. (Lages; Detoni; Sarmento, 2015, p. 04)

Contudo, a ascensão das mulheres em diversos espaços de poder deve promover a transformação desejada, rechaçando o modelo patriarcal que ainda prevalece na sociedade, ainda que, atualmente, poucas consigam partilhar os afazeres domésticos. Nesse sentido, Bourdieu (2010, p. 109) afirma que:

O aumento do número de mulheres que trabalham não pode deixar de afetar a divisão de tarefas domésticas e, ao mesmo tempo, os modelos tradicionais masculinos e femininos, acarretando, sem dúvida, consequências na aquisição de posições sexualmente diferenciadas no seio da família: pode-se, assim, observar que as filhas de mães que trabalham têm aspirações de carreira mais elevadas e são menos apegadas ao modelo tradicional da condição feminina.

Sobre a divisão sexual do trabalho, a hierarquia se encontra muito marcada dentro do espaço doméstico, sendo que, nessa área, a dominação masculina ainda se faz muito evidente, onde os gestos repetitivos e os atos do dia a dia de manter o lar e educar os filhos, ainda permanecem, na maioria das famílias, exclusivo das mulheres. O peso da dimensão cultural das construções simbólicas está nas atribuições e os lugares sociais de homens e mulheres na divisão social do trabalho, inclusive na magistratura.

Mas muitas mulheres buscam a igualdade de gênero também em seus lares, encontrando, em alguns casos, o apoio da sociedade que já começa a enxergá-la como ser de direitos e não apenas de deveres, sendo que essa voz ecoa pelas instituições, fazendo-as implementar políticas públicas que reconhecem a desigualdade e colaborem para a sua redução. Assim, é que se acha o direito dessas mulheres, mães de família, em seus próprios lares, capaz de afetar a sociedade.

3.1 O DIREITO ACHADO NA RUA: A CONCEPÇÃO DE DIREITO APLICADO AOS LARES

A expressão “O Direito Achado na Rua”, utilizada pelo Professor José Geraldo de Sousa Júnior em continuidade e homenagem ao Professor Roberto Lyra Filho, expressa a

concepção de Direito que surge dos espaços públicos – Rua – onde os protagonistas do Direito participam através da comunicação democrática em sua formação e concepção, tratando-o como expressão transformadora e de liberdade, desde 1987:

Ora, O Direito Achado na Rua se articula a partir de uma dimensão prática e outra teórica. A sua origem remonta à proposta formulada por Roberto Lyra Filho da chamada Nova Escola Jurídica Brasileira – designada Nair, em homenagem consagrada pelo professor a uma de suas fundadoras, a professora Nair Bicalho – não só por ser a Nair-gente, mas por se representar como a *Nayyr (ár.), brilhante, luminosa* que, por seu turno, constitui talvez o seu primeiro referencial teórico, firmando as bases de uma teoria crítica do direito eminentemente brasileira, com raízes na sociologia e filosofia jurídica em perspectiva dialética, como expresso no posicionamento que inaugura em 1982, a Revista Direito e Avesso, dirigida pelo José Geraldo de Sousa Júnior. (Sousa Júnior, 2021, p. 20)

Assim, a concepção de "O Direito Achado na Rua" é fruto da reflexão e da prática de um grupo de intelectuais reunidos no movimento Nova Escola Jurídica Brasileira (NAIR), cujo principal expoente foi o professor Roberto Lyra Filho, responsável por encontrar essa “nova concepção do Direito nas ruas, como espaço concreto de manifestação e metaforizada enquanto esfera pública democratizada” e por possibilitar a formação da “expressão de uma das mais vibrantes correntes críticas do direito no Brasil”, designada de O Direito Achado na Rua” (Sousa Júnior, 2021, p. 20).

O Direito Achado na Rua (ODANR) firmou-se não só como um movimento libertador, mas como a proposta de um direito alternativo capaz de promover a justiça social, isto porque, após morte de Roberto Lyra Filho, em 1986, passou a ser um projeto da Universidade Nacional de Brasília (UNB) coordenado pelos professores José Geraldo de Souza Júnior e Alexandre Bernardino Costa:

[...] O Direito Achado na Rua, um curso à distância (operacionalizado por cartas no diálogo com os alunos) que reuniu de renomados nomes da filosofia e sociologia crítica do direito e ciências sociais, em um momento de profunda transformação do direito, do Estado e da sociedade brasileira, sob os auspícios da Constituinte. A partir daí, o sucesso e reedição do curso, o José Geraldo recebe propostas parcerias de sindicatos, associações de juristas e movimentos sociais para organizar novas edições daquele tal O Direito Achado na Rua, consolidando, assim, já no início da década de 1990, a dimensão prática do projeto, constituindo-se como curso de articulação de intelectuais e setores críticos do campo jurídico com setores organizados da sociedade.

Foi assim que se consolidou, no início da década de 1990, a dimensão prática do projeto materializado como curso de extensão, por meio de cursos de formação e projetos de extensão realizados a partir da Universidade de Brasília, que resultou na Série O Direito Achado Rua, atualmente composta por dez volumes editados, disponíveis no blog dedicado ao assunto⁴:

- Introdução crítica ao direito (Volume 1, 1987);

⁴ Disponível em: <https://odireitoachadonarua.blogspot.com/p/publicacoes.html>.

- Introdução crítica ao direito do trabalho (Volume 2, 1993);
- Introdução crítica ao direito agrário (Volume 3, 2002);
- Introdução crítica ao direito à saúde (Volume 4, 2009);
- Introdução crítica ao das mulheres (Volume 5, 2011);
- Introducción crítica al derecho a la salud (Volume 6, 2012);
- Introdução crítica à de transição na América Latina (Volume 7, 2015);
- Introdução ao direito à comunicação e à informação (Volume 8, 2016);
- Introdução crítica ao direito urbanístico (Volume 9, 2019); e
- Introdução crítica ao direito como liberdade (Volume 10, 2021).

Essa série vem se constituindo uma:

[...] coleção de referência na universidade em seu diálogo com os movimentos sociais, suas assessorias jurídicas, operadores do Direito e agentes de cidadania, a partir dos temas que formam um expressivo acervo por meio do qual se estabelece o diálogo entre a justiça social e o conhecimento necessário à sua realização. (Sousa Junior, 2019, p. 2778)

Para além do espaço de pesquisa acadêmica e institucional propriamente dita, esse movimento concentra seu objetivo na transformação dos ambientes públicos para permitir a modificação social por um novo pensar do direito:

O direito como ‘expressão de uma legítima organização social da liberdade’ constitui o marco conceitual original do projeto denominado O Direito Achado na Rua. Nascido há 30 anos em meio à resistente beleza do Cerrado, O Direito Achado na Rua floresce no ambiente histórico dos trabalhos da Assembleia Constituinte, para constituir-se em um projeto de formulação de uma nova concepção de direito, em uma nova sociedade que se anunciava mais livre, justa e solidária, e que por seu turno apresenta hoje dilemas e desafios que nos convocam à reflexão-ação. (Sousa Júnior, 2021, p. 19)

Assim, nasce ODANR como uma expressão da organização social, dos movimentos populares, das perspectivas de liberdade e emancipação do direito. É a partir das Ruas, dos Campos, das Pontes, dos Rios, das Florestas e de tantos outros lugares que se encontra a voz que ecoa, através de O Direito Achado na Rua, para emancipar, dar acesso à justiça, encontrar o Direito Alternativo, autônomo e libertador.

O professor José Geraldo de Sousa Junior, em sua resenha acerca das contribuições de O Direito Achado na Rua para a teoria crítica do direito e dos direitos humanos (Sousa Júnior, 2024), lembra que:

[...] depois da realização do Seminário Internacional O Direito Como Liberdade: 30 Anos do Projeto O Direito Achado na Rua, o volume 10 da Série, com o título de Introdução Crítica ao Direito como Liberdade, estava posto como mais amplo e atualizado balanço da fortuna crítica desse projeto substantivo.

O autor anota que nessa *fortuna crítica*, há contribuições que desde “a sua concepção até os momentos atuais, a partir de suas linhas de pesquisa, ora para se projetar em novas

formulações teóricas e práticas, a partir de uma atualização de temas que hoje” (Sousa Júnior, 2024). Trata-se, como acrescenta, de demarcar essas novas contribuições e emergências, ou constituindo novos temas ou revistando questões já designadas. Assim, diz Sousa Júnior (2024):

[...] nos trabalhos cotidianos, do fazer acadêmico e político, o contínuo desse projeto se realiza permanentemente, atento à emergências, revisitações e discernimentos próprios de uma travessia que responde a urgências de discernimento sobre as três perspectivas que balizam o projeto: determinar o espaço social e político de sociabilidades vivas; compreender e reconhecer os protagonismos que se movem nesses espaços, seus movimentos e os sujeitos coletivos de direito que neles se manifestam; e aferir os achados que desafiam inteligibilidade como categorias de um direito vivo.

Isso se materializa em monografias, ensaios, artigos, dissertações, teses, que aplicam essas categorias e esses parâmetros, e que formam hoje um magnífico repositório, a partir de resultados que se espalham no Brasil e mundo afora.

Assim que, de “O Direito Achado na Rua” ao “ O Direito Achado na Noite”, busca-se tornar visíveis as estratégias discursivas, administrativas e jurídicas que alguns grupos de poder põem em prática em prol da lógica de gentrificação das cidades, em nome de certos valores morais conservadores. E o faz, desestabilizando essas tentativas, demonstrando suas armadilhas e contradições, sua intenção contrária ao gozo efetivo dos direitos.

Ao mesmo tempo, retoma o caminho da transformação, da construção de possibilidades frente a essas dinâmicas. Ainda em comentário à construção dessas possibilidades, ao examinar o livro de Willy Moura, o professor José Geraldo Sousa Junior (2021) traça um percurso no qual O Direito Achado na Rua se atualiza e se reinventa em sua concepção e prática:

São esses referenciais que vão lhe dar confiança para aventar categorias inéditas como “a noite como espaço”, nessa fortuna crítica que em O Direito Achado na Rua tem levado a alargar, na ação dos sujeitos coletivos de direitos e suas práticas instituintes de novos direitos, a demarcação de novos espaços sociais, para além da metáfora da rua, e assim discernir, resignificando, espaços críticos como direitos achados na rede, nas águas, nas aldeias, nas florestas, no campo, no cárcere, no manicômio, no armário, no gueto...na noite. Uma construção que dialoga com os sujeitos em seu protagonismo inter-subjetivo quando assumem a titularidade coletiva de direitos.

A proposta, nesse contexto, é acolher o ideário de O Direito Achado Na Rua e levá-lo para dentro de casa, pois não há mais que se fechar as portas dos lares para a rua, mas fazê-la adentrar com a mesma visão humanista, libertadora e igualitária. Pretende-se, desta forma, avaliar, questionar e, principalmente, transformar a situação da mulher dentro de casa, libertando-a de seu papel limitado de “dona de casa”, criadora de filhos, para dar voz e sustentar direitos que a proteja da sobrecarga advinda do trabalho doméstico não remunerado, que lhe representa dupla ou tripla jornada, e que, por isso, afeta seu avanço nos espaços de poder.

Nessa perspectiva, “O Direito Achado nos Lares” é a expressão lançada no espaço privado – doméstico – para visibilizar o direito e o papel social da mulher de superar e romper as estruturas patriarcais e alcançar a igualdade de divisão de tarefas com os homens, parceiros de jornada.

Para tanto, O Direito Achado nos Lares procura impulsionar a mudança do papel social e sexual dos indivíduos nas relações decorrentes das construções familiares modernas, retirando a mulher do papel de protagonista das atividades não remuneradas exercidas no lar e responsável, quase que de forma exclusiva, pelas funções de cuidado com a organização e gerenciamento das obrigações domésticas e criação dos filhos, ou seja, desconstruindo a imagem da família com estruturas predominantemente patriarcais.

É claro que desde a perspectiva de O Direito Achado na Rua, sua concepção e prática, ainda que a configuração do doméstico, nos lares, não significa uma redução ao individual atomizado da dimensão consciente dessa redução. Há uma intra-subjetivação que se agudiza na mobilização que leva, tal como indica O Direito Achado na Rua, instaurar ressignificando espaços sociais nos quais a atuação instituinte de sujeitos coletivos de direito, abre novas juridicidades, novos achados de direito (Sousa Junior *et al* orgs., 2023).

Por isso que a constatação levada para as conclusões, ao aludir ao protagonismo de diversos movimentos, como o Grupo Antígona do Tribunal de Justiça do Paraná e a Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), e desde o seu pioneirismo a Associação Juízas e Juízes para a Democracia (AJD) tem se mobilizado em prol da igualdade de gênero no Judiciário, buscando implementar políticas e ações que promovam a participação e valorização das magistradas.

Ao longo do estudo, tal como se repará na conclusão desta pesquisa, foi possível constatar que já resta consolidada a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça em 2018, a qual tem o objetivo de transpor o “telhado de vidro” já referido e caracterizado.

Desde a implementação dessa política de enfrentamento da desigualdade de gênero, foram realizadas pesquisas e oportunos debates voltados ao mapeamento dessa baixa participação feminina, o que deu ensejo à elaboração de alguns normativos responsáveis pela implementação de ações em busca dessa equidade de gênero nos tribunais.

Alguns estudos antropológicos indicam a imensidão de perfis de mulheres sobrecarregadas pelas responsabilidades domésticas, divididas pela responsabilidade do trabalho, de sua profissão, o que enseja o questionamento de a quem pertence o exaustivo

trabalho não remunerado de cuidado e responsabilidade com a manutenção do lar, bem como o impacto social, profissional e pessoal para a maioria dessas mulheres.

Ademais, estudos demonstram que as mulheres são mais expostas às doenças mentais. Em 2022 o Instituto Cactus revelou, no relatório alerta amarelo, que uma em cada cinco mulheres apresenta transtornos mentais comuns (TMC), e o número aumenta quando há sobrecarga doméstica, acometendo uma a cada três mulheres (Bandeira, 2022).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) ressalta que:

[...] o gênero implica diferentes suscetibilidades e exposições a riscos específicos para a saúde mental, por conta de diferentes processos biológicos e relações sociais. Ser mulher perpassa papéis, comportamentos, atividades e oportunidades que determinam o que se pode experimentar ao longo da vida e, portanto, estabelece vivências estruturalmente diferentes daquelas experimentadas pelos homens (Instituto Cactus, 2022).

A sobrecarga de trabalho doméstica atinge as mulheres em todas as classes sociais. A dinâmica social é pautada pelo privilégio ao homem e a organização do trabalho doméstico é ancorada ao papel tradicional do gênero feminino, fato que aumenta as desigualdades entre homens e mulheres em todas as carreiras, inclusive a da magistratura.

Destarte, se a maioria das mulheres possuem atribuições de trabalho, de casa e dos filhos, enquanto que os homens restringem-se apenas às atribuições do trabalho, a injusta divisão sexual do trabalho resta clara, ocasionando limitações significativas para as mulheres, tal como se demonstrou com a ascensão da carreira da magistratura.

Portanto, "O Direito Achado nos Lares" é uma extensão do conceito de "O Direito Achado na Rua", que visa trazer a reflexão sobre o direito para dentro do ambiente doméstico. Inspirado na ideia de promover justiça social e igualdade, esse conceito reconhece que as questões de gênero, como a divisão desigual do trabalho doméstico, também são problemas jurídicos que afetam a vida das pessoas em seus lares e na sociedade.

Esse movimento busca desafiar as estruturas patriarcais que limitam as mulheres ao papel de cuidadoras domésticas, responsáveis pela maioria das tarefas não remuneradas dentro de casa. Propõe-se transformar essa realidade, promovendo a igualdade de gênero na divisão das responsabilidades familiares e permitindo que as mulheres tenham voz e participação equitativa nos espaços de poder, tanto dentro quanto fora de casa.

Ao trazer o debate sobre o direito para o âmbito doméstico, "O Direito Achado nos Lares" busca não apenas identificar e questionar as injustiças enfrentadas pelas mulheres, mas também promover mudanças efetivas nas estruturas sociais e culturais que perpetuam a desigualdade de gênero. Essa iniciativa reconhece a importância de transformar as relações familiares para alcançar uma sociedade mais justa e igualitária.

Partindo dessa premissa, objetiva-se ir além das dificuldades enfrentadas pelas mulheres perante suas carreiras para adentrar nos lares e demonstrar as suas impactações nas instituições. Passa-se, então, a investigar as conquistas, os avanços já alcançados pelas magistradas ao trazer para o judiciário brasileiro o enfrentamento do sexismo doméstico, na construção desse Direito Achado nos Lares que lhes garantem a igualdade de tratamento em casa, mas também em seu ambiente de trabalho.

3.2 OS REFLEXOS DO DIREITO DE IGUALDADE ACHADO NO LAR E AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO AO SEXISMO DOMÉSTICO

A Constituição Federal brasileira, em seu art. 5º, caput e inciso I, assegura o direito à igualdade como um de seus princípios fundamentais, inclusive no campo do direito do trabalho, conforme o art. 7º, incisos XXX e XXXIV, e dessa previsão se extrai a norma de que homens e mulheres devem ter iguais oportunidades de acesso ao emprego e de exercício do trabalho, o que abarca as condições de promoção e progresso funcional, assim como de aperfeiçoamento profissional.

Mas, por tudo o que foi exposto, o diagnóstico não é favorável à igualdade de gênero na carreira da magistratura, pois desde a nomeação da primeira juíza para o exercício do cargo, pouco avanço se observa, o que exige ações mais efetivas.

A progressão na carreira das mulheres magistradas para cargos nos tribunais de segundo grau e superiores ainda depende de critérios subjetivos, estando o machismo estrutural presente nas estruturas do Judiciário brasileiro, posto que as instituições permanecem geridas por maioria de homens brancos que ocupam os maiores postos da magistratura.

Como dito alhures, com a posse de Flávio Dino no Supremo Tribunal Federal, a corte maior brasileira voltará à composição de apenas uma mulher como Ministra.

Ainda são escassos os movimentos e as instituições que buscam contribuir para a igualdade de gênero de forma colaborativa e não violenta, para desenvolver e sugerir a implementação de ações e políticas de promoção de igualdade de gênero, de valorização das magistradas, bem como desenvolver e implementar campanhas, cursos e ações educativas pautados pela perspectiva de gênero.

Como pioneira, apresenta-se a atuação corporativa da Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), que, por meio de sua Comissão AJUFE Mulheres, desde 2017 buscou

desenvolver pesquisa para conhecer o perfil das magistradas associadas, o que resultou na elaboração da Nota Técnica 01(AJUFE, 2017), divulgando posteriormente, em 2019, a Nota Técnica 02, em continuidade à pesquisa sobre a participação feminina na magistratura federal (AJUFE, 2019).

No âmbito trabalhista, vale destacar as ações da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), que divulgou em maio de 2019 o relatório Dificuldades na Carreira da Magistrada, com a participação de aproximadamente 43% do total das magistradas trabalhistas cadastradas na base de endereços eletrônicos do CNJ (ENAMAT, 2019).

Do mesmo modo, cita-se a Comissão Gestora de Política de Gênero do Tribunal Superior Eleitoral (TSE Mulheres) instituída pela Portaria nº 791, de 2019, emitida pela Ministra Rosa Weber e que tem como meta o incentivo à participação institucional feminina na Justiça Eleitoral (TSE).

E vale destacar a recente manifestação da Associação Juízas e Juizes para a Democracia (AJD), que apresentou ao Tribunal de Justiça de São Paulo um pedido de ingresso como *amicus curiae* na ação que pretende anular um concurso destinado a promover por merecimento apenas mulheres para desembargadoras, em atendimento à determinação do CNJ para promoção da paridade de gênero no Judiciário. (Carta Capital, 2024).

Esses movimentos, antes caracterizados por ações isoladas e com representatividade restrita a alguns órgãos do Poder Judiciário, mas que tanto colaboraram para o enfrentamento da questão, agora encontram amparo e representação na Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 4 de setembro de 2018, por intermédio da Resolução CNJ nº 255, emitida no final da gestão da Ministra do Supremo Tribunal Federal Cármen Lúcia Antunes Rocha, então Presidente do CNJ.

Neste instrumento, definiu-se que:

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 juizes(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) [...]

Tais medidas foram propostas pelo CNJ considerando a importância de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres, bem como, os dados do Conselho Nacional de Justiça sobre representatividade feminina a revelar assimetria na ocupação de cargos no Poder Judiciário.

De fato, são determinações inovadoras, que atendem, em parte, aos anseios dos movimentos que lutam pela igualdade de gênero no Judiciário, pois apesar dos concursos públicos permitirem, em tese, a mesma ascensão na carreira da magistratura, por exemplo, alguns fatores ainda contribuem para a presença masculina de forma majoritária. Uma delas era a composição de bancas de concurso e a composição do Tribunal selecionador, formada majoritariamente por homens, ocasião em que na prova oral, onde o critério subjetivo ainda poderia prevalecer, pois se observava que a aprovação masculina era privilegiada.

Assim, as recentes alterações ao regulamento da Política de Participação Feminina no Poder Judiciário, promovidas pela Resolução nº 540, de 18 de dezembro de 2023, já acrescentaram medidas sugeridas pela Associação dos Magistrados Brasileiros em sua pesquisa, conforme citada anteriormente.

Além dessa recente alteração, cabe ainda mencionar a Resolução CNJ n 481, instituída em 22 de novembro de 2022 pela Ministra Rosa Weber, que garante condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes, possibilitando o pleito pelo teletrabalho, inclusive para residir fora da sede de jurisdição do tribunal, nos termos do art. 5º da Resolução CNJ n. 227/2016.

Merece referência também a Resolução CNJ nº 496, de 3 de abril de 2023, aprovada igualmente pela Ministra Rosa Weber, que estabelece a paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso, nos termos do art. 3º, § 1º, da Resolução CNJ nº 75/2009.

Karen Luise Vilanova Batista de Souza, juíza auxiliar do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), durante a 2ª edição do encontro Mulheres na Justiça, avalia que “a luta pela igualdade de gênero no Poder Judiciário não busca apenas a ocupação de espaços de poder, mas a transformação social a partir das decisões de magistradas” (CNJ, 2023d).

E, por último, a Resolução CNJ nº 525, também aprovada pela Ministra Rosa Weber em 27 de setembro de 2023, que propõe ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau, nos termos do art. 1º-A, da Resolução CNJ nº 106/2010, conforme segue:

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 5º As disposições deste artigo não se aplicam às Justiças Eleitoral e Militar.

O texto obriga a abertura de promoções de magistrados, por merecimento, com listas mistas e exclusivas de mulheres, até que seja atingida a paridade de gênero no tribunal.

Aprovado após amplo debate, o texto estabelece uma ação afirmativa de gênero voltada ao acesso ao segundo grau de jurisdição. “Não estamos tratando apenas de promoção de juiz, mas de garantir a democracia, de garantir uma política afirmativa de paridade de gênero nos tribunais. A proposta já vem sendo debatida há muito tempo, entre todos os envolvidos”, afirmou Salise na apresentação de seu voto, inspirado na Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Na fundamentação jurídica apresentada, a conselheira relatora citou parecer *pro bono* do professor Daniel Sarmento, entregue ao CNJ quando da sua participação como painelistas no evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255 – 2.ª edição. (CNJ, 2023)

Certamente, essa foi, até então, a medida mais eficaz já tomada pelo CNJ para 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.

A norma, aprovada pelo Plenário do Conselho Nacional de Justiça em setembro do ano passado, prevê que os tribunais do país utilizem a lista exclusiva para mulheres, alternadamente, com a lista mista tradicional, nas promoções pelo critério do merecimento. A resolução busca combater uma realidade histórica na Justiça brasileira: a ausência sistemática de mulheres nos cargos mais altos na estrutura. Embora constituam cerca de 51% da população brasileira, atualmente elas correspondem a 38% da magistratura, sendo 40% no 1º grau e apenas 21,2% no 2º grau. (CNJ, 2024)

Como dito, essa igualdade de gêneros é um dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 do CNJ, que só poderá ser alcançado com a aplicação de medidas

mais enérgicas, que deve contar com o apoio institucional e a adesão de todos os membros da carreira da magistratura brasileira.

No entanto, alguns estudos revelam que “há uma preocupação com a preservação de uma posição política. Esta posição, em geral, é a manutenção de uma tradição construída ao longo da história do tribunal – nesse caso, a tradição refere-se à carreira jurídica ainda como uma profissão eminentemente masculina (Kahwage, 2017, p. 58).

Neste sentido, vale destacar que a igualdade garantida no texto constitucional não deve ser apenas formal, mas também material, o que significa que é possível que a legislação estabeleça algum nível de distinção entre homens e mulheres, desde que o tratamento diferente seja justificado à luz das desigualdades verificadas no plano dos fatos, observada a razoabilidade, o que está amplamente atendida pela Resolução CNJ nº 525/2023.

Esse foi um dos resultados de anos de luta pela igualdade de gênero no Poder Judiciário, que busca não apenas a ocupação de espaços de poder, mas a transformação social a partir das decisões de magistradas. Para este objetivo, foram promovidos diversos encontros que suscitaram a pesquisa e o debate sobre a paridade de gênero no Judiciário, dentre eles o painel Gênero e Raça no Poder Judiciário – Formação, Estudos e Pesquisas, durante a 2ª edição do encontro Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255, realizado nos dias 30 e 31 de agosto de 2023, no Superior Tribunal de Justiça (STJ), que contou com a participação não só de magistradas, mas também de algumas estudiosas do tema, vejamos:

No mesmo painel, a professora e pesquisadora na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UniRio) Ana Paula Sciammarella apresentou estudo sobre o movimento de ascensão das magistradas na carreira. Ela destacou as dificuldades enfrentadas pelas mulheres que ainda são minoria na alta cúpula do Judiciário. Segundo a especialista, para haver uma mudança de perfil, “são necessárias medidas compensatórias e estimuladoras para imprimir maior diversidade na magistratura, como uma política de cotas”. (CNJ, 2023d)

Muito pertinente à fala de Ana Paula Sciammarella, ao defender a necessidade de medidas capazes de garantir materialmente a compensação pelas responsabilidades assumidas e que, conseqüentemente, aumentem o interesse das magistradas pela ascensão à carreira, pois a dificuldade não está apenas em chegar até os cargos de poder, mas, principalmente, mantê-los, suportando maior sobrecarga de trabalho.

Isso é o que demonstra os dados obtidos pela pesquisa realizada pela AMB, em que se questionou se a ascensão na carreira pautada na mudança obrigatória de domicílio impacta ou impactou sua vida profissional, pessoal e familiar. A resposta está descrita na tabela a seguir:

Figura 11: Tabela 87 – Frequências das respostas na variável Q60.

A ascensão na carreira pautada na mudança obrigatória de domicílio impacta ou impactou sua vida profissional, pessoal e familiar?
Sim, por isso já recusei oportunidade de promoção
Sim, mas mesmo assim aceitei oportunidades que surgiram
Sim, por isso já recusei oportunidade de remoção
Não
Sim, por isso já recusei outras oportunidades de cargos e funções

Fonte: AMB, 2023, p. 118.

Pelos resultados apresentados, observa-se que 69,7%, ou seja, a maioria das magistradas admite que os encargos da ascensão, tal qual essa regra de mudança obrigatória de domicílio, geram impactos em sua vida profissional, pessoal e familiar.

Por isso, 30,9% das entrevistadas declaram já recusaram oportunidades de promoção, 22,5% recusaram a remoção e 9,2% recusaram outras oportunidades de cargos e funções em virtude desses impactos na vida privada.

Além disso, quase um terço das magistradas admitiram os impactos, mas mesmo assim aceitaram as oportunidades que surgiram, havendo apenas 19,4% das entrevistadas que não enxergam a mudança de domicílio como algo impactante em suas vidas familiares.

Nessa perspectiva, a pesquisa deu sequência à investigação, indagando se as magistradas teriam interesse em assumir algum cargo na administração do Tribunal, caso venha a ser convidada e 55,3% das entrevistadas responderam que sim, em contrapartida, 32,8% disseram não ter interesse na oportunidade de promoção (AMB, 2023, p. 121).

Do mesmo modo, expressivos 46% do total de magistradas entrevistadas afirmam que recusaram o convite no caso de haver algum empecilho familiar para assumir algum cargo na administração do tribunal (AMB, 2023, p. 121), o que realmente deve ser considerado para se alcançar a eficiência desejada na execução da política judiciária para a promoção da paridade de gênero.

E para finalizar, apresenta-se o resultado obtido pela AMB ao buscar identificar os motivos pelos quais as mulheres não gostariam de assumir outros compromissos institucionais, além das suas próprias atribuições inerentes ao cargo da magistratura:

Figura 13: Tabela 93 – Frequências das respostas na variável Q66 (Identifique o(s) motivo(s) pelos quais você não gostaria de assumir outros compromissos institucionais) na amostra.

Motivo(s) para não assumir outros compromissos institucionais
Prefiro não me sobrecarregar preservando a minha saúde
Para não comprometer o tempo destinado à família
Considero que potenciais ganhos financeiros não compensam maior acúmulo de funções
Estabilidade familiar, visto que não seria acompanhada pelo(a) parceiro(a) em caso de mudança de domicílio

Fonte: AMB, 2023, p. 125.

Sobre o resultado, considerou-se que:

O questionamento seguinte tencionou examinar quão interessadas estão as magistradas em assumir outros compromissos institucionais. 59,1% manifestaram interesse e 30,1%, não. Com relação a essas últimas, os três principais motivos pelos quais não assumiriam outros compromissos institucionais foram: não se sobrecarregar, preservando a saúde (62,2%), não comprometer o tempo com a família (54,2%) e considerar que potenciais ganhos financeiros não compensam maior acúmulo de funções (30%). (AMB, 2023, p. 126)

Sendo assim, a pesquisa foi assertiva em retratar a realidade enfrentada pela magistrada que, como a maioria das mulheres trabalhadoras, divide seu tempo e sua disposição ocupando-se com os cuidados com a família e que, em regra, sente-se sobrecarregada a ponto de ter sua saúde prejudicada.

Mais uma vez o trabalho de cuidado invisível e não remunerado, de atribuição preponderantemente feminina, que atingem as juízas, é tido como fator de contribuição:

[...] para perpetuar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e nos espaços de poder, tratando-se de uma injusta, pesada e desproporcional responsabilidade sobre as mulheres, enquanto agrega à economia cifras aproximadamente três vezes superiores às estimadas para setores como o de tecnologia, razão pela qual se fazem necessárias diversas políticas públicas para enfrentar o problema (Oxfam *apud* AMB, 2023, p. 176)

O problema há muito já tem sido pauta de debate:

Não obstante, a publicação considerada pioneira é de 1998 e provém das mãos da socióloga do Direito Eliane Botelho Junqueira, que escreveu o artigo intitulado A Mulher Juíza e a Juíza Mulher, na obra coletiva Horizontes Plurais: novos estudos de gênero no Brasil, organizada por Cristina Bruschini e Heloísa Buarque de Hollanda. Nesse artigo, que é resultado de uma pesquisa empírica, examina como a feminização da magistratura fluminense pode ter impactado “os padrões decisórios de Justiça” e “a própria mulher que assume a função de juíza”, consta **a imensa afetação que a vida profissional das juízas promovia na vida familiar, em especial na relação com os cônjuges, salientando que “a mulher/juíza vê sua decisão pela carreira ser transformada em um verdadeiro ‘inferno’” por conta dos papéis de gênero**, embora na esfera individual, represente “uma valorização da mulher que, mesmo participando do mercado de trabalho anteriormente, passa a experimentar então maior prestígio social, autonomia e independência econômica”.

Já sob a identidade de juíza, a autora observou que, dentre outros aspectos, as mulheres trouxeram relatos de discriminações praticadas pelos pares, sobretudo no ingresso e na promoção ao longo da carreira. (destaque nosso) (Enfam, 2022, p. 22)

Por isso, defende-se que políticas voltadas aos coletivos que gerem apoio mútuo e engajamento, sobretudo para reequilibrar a divisão de tarefas no âmbito doméstico são de fundamental importância para a transformação dessa realidade.

Ainda que de maneira indireta, o CNJ já caminha em rumo ao enfrentamento do sexismo doméstico, quando abre os debates sobre a discriminação por motivo de gênero e barreiras de acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira e recebe sugestões como campanhas destinadas à expor sobre os novos papéis que homens e mulheres desempenham na sociedade e na família. Yoshida, em pesquisa publicada nos Anais do evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ nº 255”, ainda sugere a capacitação de todos e todas quanto à perspectiva de gênero e respeito à diversidade, por meio de:

- Cursos e campanhas educativas sobre os prejuízos que a divisão sexual do trabalho gera especialmente às magistradas;
- Eventos destinados aos homens da instituição acerca da perspectiva de gênero; e
- Projetos voltados à divulgação do trabalho de magistradas, especialmente as negras. (CNJ, 2023, p. 51)

Reconhecer a necessidade de mudança paradigmas a respeito do sexismo é o primeiro passo para se construir um ambiente propício à divisão igualitária de tarefas domésticas, pressuposto para a conquista integral da igualdade de gênero no ambiente institucional, pois são causas intrínseca e merecem o apoio e o envolvimento de toda a sociedade.

Assim, é possível concluir que os atrativos e as ambições de ascensão à carreira, pura e simplesmente, não satisfazem as magistradas, pois muitos impeditivos para a sua liberdade de escolha ainda permanecem. Além da dificuldade de acesso às promoções da carreira, o que parece ter sido superada, a renúncia ao sistema familiar e, ainda, a sobrecarga da dupla jornada de trabalho das mulheres ainda precisam ser diretamente combatidas, ou seja, há muito o que se fazer para que a paridade de gênero no Poder Judiciário seja plenamente vivenciada.

É chegada a hora de se dar voz e vez ao Direito Achado no Lar, o direito de igualdade aclamado por tantas mulheres trabalhadoras, mães, donas de casa, que brigam por justiça, impondo-se em seus lares como pessoa digna de respeito e auxílio, nessa batalha solitária e silenciosa, enfrentada na tentativa diária de transformar a cultura de opressora e injusta que a

coloca como responsável por tudo e por todos, sobrecarregando-a ao ponto de deixá-la adoecer.

CONCLUSÃO

O sexismo doméstico é um fenômeno complexo que se manifesta de várias maneiras, inclusive na divisão do trabalho no lar. Enraizado na cultura patriarcal, ele influencia diretamente o papel atribuído às mulheres na esfera doméstica, perpetuando uma divisão desigual de responsabilidades.

A presente pesquisa partiu da indagação se o sexismo doméstico poderia representar prejuízo à paridade de gênero na magistratura brasileira. E sim, os dados estatísticos e os levantamentos bibliográficos certificam que o sexismo pode prejudicar a carreira das magistradas no Brasil.

O peso das responsabilidades domésticas, quando recai de forma desproporcional sobre as mulheres, pode afetar diretamente o tempo e a energia que elas têm disponíveis para investir em suas carreiras profissionais, incluindo a magistratura.

Apesar das garantias constitucionais de igualdade de gênero no acesso ao emprego e ao exercício do trabalho, a carreira da magistratura brasileira ainda enfrenta desafios significativos em relação à representatividade feminina.

O diagnóstico apresentado indica que, desde a nomeação da primeira juíza, houve pouco avanço na promoção da igualdade de gênero. A presença masculina ainda é dominante nos cargos mais altos do Poder Judiciário, refletindo estruturas marcadas pelo machismo e racismo estrutural.

Assim, a presente dissertação buscou demonstrar as consequências da persistência do sexismo na divisão trabalho doméstico e o reflexo na participação das mulheres na carreira da magistratura brasileira, destacando os desafios enfrentados por elas para alcançar a igualdade de gênero no âmbito profissional.

Ao longo do estudo, foi possível constatar que essa desigualdade na divisão das tarefas domésticas perpetuam as desigualdades de gênero, considerando as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na carreira da magistratura, na perspectiva da teoria do "telhado de vidro" na magistratura brasileira.

Essa teoria fundamenta-se na existência de barreiras invisíveis que impedem as mulheres de alcançar os mais altos cargos e posições de poder dentro do sistema judiciário. Assim como o conceito de "teto de vidro" no mundo corporativo, o "telhado de vidro" na magistratura sugere que, embora as mulheres possam ingressar na carreira jurídica e até mesmo alcançar determinados níveis de sucesso, elas encontram obstáculos significativos que as impedem de ascender aos escalões mais altos da profissão.

Esses obstáculos incluem discriminação de gênero, estereótipos sexistas, falta de oportunidades de desenvolvimento profissional, a assimetria na distribuição de responsabilidades familiares, entre outros fatores. O termo "telhado de vidro" destaca a ideia de que essas barreiras são transparentes e muitas vezes não percebidas, mas ainda assim representam uma barreira sólida para o avanço das mulheres na magistratura.

A recente nomeação de Flávio Dino para o Supremo Tribunal Federal, substituindo a Ministra Rosa Weber, gerou controvérsias e foi vista como um retrocesso pelos movimentos que lutam pela paridade de gênero no judiciário. Essa nomeação reforçou a dificuldade em minimizar a desigualdade de gênero e o machismo estrutural.

Diversos movimentos, como o Grupo Antígona do Tribunal de Justiça do Paraná, a Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE) e a Associação Juízas e Juizes para a Democracia (AJD) têm se mobilizado em prol da igualdade de gênero no Judiciário, buscando implementar políticas e ações que promovam a participação e valorização das magistradas.

Ao longo do estudo, foi possível constatar que já resta consolidada a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça em 2018, a qual tem o objetivo de transpor esse “telhado de vidro”.

Desde a implementação dessa política de enfrentamento da desigualdade de gênero, foram realizadas pesquisas e oportunizados debates voltados ao mapeamento dessa baixa participação feminina, o que deu ensejo à elaboração de alguns normativos responsáveis pela implementação de ações em busca dessa equidade de gênero nos tribunais.

A mais relevante das conquistas foi a Resolução CNJ nº 525, de 2023, que propõe ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Nesta perspectiva restaria resguardada a oportunidade de ascensão às mulheres magistradas, a partir de regras que no acesso aos tribunais de 2º grau que não atingiram a proporção de 40% a 60% por gênero nos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por meio de editais abertos alternadamente para inscrições mistas, contemplando tanto homens quanto mulheres, ou exclusivamente para mulheres, respeitando as políticas de cotas estabelecidas por este Conselho, até que seja alcançada a paridade de gênero no respectivo tribunal.

O Conselho Nacional de Justiça tem desempenhado um papel importante na promoção da igualdade de gênero, pois essa norma representa importantes avanços sobre a questão da desigualdade de gênero no judiciário.

Ocorre que, a análise dos dados revelou que a maioria das magistradas se sente sobrecarregada e, conforme, levantamento realizado pela Associação dos Magistrados Brasileiros, expressivos 46% do total de magistradas entrevistadas afirmam que recusariam o convite no caso de haver algum empecilho familiar para assumir algum cargo na administração do tribunal.

Desta forma, talvez a Resolução CNJ nº 525/2003, mesmo que garanta uma equidade nas representações femininas, não seja tão efetiva para promover o aumento no número de ascensão à carreira por magistradas, pois ainda há desafios a serem enfrentados, como a sobrecarga de trabalho enfrentada por elas, especialmente devido à divisão desigual das tarefas domésticas.

A sobrecarga de trabalho doméstico, também chamada de "dupla jornada" ou "tripla jornada" quando combinada com responsabilidades profissionais e, por vezes, até mesmo com atividades voluntárias ou de cuidado com familiares, pode limitar o tempo que as mulheres têm para se dedicar ao estudo, à pesquisa, ao networking profissional e ao desenvolvimento de suas habilidades jurídicas.

Além disso, o estigma associado ao fato de uma mulher dedicar-se intensamente à sua carreira em detrimento das responsabilidades domésticas pode gerar pressões sociais e familiares adicionais, criando um ambiente em que as mulheres se sintam culpadas por buscar o sucesso profissional.

Portanto, é importante reconhecer que a desigualdade na divisão do trabalho doméstico pode ter um impacto significativo na progressão na carreira das magistradas no Brasil, destacando a necessidade de políticas e práticas que promovam uma distribuição mais equitativa das responsabilidades familiares e profissionais.

As dificuldades da carreira e da vida privada das magistradas, decorrentes do sexismo doméstico, devem ser consideradas na elaboração de políticas públicas de incentivo à participação feminina na magistratura para a efetiva convalidação do direito de equidade nos lares brasileiros.

Assim, a Resolução CNJ nº 525/2023 representa um avanço ao estabelecer a paridade de gênero nas promoções de magistrados para o segundo grau de jurisdição, mas é necessário que outras políticas e ações sejam implementadas para combater as barreiras enfrentadas pelas mulheres, tanto no ambiente profissional quanto no doméstico. A mudança de paradigmas em relação ao sexismo é fundamental para construir um ambiente propício à igualdade de gênero, garantindo que homens e mulheres sejam tratados de forma igualitária em todos os aspectos da vida.

O que se sugere é o enfrentamento da questão como meta institucional, que o sexismo doméstico seja pauta do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Conselho Nacional de Justiça, instituído pela Instrução Normativa nº 41, de 25 de janeiro de 2018, a fim de que este desenvolva ações que promovam a saúde das mulheres, em especial das magistradas, incluindo as dimensões física, social, psicológica e organizacional.

Grupos de apoio, campanhas, palestras que prestem apoio psicológico, que amparem magistradas adoecidas pela jornada dupla, ou até mesmo tripla, que proponham soluções institucionais para o alívio dessa sobrecarga, são exemplos de ações capazes de promover a saúde e o bem-estar no trabalho.

Em outra perspectiva, poderia ser proposta a inclusão de critérios de merecimento próprios à situação da mulher, que reconhecesse a condição de “mães-solo”, por exemplo. Critérios que levassem em conta o esforço e as condições familiares das magistradas para estabelecer sua mudança de comarca, também seriam bem-vindos.

Bastaria um olhar para a pessoa humana, e não apenas para a figura profissional que a magistrada representa, para que se identifiquem os meios mais justos e equânimes de mensurar a participação das mulheres no judiciário brasileiro.

Em resumo, a pesquisa aponta para a necessidade de medidas mais eficazes e enérgicas para promover a igualdade de gênero na carreira da magistratura, visando não apenas a ocupação de espaços de poder, mas também a transformação social e a garantia de direitos e oportunidades iguais para homens e mulheres em todos os níveis do judiciário.

Por fim, espera-se que esta dissertação possa servir como um ponto de partida para futuras pesquisas e discussões sobre o “Direito Achado nos Lares”, que escancara as consequências negativas do sexismo doméstico para as carreiras das mulheres e chama as instituições ao debate e à busca por apoio e soluções.

Ao abordar as políticas judiciárias já existentes e destacar as dificuldades pessoais da magistrada na ascensão de sua carreira, este estudo pretende oferecer uma contribuição para a literatura acadêmica e ajudar a formar políticas e práticas relacionadas à paridade de gênero no Poder Judiciário brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Marisa S.; LISBOA, Teresa Kleba. Decifrando a divisão do trabalho doméstico nas unidades familiares do Balneário Ingleses: cotidiano e relações de gênero. **Revista Grifos**, n. 30/31, p. 103-126, 2011. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/grifos/article/view/2412/1458>. Acesso em: 19 out. 2023.

ANDRADE, Shirley. Entrevista com a professora Hildete Pereira de Melo Hermes de Araújo. **Confluências**, Niterói/RJ, vol. 24, n. 2, maio/agosto 2022, p. 20- 37. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/confluencias/article/download/55470/32641/193611>. Acesso em 16 mar. 2023.

ANTIGONA. **Retrocesso**. Curitiba. 27 nov. 2023. Instagram: @antigonatjpr. Disponível em: https://www.instagram.com/p/C0MQZLbsLBr/?igshid=ZWl2YzEzYmMxYg%3D%3D&img_index=1. Acesso em: 14 dez. 2023.

ARAÚJO, Clara Maria de Oliveira; SCALON, Maria Celi Ramos da Cruz. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. *In*: ARAÚJO, Clara Maria de Oliveira; SCALON, Maria Celi Ramos da Cruz. (orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

ARAUJO, Daniela. **As palavras e seus efeitos: o sexismo na publicidade**. 2007. 122 f. Dissertação (Mestrado em Letras) – Faculdade de Letras, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/2226>. Acesso em: 9 jan. 2024.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Nota Técnica AJUFE Mulheres 01/2017**: resultados da pesquisa para se conhecer o perfil das associadas da AJUFE. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2024.

_____. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**: resultados da pesquisa para se conhecer o perfil das associadas da AJUFE. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB). Relatório de Pesquisa. **Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas Rumo à Equidade de Gênero nos Tribunais**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrado, 2023. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em 29 nov. 2023.

AVELAR, Lúcia. **Mulheres na elite política brasileira**. 2. ed. rev. e amp. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer: Editora da UNESP, 2001.

BANDEIRA, Karolini. Uma em cada cinco mulheres tem transtornos mentais comuns no Brasil. **Metrópoles**, 4 set. 2022. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/saude->

br/uma-em-cada-cinco-mulheres-tem-transtornos-mentais-comuns-no-brasil (2022). Acesso em: 23 mar. 2023.

BELLO, Ney. Antiguidade e merecimento são critérios complementares na promoção de juízes. **Consultor Jurídico**, 12 jun. 2026. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jun-12/ney-bello-antiguidade-merecimento-sao-criterios-complementares/>. Acesso em: 23 fev. 2024.

BONELLI, Maria da Gloria. OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**, CEBRAP, São Paulo, vol. 39, n. 01, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdpsS7t/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 mar. 2024.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kühner. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRASIL. Senado Federal. Machismo, divisão desigual de responsabilidades e pressão do sistema político ainda afastam mulheres das eleições. **DataSenado**, 8 set. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/machismo-divisao-desigual-de-responsabilidades-e-pressao-do-sistema-politico-ainda-afastam-mulheres-das-eleicoes>. Acesso em: 18 nov. 2023.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, vol. 34, n. 121, p. 105-138, jan-abr, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/nbmnX97KsCvpcyZ5DxhvMMd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 abr. 2023.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

CALAS, Marta B.; SMIRCICH, Linda. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, Stewart. R.; HARDY, Cynthia.; NORD, Walter R. (orgs.). **Handbook de Estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Grupo de trabalho pela regulamentação licença-paternidade no Brasil publica relatório preliminar. **Secretaria da Mulher**. 9 out. 2023. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/grupo-de-trabalho-pela-regulamentacao-licenca-paternidade-no-brasil-publica-relatorio-preliminar>. Acesso em: 6 jun. 2024.

CAMPOS, Victória. **O Século das Mulheres**. Lisboa: Editorial Presença, 2001.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves (*et al.*). Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE eletrônica**, v. 3, n. 2, art. 6, p. 1-17, 2004. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30207/uma-analise-da-dinamica-do-poder-edas-relacoes-de-genero-no-espaco-organizacional>>. Acesso em: 30 mar. 2023, p. 33.

CARNEIRO, Iadra. Advogadas e juízas: a jornada histórica das primeiras mulheres no mundo jurídico. **Jusbrasil**, mar. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/advogadas-e-juizas-a-jornada-historica-das-primeiras-mulheres-no-mundo-juridico/1403119743>. Acesso em: 31 jan. 2024.

CARTA CAPITAL. Morre Sandra Day O'Connor, primeira mulher a chegar à Suprema Corte dos EUA. 1 dez. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/mundo/morre-sandra-day-oconnor-primeira-mulher-a-chegar-a-suprema-corte-dos-eua/>. Acesso em: 30 maio 2024.

_____. **Associação de juízes se junta a ação e tenta evitar anulação de concurso só para mulheres.** 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/associacao-de-juizes-se-junta-a-acao-e-tenta-evitar-anulacao-de-concurso-so-para-mulheres/>. Acesso em: 4 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Censo do Poder Judiciário.** Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

_____. **Justiça em números 2023.** Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/02/justica-em-numeros-2023-16022024.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

_____. **Pioneira na magistratura inspira presença feminina no Poder Judiciário. Notícias CNJ,** 31 mar. 2023a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pioneira-na-magistratura-inspira-presenca-feminina-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

_____. **Relatório Resultados Parciais do Censo do Poder Judiciário 2023.** Brasília: CNJ, 2023b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

_____. **Constituição Federal determinou papel do CNJ na defesa dos direitos fundamentais. Notícias CNJ,** 5 out. 2023c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/constituicao-federal-determinou-papel-do-cnj-na-defesa-dos-direitos-fundamentais/#:~:text=O%20CNJ%20%C3%A9%20respons%C3%A1vel%20pelo,dos%20servi%C3%A7os%20prestados%20pelos%20tribunais>. Acesso em: 23 jan. 2024.

_____. **Maior presença de mulheres no Judiciário contribui para ampliar decisões sob a ótica feminina. Notícias CNJ,** 31 ago. 2023d. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/maior-presenca-de-mulheres-no-judiciario-contribui-para-ampliar-decisoes-sob-a-otica-feminina/#:~:text=do%20Sistema%20IDH-,Maior%20presen%C3%A7a%20de%20mulheres%20no%20Judici%C3%A1rio%20contribui,decis%C3%B5es%20sob%20a%20%C3%B3tica%20feminina&text=A%20luta%20pela%20igualdade%20de,partir%20das%20decis%C3%B5es%20de%20magistradas>. Acesso em: 23 jan. 2024.

_____. **Participação feminina na magistratura.** Brasília: CNJ, 2023e. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

_____. Participação feminina no concurso para a magistratura da 3ª Região é recorde. **Notícias CNJ**, 8 mar. 2023f. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/participacao-feminina-no-concurso-para-a-magistratura-da-3a-regiao-e-recorde/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

_____. CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juízes e juízas. **Notícias CNJ**, 26 set. 2023g. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

_____. Paridade de gênero nos tribunais agrega diferentes visões de mundo às decisões. **Notícias CNJ**, 5 fev. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/paridade-de-genero-nos-tribunais-agrega-diferentes-visoes-de-mundo-as-decisoes/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

DANTAS, Silvia Góis. A feminização das tarefas domésticas: uma breve discussão a partir da campanha #sharetheload. **MM 13º mundos de mulheres & fazendo gênero 11**, Florianópolis, n. 01, p.01-11, 2017. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1495225246_ARQUIVO_SILVIADANTAS_Feminizacaotarefasdomesticas.pdf. Acesso em 16 mar. 2023.

DULTRA, Eneida Vinhaes; MORI, Natália. **Trabalhadoras domésticas em luta: direitos, igualdade e reconhecimento**. Brasília: CFEMEA:ACDI/CIDA, 2008. Disponível em: <https://andi.org.br/wp-content/uploads/2020/10/Trabalhadoras-domesticas-em-luta.pdf>. Acesso em: 30 maio 2024.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **A participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias**. Brasília: Núcleo de estudos e pesquisa em gênero, direitos humanos e acesso à justiça. Relatório Parcial de Pesquisa, 2022. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/Relatorio-Parcial-FINAL-14NOV22.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

FGV IBRE. **O trabalho não remunerado nas famílias brasileiras e seu impacto potencial no PIB**. 4 de out. 2023. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/noticias/o-trabalho-nao-remunerado-nas-familias-brasileiras-e-seu-impacto-potencial-no-pib>. Acesso em: 29 abr. 2024.

FIGUEIREDO, Ana Cláudia Mendes de; MARTINS, Andréa Brasil Teixeira; NEVES, Edilane; SOUSA JUNIOR, José Geraldo de; CARVALHO, José Roberto Nogueira de Sousa; MORAES, Luana Nery; PEÑA AYMARA, Shyrley Tatiana; XAVIER, Vítor Boaventura (orgs.). **O Direito Achado na Rua. Sujeitos Coletivos: Só a Luta Garante os Direitos do Povo!, Coleção Direito Vivo**. vol. 7. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2023.

FLECK, Carolina Freddo; BIDARTE, Marcos Vinícius Dalagostini; MELLO, Elena Maria Bilig. Para o lar: as mulheres que deixaram o mercado de trabalho para se dedicarem à casa e à família. **Revista Gênero**, Niterói, vol. 19, n. 1, p. 6-24, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31289/18378>. Acesso em: 28 nov. 2023.

FORMIGA, Nilton S. Inventário do sexismo ambivalente em brasileiros: sua acurácia estrutural. **Salud & Sociedad**, vol. 2, n. 2, p. 192-201, maio/ago. 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3899600.pdf>. Acesso em 07 jan. 2024.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? **Revista Lua Nova**, São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ln/a/JwvFBqdKJnvndHhSH6C5ngr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 abr. 2023.

GARCIA, Bruna Carolina; MARCONDES, Glaucia dos Santos. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. **Revista Brasileira de Estudos de População**, vol. 39, p. 1-23, 2022. Disponível em:
<https://rebeb.org.br/revista/article/view/1936/1179>. Acesso em: 19 out. 2023.

GPC. Grupo Paraná Comunicação (redação). **Grupo Antígona do Tribunal de Justiça completa 1 ano**. 29 ago. 2023. Disponível em:
<https://grupoparanacomunicacao.com.br/grupo-antigona-do-tribunal-de-justica-completa-1-ano/#:~:text=O%20grupo%20surgiu%20em%2012,contribuir%20para%20o%20fortaleciment%20da>. Acesso em: 6 mar. 2024.

GUERRA, Maria de Fátima Lage; SANTOS, Lúcia Garcia dos; FUSARO, Edgard Rodrigues. Características demográficas e socioeconômicas das famílias contrastantes de trabalho doméstico remunerado no Brasil. *In*: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline. **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerados no Brasil**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2021. Disponível em:
https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11445/1/Caracteristicas_Demograficas_cap05.pdf. Acesso em: 5 abr. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 maio 2024.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. 5 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 31 jan. 2024.

_____. Quantidade de homens e mulheres. **Conheça o Brasil: população**. Disponível em:
<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=Os%20resultados%20do%20Censo%20Demogr%C3%A1fico,da%20popula%C3%A7%C3%A3o%20residente%20no%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 29 fev. 2024.

_____. Mulheres brasileiras na educação e no trabalho. **IBGE Educa Crianças**. 2024. Disponível em: [https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html#:~:text=Em%202022%2C%2028%2C0%25,do%20verificado%20para%20os%](https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html#:~:text=Em%202022%2C%2028%2C0%25,do%20verificado%20para%20os%20)

20homens.&text=A%20taxa%20de%20participa%C3%A7%C3%A3o%20das,maior%3A%2073%2C%25. Acesso em: 31 maio 2024.

INSTITUTO CACTUS. **Saúde mental das mulheres**, 4 mar. 2022. Disponível em: <https://institutocactus.org.br/8-dados-sobre-a-saude-mental-das-mulheres/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

JANONE, Helena Vieira Lucas. Brasil é 142º na lista internacional que aponta participação de mulheres na política. **CNN Brasil**, 23 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/brasil-e-142-na-lista-internacional-que-aponta-participacao-de-mulheres-na-politica/>. Acesso em 29 jan. 2024.

KAHWAGE, Tharuell Lima. **Mulheres na magistratura paraense**: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Para (TJAP) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres. Dissertação (Mestrado em Direito Público), Universidade de São Paulo: Ribeirão Preto, 2017. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-06022019-101616/publico/TharuellLKahwageOriginal.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

KERNER, Ina. Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. Trad. Bianca Tavolari. **Novos Estudos**, n. 93, p. 45-58, jul. 2012. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4123067/mod_resource/content/1/Ina%20Kerner%202012.pdf. Acesso em: 07 jan. 2024.

LAGARDE, Marcela. **Gênero y feminismo**: desarrollo humano y democracia. Madrid: Horas e horas, 1996.

LAGES, Sônia Regina Corrêa; DETONI, Carolina; SARMENTO, Sandra Carrato. O Preço da Emancipação Feminina: uma reflexão sobre o estresse gerado pela dupla jornada de trabalho. 2015. Disponível em: < <https://portal.estacio.br/media/4396/8-o-preco-emancipacao-feminina-reflexao-sobre-estresse-gerado-dupla-jornada-trabalho.pdf> >. Acesso em: 16 mar. 2023.

LATTANZIO, Felipe Figueiredo; RIBEIRO, Paulo de Carvalho. Nascimento e primeiros desenvolvimentos do conceito de gênero. **Psicol. clin**, Rio de Janeiro, vol. 30, n. 3, set./dez 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652018000300002. Acesso em: 9 jan. 2024.

MAGALHÃES, Denisa Maria Lima. **Desigualdade de gênero no contexto organizacional**. 2016. Monografia (Especialização em Gênero e Diversidade na Escola). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33048/1/TCC%20DENISE%20MAGALH%C3%83ES.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

MARINUCCI, Roberto. Trabalhadoras domésticas migrantes: invisibilidade, cuidado e lutas. **Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana – REMHU**, vol. 30, n. 65, ago. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/remhu/a/z5M4HY7qP7k5YwNQP8TXr5c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 abr. 2023.

MARTINS, Clitia Helena Backx. Dupla jornada de trabalho: desigualdade entre homens e mulheres. **Carta de Conjuntura FEE**, Porto Alegre, ano 22, n. 04, 2013. Disponível em: <<http://carta.fee.tche.br/article/dupla-jornada-de-trabalho-desigualdade-entre-homens-e-mulheres/acessado>> Acesso em: 17 mar. 2023.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio; KELLY, Isabela Duarte. Quanto vale o amor materno? Apenas abraços e beijos? **FGV IBRE**, 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quanto-vale-o-amor-materno-apenas-abracos-e-beijos>. Acesso em: 29 abr. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Emprego doméstico no Brasil é formado por mulheres. Dos mais de 6 milhões de trabalhadores domésticos no país, 91,1% são mulheres. **Gov.br notícias**, 12 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/emprego-domestico-no-brasil-e-formado-por-mulheres#:~:text=Em%20dezembro%20de%202019%2C%20o,em%202023%20s%C3%A3o%204.614%20milh%C3%B5es.&text=O%20que%20%C3%A9%20trabalho%20dom%C3%A9stico%3F>. Acesso em: 30 maio 2024.

MOURA, Willy da Cruz. **Na Calada da Noite**. Processos culturais e o Direito achado na noite de Brasília. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2022.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, v. 18, n. 1, p. 49-55, jan. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/VwnvSnb886frZVkpBDpL4Xn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 maio 2023.

NATIONAL PARK SERVICE. **Esther Hobart Morris**. 4 out. 2019. Disponível em: <https://www.nps.gov/people/esther-hobart-morris.htm>. Acesso em: 2 jun. 2024.

NOVAIS, Denise Passelo Valente. **Discriminação da mulher e do direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTDA, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). ONU Mulheres Brasil; Rede Brasil do Pacto Global. **Princípios de empoderamento das mulheres: igualdade gera negócios**. 2017. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 24 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Remover os obstáculos! No caminho certo da igualdade. **Trabalho Digno: um mundo melhor começa aqui**. 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_728996.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha; PICCININI, Valmira Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, set./out. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Trad. Marta Avancici. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1993.

PICANÇO, Felícia Silva. Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e à vida familiar. *In*: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora. FGV, 2005.

PICCHIO, Antonella. Trabalho feminino no cerne do mercado de trabalho. **Temáticas**, Campinas, vol. 26, n. 52, p. 69-104, ago./dez. 2018. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/11704/7020>. Acesso em: 5 abr. 2023.

QUELHAS, Filipe de Castro. Mulheres executivas no mercado de trabalho. **Anais do VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, Rio de Janeiro, ago. 2010.

REIS, Simone Gonzaga dos; KUMANAYA, Daniela Regina G.; BONINI, Luci Mendes de Melo. Sexismo no ambiente de trabalho: desafio para a nova gestão de pessoas. *In*: GEVEHR, Daniel Luciano (org.). **Raça, etnia e gênero: questões do tempo presente**. Guarujá/SP: Editora Científica Digital, 2022, p. 242-262. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/books/978-65-5360-059-1.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2023.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. **Tecendo por trás dos panos: A mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 1994.

SAFFIOTI, H; BONGIOVANI, I. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1979.

SANTOS, Ana Júlia Neves dos. **Os obstáculos para obtenção de eficácia nas normas de combate ao sexismo nos ambientes de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/b1a700ce-8d31-450e-9608-be13fa18138d/download>. Acesso em: 14 maio 2023.

SANTOS, da S. Profissão: Do Lar. **A (des)valorização do trabalho doméstico como desdobramento da (in)visibilidade do feminino**. Dissertação. (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, Brasília, DF, Brasil, 2008. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/3956/1/2008_LucianaSilvaSantos.pdf. Acesso em: 26 nov. 2023.

SCOTT, Ana Silvia. O caleidoscópio dos arranjos familiares. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012, p. 15-42.

SCOTT, Joan W. A mulher trabalhadora. *In*: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (orgs.) **História das mulheres no Ocidente**. Porto: Edições Afrontamento, vol. IV, p. 443-475, 1991. SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, vol. 20, n. 2, pp.71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/7172>. Acesso em: 15 jun. 2023.

SILVA, Christiane Leolina Lara; ARAÚJO, José Newton Garcia de; MOREIRA, Maria Ignez Costa; BARROS, Vanessa Andrad. O trabalho de empregada doméstica e seus impactos na subjetividade. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682017000100028> Acesso em: 15 mar. 2023.

SMIGAY, Karem Ellen Von. Sexismo, homofobia e outras expressões correlatas de violência: desafios para a psicologia política. **Psicologia em Revista**, v. 8, n. 11, p.32-46, jun. 2002. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/136/130>. Acesso em: 12 jan. 2024.

SOARES, Cristiane. **Tempo, trabalho e afazeres domésticos**: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005 / Cristiane Soares, Ana Lúcia Sabóia. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2007. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv35740.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2023.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. As políticas e as práticas de conciliação entre trabalho e família no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, vol. 37, n. 132, p.573-594, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Tncsyc85TCBVCJWm7KHhT7J/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2023.

SOUSA JUNIOR, José Geraldo de et al (org). **O Direito Achado na Rua: Questões Emergentes, Revisitações e Travessias**: Coleção Direito Vivo, volume 5. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2021

_____. O Direito Achado na Rua: condições sociais e fundamentos teóricos. **Revista Direito e Praxis**, out. 2019, p,-2776-2817. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/CNNz75q4mnFdjKzWnZY7sj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2024.

_____. (et. al.). **O Direito Achado na Rua**: Introdução crítica ao direito como liberdade. Brasília: OAB Editora; Editora Universidade de Brasília, 2021. v. 10. Disponível em: <https://livros.unb.br/index.php/portal/catalog/download/116/303/1008?inline=1>. Acesso em: 18 jan. 2024.

_____. O Direto Achado na Rua. Contribuições para a Teoria Crítica do Direto. **Estado de Direito**, 19 out. 2022. Disponível em: <https://estadodedireito.com.br/o-direito-achado-na-rua-contribuicoes-para-a-teoria-critica-do-direito/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, vol. 30, n. 87, p. 123-139, maio-ago. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>>. Acesso em: 07 maio 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL (STF). Outros presidentes. **Ellen Gracie Northfleet**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/ministro/presidente.asp?periodo=stf&id=35>. Acesso em: 23 jan. 2024.

TEIXEIRA, Z.A. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Disponível em: http://www.universia.com.br/html/materia/materia_daba.html. Acesso em: 15 out. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA (TJSC). **TJ abre exposição que comemora 132 anos de história e homenageia Des. Thereza Tang**. 2 out. 2023. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/tj-abre-exposicao-que-comemora-132-anos-de-historia-e-homenageia-desa-thereza-tang>. Acesso em: 29 maio 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Biografia. **Cnéa Cimini Moreira de Oliveira**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/biografia/-/asset_publisher/2PSEeUv0lqi1/content/tst092. Acesso em: 24 fev. 2024.

TSE. Comissão TSE Mulheres. **História**. Disponível em: <https://www.justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/#historia>. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). O Direito Achado na Rua. Contribuições para a Teoria Crítica do Direito. **Revista Direito.UnB**, v.6, n. 2, maio – ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/issue/view/2503>. Acesso em: 30 maio 2024.

VICENTINO, Cláudio. **História Geral**. ed. atual e ampl. São Paulo: Scipione, 1997.

ZAULI, Amanda (*et.al*). **Reflexões sobre diversidade e gênero**. Brasília: Edições Câmara, 2013. Disponível em: https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/16799/reflexoes_sobre_diversidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 out. 2023.